

فصل چهارم

مسئولیت‌های اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد

طرح مسأله

سازمانهای مردم‌نهاد با اخلاق حرفه‌ای تعامل چند سویه دارند. زیرا از طرفی سمن حامی و ترویج‌کننده اخلاق حرفه‌ای در اصناف، گروه‌های اجتماعی و حتی اخلاق شهری در جامعه است. از جانب دیگر قوام سمن و عدم انحراف آن از هویت مردم‌نهاد، محتاج پای‌بندی به ملاکهای اخلاقی از بدو پیدایش آن است. همچنین سمن مانند هر سازمانی موفقیت خود را وامدار پای‌بندی به مسئولیت‌های اخلاقی است. در آنچه به اجمال بیان شد سه مسأله عمده‌ای به میان می‌آید:

یک، نقش سمن در ترویج اخلاق در جامعه و فرهنگ سازمانی
دو، معیارهای اخلاقی حاکم بر سمن

سه، مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد
مسئله نخست را در آثار مربوط به اخلاق حرفه‌ای باید جستجو
کرد و ما نیز در چنین آثاری از آن به تفصیل سخن گفته‌ایم.^۱ اما دو
مسئله اخیر که غالباً با یکدیگر درآمیخته می‌شوند موضوع فصل
حاضر و فصل آتی است. در این فصل به بحث از معیارهای
اخلاقی حاکم بر سمن می‌پردازیم. مسئولیتهای اخلاقی سازمان بر
اساس معیارهای اخلاقی بنا نهاده می‌شوند.

اصول اخلاقی مهمترین مبنای فعالیت هر سازمان مردم‌نهاد
است. سمن به منزله سازمان معطوف به امور اخلاقی، خود باید در
درجه اول الگوی یک سازمان اخلاقی باشد. ضوابط و هنجارهای
اخلاقی نه آرایه‌ای بیرونی بلکه بنیان استوار پیدایش چنین
سازمانهایی است. اخلاق برای سازمانهای مردم‌نهاد ماهیتی است نه
عاریتی.

هنجارها و ملاکهای اخلاقی حاکم بر سمن کدامند؟ آیا آنها
همان ملاکهای عام و رایج اخلاقی حاکم با جامعه‌اند؟ آیا فراتر از
هنجارهای عام اخلاقی، هویت خاص سمن سبب به میان آمدن

۱. از جمله فرامرر قراملکی، احد، *سازمانهای اخلاقی در کسب و کار*، چاپ سوم، تهران، نشر
مجنون، ۱۳۸۷.

فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد / ۷۳

هنجارهای معین نیز می‌گردد؟ این هنجارها بر چه اصول و ارزشهای اخلاقی استوارند؟

تمایز ملاکهای اخلاقی و هنجارهای سازمانی

مراد از ملاکهای حاکم اخلاقی بر سمن، صرفاً هنجارهای سازمانی نیست. زیرا هنجارهای سازمانی غالباً به گروه وابسته‌اند و نسبت به گروه‌های اجتماعی و سازمانها، متنوع و متغیرند. در حالیکه معیارهای اخلاقی جهان‌شمولند.^۱ بسیاری از سازمانهای مردم‌نهاد نقش جهانی دارند و تعامل جهانی نیازمند ملاکهای جهان‌شمول اخلاقی است. به همین دلیل فعالیتهای سازمانهای مردم‌نهاد باید بر ارزشهای ثابت، جاودان و یا حداقل جهان‌شمول استوار گردد.

به علاوه هنجارهای سازمانی خود محتاج ممیزی اخلاقی‌اند. زیرا برخی از هنجارهای گروه وابسته، نه تنها فضیلت نیستند بلکه

۱. غالب فیلسوفان از مطلق بودن ارزشهای اخلاقی، در برابر نظریه نسبی‌گرایی اخلاق دفاع می‌کنند. استاد مطهری بر جاودانگی اخلاق تأکید می‌کند. (مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، ج ۳، ص ۵۲۶ و ۵۲۹؛ همان، ج ۱۳، ص ۷۳۹؛ همان، ج ۱۵، ص ۸۱۶؛ همان، ج ۲۱، ص ۱۸۵ و ۱۸۸ و ۲۳۲ و صص ۲۵۶-۲۶۴)، این قلم جهان‌شمولی اخلاق را حداقل مبنای موردنیاز در تعامل جهانی می‌داند (فرامرز قراملکی، احد، «مبانی اخلاق جهانی با تأکید بر بیانیتهای سویدلر و هانس کونگ»، نامه حکمت، ش ۱، ۱۳۸۲).

در مواردی خلاف اخلاقند. در برخی از سازمانها و گروه‌های اجتماعی، کم‌کاری به منزله یک هنجار حاکمیت می‌یابد. همچنین است استفاده از روشها و ابزارهای غیرقانونی. این هنجارها غیر اخلاقی‌اند. هرگز هنجار شدن رفتارها در سازمان، حتی در جامعه، به معنای اخلاقی بودن آنها نیست. همان‌گونه که رواج یک رفتار در سازمان دلیل اخلاقی بودن آن رفتار نیست.

همچنین ملاکهای اخلاقی را نباید با آداب و رسوم درآمیخت. در هر حرفه‌ای آدابی وجود دارد که مانند هنجارها، گروه وابسته‌اند. آداب و رسوم و عاداتهای مقبول افتاده و عرفی شده در مواردی غیر ارزشی و حتی ضد ارزشی‌اند. آداب اعم از اخلاقند و لذا محتاج ممیزی اخلاقی‌اند.

از طرفی ملاکهای اخلاقی بر اصول و ارزشهای جهان‌شمول استوارند به گونه‌ای که بر اساس این اصول می‌توان به نحو اخلاقی با سازمانهای جهانی تعامل داشت. از طرف دیگر اسلام به عنوان دین خاتم و با رسالت جهانی بر ارزشهای اخلاقی جهان‌شمول تأکید دارد. ارزشهای اخلاقی در نظام اسلامی با ارزشهای اخلاقی جهانی همسو و سازگارند. اصولی مانند پای‌بندی به حقوق دیگران،

فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد / ۷۵

تعاون و همیاری، دیگر دوستی، وفاداری، صداقت، امانت‌داری، خیرخواهی، عدالت‌طلبی ارزشها و اخلاقی اسلامی و جهان‌شمولند که سمن می‌تواند از آنها به منزله سرمایه بی‌پایان بهره ببرد.

اخلاق حداقلی و اخلاق حداکثری

دانشمندان در باب ملاکها و ضوابط اخلاقی اختلاف‌نظر دارند. منشاء بروز مکاتب متنوع اخلاقی تأکید حصرگرایانه هر یک از آنها بر ملاک خاص اخلاقی است. ملاکها و ضوابط اخلاقی را اساساً می‌توان بر دو گونه دانست. همین امر سبب دوگانگی در جهت‌گیری نظامهای اخلاقی است. زیرا در مناسبات اجتماعی و تعامل سازمانی دو جهت‌گیری اخلاقی وجود دارد: جهت‌گیری حداقلی و جهت‌گیری حداکثری. سرّ مطلب آن است که اخلاق امر دارای درجه و مراتب است. پایین‌ترین مرتبه اخلاق رعایت حقوق افراد در رفتار ارتباطی است. بسیاری از نظامهای اخلاقی در مشاغل و حرف بر رعایت حقوق افراد به منزله ملاک عمده اخلاقی تأکید می‌کنند. صداقت، صراحت و احترام اصیل متقابل سه محور عمده در این جهت‌گیری‌اند که الگوی رفتاری قاطعیت را در برابر

الگوهایی مانند پرخاشگری، سلطه‌پذیری و سلطه‌گری به وجود می‌آورند. اصول اخلاقی فراوانی بر رعایت حقوق افراد مترتب می‌شود.^۱ بر اساس جهت‌گیری اخلاقی به نظام دو ارزشی اخلاق می‌رسیم. رفتار اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی.

مرتبه بالاتر اخلاق، حفظ منابع افراد و فداکاری نسبت به دیگران است. خیرخواهی و ترجیح منافع دیگران بر منافع شخصی عمده‌ترین ملاک اخلاقی در این جهت‌گیری است. استاد مطهری نیز در تعریف اخلاق در رفتار ارتباطی بین‌شخصی بر همین ملاک تأکید می‌کند.^۲ بر اساس جهت‌گیری حداکثری به نظام سه ارزشی اخلاق می‌رسیم: اخلاقی، ضد اخلاقی و غیر اخلاقی. سمن می‌تواند اخلاقیات خود را بر این دو جهت‌گیری سامان دهد.

بنابراین دیگر دوستی اخلاق در سطح والاتری را طرح می‌کند و

۱. در کتاب *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای جهت‌گیری حداقلی را برگرفته‌ایم*: فرامرز قراملکی، احد، *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷.
۲. مطهری، *مجموعه آثار*، ج ۷، ص ۳۸۰؛ همان، ج ۲۲، ص ۴۷۰ و ص ۶۰۳.
استاد مطهری در تعریف اخلاق در رفتار ارتباطی درون‌شخصی معیار و تعریف دیگری را مطرح می‌کند: نظام دادن غرایز و قوای روحی (*مجموعه آثار*، ج ۲۱، ص ۱۸۵-۲۲۹ و ۴۷۹).
تفصیل سخن در این مقام را مراجعه کنید به: ابوالحسنی نیارکی، فرشته، انسان و خدا نزد استاد مطهری، پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی به راهنمایی دکتر احد فرامرز قراملکی، دانشکده الهیات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷، فصل آخر، ص ۱۳۹.

فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد / ۷۷

پای‌بندی به حقوق دیگران از اخلاقی بودن در سطح حداقلی کلمه صیانت می‌کند. توضیح مطلب آن است که سازمانها را از حیث نحوه مواجهه با منافع و حقوق دیگران به سه دسته عمده می‌توان تقسیم کرد:

یک، سازمانهای ضد اخلاقی که نسبت به حقوق دیگران مسئولیت‌گریزند و در جهت جلب منافع خود از حرام و تعدی به منافع و حقوق دیگران پرهیز ندارند. بنگاههای مالیات‌گریز، سازمانهای دیگر با فعالیتهای بزهکارانه و مجرمانه، مؤسسه‌های قانون‌ستیز نمونه‌هایی از چنین سازمانهایی اند.

دو، سازمانهایی که در پی منافع خویشند و در جهت دستیابی به اهداف سازمانی فعالیت می‌کنند بدون آنکه ضرری به دیگران بزنند و یا حقوق دیگران را پایمال کنند نسبت به دیگران نه نفعی دارند و نه ضرری. این سازمانها ضد اخلاقی نیستند و لذا مورد سرزنش و یا تقبیح کسی قرار نمی‌گیرند.

سه، سازمانهایی که اساساً در پی منافع دیگران فعالیت می‌کنند و خیررسانی به انسانها را مرام خود می‌دانند. در اینکه چنین سازمانهایی اخلاقی‌اند شکی نیست. انسانها آنها را ستایش و تشویق می‌کنند.

سازمان مردم‌نهاد و اخلاق حداکثری

وقتی از اخلاق در سازمانهای کسب و کار سخن می‌گوییم، غالباً جهت‌گیری حداقلی مراد است. یعنی از این سازمانها انتظار داریم به معنای پای‌بندی به حقوق عناصر محیط درونی و بیرونی اخلاقی باشند. اما در خصوص سمن بحث بسی ژرفتر از این مقام است. سمن اساساً به معنای خیرخواهی کلمه اخلاقی است. یعنی فراتر از رعایت حقوق افراد، سمن باید به منافع دیگران متعهد باشد و در فداکاری، دیگر دوستی پیشگام گردد.

پس ملاک اخلاقی حاکم بر سازمانهای مردم‌نهاد اصل دوستی انسانها و خیرخواهی برای دیگران است. سمن بنا به تعریف سازمان خیرخواه است. خیرخواهی علت غایی تأسیس و جهت‌گیری عمده فعالیت‌های آن است. انسانها را فراتر از رفتارهایشان اکرام کردن و به آنها محبت ورزیدن اصل حاکم است. استیفای حقوق انسانها، رفع محرومیت‌ها، امداد و احترام از برکات دیگر دوستی است. دیگر دوستی عامل ترجیح منافع ملی بر منافع شخصی است. دیگر دوستی آغاز فداکاری و معطوف شدن به حفظ منافع دیگر انسانها است. در متون دینی دستوره‌های فراوان به احسان،

فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد / ۷۹

نیکوکاری، ایثار و فداکاری شده است.

در آموزه‌های اسلامی جهت‌گیری عمده فعالیت‌های همکارانه و تعاون، نیکی و تقوی است. تعاونوا علی البر و التقوی و لا تعاونوا علی الإثم و العدوان.^۱ جهت‌گیری سمن باید در حفظ حقوق افراد و نیکوکاری باشد. در آیه دیگری قرآن تأکید می‌کند که به بر نمی‌توان رسید مگر اینکه از آنچه دوست دارید انفاق کنید: لن تنالوا البر حتی تنفقوا ممّا تُحِبُّون.^۲

در روایات مختلفی از امام علی (ع) آمده است که ایثار بهترین احسان و نهایت آن است.^۳ همچنین آمده است:

بهترین نیکوکاری آن است که به محتاج برسد.^۴ اسراف در هر امری ناپسند است مگر در نیکوکاری.^۵ هیچ فضیلتی گرامی‌تر از احسان نیست.^۶

اخلاقی بودن سازمانهای مردم‌نهاد نقش راهبردی در موفقیت

۱. سوره مائده / ۲.

۲. سوره آل عمران / ۹۲.

۳. خوانساری، جمال‌الدین، شرح غرر و درر، تصحیح محدث ارموی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۶، ج

۱، ص ۱۰۷، ص ۲۱۵ و ۲۳۵.

۴. همان، ج ۳، ص ۴۲۵.

۵. همان، ج ۲، ص ۸۶.

۶. همان، ج ۶، ص ۳۷۹.

آنها دارد. اعتماد آفرینی، پیش‌بینی‌پذیری، مشارکت‌طلبی عناصر مؤثر در موفقیت سازمانی‌اند که بر درخت مبارک اخلاق می‌رویند. پای‌بندی به اخلاق در مناسبات درون سازمانی و برون سازمانی سبب ترویج اعتماد آفرینی می‌شوند. اعتماد یک سرمایه اجتماعی است و نقش راهبردی در کاهش تنشها و نزاعها و افزایش همیاری و تعاون دارد. صداقت، صراحت، امانت‌داری، رازداری، رعایت انصاف و پرهیز از تبعیض فعالیت‌های سازمانی را کارآمدتر می‌سازد. سازمانهای اخلاقی از انرژی منفی، تنشهای سازمانی، مفاسد اداری، رفتاری و مالی مصونند و همین امر بر موفقیت آنها اضافه می‌کند.^۱

اخلاقی‌سازی سمن

اخلاقی‌سازی سازمانهای مردم‌نهاد امر سهل و آسان‌یابی نیست. ساده‌انگاری در این مقام مانع رشد اخلاقی می‌شود. در اینجا مواردی، به منزله توصیه‌های راهبردی برای اخلاقی‌سازی سمن ارایه می‌شود:

۱- تدوین سند اخلاقی سازمان مردم‌نهاد. این سند باید متضمن

۱. تفصیل سخن در این مقام را مراجعه کنید به: فرامرز قراملکی، احد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷.

فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد / ۸۱

همه مسئولیتهای اخلاقی سمن در قبال حقوق عناصر درونی و بیرونی باشد. فراگیری، انسجام، وضوح و قابلیت اجرا از مهمترین ویژگی‌های سند یا آیین اخلاقی سمن است.

۲- ممیزی اهداف، ساختار و شرح وظایف سمن در ترازوی سند اخلاقی آن.

۳- آموزش و ترویج سند اخلاقی برای همه اعضای سازمان. پذیرفتن سند اخلاقی و اعلام وفاداری به آن جزو شرایط عضویت در سمن تلقی می‌شود. آموزش اخلاق هرگز منحصر در روشهای مستقیم نیست چرا که این روشها از کارآیی کمتری برخوردارند.

۴- ممیزی اخلاقی هرگونه تصمیم‌سازی. فرایند تصمیم‌سازی باید دارای مرحله ممیزی اخلاقی باشد به گونه‌ای که قبل از تصویب تصمیم‌ها به نحو کارشناسانه باید مطمئن شد که این تصمیم خلاف اخلاق نیست. فرض کنید در مقام تأمین بودجه به فراخوان عمومی و طلب کمک‌های مردمی می‌پردازیم. آیا پذیرش مستقیم حمایت مالی امر اخلاقی است؟ آیا پذیرش مستقیم ممکن است به سوء استفاده‌های بعدی و یا پول‌شویی ختم شود؟ این مسایل محتاج داوری تخصصی‌اند که متخصصان اخلاق حرفه‌ای بر اساس

ترازوی سند اخلاقی سمن به آن می‌پردازند.

۵- شناسایی، رفع و یا مهار موانع رشد اخلاقی سازمان در فعالیتهای سمن.^۱

۶- افزایش مهارت و توانایی حل معضلات اخلاقی سازمان در اعضا به ویژه مهارت مواجهه با تعارضات اخلاقی. بروز معضلات اخلاقی در گروه‌های اجتماعی امر طبیعی است. مهم آن است که در سازمان با مهارتهای تشخیص و حل مسأله بتوان به پیشگیری و درمان معضلات اخلاقی همت گمارد.

۷- ارزیابی منظم و مستمر رفتار و اعضا و عملکرد سازمان در ترازوی سند اخلاقی سمن، همراه با نظام تشویق و تنبیه.

۱. تفصیل سخن در این مقام را رجوع کنید به:

فرامرز قراملکی، احد و رستم نوچه فلاح، موانع رشد اخلاقی سازمانها، تهران، بشری، ۱۳۸۶.

نتیجه

- ۱- ملاکهای اخلاقی را نباید با هنجارهای سازمانی و نیز آداب و رسوم درآمیخت. هنجارهای سازمانی محتاج ممیزی اخلاقی‌اند.
- ۲- سازمانهای کسب و کار اخلاق را با جهت‌گیری حداقلی و به معنای رعایت حقوق همه عناصر محیط سازمان تأکید می‌کنند اما سازمانهای مردم‌نهاد به معنای نفع‌رسانی به مردم و فداکاری اخلاقی‌اند.
- ۳- ملاک اخلاقی حاکم بر سازمانهای مردم‌نهاد، اصل دوستی انسانها و خیرخواهی برای دیگران است.
- ۴- سازمانها از حیث نحوه مواجهه با منافع و حقوق دیگران به سه دسته تقسیم می‌شوند: سازمانهای ضد اخلاقی، سازمانهایی که صرفاً در پی منافع خویشند بدون نفع یا ضرر به دیگران و سازمانهایی که اساساً در پی منافع دیگران فعالیت می‌کنند.
- ۵- سازمانهای مردم‌نهاد برای دستیابی به اخلاق سازمانی باید سند جامع اخلاق خود را شامل مسئولیتهای اخلاقی در قبال همه عناصر محیط درونی و بیرونی تدوین کنند.
- ۶- سند جامع اخلاقی سمن نقش راهبردی در ممیزی اخلاقی اهداف، شرح وظایف، مقررات، تصمیم‌سازی و ارزیابی اخلاقی عملکرد سازمان دارد.

فصل پنجم

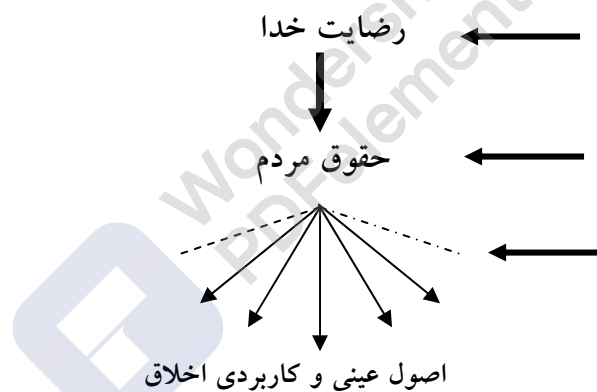
ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم نهاد

طرح مسأله

ضرورت اخلاقی بودن فعالیتهای سمن، ابعاد اخلاق در سمن و نیز فرایند اخلاقی سازی آن را در فصل پیشین بحث کردیم. آنچه در اخلاقی ماندن سازمانهای مردم نهاد اهمیت دارد، اصول و ارزشهای اخلاقی اند. بر اساس چه اصولی می توان سند اخلاقی سمن را تدوین کرد؟ با چه قواعدی می توان به ممیزی تصمیم سازی در سمن پرداخت؟ اخلاقی بودن اهداف، ساختار، شرح وظایف و نظام نامه رفتاری را با کدام معیار می توان تشخیص داد؟ عملکرد اخلاقی سازمانهای مردم نهاد را در کدام ترازو می توان سنجید؟ قوام فعالیت جمعی در سمن بر کدام صخره ثابت استوار می شود؟ رفتار

اخلاقی را بر اساس کدام اصول می‌توان از رفتار غیر اخلاقی متمایز ساخت؟

مراد از اصول در اینجا، معیار نظری و ملاک نهایی نیست. فطری بودن، رضایت خالق سبحان، حقوق مردم ملاکهای نظری و یا عام‌اند که بنیان نظام اخلاقی را سامان می‌بخشند. اما ملاکهای عملیاتی و معطوف به فعالیت‌های عینی نیز وجود دارند که اخلاقی بودن رفتار فرد را در هر موضعی نشان می‌دهند. از این ملاکها می‌توان با عنوان اصول راهبردی و قواعد کاربردی نام برد. اصولی که تعامل اخلاقی در رفتار ارتباطی اعضای سازمان مردم‌نهاد و نیز تعامل برون‌سازمانی را سامان می‌بخشید.



نمودار (۱-۵): ارتباط ملاک غایی، معیار عملیاتی و ملاکهای عینی در اخلاق

فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۸۷

۱) اصل استقلال و بی‌طرفی

سازمانهای مردم‌نهاد، در هر سطحی که فعالیت می‌کنند، ملزم به بی‌طرفی‌اند. آنها همچون داورهای منصف و تیزبین عمل می‌کنند که هیچ امری استقلال و بی‌طرفی آنان را مخدوش نمی‌سازد. این اصل مهمترین مبنای اخلاق سمن است. سازمانهای غیر دولتی باید به شکلی عادلانه و بی‌طرفانه، آن چیزی را که از واقعیت یک ماجرا یا موضوع درک می‌کردند، با استفاده از ابزارهای در دسترس خود، به اطلاع عموم برسانند. نزدیک بودن یک سازمان مردم‌نهاد به فهم ریشه‌های وقوع یک رویداد به واسطه دسترسی آسان‌تر آن به شواهد حقیقی، درگیر نبودن در ملاحظات خاص سیاسی و همچنین برخورداری از ابزارهای متنوع ارتباط‌گیری و اطلاع‌رسانی، شاخصه‌هایی هستند که در این راه سازمان مردم‌نهاد را یاری می‌رسانند.

تمامی عوامل فوق به علاوه مردمی، خودجوش، غیر دولتی و داوطلبانه بودن عملکرد یک سازمان غیردولتی، سبب شده تا همواره تصویری مثبت از رفتار و برنامه عمل یک سازمان غیر دولتی در اذهان جامعه و افکار عمومی نقش بندد. با این حال، این امر در

تمامی موارد مصداق ندارد. برخی از سازمانهای غیر دولتی - خواسته یا ناخواسته - در دام برخی ترفندهای سیاسی گیر افتاده، عنصر «بی‌طرفانه بودن» فعالیت خود را مخدوش می‌سازند.^۱

۲) واکنش هوشمندانه و مسئولیت‌پذیر

نخستین ملاک در تعامل اخلاقی اجتناب از واکنشهای هیجانی در مواجهه با یکدیگر است. وقتی معضله‌ای بروز می‌کند و افراد به اختلاف، چالش و یا تنش می‌رسند، واکنشهای هیجانی آنها را از همیاری، مشارکت و تعاون دور می‌سازد. ستیز و گریز دو گونه عمده واکنشهایی هیجانی‌اند که بنیان فعالیتهای سازمان مردم‌نهاد را می‌لرزاند. انسانهایی که در گرفتاریها و اختلاف‌نظرها به تعارض، نزاع، کشمکش، تندی، پرخاشگری و خشم متوسل می‌شوند، از تعاون، همکاری و همیاری ناتوان می‌شوند و قوام کار گروهی که اساس سمن است فرو می‌ریزد. در واکنش گریز نیز انسانها به دلیل فرار از یکدیگر و قهر از همکاری باز می‌مانند.

۱. مطالعه موردی در این خصوص را مراجعه کنید به:

گلشن‌پژوه، محمدرضا، «بی‌طرفی در سازمانهای غیردولتی: یک مطالعه موردی»، پژوهشنامه حقوق بشر، ش ۳، پاییز ۱۳۸۹، ص ۵۷-۵۸.

فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۸۹

پیشگیری و درمان واکنشهای مخرب هیجانی آن است که در مواجهه با معضلات بدون آنکه خود یا فرد را متهم و تخطئه کنیم به مسأله بیان‌دیشیم و در مقام حل هوشمندانه مسأله برآییم و به مسئولیت در قبال کردار، گفتار خویش واقف باشیم. واکنش هوشمندانه و مسئولیت‌پذیر اساس تعامل اخلاقی و اثربخش در سمن است و آن بر خودشناسی لحظه‌ای افراد استوار است. هرچه اعضای سازمان مردم‌نهاد از خودشناسی ژرفتری برخوردار باشند به همان میزان از پرخاشگری و سایر واکنشهای هیجانی مصون می‌گردند.

اخذ واکنش هوشمندانه و خودداری از واکنشهای هیجانی مهمترین بنیان تعامل اخلاقی و تفاهم در کار گروهی است. آنچه موفقیت سازمانی سمن را تهدید می‌کند، پرخاشگری، زیرآب‌زنی، تنش، قهر، کینه‌توزی، عداوت و دشمنی و سایر رذایل اخلاقی است. همه این رفتارها گونه‌ای از واکنش هیجانی‌اند. به همین دلیل اخذ واکنش هوشمندانه و مسئولیت‌پذیری را باید سرلوحه ملاکهای اخلاقی قرار داد.

۳) مواجهه صادقانه

صداقت از ارزشهای بنیادی و جهان‌شمول است. اگرچه متأسفانه دروغ‌گویی در برخی از جوامع رواج دارد اما کسی در اصل اخلاقی بودن صداقت و خلاف بودن دروغ‌پردازی تردید ندارد. آموزه‌های اسلامی بر راستگویی و دوری از دروغ تأکید فراوان کرده‌اند. تنها در کتاب شریف غرر الحکم که شامل کلمات قصار از امیرمؤمنان علی(ع) است بالغ بر ۹۴ روایت در این امر مهم آمده است. در بحث از صداقت چند نکته وجود دارد:

یک، آیا صداقت همان گفتار مطابق با واقع است به گونه‌ای که اگر کشف کنیم سخن فردی مطابق با واقع نیست می‌توان وی را به دروغ‌گویی منسوب کرد؟ غالباً صداقت را همان گفتار مطابق با واقع و دروغ‌گویی را سخن خلاف واقع گفتن می‌انگارند، اما واقع آن است در تحلیل مفهوم صداقت بین دو کاربرد متمایز آن درآمیخته می‌شود: صدق و کذب منطقی و صدق و کذب اخلاقی.

در کاربرد منطقی کلمه هر سخن خلاف واقع کاذب است و هر گفتار مطابق با واقع صادق است. اما این مفهوم را در علم اخلاق به کار نمی‌بریم. زیرا اگر کسی سخن خلاف واقع را به دلایلی مطابق

فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۹۱

با واقع بدانند و بر اساس باور خود سخنی را به زبان بیاورد که گمان می‌کند مطابق با واقع است، دروغگو دانستن وی در مفهوم اخلاقی قابل تردید است. موارد زیادی افراد به دلیل اعتماد به کسان، ساده‌لوحی و یا اخلال در روشهای تبدیل داده به اطلاعات^۱ سخن خلاف واقع بیان می‌کنند اما آنان را نمی‌توان دروغگو دانست. سرّ مطلب این است که کذب در مفهوم اخلاقی تحریف حقیقت است و نه بیان خلاف واقع. تحریف در باب تفهیل نوعی اقدام فرد در وارونه‌سازی حقیقت است یعنی سعی عامدانه در بیان چیزی که خود آن را خلاف واقع می‌داند.

در سوره منافقون خداوند متعال می‌فرماید منافقان شهادت می‌دهند ای پیامبر تو رسول خدایی و خداوند می‌داند تو رسول اوئی و خدا شهادت می‌دهد که آنان دروغگویند (منافقون /) سخن منافقان صدق منطقی دارد یعنی اینکه پیامبر گرامی خدا رسول الله است مطابق با واقع است اما آنان خلاف

۱. تمایز داده و اطلاعات بسیار مهم است. داده را مواد اولیه خام می‌دانیم که ممکن است صادق یا کاذب، مبهم یا روشن و دقیق یا غیر دقیق باشد. دآوری مبتنی بر داده غیر اخلاقی است بلکه باید ابتدا داده به اطلاعات یعنی مواد اولیه شایسته (صادق، واضح، دقیق و ...) تبدیل کرده تفصیل سخن را مراجعه کنید به:

فرامرز قراملکی، احد، اصول و فنون پژوهش در گستره دین‌پژوهی، قم، چاپ دوم، ۱۳۸۷، ص ۳۷.

باور خود را به زبان می‌آورند و در واقع حقیقت را تحریف می‌کنند.

در پدیده دروغ‌گویی چند عنصر وجود دارد: فردی می‌داند که «الف ب است» اما نشان می‌دهد که «الف ب نیست». نکته دوم آن است که دروغ‌گویی برخلاف ظاهر واژه محدود به گفتار نیست. وارونه‌سازی حقیقت می‌تواند به روشهای مختلف از جمله گفتار باشد. اساساً آدمی حداقل از زبان گفتاری، کالبدی و کرداری برخوردار است. گفتار خلاف واقع تنها بُعدی از تحریف حقیقت را نشان می‌دهد. کسی که خشمگین است اما با حرکات کالبدی خلاف آن را نشان می‌دهد در واقع وارونه‌سازی می‌کند و کسی که نفرت خود را به وسیله رفتارهای احترام‌آمیز به فرد پنهان می‌سازد در واقع به تحریف حقیقت می‌پردازد. توجه به این نکته نشان می‌دهد که برخلاف تصور رایج دروغ‌گویی امر سهل و ساده‌ای نیست زیرا به اندک تأمل و مقایسه سه زبان یاد شده می‌توان پرده از دروغ‌گویی فرد بردارد.

نکته سوم به تبیین رواج دروغ‌گویی در برخی جوامع مربوط است. چرا دروغ‌گویی که خلاف فطرت اخلاق‌جو است در میان

_____ فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۹۳

عده‌ای رواج دارد؟ این مسأله در واقع ریشه در علوم مختلف دارد از طرفی پدیده رواج دروغ پدیده چند عاملی است و لذا تبیینهای متعدد روان‌شناختی و جامعه‌شناختی می‌توان ارائه کرد. یکی از دهها عامل را می‌توان در ناتوانی افراد در مواجهه با تعارضات اخلاقی^۱ دانست. «داستان دروغ مصلحت‌آمیز و راست مفسدت‌انگیز» در واقع یکی از روشهای ناکارآمد در حل تعارضات اخلاقی در موضعی است که فرد بر سر دو راهه «راست بگویم یا دروغ بگویم» قرار می‌گیرد و به دلایلی از میان بد و بدتر، بد را انتخاب می‌کند بدون آنکه به جستجو از راههای سوم (نه بد و نه بدتر) بپردازد. به همین دلیل، اگر در سازمانهای مردم‌نهاد، مهارتهای حل اثربخش تعارضات اخلاقی را نهادینه کنیم می‌توانیم از رواج دروغ‌گویی به میزان قابل توجهی مانع شویم.

نکته چهارم، عده‌ای برای دوری از رذیلت دروغ‌گویی به شیوه‌ای متمسک می‌شوند که آن را می‌توان دروغ‌گویی نقابدار نامید و آن استفاده از بیان مبهم و ناقص است. به همین دلیل صراحت و شفاف بودن زبان با صداقت همراه است. هرگونه ابهام‌گویی و عدم

1. ethical dilemma

ارایه به موقع و کامل اطلاعات در واقع می‌تواند به عدم صداقت فرد بیانجامد.

۴) احترام اصیل و نامشروط

یکی از مهمترین ملاکهای اخلاقی در نظام ارزشی اسلام حرمت و کرامت آدمی است. انسان فارغ از هر امر عارضی مانند زبان، نژاد، قومیت و ... از کرامت و احترام برخوردار است. احترام وظیفه اخلاقی ما است که انجام آن در گرو هیچ قید و بندی نیست. احترام کاذب، احترام به شرط چشم داشت در واقع بی‌احترامی است. قوام فعالیت‌های سمن به نهادینه شدن احترام بین اعضای آن است. البته احترام محدود به تعامل درون سازمانی نیست بلکه تعامل سازمان مردم‌نهاد با دیگر افراد و سازمانها نیز باید بر احترام استوار گردد.

مراد از احترام چیست؟ احترام به معنای حرمت نهادی به ارزش ذاتی آدمی است و آن را نباید با مفاهیمی چون پذیرایی، چاپلوسی، تملق و امور مانند آن اشتباه کرد. احترام پای‌بندی به رفتاری است که احساس ارزشمندی را به فرد مقابل انتقال دهد و یا خودداری از رفتاری است که احساس ذلّ، کهتری و تحقیر را به طرف مقابل

_____ فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۹۵

انتقال دهد. توهین، خوار داشتن، تمسخر کردن و هر فعالیتی که سبب احساس کهنتری دیگران شود، رذیلت اخلاقی است. در آموزه‌های دینی اسلام نیز توصیه فراوان به اجتناب از تحقیر و توهین به دیگران وجود دارد.

۵) امانت‌نگری

مراد از امانت‌نگری مفهومی عمیقتر و حقیقتی ژرفتر از امانت‌داری است. امانت‌داری یک فضیلت رفتاری است که ریشه در بینش متعالی انسان دارد. بینشی که انسان بر اساس آن هر آنچه را در اختیار دارد، امانت می‌بیند. خود فرد امانت الهی است، دیگران نیز امانت‌های الهی‌اند، محیط زیست طبیعی و حیوانی امانت‌های الهی‌اند. هر آنچه در اختیار من است در واقع یا به رسم ودیعه و یا به طرق دیگری در اختیار من قرار گرفته است. امانت‌داری در ودیعه مفهوم محدودی دارد. فرد در امر مورد ودیعه حق تصرف ندارد بلکه آن را باید بدون تصرف حفظ کرده و به صاحب امانت باز پس گرداند. اما در مواردی چون اجاره امری که به امانت به من سپرده شده است قابل تصرف است بلکه اساساً بر مبنای اجاره باید

در آن تصرف کرد اما تصرف دو گونه است: امانت‌دارانه و خیانت‌آمیز. مفهوم امانت در همه اموری که توأم با تصرف در دست فرد قرار می‌گیرد، مفهوم فراخ‌دامنی است. در فعالیت‌های سمن امانت‌داری به همین معنا حاکم است. فرد باید نسبت به اموری که در آنها تصرف می‌کند باید امانت‌دارانه رفتار کند.

مراد از امانت‌داری در این مفهوم حفظ و خودداری از تصرف نیست بلکه تصرف امانت‌دارانه آن است که تصرف امور بر بهترین وجه انجام پذیرد و از هر گونه افراط و تفریط و تعدی دور باشد. مذاقه در این تعبیر نشان می‌دهد که در فعالیت‌های سازمانی امانت‌داری با مفهوم بهره‌وری ارتباط وثیق دارد. امانت‌داری در این مفهوم از سرچشمه‌ای غنی منشاء می‌گیرد و آن بینش امانت‌نگری نسبت به خود، طبیعت و سایر امور است. این بینش به امانت‌داری قداست می‌بخشد زیرا بر اساس آن صاحب امانت خداوند عزوجل است.^۱

۱. تفصیل سخن را مراجعه کنید به:

- فرامرز قراملکی، احد، «تعریف امانت‌داری و ابعاد آن در حرفه»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
- نوری، رضا، «عوامل و پیامدهای امانت‌داری در حرفه»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
- امام، سید محمدرضا، «مبانی فقهی و حقوقی امانت‌داری»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶. ←

فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۹۷

۶) حفظ حریم شخصی

یکی از آفات کار گروهی و فعالیت سازمانی به مخاطره افتادن استقلال فردی و از بین رفتن حریم خصوصی افراد است. حس جستجوگری و کنجکاوی افراد، را به حریم خصوصی دیگران می‌کشد. رعایت حریم خصوصی انسانها یک اصل اخلاقی است. نهی صریح قرآن مجید «فلا تجسسوا» در سوره مبارکه حجرات قرنهای پیش از آن است که مغرب زمینیان در تعامل حرفه‌ای به ضرورت حفظ حریم خصوصی رسیده‌اند.

حریم خصوصی مراتب مختلف دارد. نخستین مرتبه آن حریم خانوادگی افراد است. کسی اجازه ورود به اسرار خانوادگی انسانها را ندارد. روابط بین فرد و همسرش، روابط بین فرزندان و والدین حریم خانوادگی افرادند. ما مجاز به کسب هرگونه اطلاعاتی در زمینه مسایل خانوادگی افراد نیستیم و در موارد خاص باید تنها در چارچوب مقررات و با اطلاع فرد انجام شود.

دومین مرتبه حریم خصوصی، حریم شخصی خود فرد است. در خانواده، چنین نیست که افراد و اعضاء خانواده مجاز به تجسس در

← امام، سید محمدرضا، رضوی، سید محمد، «امانت‌داری در اخلاق حرفه‌ای»، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.

امور یکدیگر باشند. پدر حریم خصوصی دارد که ورود به آن نه برای فرزندان مجاز است و نه برای همسر و برعکس فرزندان حریم خصوصی دارند که باید حفظ شود. کنترل فرزندان به معنای شکستن حریم خصوصی آنان نیست. به همین دلیل باید کنترل فرزندان و نیز کنترل کارکنان به گونه‌ای باشد که مستلزم ورود به حریم خصوصی آنان نباشد.

۷) رازداری

غالباً رازداری با حفظ حریم خصوصی و با امانت‌داری اشتباه می‌شود. مراد از رازداری آن است که اگر به هر دلیلی به اسرار دست یافتیم نباید آنها را برای دیگران افشا کنیم. دست‌یابی به اسرار افراد لزوماً از طریق ورود به حریم خصوصی نیست بلکه افراد به طرق مختلف به اسرار دیگران وقوف می‌یابند. امروزه اطلاعات منشاء قدرت است و حفظ اطلاعات محرمانه و اسرار افراد یک اصل اخلاقی است. افرادی که به غیبت می‌پردازند غالباً راز مردم را افشا می‌کنند.

فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۹۹

در آموزه‌های دینی به رازداری و نهفتن اسرار به ویژه اسرار خویش تأکید فراوان شده است. مولوی این روایت را از پیامبر گرامی اسلام (ص) نقل می‌کند: «نیازهای خود را با پوشاندن آن برآورید»^۱.
گفت پیغمبر که: هر که سر نهفت زود گردد با مُراد خویش جفت^۲
رازداری دارای دو مرتبه است: حفظ اسرار افراد به عنوان اشخاص حقیقی و حفظ اسرار سازمان به عنوان اشخاص حقوقی. همان‌گونه که نباید اسرار اشخاص را افشا کرد، از افشای اسرار سازمانی نیز باید خودداری کرد. این اصل اخلاقی نامشروط نیست بلکه در شرایطی که رازداری موجب خسارت جبران‌ناپذیر مانند از بین رفتن امنیت ملی، به مخاطره افتادن صلح و بهداشت شود، افشای اسرار یک وظیفه اخلاقی می‌شود اما این وظیفه را باید با دغدغه اخلاقی انجام داد.

دغدغه اخلاقی سبب می‌شود فرد اولاً از مخاطره‌آمیز بودن اسرار افراد یا سازمانها مطمئن باشد و صرفاً به گمان و ظن اکتفا نکند چرا

۱. فروزانفر، بدیع‌الزمان، /حادیث مثنوی، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۳، ص ۳.

۲. مولوی، جلال‌الدین محمد، مثنوی، تهران، نشر مولی، دفتر اول، بیت ۱۷۶.

که *إن بعض الظن اثم* (برخی از گمانها گناهند) و ثانیاً در شیوه افشای راز هم از اخلاقی بودن آن مطمئن باشد.

۸) پاسخگویی و نقدپذیری

انسانها نسبت به تصمیم‌ها و اقدامهای خود دوگونه تلقی دارند. کسانی با تکبر و عجب از آنچه انجام می‌دهند به نحو نامشروط راضی‌اند و هرگز رفتار خود را قابل چون و چرا نمی‌دانند و در قبال عملکرد خویش پاسخگو نیستند. تلقی آنان چنین است: چون من انجام دادم پس خوب است.

تلقی دوم که بر نگرش و منش اخلاقی استوار است، مسئولیت‌پذیری در قبال تصمیم و رفتار است. آنان افراد را *مُحَقِّق* می‌دانند که از دلیل رفتارشان پرسند. بر اساس این نگرش، آنان نقد و پرسش را حق دیگران می‌دانند و نقدپذیری و پاسخگویی را وظیفه اخلاقی خود تلقی می‌کنند.

نگرش اخلاقی این است که ما نسبت به رفتارهایمان باید پاسخگو باشیم. اگر کسی از دلیل و عقلانیت رفتارمان پرسد نباید

_____ فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد/ ۱۰۱

واکنش هیجانی نشان دهیم بلکه باید ادله تصمیم و رفتار خود را در ترازوی داوری همگانی قرار دهیم.

قوام کار گروهی و فعالیت سازمانی به ویژه در سازمانهای مردم‌نهاد بر پاسخگویی افراد و پاسخگویی سازمان است. مطبوعات حق انتقاد و استیضاح دارند و سازمان وظیفه پاسخ دادن به آنها را دارد. نقدگریزی موجب استکبار می‌شود و قوام سازمان را فرو می‌ریزد. سازمان برای نقدپذیری خود باید نظام جامع پیشنهادات و انتقادات را تدوین کند و با اقبال به نقد دیگران آنها را تحلیل و به نحو منطقی پاسخ دهد.

۹) عفو و گذشت

بروز اختلاف در کار گروهی امر طبیعی است. همچنین طبیعی است که افراد در کار گروهی و فعالیت سازمانی از یکدیگر رنجش خاطر پیدا کنند. کسی حقی را پایمال کند و بر دیگری اجحاف نماید. مواجهه با خطای دیگران می‌تواند با واکنش هیجانی، مقابله به مثل، عملیات تلافی‌جویانه و انتقام باشد. چنین واکنشی سامان فعالیت گروهی را فرو می‌ریزد و تعامل سازنده را به دشمنی مخرب تبدیل می‌کند.

مواجهه اخلاقی با خطای دیگران عفو و گذشت است. نادیده گرفتن خطای دیگران از نگرش اخلاقی ناشی می‌شود. انسان اخلاقی در فعالیت گروهی به رسمیت می‌شناسد که افراد خطا کنند، عمد در خطا، استمرار در خطا با اصل خطاکاری متفاوت است. عفو و گذشت فرد را از واکنشهای هیجانی و تلافی‌جویانه باز می‌دارد و این سبب پیشگیری از وقوع خطا می‌شود.^۱

در منابع دینی بر اهمیت عفو تأکید فراوان شده است. قرآن به اینکه خداوند عفوکننده است اشاره می‌کند^۲ و بخشودن را نزدیک به تقوی تلقی می‌نماید^۳ و مردم را به عفو دعوت می‌کند.^۴ از امیرمؤمنان علی(ع) نقل شده است که عفو بهتر از احسان است.^۵

بخشودن از دینداری است.^۶ ثواب دو فضیلت فراتر از سنجش است: عفو و عدل.^۷

۱. سیدنی، سیمون، بخشودن، ترجمه مهدی قراچه‌داغی، تهران، سردا، ۱۳۸۴.

۲. سوره مائده/۹۵.

۳. سوره بقره / ۲۳۷.

۴. سوره نور / ۲۲.

۵. شرح غرر و درر، ج ۱، ص ۱۵۴.

۶. همان، ج ۶، ص ۳۷.

۷. همان، ج ۴، ص ۱۸۴.

_____ فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد/ ۱۰۳

عفو و گذشت سبب پیشگیری کینه می‌شود و ضامن اصلاح رفتار دیگران می‌گردد. امروزه در جامعه معاصر به ویژه در فعالیتهای گروهی و سازمانی بیش از هر امر دیگر به این اصل اخلاقی نیازمندیم. بنیان سازمان مردم‌نهاد بر عفو و گذشت و بخشودن استوار است.

۱۰ وفاداری سازمانی

عضویت در سمن مسئولیتهای فراوانی را به میان می‌آورد. یکی از مهمترین مسئولیتهای وفاداری و تعهد سازمانی است. وفاداری سازمانی را به دو صورت تعریف کرده‌اند: اجتناب از هرگونه اقدامی که موجب ضرر به سازمان می‌شود، اعم از ضرر مادی یا معنوی. این تعریف حداقل گرایانه است. تعریف دیگری نیز ارایه شده است که فراتر از دوری از ضرر رساندن است: دغدغه حفظ منافع سازمان و توسعه آن.

گفته‌اند افراد یا به دلیل رضایت شغلی تعهد سازمانی می‌یابند یا به دلیل رابطه عاطفی با سازمان وفادار می‌گردند و یا به دلیل الزامهای بیرونی اما مهمترین عامل وفاداری سازمانی الزام درونی

برخاسته از مسئولیت‌پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است. تعهد سازمانی با تلقی فرد از سازمان نسبت معناداری دارد. سازمان را امر وحشتناکی می‌دانیم که باید از آن دوری کرد و حداقل ارتباط را با آن داشت یا سازمان خرسی است که کندن یک مو هم از آن غنیمت است و یا گاوی است که باید آن را دوشید. تلقی فرد اخلاقی از سازمان، خانواده‌ای است که در آن و با آن زندگی می‌کند و لذا ترجیح منافع سازمانی بر مصالح شخصی اصل اخلاقی تلقی می‌شود. ما می‌رویم اما سازمان با نقش اجتماعی خود می‌ماند. حمیت و غیرت سازمانی برخاسته از چنین نگرشی است.

(۱) منافع ملی

مهمترین مسئولیت اخلاقی سمن حفظ و توسعه منافع ملی و مصالح اجتماعی است. وفاداری سازمانی نیز در راستای دستیابی به منافع ملی ارزش می‌یابد. سازمانهای مردم‌نهاد در قبال مصالح اجتماعی و توسعه جامعه مسئولند. این مسئولیت‌پذیری ابعاد فراوان علمی، اقتصادی، فرهنگی، دینی، سیاسی و صنفی دارد. ترویج

_____ فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد/ ۱۰۵

اخلاق در همه نهادهای اجتماعی به ویژه ترویج اخلاق در سازمانها
مصادق بارز مسئولیت‌پذیری سمن در قبال جامعه است.

منافع ملی ابعاد فراوان دارد: میراث فرهنگی، تاریخی، منابع
طبیعی، منابع انسانی، ثروت ملی، توسعه اجتماعی و مزیت راهبردی
در تعامل جهانی نمونه‌هایی از این ابعاد اند. سمن حافظ و مروج
منافع ملی است.



نتیجه

- ۱- سازمانهای مردم‌نهاد اساساً جهت‌گیری اخلاقی دارند و اصول اخلاقی بر فرهنگ سازمانی آنها حاکم است.
- ۲- استقلال و بی‌طرفی، اصل اخلاقی مهم در فعالیتهای سمن است.
- ۳- مواجهه اخلاقی پرهیز از واکنشهای هیجانی مانند پرخاشگری، زیرآب‌زنی، قهر و نزاع است.
- ۴- مواجهه صادقانه و همراه با احترام اصیل، ارزش اخلاقی حاکم بر تعامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی سمن است.
- ۵- امانت‌انگاری هر چیزی که در اختیار ماست، زیر ساخت امانت‌داری نسبت به خود و دیگران است.
- ۶- حفظ حریم خصوصی افراد در چارچوب قانون از الزامهای اخلاقی است.
- ۷- پاسخگویی و اقبال از انتقاد ارزش اخلاقی مؤثر در تعالی فردی و سازمانی است.

