

Editorial

Ethical Leadership and Organizational Excellence

Mahmoud Abbasi¹, Forouzan Akrami^{1*}

1. Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Email: ijbioethics@gmail.com

Please cite this article as: Abbasi M, Akrami F. Ethical Leadership and Organizational Excellence. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 7-8.

سرمقاله

رهبری اخلاقی و تعالی سازمانی

محمود عباسی^۱، فروزان اکرمی^{۱*}

۱. مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

از تحقیقات انجام شده می‌توان چنین نتیجه گرفت که شخصیت و رفتار اخلاقی هر دو به عنوان استانداردهای اخلاقی بر اثربخشی رهبری اخلاقی در رقابت و پیشرفت سازمان‌ها نقش دارند. با این وجود، رهبری اخلاقی همچنان تا حد زیادی ناشناخته مانده است و فرصت‌هایی را برای محققان، جهت بررسی نحوه افزایش اثربخشی آن فراهم نموده است.

امروزه تمرکز محققین روی ساختار نوظهور رهبری اخلاقی و مقایسه این ساختار با مفاهیم مرتبط که یک دغدغه مشترک برای بعد اخلاقی رهبری دارند. به عنوان مثال رهبری معنوی، قابل اعتماد و تحول‌گرا می‌باشد (۱)، اگرچه فلاسفه در پاسخ به چگونگی رهبری اخلاقی، با یک رویکرد هنجاری بر این باورند که «باید به این سؤال پاسخ داد که رهبران اخلاقی چگونه رفتار می‌کنند» (۲)، نتیجه تلاقی اخلاق و ادبیات رهبری، گزاره‌هایی درباره پیشایندها و پیامدهای رهبری اخلاقی است. برای مثال تحقیقات ارتباط بین اثربخشی رهبری با منش‌های اخلاقی رهبر نظیر صداقت، درستی و امانتداری را نشان داده‌اند. همچنین ارتباط بین شیوه‌های اثربخش رهبری با اعتماد شناختی (مراقبت در کار و حرفه‌ای بودن) مشاهده شده است (۳).

محققین در تحقیقات اکتشافی و مصاحبه‌های خود به این نتیجه رسیدند که تعدادی از ویژگی‌های فردی با رهبری اخلاقی مرتبط هستند. تصور بر این است که رهبران اخلاقی صادق و قابل اعتماد هستند. فراتر از آن، رهبران اخلاقی به عنوان تصمیم‌گیرندگان منصفانه و اصولی دیده می‌شدند که از مردم و جامعه مراقبت می‌کنند، کسانی که در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود اخلاقی رفتار می‌کنند. محققان این ویژگی را به عنوان جنبه شخصیت اخلاقی، رهبری اخلاقی توصیف می‌کنند که ادراک ناظران از خصوصیات فردی و شخصیت و انگیزه نوع‌دوستانه رهبر را نشان می‌دهد، اما Treviño و همکارانش بعدی به نام مدیر اخلاقی را معرفی کرده‌اند که این جنبه از رهبری اخلاقی بیانگر تلاش‌های پیشگیرانه رهبر برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی پیروانش است. مدیران اخلاقی با ارائه یک پیام اخلاقی و ارزشی از طریق ایفای نقش و رفتار اخلاقی و استفاده از نظام پاداش، اخلاق را به عنوان بخشی صریح از برنامه رهبری خود می‌سازند (۴). بنا بر تئوری یادگیری اجتماعی، افراد از طریق توجه به نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای الگوهای معتبر و جذاب یاد می‌گیرند (۵). مطالعات انجام شده تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی و رفتار شهروندی کارکنان و پیامد تعالی سازمان را نشان داده‌اند (۶).

References

1. Brown ME, Treviño LK. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 2006; 17(6): 595-616.
2. Ciulla JB. Ethics, the heart of leadership. USA: ABC-CLIO; 2014.
3. Dirks KT, Ferrin DL. Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied Psychology* 2002; 87(4): 611-628.
4. Treviño LK, Brown M, Hartman LP. A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations* 2003; 56(1): 5-37.
5. Bandura A. Social foundations of thought and action. Great Britain: Englewood Cliffs, NJ; 1986.
6. Zhu W, Avolio BJ, Riggio RE, Sosik JJ. The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly* 2011; 22(5): 801-817.