



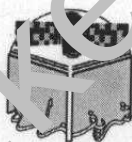
حقوق شهروندی، رفتار سیاسی و

رهبری تحول آفرین

مؤلف:

سید مهدی صالح زاده

سرشناسه	: صالح زاده، سید مهدی، ۱۳۴۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: حقوق شهروندی، رفتار سیاسی و رهبری تحول آفرین / مولف مهدی صالح زاده.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریف زاده، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۲۸۴ ص.
شابک	: 978-622-662057-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۷۶.
موضوع	: رهبری تحول آفرین
موضوع	: Recreation leadership
موضوع	: حقوق مدنی
موضوع	: Civil rights
موضوع	: سازمان
موضوع	: Organization
رده بندی کنگره	: ۴۳/۱۸۰۶۷
رده بندی دیویی	: ۰۶۰۷۸۰
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۲۵۲۳



انتشارات شریف زاده

نام کتاب	: حقوق شهروندی، رفتار سیاسی و رهبری تحول آفرین
تالیف	: سید مهدی صالح زاده
ناشر	: شریف زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۳۹۸
شمارگان	: ۱۰۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۶۲۰-۵۷-۴
قیمت	: ۴۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف زاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات - پ ۱۳۵۶ -

کتابفروشی محسن

فهرست مطالب

۲۱	فصل ۱: رهبری تحول آفرین
۲۱	مقدمه:
۲۲	مفاهیم رهبری
۲۲	تئوری‌های شخصیتی رهبری
۲۳	تئوری‌های رفتار رهبری:
۲۴	تئوری‌های اقتضایی:
۲۵	تئوری نوین رهبری:
۲۵	رهبری کاریزما:
۲۵	رهبری فرهمند:
۲۶	رهبری عمل‌گرا:
۲۶	رهبری تحول‌گرا:
۲۶	رهبری خدمتگزار:
۲۸	رهبری تحول‌گرا:
۲۹	ویژگی‌ها رهبری تحول‌گرا:
۲۹	انگیزش الهامی:
۲۹	تحریک هوشی:
۲۹	ملاحظات شخصی:
۳۰	نظریه‌های رهبری تحول آفرین:
۳۰	نظریه رهبری تحول آفرین برنز (۱۹۷۸)
۳۰	نظریه رهبری تحول آفرین باس (۱۹۸۵-۱۹۹۹)
۳۱	نظریه رهبری تحول آفرین بنیس و نانونس (۱۹۸۵)

۳۲	 نظریه رهبری تحول‌آفرین شاین:
۳۳	 نظریه رهبری تحول‌آفرین تی چی و دیوانا (۱۹۹۰)
۳۳	 نظریه رهبری تحول‌آفرین شرموهورن:
۳۴	 ابعاد رهبری تحول‌آفرین
۳۴	 نفوذ آرمانی (کاریزما)
۳۵	 ترغیب ذهنی:
۳۵	 انگیزش الهام‌بخش
۳۶	 ملاحظه فردی:
۳۶	 مزایا و نقاط قوت رهبری تحول‌آفرین
۳۶	 برخورداری از جامعیت بیشتر
۳۶	 نگاه فرایندی به پدیده رهبری
۳۷	 تحول در بافت فرهنگ جمعی سازمان
۳۷	 تمرکز بر توسعه منابع انسانی (نخبگی)
۳۷	 ارائه معیارهای تشخیص و تمایز
۳۷	 نضج دادن به پدیده رهبری
۳۷	 الهام‌بخشی
۳۷	 کاستی‌ها و نارسایی‌های رهبری تحول‌آفرین
۳۸	 فقدان مدل مفهومی جامع
۳۸	 روشن نبودن اقتضائات کاربردی
۳۸	 کم‌رنگ بودن نقش پیروان در فرایند رهبری
۳۸	 قطعی نبودن خطوط فاصل مؤلفه‌ها
۳۸	 مسکوت گذاشتن شماری از مکانیسم‌های مهم تعاملی
۳۸	 ذاتی انگاشتن خصلت رهبری

۳۹	عدم مداخلیت و ویژگی جاذبه استثنایی
۳۹	نارسایی‌های متدیک
۳۹	دشواری ارزیابی و اصلاح کارکردهای شخص رهبر
۳۹	مقایسه رهبری خدمتگزار و رهبری تحول‌گرا
۴۱	فصل ۲: رفتار سیاسی
۴۱	مقدمه
۴۲	ابعاد سیاسی سازمان سازمان
۴۲	بعد تئوری سازمان: دو نگرش به سازمان؛ عقلایی و باز (سیاسی)
۴۴	بعد مدل‌های تصمیم‌گیری
۴۴	بعد رفتارهای سازمانی
۴۴	تعریف واژه قدرت و سیاست
۴۵	تعریف فعالیت‌های سیاسی در سازمان
۴۷	فعالیت‌های سیاسی (مفید یا مخرب)
۴۸	قلمرو فعالیت‌های سیاسی
۴۸	تعریف رفتار سیاسی
۵۰	پیشینه رفتار سیاسی
۵۱	بازی‌های سیاسی در سازمان
۵۱	بازیهای اختیار
۵۱	بازی‌های قدرت
۵۲	بازیهای رقابت
۵۲	بازیهای تغییر
۵۳	عوامل شکل‌گیری رفتار سیاسی
۵۳	عوامل فردی

۵۴	عواملی سازمانی
۵۵	تاکتیک‌های سیاسی در سازمان
۵۷	ادراک، اهمیت ادراک و رفتار انسان
۵۸	عوامل مؤثر بر ادراک
۵۸	ادراک فضای سیاسی در سازمان
۶۰	مدل‌های ادراک فضای سیاسی
۶۰	مدلی جامع فریس و دیگران
۶۳	فصل ۳: نقش رهبری تحول‌گرا در نوآوری و خلاقیت
۶۳	مقدمه:
۶۸	نوآوری باز:
۶۸	نوآوری بسته:
۷۱	بررسی دلالت‌های نظری در بروز نوآوری
۷۱	الف) نظریه کلاسیک
۷۱	ب) نظریه نئوکلاسیک
۷۳	ت) نظریه سیستمی
۷۳	ث) نظریه اقتضایی
۷۴	عوامل مؤثر بر نوآوری
۷۵	فصل ۴: رهبری تحول‌گرا و برنامه ریزی استراتژیک
۷۵	مقدمه
۷۶	تدوین استراتژی
۷۷	الگوهای تبیین استراتژی
۷۷	۱- استراتژی طرح‌ریزی شده (Planned strategy)
۷۷	۲- استراتژی کارآفرین (Enterperneuiral Strategy)

۳- استراتژی ایدئولوژیک (Ideologid Strategy)	۷۷
۴- استراتژی چتری (Umbberela Strategy)	۷۷
۵- استراتژی فرآیندی (Process Strategy)	۷۷
۶- استراتژی ناپیوسته (Discnneted Strategy)	۷۸
۷- استراتژی وفاق (Consensus Strategy)	۷۸
۸- استراتژی تحمیلی محیط (Imposed Strategy)	۷۸
مدلهای مختلف انتخاب استراتژی	۷۸
۱- مدل بی بی جی	۷۸
۲- مدل پورتر	۷۹
الف) تشکیل ماتریس ارزیابی عوامل داخلی	۸۰
ب) تشکیل ماتریس ارزیابی عوامل خارجی	۸۱
پ - تشکیل ماتریس توز	۸۱
۱- استراتژی‌های SO	۸۲
۲- استراتژی‌های WO	۸۲
۳- استراتژی‌های ST	۸۲
۴- استراتژی‌های WT	۸۲
ث - ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی	۸۳
تعاریف برنامه‌ریزی استراتژیک	۸۳
لزوم برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان‌ها	۸۴
نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی	۸۴
ویژگی‌های برنامه‌ریزی استراتژیک	۸۵
ویژگی‌های فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک موفق	۸۶
مزایای برنامه‌ریزی استراتژیک	۸۶

۸۷	مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک
۸۷	مدل برنامه‌ریزی استراتژیک استونرو فریمن
۸۷	مرحله ۱: تعیین هدف
۸۷	مرحله ۲: شناسایی استراتژی و هدف‌های کنونی
۸۸	مرحله ۳: تحلیل محیط
۸۸	مرحله ۴: تحلیل منابع
۸۸	مرحله ۵: شناسایی فرصت‌های استراتژیک و تهدیدها
۸۸	مرحله ۶: تعیین میزان تغییرات استراتژیک
۸۸	مرحله ۷: تصمیم‌گیری استراتژیک
۸۸	مرحله ۸: اجرای استراتژیک
۸۸	مرحله ۹: اندازه‌گیری و کنترل پیشرفت
۹۰	مدل برنامه‌ریزی استراتژیک ریچارد دفت
۹۲	بررسی دقیق محیطی:
۹۲	تدوین استراتژی:
۹۲	اجرای استراتژی:
۹۲	ارزیابی و کنترل
۹۳	مدل برنامه‌ریزی استراتژیک برایسون
۹۳	مرحله ۱ - آغاز فراگرد برنامه‌ریزی استراتژیک و توافق در انجام آن
۹۳	مرحله ۲ - روشن ساختن مسوولیت‌های سازمانی
۹۴	مرحله ۳ - روشن ساختن رسالت و ارزش‌های سازمان
۹۴	مرحله ۴ - ارزیابی محیط خارجی
۹۴	مرحله ۵ - ارزیابی محیط داخلی
۹۴	مرحله ۶ - شناسایی مسایل استراتژیکی که سازمان با آنها مواجه است.

مرحله ۷ - تدوین استراتژی‌هایی برای حل مسائل	۹۴
مرحله ۸ - تبیین دورنمای سازمانی موثر برای آینده	۹۴
مدل برنامه‌ریزی استراتژیک گوداشتاین و همکاران	۹۵
مدل برنامه‌ریزی استراتژیک برای نظام آموزشی راجر کافمن و جری هرمن	۹۷
گام نخست: انتخاب میدان عمل از میان سه گزینه برنامه‌ریزی استراتژیک	۹۷
گردآوری داده‌ها	۹۷
گام دوم	۹۸
گام سوم: شناسایی پنداره‌ها	۹۸
گام چهارم: شناسایی موریتای جاری	۹۹
گام پنجم: تعیین نیازها	۱۰۰
گام ششم: شناسایی همسوییها و هم‌ریبها	۱۰۱
گام هفتم: مصالحه میان تفاوتها	۱۰۲
گام هشتم: تعیین و انتخاب آینده مطلوب	۱۰۲
گام نهم: تعیین ماموریتها	۱۰۲
گام دهم: تعیین نقاط قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدها (S VOTs)	۱۰۳
گام یازدهم: قواعد تصمیم‌گیری (تدوین سیاستها)	۱۰۴
گام دوازدهم: تهیه برنامه‌های عملیاتی استراتژیک	۱۰۵
گام سیزدهم: اجرا برنامه استراتژیک	۱۰۶
مدل برنامه‌ریزی استراتژیک دانکن و همکاران	۱۰۶
مفاهیم:	۱۰۸
رسالت	۱۰۸
دورنما	۱۰۸
ارزش‌ها و اصول حاکم بر سازمان	۱۰۹

مدل فیلیپس	۱۱۱
مدل فریمن یا دینفعان	۱۱۱
مدل رقابتی پورتر	۱۱۲
مدل برنامه ریزی استراتژیک پیگلز و روجر	۱۱۳
سطوح برنامه ریزی استراتژیک	۱۱۴
برنامه ریزی در سطح فراسوی کلان	۱۱۵
برنامه ریزی در سطح کلان:	۱۱۶
برنامه ریزی در سطح خرد	۱۱۶
فصل ۵: رهبری تحول گر، موفقیت برنامه	۱۱۹
جانشین پروری	۱۱۹
مقدمه	۱۱۹
اهمیت جانشین پروری:	۱۲۰
۲ تعریف جانشین پروری	۱۲۲
اهمیت برنامه ریزی جانشین پروری	۱۲۳
مزایای جانشین پروری	۱۲۵
مزایای انتخاب جانشین از داخل سازمان	۱۲۵
رویکردهای مختلف به جانشین پروری:	۱۲۶
اصول جانشین پروری:	۱۲۸
عوامل تأثیرگذار بر موفقیت جانشین پروری:	۱۲۸
برنامه جانشین پروری:	۱۳۱
دلایل علاقه مدیران به مدیریت و برنامه ریزی جانشینی	۱۳۵
چارچوب سیستم جانشین پروری	۱۳۶
آشناسایی مشاغل کلیدی:	۱۳۶

۱۳۸	□ تعیین شایستگی‌ها و نیازمندی‌های هر یک از مشاغل:
۱۳۸	□ شناسایی کاندیداهای بالقوه برای مشاغل هدف و تشکیل خزانه استعداد:
۱۳۹	□ برنامه آموزش و توسعه کاندیداهای موجود در خزانه استعداد:
۱۴۰	□ ارزیابی عملکرد مستمر کاندیدها:
۱۴۱	□ انتخاب جانشین مناسب:
۱۴۱	□ برخی مسائل مربوط به کلیت سیستم:
۱۴۲	□ ابعاد اصلی یک سیستم جانشین پروری موفق:
۱۴۳	□ مقایسه برنامه ریزی جانشین پروری با برنامه ریزی جایگزین سازی
۱۴۳	□ اهداف مدیریت جانشین پروری
۱۴۵	□ مدل‌های اصلی در برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری
۱۴۶	□ مدل مرشد - مریدی
۱۴۷	□ کارکرد های مرشد - مریدی
۱۴۸	□ مدل کانال رهبری
۱۴۹	□ مدل ستاره هفت پر
۱۵۱	• قدم اول- مشخص کردن سمت های کلیدی
۱۵۱	• قدم دوم- تهیه شناسنامه شغلی برای هریک از سمت های کلیدی
۱۵۱	• قدم سوم- تحلیل فاصله بین شایستگی موجود و شایستگی مورد نیاز
۱۵۱	• قدم چهارم- فرصت های توسعه و بهبود
۱۵۱	• قدم پنجم- برنامه های توسعه فردی
۱۵۲	• قدم ششم- به روز نگهداری فهرست مهارت ها
۱۵۲	• دیدگاه های معاصر درباره رهبری
۱۵۲	• رهبری تحول آفرین
۱۵۶	• ابعاد رهبری تحول آفرین

۱۵۶	نفوذ آرمانی
۱۵۷	رفتارهای آرمانی
۱۵۷	ترغیب ذهنی
۱۵۸	انگیزش الهام بخش
۱۵۹	ملاحظه گری فردی
۱۶۱	فصل ۶: عدالت سازمانی
۱۶۱	مقدمه
۱۶۱	تعریف عدالت
۱۶۲	مفهوم لغوی عدالت
۱۶۲	شکل‌گیری نگرش به مسأله عدالت در تاریخ
۱۶۴	عدالت در آیین زرتشتی و ایران باستان
۱۶۵	اهمیت عدالت از منظر اسلام
۱۶۵	عدالت در قرآن
۱۶۵	عدالت در اندیشه رسول ا. (ص)
۱۶۵	عدالت در اندیشه ائمه اطهار (ع)
۱۶۶	عدالت سازمانی
۱۶۸	ابعاد عدالت سازمانی
۱۶۸	عدالت رویه‌ای
۱۶۹	عدالت توزیعی
۱۶۹	عدالت مراوده‌ای
۱۶۹	-کانون‌های عدالت سازمانی
۱۷۰	عوامل موثر بر درک عدالت
۱۷۰	رویه‌های سازمانی:

۱۷۰		خصوصیات ادراک کننده
۱۷۱		نتایج درک عدالت
۱۷۱		عملکرد کاری
۱۷۱		ضرورت درک عدالت در سازمان ها
۱۷۲		پیامدهای عدالت سازمانی
۱۷۲		رابطه عدالت با بهره وری منابع انسانی
۱۷۴		رابطه عدالت و تعهد سازمانی
۱۷۵		عدالت سازمان و سرمایه اجتماعی
۱۷۶		دیدگاه های مختلف ر بهره وری
۱۷۶		الف) تعریف بهره وری از دیدگاه سیستمی
۱۷۷		ب) بهره وری از دیدگاه ژاپنی
۱۷۷		ج) رویکرد اقتصادی بهره وری
۱۷۸		سطوح بهره وری
۱۷۹		عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاههای مختلف
۱۷۹		عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاه ناکایاما
۱۷۹		عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاه سومانت
۱۸۰		عوامل مؤثر بر کاهش بهره وری
۱۸۰		بهره وری در ایران
۱۸۱		موانع بهره وری در خدمات دولتی
۱۸۲		موانع بهره وری از دیدگاه تارو
۱۸۲		موانع ارتقای بهره وری در ایران
۱۸۳		ضرورت توجه به منابع انسانی
۱۸۴		توسعه منابع انسانی

۱۸۴	منابع انسانی ارزش افزوده
۱۸۵	تاریخچه توسعه منابع انسانی
۱۸۶	نقش استراتژیک منابع انسانی
۱۸۶	تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی
۱۸۶	اهداف توسعه منابع انسانی
۱۸۷	گام ها و فراگرد توسعه منابع انسانی
۱۸۸	نقش و اهمیت توسعه منابع انسانی
۱۸۹	استراتژی ها و مبانی های آموزش و افزایش مهارت کارکنان
۱۸۹	قابلیت های منابع انسانی توسعه یافته
۱۹۱	بهره وری و راهبرد منابع انسانی
۱۹۱	عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه سازمان بین المللی کار
۱۹۲	سایر عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی
۱۹۲	بهبود بهره وری نیروی انسانی
۱۹۳	بهره وری نیروی انسانی چیست؟
۱۹۵	فصل ۷: رفتار شهروندی و حقوق شهروندی
۱۹۵	مقدمه
۱۹۹	تعریف شهروندی کارکنان و نارسائی های آن
۲۰۰	رویکردهای اصلی در تبیین شهروندی کارکنان
۲۰۰	شهروندی کارکنان در قالب تمایز بین واژه‌های نقش و فراتنقش
۲۰۳	شهروندی کارکنان به عنوان تمام رفتارهای مثبت در داخل سازمان
۲۰۴	ابعاد رفتارهای شهروندی
۲۰۵	ابعاد جهانی رفتار شهروندی سازمانی
۲۰۵	ابعاد محلی رفتار شهروندی سازمانی

۲۰۷	متغیرهای تاثیر گذار بر شهروندی کارکنان
۲۰۷	تفاوت‌های فردی
۲۰۹	رضایت شغلی
۲۰۹	عدالت رویه‌ای
۲۱۱	تعهد سازمانی
۲۱۲	سیاست‌های سازمانی (OP)
۲۱۳	اثرات حالت روانی مثبت بر روی نیت شهروندی کارکنان
۲۱۴	ایجاد شهروندی سازمانی
۲۱۵	هسته اعمال شهروندی
۲۱۶	تأثیرات شهروندی کارکنان بر تعداد های سازمانی
۲۱۷	اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت و موفقیت سازمان
۲۱۷	حقوق شهروندی
۲۱۸	تعریف حقوق
۲۱۸	تعریف شهروند
۲۱۹	تعریف حقوق شهروندی
۲۱۹	تقسیم‌بندی کلی، حقوق شهروندی
۲۲۱	مناسبات حقوق شهروندی با حقوق بشر و حقوق اساسی
۲۲۱	اهداف حقوق شهروندی :
۲۲۲	شاخصهای کمی
۲۲۳	شاخصهای توصیفی
۲۲۳	ویژگیهای شهروند مطلوب
۲۲۳	در حیطه دانش
۲۲۴	در حیطه نگرش

۲۲۴	در حیطه مهارت
۲۲۵	اصول بنیادین حقوق شهروندی
۲۲۷	تاریخچه حقوق شهروندی
۲۲۷	دوره کلاسیک
۲۲۷	قرون وسطی
۲۲۸	دوره رنسانس
۲۲۸	دوران معاصر
۲۲۸	تاریخچه حقوق شهروندی در ایران
۲۳۱	بررسی تطبیقی حقوق شهروندی در اسلام و غرب
۲۳۱	مبانی حقوق شهروندی در غرب
۲۳۲	مبانی حقوق شهروندی در اسلام
۲۳۳	حقوق شهروندی از دیدگاه حضرت علی (ع)
۲۳۷	فصل ۸: سبک رهبری
۲۳۷	مقدمه
۲۳۸	نوع شناسی تئوریهای رهبری
۲۳۸	تئوری های نوع اول: تئوریهای ویژگیهای شخصی
۲۳۹	تئوریهای نوع دوم: تئوریهای رفتاری
۲۳۹	الف- رهیافت کارگرا
۲۴۰	ب- رهیافت کارمندگرا:
۲۴۱	تحقیقات دانشگاه آیووا
۲۴۲	تحقیقات دانشگاه ایالت اوهایو
۲۴۲	تحقیقات دانشگاه میشیگان
۲۴۳	تحقیقات پویاشناسی گروهی

۲۴۳	شبکه مدیریت
۲۴۴	تحقیقات اسکاندیناوی
۲۴۵	پیوستار رفتار رهبری
۲۴۶	سیستم های مدیریت
۲۴۷	تئوریهای نوع سوم: تئوریهای اقتضایی
۲۴۷	مدل رهبری فرد ای فیدلر
۲۴۸	تئوریهای نوع چهارم
۲۴۸	تئوری مسیر هدف رهبری
۲۵۰	تئوری وضعیتی هرسل و بلاوگارد
۲۵۱	مدل تجویزی رفتار رهبری: بازاریابی رهبری مشارکتی
۲۵۲	دیدگاههای در حال ظهور در رهبری
۲۵۲	تئوری اسنادی رهبری
۲۵۳	جایگزین هایی برای رهبری
۲۵۳	خصوصیات پیروان
۲۵۳	خصوصیات وظیفه و شغل
۲۵۴	خصوصیات سازمان
۲۵۴	رهبری به عنوان یک اقدام نمادین
۲۵۴	رهبری تحول گرا و تعامل گرا
۲۵۴	رهبران تحول گرا
۲۵۷	عوامل زمینه ساز در پیدایش نظریه رضایت شغلی کارکنان :
۲۵۸	مطالعات رضایت شغلی کارکنان :
۲۵۸	ویژگی های رضایت شغلی کارکنان از نظر تیکی و دوانا :
۲۶۰	سایر ویژگی های رهبران تحول آفرین :

مفهوم شهروندی از جمله مفاهیمی است که به طور ویژه‌ای به برابری و عدالت توجه دارد و در نظریات اجتماعی، سیاسی و حقوقی جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است. مقوله «شهروندی» وقتی تحقق می‌یابد که همه افراد یک جامعه از کلیه حقوق مدنی و سیاسی برخوردار باشند و همچنین به فرصت‌های مورد نظر زندگی از حیث اقتصادی و اجتماعی دسترسی آسان داشته باشند. ضمن اینکه شهروندان به عنوان اعضای یک جامعه در حوزه‌های مختلف مشارکت دارند و در برابر حقوقی که دارند، مسئولیت‌هایی را نیز در راستای اداره بهتر جامعه و ایجاد نظم بر عهده می‌گیرند، و شناخت این حقوق و تکالیف نقش مؤثری در ارتقاء شهروندی و ایجاد جامعه‌ای بر اساس نظم و عدالت دارد. اسلام به عنوان یک دین فراگیر که به همه ابعاد زندگی بشر توجه نموده است، دستورات صریح و شفاف برای روابط اجتماعی انسان‌ها دارد و نه تنها به کلیت انسان‌ها توجه نموده است بلکه به چگونگی ساختن جامعه‌ای نمونه نیز توجه دارد. از جمله مسائل مهم حقوق شهروندی در اسلام توجه به کرامت انسانها به عنوان اشرف مشارکات ارزش حیات و زندگی افراد، برابری بدون توجه به نژاد، رنگ، پوست و ...، هدفمند نمودن سبقت انسانها و بیهوده نبودن زندگی انسان می‌باشد.