

چشم‌انداز مدیریت دولتی

شماره ۱- بهار ۱۳۸۹

صص ۱۱۵-۱۲۷

سنجش سیرت نیکوی مدیران

علی نصر اصفهانی*

چکیده

به تازگی علاقه زیادی به موضوعات مربوط به فضایل و سیرت در میان دانشمندان علوم اجتماعی و روان‌شناسان مثبت‌نگر به وجود آمده است. با این حال، هنوز مطالعه در مورد سیرت به طور کلی و در مباحث سازمان و مدیریت به طور خاص، بسیار اندک می‌شود. گیون و همکارانش در مطالعه روی رهبران جهان دریافتند: آن دسته از رهبرانی که دنیای بهتری برای دیگران ایجاد کردند، دارای سیرت قوی بودند. در این پژوهش ضمن تبیین سیرت نیکو از دیدگاه گوناگون، سیرت نیکوی مدیران در سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری نیز مورد سنجش قرار گرفت. این پژوهش یک مطالعه توصیفی-تحلیلی است که نمونه‌گیری آن بصورت تصادفی انجام شد. در نهایت ۶۰ پرسشنامه توسط مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال بختیاری تکمیل شد. سیرت نیکو در هفت مولفه مورد سنجش قرار گرفت. همچنین ارتباط سیرت نیکو با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناسی بررسی شد. بر اساس نتایج پژوهش صداقت و شجاعت میانگین بالایی داشت. سیرت نیکو می‌تواند به بهبود ارتباطات کمک نماید.

کلیدواژه‌ها: رفتار سازمانی مثبت‌نگر، سیرت، صداقت، ادب.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۸/۱۹.

* استادیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول).

E mail: ALIN@ASE.U.I.AC.IR

مقدمه

رهبری یعنی توانایی بسیج افراد برای تحقق هدفی مشترک و برخورداری از شخصیتی که اعتمادبرانگیزد. همواره به رهبران توصیه شده است، فردی شوند که دیگران بخواهند از آنان پیروی کنند. برای این منظور، رهبر باید بر پرورش درون خود سرمایه‌گذاری کند. افرادی که به قله‌های کام‌یابی پا می‌گذارند، اما سیرت لازم برای حفظ آن را ندارند، به سوی فاجعه سوق می‌یابند. این افراد در یک یا چند چاله از چاله‌های کبر و خودپسند، چاله‌ دردناک احساس تنهایی، چاله‌ ماجراجویی یا چاله‌ هرزگی جنسی می‌افتند. پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند، اعتماد خود را از دست می‌دهند و روی گردان می‌شوند.

چگونگی برخورد رهبران و مدیران با رویدادها و پیشامدها، نشانه‌ بارز شخصیت آنهاست. مشکلات و بحران‌ها لزوماً شخصیت انسان را نمی‌سازند، اما شکی نیست که آن را آشکار می‌سازند. رشد سیرت در کانون رشد هر انسانی قرار دارد، چه رهبر باشد و چه نباشد. هر فردی می‌تواند از کمال و تشخیص خود دم بزند، اما سیرتش به عمل اوست. سیرت رهبران را نمی‌توان از اعمال و کردارشان جدا دانست. اگر قول و عمل رهبر یکی نبود، دلیل را در ضعف و سیرت او باید جستجو کرد.

سیرت نیکو حدی و میزانی است که نشان می‌دهد، فرد بر اساس ارزش‌های سطح بالا زندگی می‌کند. فردی که فاقد سیرت نیکوست، بر سر ارزش‌های سطح بالا مصالحه می‌کند. پای بندی افراد به ارزش‌ها، ملاک واقعی سنجش سیرتشان خواهد بود. گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می‌شود، اما افراد در مورد چیستی آن به ندرت توافق دارند. افراد دارای سیرت نیکو، دامنه‌ی وسیعی از فضیلت‌ها را پذیرفته‌اند و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند. آنان علاقه‌ بلندمدت به خود و دیگران دارند.

اما برخی از موارد زندگی دست خود فرد نیست. پدر و مادر خویش را خود فرد برنگزیده است. زادگاه و محیط پرورش خویش را خود تعیین نکرده است. اما سیرت فرد به دست خود اوست. هر بار که هدف و راهی را انتخاب می‌کند، گامی در راه ایجاد سیرت خود بر می‌دارد. انسان هنگام پیمودن راه‌هایی که در زندگی خود انتخاب کرده است، سیرت خود را نیز گام به گام می‌سازد. لازم است هر فردی برای ساختن سیرت نیکو در درون خود بکوشد. این که سیرت چیست و سیرت نیکو چه ویژگی‌هایی دارد، موضوعی است که این مقاله تلاش دارد به آن پاسخ دهد.

تعریف سیرت

اعتقاد داوا اولریچ هر چیزی در مورد رهبران بزرگ از سیرت آنان ناشی می‌شود [۱۷]. هم چنین:

- سیرت، "خود درونی فرد" در عمل است.
- سیرت نشان می‌دهد که فرد واقعاً چه کسی است
- به اعتقاد مودی سیرت آن چیزی است که شما در خلوت هستید [۸]
- سیرت دیرک اصلی خیمه‌ی رهبری است [۱۷].
- سیرت انجام کار درست علی‌رغم فشار بیرونی مخالف برای انجام نشدن آن است [۱۵].
- سیرت غالباً در راستای ارزش‌های مذهبی است [۱۳].
- سیرت به عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر محسوب می‌شود. در بحث رهبری سیرت، «کمال اخلاقی» رهبر است.

فلاسفه یونان (مثل ارسطو)، سیرت را مرکز اصلی رفتارهای اخلاقی قلمداد می‌کردند. تحقیقات نشان می‌دهند، فردی که انگ بد سیرت می‌خورد، شانس یک رهبر بزرگ بودن را از دست می‌دهد. مدیران فاقد سیرت نیکو همواره باید مراقب باشند که دیگران به این حقیقت در مورد آنان واقف نشوند [۱۷]. سیرت فرد در انتخاب‌هایی اخلاقی او، مشخص می‌شود سیرت و "فضیلت"، ویژگی‌های اخلاقی فرد هستند. فضایل، اساس سیرت هستند. اصطلاح فضیلت از کلمه لاتین "ورچوس" و مفهوم یونانی "آرته" به دست آمده است که هر دو به معنای قدرت و "قوت" یا "کمال" هستند. به کمک فضایل، افراد بهتر هدایت می‌شوند و شادی، بهره‌وری و هماهنگی فرد و جامعه بیشتر می‌شود. فضایل یا الزامات اخلاقی در بیشتر مطالعات رهبری و به ویژه در بحث رهبری قابل اعتماد وارد شده است [۱۵]. مایک کرزی زیوسکی اعتقاد دارد که سیرت فرد نشان‌دهنده‌ی آن است که او چگونه نسبت به وضعیت‌های مشکل و نیازمند تلاش واکنش نشان می‌دهد [۴]. برخی سیرت را جمع ویژگی‌های اخلاقی فرد دانسته‌اند [۳]. صاحب‌نظران به مدیران توصیه می‌کنند، بیشتر به سیرت خود توجه کنند تا به شهرتشان. چون شهرت حاصل چیزی است که دیگران در مورد فرد فکر می‌کنند، در حالی که سیرت چیزی است که فرد واقعاً هست [۴]. مارلا اعتقاد دارد که فرد دارای سیرت نیکو به دنبال حقیقت است. تعیین می‌کند چه کاری درست است و بر اساس آن، شجاعت و تعهد عمل دارد [۷]. برخی سیرت را یک حالت درونی که در رفتار نشان داده می‌شود، تعریف می‌کنند. این حالت درونی تصمیم‌ها و اقدامات فرد را هدایت می‌کند. بنابراین سیرت ابعاد درونی فرد است که اقدامات او را پردازش می‌کند [۴]. گاون و همکارانش اعتقاد دارند که شخصیت عبارت است از آن چه که فرد به دنیای بیرون نشان می‌دهد، در حالی که سیرت به معنای آن است که فرد واقعاً در دنیای درون هست [۱۵]. سیرت

آن چیزی است که فرد هست، هنگامی که هیچ کس به او نگاه نمی‌کند. سیرت چیزی است که فرد هنگام تاریکی شب در مورد خود فکر می‌کند [۵].

ورزش و سیرت نیکو

سیرت فرد ثابت و بدون تغییر نیست، بلکه می‌توان در سرتاسر زندگی آموخت و آن را بهبود بخشید [۱۵]. شرکت افراد در مسابقات ورزشی دلایل گوناگونی دارد. دست یافتن به سلامتی، مدیریت استرس، اجتماعی شدن، به آرامش رسیدن و بهبود سیرت، از جمله این دلایل اند. ورزش سیرت فرد را می‌سازد؛ هرچند یک مشکل اصلی در ورزش‌های امروزی در تمام سطوح، شیوع رفتارهای ناشایست و سیرت ضعیف است. رسوایی تقلب کردن، داروها، خشونت، بی‌احترامی و دیگر رفتارهای ناشایست در ورزش، تقریباً رفتارهای مورد انتظار یا هنجار شده به حساب می‌آیند.

شیلدز و بردی میر سیرت نیکوی ورزشکاران را بر حسب چهار فضیلت غمخواری، انصاف، جوانمردی و صداقت توصیف می‌کنند. ایشان باور دارند: دارا بودن این خصوصیات یا فضایل، انجام رفتارهای اخلاقی را در ورزش آسان می‌کند [۴]. در دنیای ورزش، اغلب مریبان موفق فضایل اخلاقی را در ورزش رعایت می‌کنند. برنامه‌های ورزشی در هر سطحی، توان بالقوه‌ای برای بهبود سیرت دارند. اما با توجه به واقعیت روز ورزش در دنیا، می‌توان اذعان داشت که ورزش سیرت فرد را نمی‌سازد. یک تجربه ورزشی در صورتی می‌تواند سیرت فرد را بسازد، که محیط ساخت یافته و اهدافش برای بهبود سیرت بیان شده و برنامه‌ریزی شده باشد. این محیط شامل تمامی افراد دست‌اندرکار ورزش، مثل مریبان کادر اداری، والدین، مشارکت‌کنندگان و غیره است. کاکلی توصیه می‌کند، به ورزشکاران بر اساس بازی جوانمردانه آنان، نه بردن یا باختن پاداش بدهید [Ibid, p.6]. جورج سچ اعتقاد دارد که ورزش در آمریکا به نقطه‌ی بحرانی نزدیک می‌شود و غالباً تجارب ورزشی ورزشکاران، در سیرتشان تاثیر منفی دارد. در حال حاضر، اکثر گزارشات تحقیقی بین مشارکت در مسابقات ورزشی و بهبود سیرت، روابط منفی نشان می‌دهند [۱]. بنابراین ضرورت دارد که دست‌اندرکاران سازمان‌ها و جوامع ورزشی به این مهم واقف شوند که بهبود سیرت، بخشی از تجارب ورزشی است و باید باشد [۴].

کاریزما بودن و سیرت

جان ماکسول از اندیشمندان بزرگ مدیریت اذعان می‌کند: «من به اشتباه فکر می‌کردم که مهم‌ترین جنبه‌ی رهبری، کاریزما بودن است. چون کاریزما بودن رهبر را جذاب و دوست‌داشتنی می‌کند و رهبر می‌تواند به کمک آن، افراد را تحت نفوذ قرار دهد. اما به تازگی پی برده‌ام

که سیرت مهم ترین جنبه‌ی رهبری است، نه کاریزما بودن». کاریزما بودن را رهبر جذاب می‌کند، اما سیرت رهبر، او را حفظ می‌کند. ماکسول اعتقاد دارد که در مباحث رهبری، کاریزما بودن، بیش از حد مورد توجه قرار گرفته است [۸].

اگر افراد پی ببرند که مدیرشان فردی کاریزما ست، بدون سیرت نیکو، دیگر مثل گذشته تحت نفوذ وی قرار نخواهند گرفت. مدیران بدون سیرت نیکو نمی‌توانند روابط معنادار را حفظ کنند و بدون این روابط قادر نخواهند بود که افراد را هدایت کنند و تحت تأثیر قرار دهند. کاریزما بودن می‌تواند افراد را در کوتاه‌مدت برجسته و از دیگران متمایز سازد، اما سیرت می‌تواند رهبر را در تمام طول عمر از دیگران متمایز سازد [Ibid].

اجزای سیرت نیکو

بر اساس یک تعریف، سیرت عبارت است از این که چگونه یک فرد در تنهایی و بدون حضور دیگران عمل می‌کند [۴]. همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند، بهتر کار می‌کنند. شجاعت، نظم، آینده‌بینی، تحمل، غمخواری، فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می‌شوند. هنگامی فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود، به کمک این ویژگی‌ها می‌تواند بر آن‌ها غلبه کند [۶]. در مطالعه دیگری، هفت ویژگی به عنوان استانداردهای رفتاری حداقل قابل قبول که سیرت فرد را معرفی می‌کند، در نظر گرفته شد. این هفت ویژگی عبارت بودند از: وفاداری، وظیفه‌شناسی، احترام، خدمت بدون احساس غرور، درستکاری، صداقت و شجاعت فردی. در همین مطالعه، احترام و صداقت، بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است. به نحوی که اگر رفتار فرد همراه با احترام و صداقت نباشد، او فاقد سیرت نیکو تلقی می‌شود. منظور از احترام آن است که فرد چگونه با دیگران رفتار می‌کند و چه طور به آن‌ها توجه دارد. احترام نشان دادن توجه محترمانه به دیگران است. این توجه در واقع توجه به ارزش اساسی و شأن و مقام هر انسانی است. اکثر صاحب‌نظران از احترام به عنوان «یک قانون طلایی» یاد می‌کنند. صداقت به معنی گفتار و کردار صحیح است. فرد ممکن است چیزی بگوید و به گونه‌ای دیگر عمل کند [۴]. در تحقیقی دیگر، دوازده ارزش اصلی بچه‌های پیشاهنگ برای بهبود سیرت آنان تعیین شده. با دارا بودن این ارزش‌ها، آنان می‌توانند دارای سیرت نیکو شوند. در این مطالعه، سیرت نیکو به عنوان جمع ارزش‌های اصلی فرد که اعمال او را هدایت می‌کند، تعریف شده است. منظور از "بهبود سیرت" تجربه کردن ارزش‌های اصلی در شش زمینه‌ی کلی خدا، جهان، کشور، جامعه، خانواده و خود است. سیرت نیکو، قرار گرفتن ارزش‌ها در عمل است. این ارزش‌ها به قرار زیر هستند:

۱. شهروندی: خدمت کردن و مسئولیت داشتن برای جامعه‌ی محلی و ملی.

۲. غمخواری: مهربانی و توجه به دیگران و نشان دادن علاقه به رفاه دیگران.
 ۳. همکاری: مفید بودن و کار با دیگران برای رسیدن به هدف مشترک.
 ۴. شجاعت: تهور و انجام آنچه درست است، بدون ترس از مشکلات یا پیامدهایش.
 ۵. ایمان: دارا بودن قدرت درونی و اعتماد به خداوند.
 ۶. بهداشت و سلامت: حفظ بهداشت و سلامت جسمی و ذهنی هر فرد.
 ۷. درستکاری: بیان حقیقت و ارزش مورد اعتماد قرار گرفتن را داشتن.
 ۸. پشتکار: چسبیدن به چیزی و رها نکردن آن، حتی با وجود مشکلات.
 ۹. نگرش مثبت: دارا بودن ذهن شاد و یافتن بهترین‌ها در تمامی شرایط.
 ۱۰. کاردانی: استفاده از منابع انسانی و سایر منابع به طور کامل.
 ۱۱. احترام: نشان دادن توجه و ارزش قائل شدن برای آن‌ها.
 ۱۲. مسئولیت‌پذیری: انجام وظایف نسبت به خدا، کشور، دیگران و خود.
- در مطالعه دیگری، پیترسون عناصر سیرت نیکو را به صورت زیر تعیین می‌کند [۱۲]. نگرش مثبت، شهروندی، غمخواری، اعتماد، ملاحظات انسانی، همکاری، شجاعت، ادب، تکیه‌گاه دیگران بودن، پشتکار، انضباط (خودکنترلی)، تلاش، شور و شوق، انصاف، بخشش، درستکاری، تواضع، صداقت، مهربانی، خوش‌بینی، شکیبایی، کاردانی، مسئولیت‌پذیری، خلوص، کار گروهی، تحمل و مدارا، مورد اعتماد بودن [۱۳]
- کریک پاتریک و لوک، سیرت را به عنوان یک ویژگی رهبری می‌دانند و عناصر آن را به این صورت بیان می‌کنند: تحرک (سعی و کوشش)، تمایل به هدایت دیگران، درستکاری و صداقت، اعتماد به نفس، توانایی شناختی و دانش در خصوص کسب و کار [۱۵].
- بارکر و کوی، هفت فضیلت برای رهبر مشخص کرده‌اند که عبارت‌اند از:
۱. صداقت: پیروی از کدهای اخلاقی استاندارد. فرد با صداقت هنگامی که با انتخاب‌های گوناگون مواجه می‌شود، همواره کار صحیح را انتخاب می‌کند.
 ۲. شور و اشتیاق: داشتن منبع انرژی در ذات خود که باعث می‌شود فرد نتایج فوق‌العاده کسب کند.
 ۳. شجاعت: تعیین هدف برای بلندمدت و قرار دادن افراد در آن مسیر بدون آنکه ترس مانع شود.
 ۴. غمخواری: توجه به رنج و ناراحتی یا رفاه دیگران و ارائه کمک و نشان دادن ترحم به دیگران.
 ۵. شوخ‌طبعی: توانایی آرزو کردن شادی برای دیگران و دیدن جنبه‌های مثبت امور منفی.

۶. تواضع و فروتنی: ویژگی که بر اساس آن، فرد افتادگی نشان می دهد و از تکبر دوری می کند.
۷. حکمت: پردازش تجارب و دانش همراه با قدرت به کارگیری آن ها به طور انتقادی یا کاربردی.

روش پژوهش

این مطالعه یک پژوهش توصیفی - تحلیلی میباشد که در آن سیرت نیکو مورد سنجش قرار گرفته است. در این مطالعه، برای سنجش سیرت نیکو، مؤلفه‌های هفت‌گانه سیرت که توسط باروکووی تعیین شده‌اند، مبنا قرار داد و پرسش نامه بر اساس مؤلفه‌های تواضع، شجاعت، صداقت، غمخواری، شوخ‌طبعی، شور و اشتیاق و حکمت تنظیم و از ۱ تا ۹ درجه‌بندی کرد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران سطوح متفاوت در "سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری" بودند. در این پژوهش پرسش نامه سنجش سیرت نیکو در میان ۶۰ نفر از مدیران این سازمان توزیع و جمع آوری گردید.

همچنین ارتباط سیرت نیکو با متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سابقه مدیریت و سن مورد سنجش قرار گرفت.

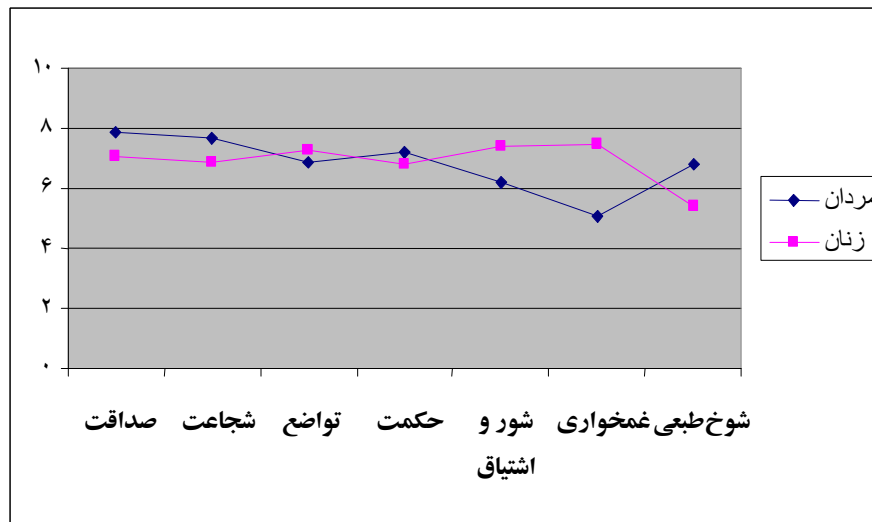
نتایج: یافته‌های حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نمرات مؤلفه‌های هفت‌گانه سیرت بالاتر از میانه (۵) می‌باشد.

جدول شماره ۱، میانگین و انحراف معیار هفت مؤلفه سیرت را نشان می‌دهد. میانگین نمرات در دامنه‌ای از ۶/۱ برای مؤلفه شوخ‌طبعی تا ۷/۵ برای مؤلفه صداقت مشاهده شد. مؤلفه‌های سیرت نیکو بر اساس معیاری از ۱ (خیلی کم) تا ۹ (خیلی زیاد) محاسبه شده‌اند.

جدول شماره ۱. میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های سیرت نیکو

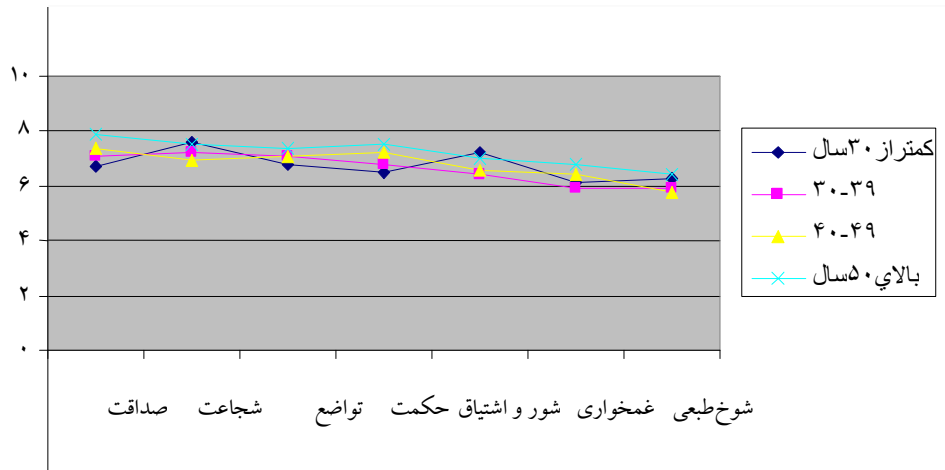
مؤلفه‌های سیرت نیکو	میانگین	انحراف معیار
صداقت	۷/۵	۱/۳
شجاعت	۷/۳	۱/۴
تواضع	۷/۱	۱/۶
حکمت	۷	۱/۳
شور و اشتیاق	۶/۸	۱/۵
غمخواری	۶/۳	۱/۴
شوخی‌طبعی	۶/۱	۱/۶

در این مطالعه تنها متغیرهایی که از لحاظ آماری نتایج معناداری ($P=0/05$) دارند، گزارش شده-اند. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده نشان می‌دهد نمرات مردان به طور معناداری در این هفت مؤلفه بالاتر از زنان است ($P=0/05$). همانطور که نمودار ۱ نشان می‌دهد، زنان در نمره غمخواری و شور و اشتیاق بالاتر از مردان هستند.



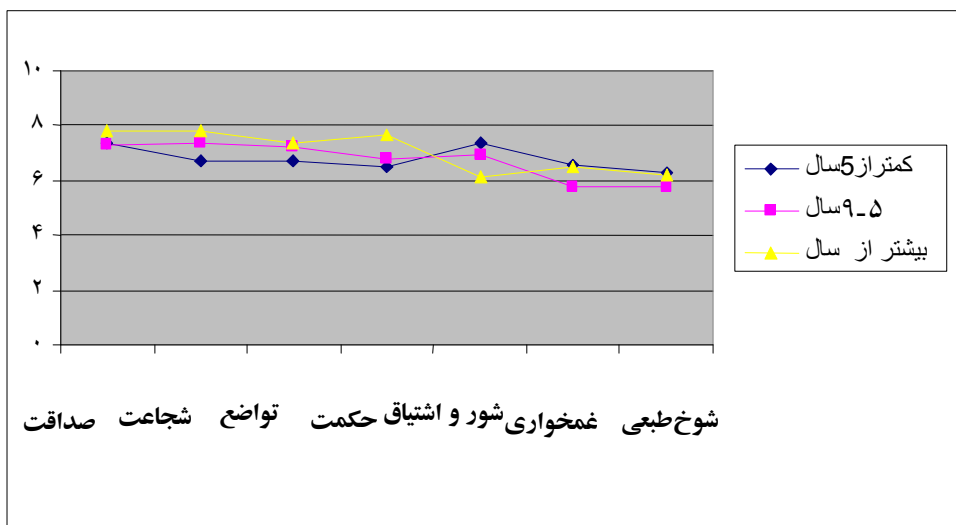
نمودار ۱. هفت مؤلفه سیرت نیکو از لحاظ جنسیت

نتایج ANOVA یکطرفه، تفاوت معناداری در نمره‌های صداقت بر اساس سن پاسخ‌دهندگان ($P=0/05$) را نشان می‌دهد. پاسخ‌دهندگان با سن ۵۰ سال و بیشتر، در مقایسه با ۳۰-۳۹ ساله‌ها و کمتر از ۳۰ ساله‌ها به طور معناداری سطح بالاتری از صداقت و حکمت را داشته‌اند.



نمودار ۲. هفت مؤلفه سیرت نیکو از لحاظ سن

نتایج آزمون ANOVA یکطرفه، نشان داد که تفاوت معناداری در نمرات شجاعت و حکمت و سال های مدیریت افراد وجود دارد. به طوری که میانگین نمرات حکمت و شجاعت پاسخ دهندگانی که سابقه اجرایی پنج سال و کمتر داشتند، به طور معناداری در مقایسه با آن هایی که ۹-۵ و بیشتر از ۱۰ سال سابقه مدیریت داشتند، در سطح پایین تری بود.



نمودار ۳. هفت مؤلفه سیرت نیکو از لحاظ سالهای مدیریت

نتیجه‌گیری

هدف از بهبود سیرت فراهم نمودن محیطی است که در آن تمامی افراد دست‌اندرکار مراقب یکدیگر بوده و با یکدیگر رفتار احترام‌آمیز داشته باشند. بهبود سیرت و جلوگیری از قلدری دست در دست یکدیگر دارند و به یکدیگر مربوطند [۲]. پیترسون و سلیگمن بیان می‌دارند که ساختن سیرت شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن‌تر شدن فرد بهبود می‌یابد. بویژه آنان ادعا می‌کنند که سیرت نیکو می‌تواند پرورش داده شود و اینکه سیرت قوی پایه و اساس شرط انسان بودن است. مطالعات اخیر اهمیت سیرت را برای تعاملات و فعالیتهای انسانی مورد تأکید قرار می‌دهد [۱۵]. در حالیکه افراد مسئول بهبود سیرت خود هستند، رهبران مسئول تشویق، حمایت و ارزیابی تلاشهای افرادشان در این زمینه هستند [۱۶]. دو دلیل مهم برای آموزش سیرت نیکو به کارکنان وجود دارد: اول، سازمان و جامعه دموکراتیک شدن نیازمند مشارکت مدنی افراد با اخلاق است. آموزش سیرت نیکو بایستی تلاش آگاهانه و بلندمدت خانواده‌ها، مدارس، مدیران و دست‌اندرکاران جامعه برای کمک به درک افراد جوان از ارزشهای اخلاقی و رفتار بر اساس آن داشته باشد. دوم، آموزش سیرت نیکو به یادگیری افراد نیز کمک می‌کند. ویژگی‌هایی مثل به فکر دیگران بودن، مسئولیت‌پذیری، احترام به خود و دیگران، انصاف، مورد اعتماد بودن، شهروندی، خودکنترلی و سلامتی و امنیت محیط‌های حامی یادگیری را بهبود می‌بخشد [۱۱].

هیأت آموزشی ایالت میشیگان در خصوص بهبود سیرت توصیه‌های زیر را سودمند می‌داند:

۱. ارتقاء ارزشهای اخلاقی اصلی به عنوان مبنای روابط سالم و سیرت نیکو ارزشهای اخلاقی مورد نظر در بحث قبل بیان شدند.
۲. تعریف و تعیین سیرت نیکو بطور جامع شامل درک، خودباوری، مهارتهای اجتماعی و حمایت‌های محیطی.

برنامه آموزش سیرت نیکو باید به افراد فرصتهایی برای بهبود درک افراد به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار در خصوص مشکلات واقعی و باور به توانایی‌شان برای عمل کردن بر اساس ارزشهایشان فراهم نماید. افراد باید فرصت بهبود مهارتهای زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش دادن همدلانه، کمک کردن به دیگران و درخواست کمک کردن از دیگران، خودارزیابی، تصمیم‌گیری، نفوذ به کمک تجزیه و تحلیل، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند. جو روانی سازمان باید استفاده از این مهارتها را مورد حمایت قرار دهد. باید به افراد فرصت استفاده از این مهارتها برای خدمت به سازمان داده شود.

۳) استفاده از رویکردی جامع، آگاهانه و فعال در بهبود سیرت نیکو

ارزشهای اصلی باید در فرایندهای ارزیابی و آموزشی، رویه‌های انضباطی و ... منعکس شوند. آموزش سیرت نیکو باید فرصتی فراهم نماید برای گفتگوی احترام‌آمیز و شفاف در مورد معضلات اخلاقی در سازمان.

(۴) ایجاد محیطی که افراد به فکر هم باشند.

بهبود سیرت نیکو تنها در بافتی صورت می‌گیرد که افراد به فکر یکدیگر باشند و هر فردی امنیت را تجربه کنند و احساس تعلق به دیگران داشته باشند و بتواند به معنادار شدن کار کمک نماید. مطالعات نشان داده است که اغلب قلدری در رد کردن واقعیت یادکرد درست تفاوت‌های نژادی، قومی، جنسیتی، طبقه اقتصادی- اجتماعی و ناتوانی ریشه دارد. جو روانی هر سازمانی باید به صورت احترام متقابل، انصاف و همکاری باشد.

(۵) برای افراد فرصت عمل اخلاقی فراهم شود.

دستاندرکاران و مدیران سازمان و جامعه باید فرصت‌های متنوع و زیادی برای اعمال ارزشهای اصلی در وضعیت‌های زندگی واقعی فراهم نمایند. با یادگیری خدمت‌رسانی، افراد به رفاه دیگران کمک کرده و پیامد تلاششان به آنان منعکس می‌شود. تمامی افراد یک سازمان باید فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری در خصوص معضلات اخلاقی سازمان داده شود به نحوی که آنان بتوانند یاد بگیرند چگونه رهبری به سبک اخلاقی را اعمال کنند.

(۶) پرورش رهبران اخلاقی و حمایت بلندمدت از آنان

برنامه آموزش سیرت نیکو هنگامی مؤثرتر است که تغییر فرهنگ وسیع سازمان مد نظر باشد. به منظور تغییر پایدار در فرهنگ سازمان، حمایت بلندمدت مورد نیاز است. در سازمان همچنانکه کمیته‌های گوناگون وجود دارد، لازم است کمیته‌ای برای پشتیبانی از تلاشهای آموزش سیرت نیکو تشکیل شود. ضرورت دارد که در این کمیته افراد گوناگونی از همه سطوح سازمان حاضر باشند.

(۷) الگو بودن مدیران

افراد به کمک الگو یاد می‌گیرند. مدیران باید مدل همان ارزشهایی که می‌خواهند پرورش دهند باشند [۱۱].

علاوه بر نکات فوق صاحب‌نظران مدیریت برای بهبود سیرت توصیه‌هایی داشته‌اند:

رهبران با سیرت نیکو به قول خود وفا می‌کنند [۱۷]. رهبری که گفتار و کردارش هماهنگ است اعتبار بیشتری بدست می‌آورد [۸]. رهبران در تعهداتی که قبول می‌کنند باید احتیاط نمایند. اغراق نکنند یا بیش از حد وعده ندهند. اگر نمی‌توانند به تعهدات خود عمل کنند، نباید قول بدهند.

رهبران با سیرت نیکو با دیگران محترمانه رفتار می‌کنند. «آنان نمی‌توانند در بالا لب‌خند و در پایین لگد بزنند» [۱۷].

این رهبران به افراد از دریچه‌ی مثبت نگاه می‌کنند. آنان فرض می‌کنند که دیگران نیت خوب دارند.

رهبران با سیرت نیکو همواره در حال آموختن هستند. آنان به کارهای جدید دست می‌زنند و خود را به طور سریع با تغییرات محیطی سازگار می‌کنند. افراد سرانجام شبیه رهبرشان خواهند شد [۹].

این رهبران همواره تلاش می‌کنند خود را بهبود بخشند. آنان به بازخورد توجه کرده و بر اساس آن اقدام می‌کنند [۱۷].

نتیجه‌گیری

مدیران تأمین اجتماعی "شهرکرد" صداقت را یکی از ویژگی‌های کلیدی سیرت نیکو تلقی می‌کنند. صداقت ویژگی مهمی برای مدیران به عنوان رهبر اخلاقی محسوب می‌شود. دومین ویژگی سیرت نیکو، شجاعت با میانگین ۷/۳ است. چون این داده‌ها به وسیله فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرند، به بررسی بیشتری با حجم نمونه وسیع‌تر برای اعتبار این مؤلفه‌ها و تعمیم آن‌ها به همه سازمان‌های کشور نیاز است.

در تمامی جنبه‌های سیاسی - اجتماعی، بازرگانی، آموزشی، مذهبی و سرگرمی، سیرت فرد در تحت تأثیر قرار دادن ماهیت و کیفیت تعاملات مثبت و منفی انسانی، نقش مهمی بازی می‌کند. مسلماً سیرت فرد تعیین می‌کند که او چه کسی است و چگونه با دیگران تعامل دارد. سیرت نیکو از رفتارهای نامطلوب در سازمان جلوگیری می‌کند و محیط مناسب یادگیری را گسترش می‌دهد. رفتارهای نامطلوب مثل خشونت، نیرنگ، ترور شخصیت، مشکلات انضباطی، قلدری کردن و ... با بهبود سیرت افراد کاهش و محیط‌های یادگیری گسترش می‌یابند و سازمان به سوی سازمانی یادگیرنده و یاددهنده تغییر جهت می‌دهد.

سیرت رهبر، منبع کلیدی و با نفوذی در بهبود فرهنگ سازمان است. بنابراین حیاتی است که مدیر از ابعاد سیرت خود (نقاط ضعف و قوت) آگاه باشد. علی‌رغم اهمیت سیرت برای رفتار رهبران و مدیران، شواهد تجربی کمی در مورد سیرت آنان در سازمان وجود دارد. هسل بین بیان می‌دارد که رهبری معین می‌کند فرد چگونه باشد، نه اینکه چگونه کار کند. به عبارت دیگر، رهبری در مورد سیرت نیکو داشتن است. بنیس، از اندیشمندان بنام مدیریت و رهبری، سیرت را مهم‌ترین ویژگی رهبر می‌داند. اگر فردی بخواهد رهبر شود، باید بر درون خود تمرکز کند. اگر بتواند بر درون خود مدیریت کند، در برون هم می‌تواند همان فردی شود که خود می‌خواهد.

منابع

1. Beller, James, and Stoll, Scott (2004), "Value- Judgment Inventory", Analysis of the Portuguese Version, Poster Presentation At The Association For The Advancement of Applied Sport Psychology Conference. Minneapolis, MN.
2. Boston, University (2008), "Bullying Prevention and Character Development Go Hand In Hand", Viewable at: www.forcharacter.com.
3. Brody, Steven, and Siegel, Martin (2001), "The Evolution of Character", First Edition, Madison, CT: International Universities Press, Inc.
4. Doty, Joseph (2008), "Sports Build Characters?", *Journal of College and character*, 2, (3).
5. Harder, Pastor (2008), "Character Assassination- Bloodless Murder, Viewable", at: www1.newhope.bc.ca.
6. Hybels, Bill (2008), "Character, Viewable", at: www.Christianbook.Com
7. Marrella, Layne (2001), "In Search Of Ethics", Sanford, FL; DC Press.
8. Maxwell, John (2005), "Communicating with Character", viewable at: www.euquest.com
9. (2007), "The 21 Indispensable Qualities Of A Leader", viewable at: [www.ansc.purdue.edu/courses/communication skills](http://www.ansc.purdue.edu/courses/communication_skills).
10. (2008), "How Character Sustains Leaders", viewable at: www.neelraman.Com/blogtest/leadership.
11. Michigan State Board of Education (2004), "Policy on Quality Character Education", Viewable at: www.Character.Org.
12. Peterson, Christopher, and Seligman (2004), "Character Strengths And Virtues: A Handbook and Classification", First Edition, Oxford University Press.
13. Peterson, Christopher (2008), "Character Development", Viewable at: www.education_planner.org/education.
14. Riser, Steven (2008), "Christ-like Character Development", Viewable at: www.ankerbertg.com
15. Sarros, James; Cooper Brian and Anne Hartigan (2006), "Leadership And Character, Leadership And Organizational Development Journal", 27, (8).
16. Snider, Don (2008), "Character Development Within The Army Profession", Viewable at: [www.strategic studies institute.army.Mil](http://www.strategic_studies_institute.army.Mil).
17. Zenger, John and Joseph Folkman (2004), "The Handbook For Leaders", First Edition, New York, NY: Mc Graw- Hill.