



مهندس احمد فریدون درافشان
مدیر ارشد شبکه‌های انتقال
و توزیع قدس نیرو و عضو
انجمن مدیران فنی و اجرایی

مأموریت، آرمان و ارزش‌ها در

انجمن صنفی مدیران فنی و اجرایی

نیروها عبارتند از:
فردیت و وابستگی
اجتماعی، تکروری
و کار گروهی و
در سطحی کلان‌تر
برای کشورها

استقلال و جهانی شدن.
سازمان‌های جامعه مدنی در کشورهای پیشرفته به
منظور ایجاد تعادل پایدار در میان این نیروها، که تقابل
آن‌ها با یکدیگر می‌تواند به خسارت‌های اجتماعی منجر
شود، تشکیل شده‌اند.

برای درک بهتر مفهوم سازمان‌های جامعه مدنی بایستی
ابتدا مفهوم جامعه مدنی را شناخت. اولین حاکمیت‌ها در
جوامع بشری در حدود ۵۰۰۰ سال قبل شکل گرفتند و
تا قرن‌ها پس از آن حاکم یا خود خدا تصور می‌شد و
یا در ارتباط با او بود. لذا مردمان در چنین جوامعی از
هیچگونه حقوقی در برابر حاکمیت برخوردار نبودند.
اولین بار ۲۵۰۰ سال قبل یونانیان مفهوم شهروندی
را ساختند و شهروندان از آن دوران شایستگی ابراز

با سلام، خدمت
مدیران محترم و
اعضاء انجمن آنچه
را که در این فرصت
کوتاه به آن خواهیم
پرداخت هم‌اندیشی

در مورد نکاتی است که امروزه سنگ اولیه بنای همه
سازمان‌های موفق را تشکیل می‌دهد. یعنی آرمان،
مأموریت و ارزش‌های قابل تعریف برای انجمن صنفی
مدیران فنی و اجرایی.

قبل از پرداختن به این موضوع ضروری است که دلایل
نیاز به این اصول در جوامع و سازمان‌های مشابه روشن
شود تا پس از آن و با شناخت نقاط قوت و ضعف انجمن
خود، آرمان، مأموریت و ارزش‌های مناسبی را برای آن
تعریف کنیم.

هر نهادی اعم از دولتی یا ملی، صنفی یا عمومی و انتفاعی
یا غیر انتفاعی در درون خود مجموعه‌ای از نیروهای در
حال تقابل را دارد که نهایتاً در ساختاری شکستنده و یا با
تعادل ناپایدار با یکدیگر به سر می‌برند. مثال‌هایی از این

نظر در مسائل حاکمیت را پیدا کردند و این حقی بود که فقط مردمان آزاد و غیربرده و سالخوردگان از آن بهره‌مند بودند و این آغاز جامعه مدنی بود. پیشرفت اندیشه انسان طی قرن‌ها تا به آن جا رسید که در انتهای قرن بیستم حتی معلولانسان هم که قرن‌ها به عنوان مطرودان جامعه شناخته می‌شدند، از حقوق مساوی با سایر شهروندان در تمام شئون اجتماعی برخوردار شدند. و این امر در پرتو تلاشهایی بود که سازمان‌های جامعه مدنی برای تعریف و استیفای حقوق شهروندی اعضای خود به انجام رساندند.

سازمان‌های جامعه مدنی سازمان‌هایی غیر حاکمیتی هستند و اولین نوع از این گونه سازمان‌ها در سال ۱۸۶۳ توسط سویسی انساندوست هانری دونان به نام صلیب سرخ جهانی شکل گرفت. سازمانی که تنها بر اساس ارزش‌ها و تصورات اخلاقی بنیان‌گزار آن شکل گرفته بود و فعالان آن سازمان هیچگونه نفع مادی در آن نداشتند. و این آغاز شکاف در حاکمیت و تقسیم قدرت با نهادهای بیرون از حاکمیت بود. اکنون دیگر کسی دولت مقتدر را دولتی نمی‌داند که همه قدرت در دستان یک فرد متمرکز باشد بلکه دولت‌هایی مقتدر نامیده می‌شوند که حداکثر تقسیم قدرت در آن اتفاق افتاده باشد، یعنی قوای مقننه، مجریه و قضائیه تنها در حوزه وظایف خود اعمال قدرت کنند.

با فرض وقوع چنین تقسیم قدرتی، وظیفه متعادل ساختن ارتباطات میان این قوا بر عهده نهادهای مستقلی است که توسط مردم شکل می‌گیرد و مردمان بنابر سلايق خود در آن‌ها گرد می‌آیند و بر عملکرد قوای حاکم نظارت می‌کنند. چنین سازمانهایی را سازمان‌های جامعه مدنی می‌گویند. نکته حائز اهمیت آن است که این‌گونه سازمان‌ها تحت هیچ عنوانی نباید داعیه شرکت در قدرت را داشته باشند. نمونه نامناسب چنین سازمان‌های ناموفقی احزاب هستند که در ابتدا برای نظارت عملکرد حاکمیت تأسیس شدند ولی بعدها به سوی تسخیر قدرت شتافتند و ناچار از وظایف نظارتی خود دور افتادند.

حال اگر از منظر دیگری به جامعه نگاه کنیم در آن سه نیروی اصلی مشاهده می‌شوند که عبارتند از نیروی اقتصادی (که در اکثر جوامع بر عهده بخش خصوصی است)، نیروی سیاسی (که همواره در بخش حاکمیتی یا عمومی است) و نیروی جامعه مدنی (که مردم آن جامعه هستند). نیروهای درون جامعه ناچار از کنش و واکنش در برابر یکدیگرند و در این کشاکش گاهی بحران‌هایی پدید می‌آیند که بایستی خردمندان مدیریت شوند. از آنجا که بحران‌ها مقدمه

تغییرات هستند بایستی برای مدیریت تغییرات آماده بود و برای مدیریت تغییرات به استراتژی یا راهبرد نیاز است. برای استراتژی یا راهبرد تعاریف زیادی وجود دارد. استراتژی را به معنای طرح، الگو، موضع و دیدگاه مطرح کرده‌اند. اما ما در این جا برای آن تعریف دیگری ارائه می‌کنیم.

«استراتژی یعنی دانش مدیریت تغییراتی که در آینده به وقوع می‌پیوندد.»

می‌گویند اولین بیان مکتوب برای استراتژی کتاب جنگ فرمانده چینی «سون تزو» است که دو هزار و پانصد سال قبل نوشته شده است. فلاسفه از جمله ارسطو پا را از این نیز فراتر نهادند و برای همه تغییرات زندگی بشر نظریاتی ارائه کردند.

روش‌هایی که براساس آن‌ها می‌توان استراتژی مورد نیاز را برای یک جامعه تعریف کرد تاکنون سه مرحله را طی کرده‌اند. روش اول روش سناریوهای تعریف شده است که در آن همه گزینه‌های محتمل در یک واقعه را تعریف کرده و با غربال نمودن آن‌ها برای محتمل‌ترین سناریوها برنامه اقدام آماده کنند. این روش عمدتاً در دهه هشتاد میلادی کاربرد داشته است. دشواری چنین روشی به خوبی آشکار است زیرا فرضاً برای مدیریت تغییراتی که در سطح یک کشور رخ می‌نماید به ده‌ها و یا گاهی صدها سناریو نیاز است تا بتوان از میان آن‌ها محتمل‌ترین را به دست آورد.

روش دوم در دهه بعد برای تدوین استراتژی پیشنهاد و عمل شد روش برنامه‌ریزی استراتژیک است که با تعیین نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها و با شناخت امکانات عملی، برنامه اقدام برای مدیریت تغییرات تدوین می‌شود. و بالاخره روشی که اکنون بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرد روش تعبیه شاخص‌های پیش‌آگهی دهنده است که با تعیین و اندازه‌گیری دوره‌ای آن‌ها می‌توان وقوع تغییرات را پیش‌بینی و آن را مدیریت کرد.

اما استراتژی به چه سؤالاتی پاسخ می‌دهد؟ آن چه را که استراتژیست‌ها به دنبال آن هستند عمدتاً می‌توان در سه سؤال خلاصه کرد:

- که هستیم؟
- به کجا می‌رویم؟
- از چه راهی می‌رویم؟

پاسخ این سؤالات همان آرمان، مأموریت و ارزش‌های حاکم بر هر جامعه‌ای است. قبل از آن که به بحث آرمان، مأموریت و ارزش‌ها بپردازیم، بهتر است چند اصطلاح را با هم مرور کنیم. در بحث‌های مربوط به جامعه مدنی و نهادهای وابسته به آن گاهی با اختصارات NGO، IGO و CSO برخورد می‌کنید. این اختصارات به طور خلاصه عبارتند از:

IGO یا *International Governmental Organization* سازمان‌های دولتی در سطح بین‌المللی هستند. مثل سازمان ملل متحد و تمام نهادهای وابسته به آن، صلیب سرخ بین‌المللی و... این سازمان‌ها هر چند نمایندگان خود را از حاکمیت‌ها می‌گیرند لیکن به دلیل تکرر موجود در آن‌ها، عمدتاً نهادهایی مردمی و انسان مدار هستند و فاقد باورها و قیودی هستند که ممکن است هر یک از اعضاء برای خود قایل باشند. بنابراین نهادهایی از جنس IGO معمولاً از اقتدار و احترام بین‌المللی برخوردارند و عموماً محل دادخواهی و شکایت جوامع هستند.

NGO یا *Non Governmental Organization* سازمان‌های غیردولتی در سطح جوامع مدنی هستند. این نوع سازمان‌ها معمولاً با توجه به میزان اقتدار حاکمیتی موجود در جوامع میزبان خود از اقتدار یا ضعف برخوردارند و گاهی تنها برای نمایشی از مدنیت تشکیل می‌شوند و در باطن فاقد هر نوع کارایی هستند.

CSO یا *Civil Society Organization* نام جدیدی است که برای سازمان‌های غیردولتی انتخاب شده است. واقعیت آن است که اعضای سازمان‌های غیردولتی که خود را NGO می‌نامیدند، پس از آن‌که در جوامع مدنی پیشرفته تر به اقتدار و صلاحیت شناخته شدند بر این نکته واقف شدند که نام آنان هنوز تعریفی سلبی است. به این معنی که حاکمیت‌ها این نام‌گذاری را انجام داده‌اند و آنان را گروهی نامیده‌اند که دولتی نیستند. توگویی که محوریت همه امور بایستی در حاکمیت باشد. حال آن‌که در جوامع مدنی چنین نیست. لذا نام CSO برگزیده شد که معادل آن را به زبان فارسی سازمان جامعه مدنی و یا نام جدیدتری که بسیار زیبا هست «سازمان مردم نهاد» می‌گویند.

حال به بحث اصلی خود برگردیم که تعریف آرمان، مأموریت و ارزش برای سازمان مردم نهادی است که ما آن را «انجمن صنفی مدیران فنی و اجرایی» می‌نامیم.

بیانیه آرمان در يك سازمان چه می‌گوید؟ آرمان در واقع

«چیستی» يك سازمان را تعریف می‌کند. تصویری از آینده‌ای را به دست می‌دهد که به دنبال ساختن آن هستیم. **بیانیه مأموریت چه می‌گوید؟** مأموریت «جراحی» سازمان را می‌سازد. در واقع مأموریت پاسخ به این سؤال است که سازمان ما چرا وجود دارد؟ **بیانیه ارزش‌ها چه می‌گوید؟** ارزش‌های اساسی در هر سازمانی پاسخ‌گوی «چگونگی» است. پاسخ به این سوال که چگونه می‌خواهیم عمل کنیم؟

تعریف مشروح‌تری که معمولاً برای آرمان ارائه می‌شود به این شرح است:

آرمان موقعیتی است که هر سازمانی خواستار دست‌یابی به آن است. به عبارت دیگر آرمان آینده‌ای است که همه دست‌اندرکاران يك سازمان خود را متعهد به ساختن آن می‌کنند. آرمان همانند چراغ دریایی است که همه زورق‌ها و کشتی‌ها با مشاهده آن راه‌یابی می‌کنند. آرمان عاملی برای اتفاق‌نظر و وحدت‌آفرینی است.

نکاتی که معمولاً در تدوین بیانیه آرمان برای يك سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد نویدبخش بودن، هدف‌دار بودن و تبلیغی بودن آن است. به عنوان مثال انجمن مهندسين برق و الكترونيك ايران خود را به این صورت تعریف کرده است.

«رسیدن به جایگاه بالاترین مرجع بررسی و اظهارنظر تخصصی و علمی در زمینه‌های مرتبط با برق و الکترونیک» می‌دانم که هم‌اکنون نزد خود تصور می‌کنید که این آرمان بسیار دور از دسترس می‌نماید. آری چنین است، اما کارشناسان مبحث سیستم‌های مدیریت معتقدند که نباید از دور از دسترس بودن آرمان هراسی به دل راه داد زیرا همین فاصله بعید موجب کشش خلاق می‌شود و کشش خلاق را نیز به عنوان يك منبع انرژی نیرومند در نظر می‌گیرند که محرکی برای غلیان مهارت‌های شخصی است و اعضای جامعه را هم‌چون مغناطیس به سوی آرمان می‌کشد.

حال به آرمان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های مهندسی جهان نگاه کنیم. آشتو (AASHTO) نامی است که اغلب مدیران فنی و اجرایی با آن آشنا هستند. این سازمان همان انجمن صنفی مدیران حمل و نقل و بزرگراه‌های ایالتی آمریکا است. یعنی نهادی که از فرط اعتبار و مقبولیت حتی استانداردهای خاص خود را تدوین و منتشر می‌کند و پذیرش بین‌المللی نیز دارد. آرمان چنین سازمانی به شکل زیر است:

«انجمن صنفی مدیران حمل و نقل و بزرگراه‌های ایالتی آمریکا صدای حمل و نقل و واسطه تعالی فنی و سازمانی است.»

می بینید که این سازمان مردم نهاد خود را و تنها خود را صدای حمل و نقل می داند و بر این آرمان پا می فشارد و به سوی آن می شتابد.

آنچه که آرمان ها را در سازمان های مردم نهاد دست یافتنی تر می کند رفتار رهبران آن سازمان است.

رهبران چه کسانی هستند؟

رهبران بنیان گذاران، مالکان، اعضا و اداره کنندگان هر سازمانی هستند اعم از این که آن سازمان انتفاعی باشد یا هم چون سازمان های مردم نهاد تنها در جستجوی فضیلتی تشکیل شده باشند.

این رهبران سهمی اساسی در تبدیل آرمانهای شخصی به آرمانهای مشترک دارند و این هنری است ارزنده که تنها در نزد برخی از رهبران وجود دارد.

برای آن که تأکید بیشتری بر اهمیت بیانیه آرمان کرده باشم بار دیگر به آرمان یکی از سازمانهای صنفی با هم نگاه کنیم.

انجمن مهندسیین ساختمان آمریکا (ASCE) یکی دیگر از نهادهایی است که در عین محلی بودن بردی جهانی دارد و به دلیل مقبولیت خود طراح بسیاری از استانداردهای ساختمانی است.

آرمان این انجمن چنین است:

«مهندسان به عنوان رهبران جهانی، سازندگان کیفیت بهتر زندگانی هستند» آنچه که در این بیانیه آرمان مشهود است نوید دهنده بودن، هدف دار بودن و تبلیغی بودن آن است، یعنی مضامینی که در هر بیانیه آرمانی صحیح بایستی گنجانده شود.

برای انتخاب یک آرمان مشخص در انجمن صنفی مدیران فنی و اجرایی ضروری است که به نکات زیر دقت کنیم، آرمان ما بایستی: روشن و همه فهم باشد، همه ذینفعان انجمن اعم از عضو یا غیرعضو آرزوی تحقق آن را داشته باشند، واقع گرا باشد ولی راه رسیدن به آن چالش برانگیز و پرتلاش باشد، روزآمد باشد و الهام بخش و برانگیزاننده باشد و نهایتاً ادبیات آن به گونه ای باشد که هم چون یک قطعه کوتاه هنری در ذهن ها بماند و موجب افتخار دارندگان آن آرمان شود.

نمونه ای را که می توان به عنوان یک طرح ابتدایی برای آرمان انجمن مطرح کرد می تواند به صورت زیر باشد:

«تبدیل شدن به نهاد مدنی قابل اعتماد برای صنف مدیران فنی و اجرایی از یک سو و نهادهای اقتصادی و دولتی جامعه از سوی دیگر».

همان گونه که اشاره کردم این جمله تنها یک طرح خام برای آرمان انجمن است و وظیفه رهبران سازمان است که طرح مطلوب و نهایی را ارائه کننده و با «باور» و «عمل» خود آن را به همگان بقبولانند.

دومین بیانیه مهم در هر سازمانی بیانیه مأموریت است. پیشتر هم اشاره کردم که مأموریت چرایی وجود سازمان را بیان می کند. برای آن که این مفهوم اندکی روشن تر شود به بحث قبلی خود باز می گردم که در آن اشاره کردم که در جوامع بشری اعم از کوچک و بزرگ نیروهایی در تناسع با یکدیگر قرار دارند که ما آن ها را به نیروهای بخش اقتصادی، بخش دولتی (یا عمومی) و بخش نهادهای مدنی تقسیم کردیم.

علت وجودی سازمان های مردم نهاد در جوامع مدنی آن است که به نمایندگی از سوی نهادهای جامعه مدنی اعلام کنند که اگر حضور نداشته باشند، دو بخش دیگر یعنی اقتصاد و دولت چه چیزی را کم خواهند داشت.

در تعریفی کلان تر، مأموریت همان باورهای کلی رهبران یک سازمان در باره اهداف، قابلیت ها و جایگاه سازمان در جامعه است که موجودیت سازمان را توجیه می کند. مأموریت، بیان رسمی هدف اساسی ای است که در پشت موجودیت یک سازمان قرار دارد یا به عبارت دیگر دلیل وجودی سازمان است.

با اندک دقتی می توان دریافت که مأموریت بخش اقتصاد تأمین نیازهای مادی مردم است و مأموریت بخش دولتی ایجاد نظم و ترتیب و برقراری عدالت از طریق تدوین قوانین، مقررات و ... است. اما آنچه که مورد نظر ما است مأموریت بخش نهادهای مدنی است. وظیفه این نهادها آن است که به بخش اقتصاد بگویند که نیاز مادی مردم چیست و آن بخش در برآورده کردن این نیازها چه انحرافات دارد و حتی راه کارهای اصلاحی را نیز در صورت امکان ارائه نماید.

وظیفه دیگر نهادهای مدنی آن است که به بخش دولتی بگویند که از منظر مردم عدالت یعنی چه و مردم در مورد مقررات، قوانین و احکام صادره از سوی نهاد دولت چه نظریات و آرایه دارند.

اگر بخواهیم مأموریت بخش سوم یعنی نهادهای جامعه مدنی را به کوتاهی جمع بندی کنیم این مأموریت متوجه آگاهی بخشی، خردورزی و ایده پردازی است. به عنوان یک مثال موجود به مأموریت انجمن مهندسیین برق و الکترونیک ایران توجه نمائید که چنین اعلام می نماید:

توسعه دانش علمی و تخصصی و ارتقاء توان‌مندی اعضای انجمن به منظور خوداتکایی علمی و تخصصی کشور در صنایع برق و الکترونیک.

در این جا توجه به نکاتی در مورد بیانیه مأموریت خالی از لطف نیست. می‌دانیم که بخش اقتصاد منابع مادی را در اختیار دارد و بخش دولت نیز صاحب قدرت است، اما داشته بخش جامعه مدنی مجموعه فرهنگ و نظریات مردم است که اندوخته عظیمی است و داشته اندکی نیست.

می‌دانید که در جوامع مدرن همه نظریه‌های اجتماعی جدید از درون سازمان‌های جامعه مدنی بیرون می‌آیند. بنابراین وظیفه خطیر سازمان‌های مردم‌نهاد جمع‌آوری واقعیات و تبدیل آن‌ها به دانش برای رسیدن به ایده‌های نو و در مرحله عالی‌تر تبدیل آن‌ها به آرمان‌های اجتماعی است.

این بار به مأموریتی که انجمن صنفی مدیران حمل و نقل بزرگراه‌های آمریکا (آشتو) برای خود تعریف کرده است نگاه می‌کنیم. «انجمن صنفی مدیران حمل و نقل بزرگراه‌های ایالتی آمریکا حامی سیاست‌های مرتبط با حمل و نقل است و خدمات فنی خود را به ایالت‌ها ارائه می‌کند تا از تلاش‌های ایشان برای جابجایی کارآمد و ایمن مردم و کالاها حمایت نماید».

آنچه که در این بیانیه جلب نظر می‌کند همان نکاتی است که به طور معمول به عنوان ویژگی‌های یک بیانیه مأموریت مطلوب ذکر می‌شود یعنی:

یک بیانیه مأموریت مطلوب بایستی روشن باشد و توافق نظر ایجاد کند، قابل درک و پذیرش توسط ذینفعان

باشد، قابل اندازه‌گیری، واقعی و عملی باشد. به قدر کافی کلی و انعطاف‌پذیر باشد تا در

صورت ضرورت تغییر مأموریت، به سادگی قابل تغییر باشد. و نهایتاً

این‌که در عین کامل بودن کوتاه و قابل به یاد سپردن باشد.

مأموریتی که انجمن مهندسين ساختمان آمریکا (ASCE) برای خود تعریف کرده

عبارتست از: «به منظور ایجاد ارزش‌های اساسی برای اعضای انجمن، مشاغل آنان، شرکای انجمن و

عموم مردم انجمن ما اقدامات زیر را انجام می‌دهد:

- تسهیل در پیشرفت فناوری

- تقویت و تأمین ابزارهای آموزش تمام عمر

- پرورش و پشتیبانی از رهبران مهندسی ساختمان

- حمایت از زیرساخت‌ها و همراهی با محیط زیست»

بیانیه مأموریتی که ذکر شد نکات مهمی را دربر می‌گیرد که عبارتند از: شرح کوتاهی از فعالیت‌های انجمن، ذینفعان آن، شایستگی‌های اصلی انجمن و تعهدات اجتماعی آن یعنی چهار اصلی که بایستی هر بیانیه مأموریت بیانگر آن‌ها باشد.

می‌توان باز هم در این جا يك طرح خام برای بیانیه مأموریت انجمن صنفی مدیران فنی و اجرایی ارائه کرد مثلاً: «توسعه توان مدیریتی کشور به منظور اجرای پیچیده‌ترین طرح‌های صنعتی و عمرانی کشور».

البته همان‌گونه که ذکر کردم این طرح خامی است که بایستی رهبران انجمن با دقت و تلاش بیانیه نهایی انجمن خود را آماده نمایند.

و کلام آخر بیانیه ارزش‌ها است. به گفته حافظ:

چو بید بر سر ایمان خویش می‌لرزم

که دل به دست کمان‌برویی است کافر کیش

اگر يك نهاد مردمی یا با نام جدیدتر آن سازمان مردم‌نهاد، بخواهد در راهی که انتخاب کرده است موفق باشد و علاوه بر اعضای آن تک‌تک افراد جامعه نیز با آنان احساس نزدیکی و همفکری کنند، بایستی ارزش‌هایی را به عنوان ارزش‌های بنیادین خود تعریف کند و بر سر حفظ و گسترش آن با تمام قدرت ایستادگی کند.

فوایدی که از این بیانیه، و ارزش‌های تعریف شده در آن، حاصل می‌شود، به اختصار عبارتند از:

بیان کردن و عمل به اهداف بنیادی و ارزش‌هایی که هویت و شخصیت سازمان را می‌سازد،

نوعی هماهنگی شخصیتی و رفتاری در سازمان ایجاد می‌کند. عدم تبیین

ارزش‌ها می‌تواند سبب تکیه بر ضد ارزش‌ها شود. رعایت ارزش‌های

بنیادین سبب اطمینان خاطر مخاطبان و همه گروه‌های ذینفع می‌شود. تعریف

ارزش‌ها و عملکرد بر اساس آن‌ها موجب ایجاد آرامش و جلب اعتماد است.

برای آن‌که ببینید ارزشی را که تعریف می‌کنید آیا واقعاً ارزش بنیادین است یا خیر؟ يك آزمایش ساده وجود دارد.

از خود سؤال کنید که اگر شرایطی پیش آید که به خاطر پای‌بندی به این ارزش‌ها آسیب ببینم، آیا باز هم آن‌ها را رعایت و حفظ خواهیم کرد؟ اگر جواب مثبت باشد این

ارزش‌ها، ارزش‌های بنیادین محسوب می‌شوند. سازمان‌هایی که به خاطر پای‌بندی به ارزش‌های بنیادین خود، گاهی ناچار از تحمل ضرر می‌شوند برندگان واقعی در مسابقه‌ای مهم‌تر هستند.

به عنوان مثال ارزش‌های انجمن مهندسين برق و الكترونيك ايران به شكل زير تعريف شده‌اند:

ما اعضای انجمن مهندسين برق و الكترونيك ايران با آگاهی از نقش مؤثر خود در جامعه و اهمیتی که فعالیت‌هایمان در توسعه علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی آن دارد، ضمن قبول تعهدات حرفه‌ای و رعایت اصول اخلاقی، خود را ملزم می‌دانیم که:

• در فعالیت‌هایمان منافع عمومی، مصالح اجتماعی و حقوق دیگران را مدنظر قرار داده از هر اقدامی که آن‌ها را به مخاطره بیندازد جداً پرهیز نمائیم.

• دانش و آگاهی حرفه‌ای خود را بطور مستمر ارتقاء ببخشیم و در استفاده صحیح و منصفانه آن در جامعه کوشا باشیم.

• مسئولیت انجام کاری فراتر از توانایی و صلاحیت خود را به عهده نگیریم و در صورت لزوم پس از اعلام محدودیت‌ها و کاستیها آن را قبول نمائیم.

• در ارتباط کاری با دیگران شایستگی‌های حرفه‌ای، اخلاقی و انسانی را ملاک قرار دهیم و از دخالت دادن عواملی هم‌چون نژاد، مذهب، ملیت و جنس پرهیز نموده و منصفانه عمل نمائیم.

• عامل و مدافع خصوصیات مثبتی هم‌چون روحیه انتقادپذیری، اعتراف به اشتباهات خود، صداقت و واقع‌بینی باشیم و ارتکاب اعمال منفی نظیر ارتشاء، اسراف، تهمت و بی‌احترامی به دیگران را مردود شماریم.

توجه داشته باشید که ارزش‌های

بنیادی بایستی با فطرت آدمی

سازگار باشند و همه ذینفعان يك جامعه

را دربر گیرد و آخرین نکته آن که: می‌توان

از ابتدا عالی‌ترین ارزش‌ها را به عنوان ارزش

بنیادی تعريف نکرد بلکه به تدریج و با رشد سازمان

و قدرتمندتر شدن و کسب اعتبار بیشتر، آن‌ها را ارتقاء

داد.

از کسانی که به دنبال تعريف ارزش‌های بنیادی برای انجمن هستند می‌خواهیم که نکات زیر را در تدوین این ارزش‌ها مدنظر قرار دهند:

- رعایت اخلاق و انصاف

- رعایت مقررات اجتماعی و فراتر از آن

- رعایت حال مخاطبان و سایر گروه‌های ذینفع

- رعایت مسایل زیست محیطی، علایق بشری و نسل‌های آینده

ارزش‌هایی که انجمن مهندسين ساختمان آمریکا (ASCE) برای خود تعريف کرده است به قرار زیر است:

مهندسين به روش‌های زیر سلامت، احترام و شان حرفه مهندسی را تقویت کرده و ارتقاء می‌دهند:

• از دانش و مهارت خود برای افزایش رفاه انسان‌ها و بهبود محیط زیست استفاده می‌کنند.

• امین و بی‌طرف بوده و با صداقت به عموم مردم، کارفرمایان خود و مشتریان خدمت می‌کنند.

• برای ارتقاء صلاحیت و اعتبار حرفه مهندسی کوشش می‌کنند.

• از جوامع فنی و حرفه‌ای هم‌رشته خود حمایت می‌کنند. نمونه‌هایی از ارزش‌هایی که می‌توان آن‌ها را به عنوان

ارزش‌های بنیادی انجمن صنفی مدیران فنی و اجرایی برشمرده عبارتند از:

- امانت داری در حفظ اسرار مراجعان

- بی‌طرفی در قضاوت‌ها

- انصاف در صدور آرا

- اصرار بر رعایت همه جنبه‌های زیست محیطی

و بسیاری نکات دیگر.

در پایان با آرزوی توفیق برای همه اعضا و

به خصوص رهبران این سازمان مردم‌نهاد که

نماینده گروه عظیمی از مدیران فنی و اجرایی

کشور هستند، جمله‌ای را از کتاب آیین

جنگ سون تزو فرمانده چینی که

۲۵۰۰ سال قبل اولین سند مکتوب

استراتژی را نگاشته است نقل

می‌کنم که خود گویای راه دشوار پیش

روی سازمان‌های مردم‌نهاد است و آن

کلام این است که:

هماوردت را بشناس، میدان نبرد را بشناس.

