

国外关于伦理领导的研究

孙利平¹,凌文铨²,方俐洛³

(1. 广东金融学院 劳动经济与人力资源管理系,广州 510521;
2. 暨南大学 管理学院,广州 510632;3. 中国科学院 心理所,北京 100101)

摘要:已有研究证实,伦理领导与领导有效性呈显著正相关,因而,伦理领导还将引起更多学者的兴趣。并且考虑到西方的伦理领导与中国背景下的德行领导在某些方面接近,因而,我们也需要关注西方伦理领导研究的进展。伦理领导是西方理论界近些年来刚刚兴起的一个研究课题,已引起了越来越多学者的关注。伦理领导研究从概念与结构、组织伦理氛围和组织伦理价值观、道德资本、下属的工作态度和行为等方面分析了伦理领导的作用效果。

关键词:伦理领导;道德行为;领导有效性

中图分类号:C933-05 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-8594(2009)03-0151-04

近些年来,西方企业界和政府、体育、甚至宗教组织的一系列道德丑闻的曝光,引起了人们对领导伦理的深切关注。因领导者的道德问题所引发的组织形象受损、遭致信任危机、以及企业衰落甚至倒闭等,使人们对选择和开发组织中的伦理领导有着强烈的动机,伦理领导成为西方理论界一个新的研究课题。

一、伦理领导的概念界定

关于伦理领导的概念,最初,西方学者更多地是从“什么是有道德的领导者”这一角度来界定。首先是由哲学家从一个规范的角度提出:伦理领导是指有道德的领导者应该怎么做。在组织行为学领域,Heifetz(1994)通过对许多著名领导人的观察及自己多年的工作经验总结,对“怎样才能成为以德服人的领导者”这个问题提出了一些独特的看法。Heifetz认为,领导者的职责就是帮助下属应对变化;领导者应利用威信帮助下属在飞速变化的工作环境和社会背景下处理价值冲突,激励下属勇于面对棘手问题;领导者应提供一个“有把握的环境”,充满信任。有

了领导者的这种支持,下属才会感到安全,勇敢地面对困境。该观点从领导者与下属互动这一领导定义出发,指出了领导者如何对下属实现伦理领导^[1]。

也有学者通过对组织成员的访谈来了解和探讨“什么样的领导者是有道德的领导者”这个问题。例如,Treviño等人(2000,2003)对不同行业的经理人员进行结构化访谈发现,领导者的一些个体特征能够反映其伦理领导。例如,伦理领导者被认为是正直和可信赖的,他们也是公平、有原则的决策者,他们关心他人和社会的利益,他们在个人生活和职业活动中表现出道德行为等^[2]。

以上这些研究者主要是从伦理领导者的行为表现和特征方面来理解和说明伦理领导,认为有道德的领导者正直诚实、体恤、关爱社会,他们作出公平、有原则的决策,有道德的领导者也经常与下属交流道德、设置明确的道德标准,并采取奖惩措施以确保这些标准得以执行等。

此外,对于伦理领导,也有学者从伦理领导的作用的角度来理解,认为伦理领导是一种存在于领导者与被领导者之间的双向作用、内在的道德关系,通

收稿日期:2009-02-05

基金项目:国家自然科学基金项目《德行领导与破坏性领导研究》(70871053);广东省高校文科基地创新团队项目资助(07JDTDXM63004)阶段性成果

作者简介:孙利平(1978-),女,山东成武人,管理学博士,从事组织行为学与人力资源管理研究;凌文铨(1941-),男,安徽凤阳人,教授,博士生导师,从事组织行为学、人力资源管理及跨文化比较研究;方俐洛(1940-),女,湖北武汉人,研究员,博士生导师,从事应用心理学和组织行为学研究。

过领导者与被领导者的相互作用,促使个人道德不断成长,并形成良好的有道德的组织文化和氛围。例如,Meda (2005)通过对企业高层管理人员的访谈发现,这些企业管理者通常将伦理领导定义为:榜样领导,道德行为的模范角色,在商业事务中激励部属作出道德反应^[3]。Brown 等人(2005)认为,伦理领导是指领导者通过个人行为和在人际关系中展现出合乎规范的行为,并通过双向交流、强化和决策制定,来激发下属的这类行为^[3]。以上这些定义中不仅包含了伦理领导中的道德人的方面,即领导者的个性特质、品德和利他动机、行为等,也包含了伦理管理的内容。伦理管理反映了领导者影响下属道德行为的前摄性(proactive)努力,即领导者通过交流和传达道德价值观方面的信息,在领导过程中明确地体现道德行为,通过榜样作用和奖惩系统,引导下属作出道德反应。

二、伦理领导的结构与测量

为了加深对伦理领导的理解,许多学者对伦理领导的内容结构进行了探讨。Brown et al. (2005)以 MBA 学员为样本进行调查,编制伦理领导量表,采用因素分析,最终得到 10 个条目的单因子结构(条目如:惩罚侵犯伦理道德标准的员工;以伦理道德的方式引导自己的个人生活;倾听员工的心声;将雇员最大的利益放在心上;公平;值得信赖等)。从该研究可以看出,西方的伦理领导研究尽管一定程度上受到学者们对商业伦理、道德研究的影响,但伦理领导作为“应用领导力理论指导实践以建立一个更人性化、更公平的社会”的一个方法、一种努力,其内容不止包含对商业伦理道德的遵守,也包含着组织内上下级之间的道德关系,以及人际关系中鼓励坦诚、关心、互惠的处世原则。关于这一点,在其他一些关于伦理领导构念的理论研究中也有明显的体现。

例如,Kanungo (2001)特别指出,领导者,只有当他们存在关心他人的动机,当他们的行动无一例外地由“为了他人的利益”理念指引时(即使有损个人利益),他们就是伦理领导者。伦理领导的最大动机是利他的,而不是利己的^[5]。Aikman(2003)对医疗卫生组织的领导者和员工进行访谈,发现这些领导者均强调伦理价值观是伦理领导的基本元素。这些伦理价值观具体包含尊重、公平、诚实。并且,员工与领导者定义伦理领导的方式基本相同,价值观

作为伦理领导的一部分也被特别强调,这些价值观包括公正、诚实、可信赖^[4]。

在不同的文化环境里,伦理领导是不是有着共性的表现?就现有的文献来看,Resick、Hanges、Dickson & Mitcheluson (2006)对此问题进行了实证探讨。研究者们使用全球领导和组织有效性课题(Global Leadership and Organizational Effectiveness)的数据得出伦理领导的四个方面:品行正直诚实、利他、集体利益至上、鼓励。研究发现,在不同的文化里,这四个维度均有意义,这四个维度作为有效领导的要素得到了普遍认可。当然,他们也发现每一个维度在不同的文化环境里,得到认可的程度是不同的^[7]。因而,尽管伦理领导的这四个方面的内容看起来具有普遍性,但是,对于伦理领导的关键方面可能会随文化的不同而有差异。并且,GLOBE 的数据并不包含伦理领导构念的所有要素。但是,在逐渐形成的全球商业环境里,该研究对组织在不同的文化环境里实施伦理领导计划,为有效管理外国员工提供了有意义的参考。

三、伦理领导的作用效果

实践和理论研究已证实,伦理领导能够带来一系列积极的影响效果,可以帮助人们摆脱一些道德困境。

(一)伦理领导影响组织伦理氛围和组织伦理价值观的形成、以及被领导者的道德行为。组织伦理氛围和伦理价值观是组织内关于什么是道德行为和如何处理道德问题的共同认识和共同信念(Schein, 2004)^[5]。领导的作用是引导和激发被领导者向着一定的目标努力,在扮演这种角色时,领导者影响着公司文化和组织的伦理氛围。因为员工会模仿组织中领导者的行为,如果领导者行为符合道德标准,员工的行为也将是道德的,如果领导者的行为是非道德的,员工可能会认为这种非道德的行为被许可。并且,领导者在进行决策和实施组织目标的过程中,可以通过制定各种政策、程序,并通过各种实践和惯例来倡导和培育组织的伦理氛围和伦理价值观念。这种伦理氛围和伦理价值观念使组织成员在处理组织、自身与各种利益相关者的关系时会意识到自己的道德义务,进而采取道德行为。

(二)领导者的道德是一种资本。道德资本是指道德投入生产增进社会财富的能力,可表现为能带来利润和效益的道德理念及其行为。道德资本会因

为经济活动主体高尚的品德及其价值取向,努力改变实物资本或货币资本的投资方式、投资方向,进而获取效益(Sison,2003)^[9]。领导者在领导过程中所展现的优秀品质和美德可以视为领导者的道德资本。因为此时它们不仅是一种财富形式,而且也是领导者个人身上积累和发展起来的具有生产力的能力和力量。而缺乏道德会使领导者丧失信任和威信,也会使他们失去道德影响力和感召力,也不具有道德分析力、道德组织力,更不会明白道德在经济运作中的渗透机制。

(三)伦理领导影响到下属的积极态度与行为。最近的实证研究证实了伦理领导与下属的一些积极的态度和行为相联系。例如,Brown et al.(2005)发现,伦理领导者的公平、原则性强、诚实、可信赖、关爱他人和社会,能够预测下属的领导满意度、工作投入程度、感知到的领导有效性、角色外行为、自愿向管理层报告问题和提供建议等。并且,伦理领导也与对领导者的信任呈显著正相关。Rooplekha & Damodar(2004)的研究发现,在伦理领导之下,很少出现下属操纵、绩效欺骗和资金浪费等现象;并且,有道德的领导者提高了下属的工作绩效、工作参与度和情感承诺,降低了下属的机会承诺^[10]。

四、Brown 等人(2006)的伦理领导理论模型的初步建构

Brown 等人(2006)根据学者们对道德和领导的研究、以及自己对伦理领导的研究,依据社会学习理论,提出了一些规范的理论命题,初步构建了伦理领导的理论模型^[11](见下图1)。

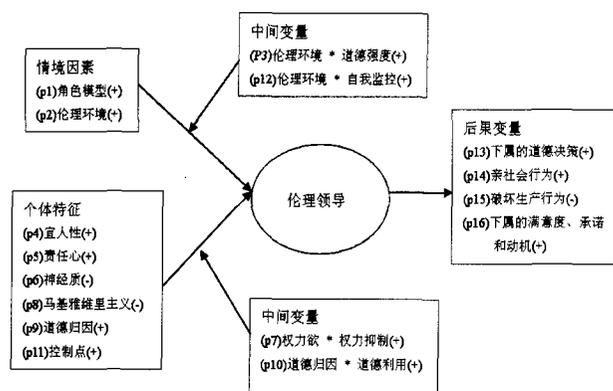


图1 伦理领导的理论模型

该模型表明一些个体因素和组织内情境因素对伦理领导的影响作用,并指明了一些中间变量在两

者之间可能起着调节作用,最后分析了伦理领导所带来的影响后果。主要理论假设如下:

1. 情境因素及其中间变量对伦理领导的影响作用

(1)在一个管理者的职业生涯中,如果近距离有道德榜样的引导,他更可能会实施伦理领导。因为一个人通过观察有道德的角色模型的行为及行为结果,能够认同、内化这个榜样的价值观和态度,并效仿其行为。

(2)支持和鼓励道德行为的伦理环境会强化组织中伦理领导的开发和维持。因为这样的组织提供了支持道德行为的正式政策、非正式规范等,并强化了道德行为。在这种环境里,管理者明白伦理领导是组织期望的,并且他们有更多的机会去效仿伦理领导模型。

(3)伦理情境与伦理环境的相互作用影响到伦理领导,伦理情境的强度(后果的严重性和社会舆论)有可能增强伦理环境和伦理领导的关系。

(4)自我监控会调节伦理环境与伦理领导的关系。自我监控是个体根据外部环境因素调整自己行为的能力。与低自我监控者相比,高自我监控者更可能根据伦理环境的要求而调整自己的行为。

2. 个体特征及其中间变量对伦理领导的作用

(1)伦理领导也可能与领导者的个体特征有关,如宜人性、责任心、神经质、控制点等。其中,宜人性反映了主体的可信赖、利他和合作的倾向,这一特征可能对伦理领导有强烈的影响;高度负责的个体有更多的自控和仔细的计划,也更值得信赖,因而,有责任心的个体更可能被看成是有道德的领导者;神经质反映了个体体验消极情感的倾向,如愤怒、害怕、焦虑,有神经质的领导者过于敏感,易对他人产生敌对情绪,因而,这种特质的个体几乎不可能成为一个有吸引力的可信赖的榜样;就控制点来看,与外控型的领导者相比,内控型的领导者更可能展现高水平的伦理领导;马基雅维里主义者善于使用权术操纵别人来完成自己的目标,他们很少信任别人,同样,也不被别人信任,因而,马基雅维里主义特质的个体与伦理领导应该呈负相关。

(2)领导者的道德推理判断水平也将会显著地影响着伦理领导。人的道德发展水平经历了几个渐次递进的阶段。一个人在道德发展阶段上达到的阶段越高,就越倾向采取符合道德的行为。因而,在道德问题上有能力作出更高水平的判断推理的个体将

更有可能在他们的领导角色中体现出道德行为。

(3)权力的控制使用(权力抑制)将会增强对权力的需要与伦理领导的关系。研究表明,在领导者对于权力的需要方面,为了自我利益拥有权力的个体与利用权力为他人服务的个体相比,后者能够更有效地领导。

(4)道德利用将会增强道德推理判断与伦理领导的关系。因为个体不仅在道德推理判断水平上存在差异,而且在道德决策中利用道德原则的能力上也存在差异。一个人有能力作出道德判断并不表明他有积极的道德行为表现,除非这种能力得以应用,使得人们能够观察到,并进而能够从中学习。

3. 伦理领导对员工态度和行为的影响

该模型认为,伦理领导者的诚实、可信赖、公平、原则性强、关爱员工和社会将会影响到下属的积极态度和行为,如下属的满意度、动机、组织承诺、工作投入程度、角色外行为、亲社会行为和道德决策等。

Brown等人(2006)的伦理领导理论模型建立在已有的领导和伦理研究基础上,具有丰富的内容。但是,在探讨伦理领导的影响因素时,该模型主要关注领导者的个体因素和组织中的情境因素,而领导者的个体因素和组织的情境因素可能还不足以说明伦理领导实施的原因,因为一个领导者不管其个性特征如何,不管其职位高低,其实施伦理领导可能也与一定的社会环境、文化因素等有关。

五、研究展望

当前,伦理领导在西方理论界还是一个崭新的课题。严酷的现实使得各类组织迫切想了解如何选择、开发和留住有道德的领导者。西方关于伦理领导的研究尽管起步比较晚,但发展较快。

目前,由于伦理领导的研究还处于刚刚兴起阶段,学者们对伦理领导的概念界定不同。尽管有学者提出了伦理领导的构念,并编制了测量工具,但总的来看,这些研究还处于起步阶段,还需要继续加强伦理领导内容结构的研究,尤其是加强不同类型组织的伦理领导的内容结构的研究。

学者们探讨分析了影响领导者实施伦理领导的各种因素,尤其关注领导者的个体因素和组织情境因素,但对这些方面的探讨还缺乏实证研究。并且,关于影响因素对伦理领导的作用机制、以及伦理领导对后果变量的作用机制的研究也较缺乏,还需要

继续加强对影响因素与伦理领导之间以及伦理领导与后果变量之间的中介变量和调节变量的研究。

已有研究证实,伦理领导与领导有效性呈显著正相关,因而,伦理领导还将引起更多学者的兴趣。并且,考虑到西方的伦理领导与中国背景下的德行领导在某些方面接近,因而,我们也需要关注西方伦理领导研究的进展。

参考文献:

- [1] Heifetz, R. A. Leadership without easy answers. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994.
- [2] Treviño, L. K. Hartman, L. P. & Brown, E. M. Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 2000:42, 128, 142.
- [3] Meda, A. K. the Social Construction of Ethical Leadership, a dissertation of Ph.D, Benedictine University 2005.
- [4] Brown, M.E, Treviño. L.K, & Harrison. D.A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2005:97, 117, 134.
- [5] Kanungo, R. N. Ethical values of transactional and Canadian Journal of transformational leaders. *Administrative Sciences*. 2001, 18(4):257-265.
- [6] Aikman, P. A. Towards ethical leadership in healthcare. A dissertation for the Degree of Masters of Arts in Leadership and Training. Royal Roads University, 2003.
- [7] Resick, C.J. Hanges, P.J. Dickson, M. W. & Mitchelson, J. K. A Cross - Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*. 2006, 63 (4):345-359.
- [8] Schein, E.H. *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. 3rd Ed. San Francisco, CA: Jossey - Bass, 2004.
- [9] [西班牙]阿来霍·何塞·G·西松. 领导者的道德资本——为什么美德如此重要[M]. 于文轩, 丁敏, 译. 北京:中央编译出版社, 2005.
- [10] Rooplekha, K. & Damodar, S. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*. 2004, 49(1):13-26.
- [11] Brown, M.E. & Treviño, L.K. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 2006:17, 595, 616.

[责任编辑:乔兴华]