



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

رهبری اخلاقی و قضاوت اخلاقی پیروان: نقش پاسخگویی و خود-رهبری دریافت

شده (یا مشاهده شده‌ی) پیروان

چکیده: یک مدل دو مرحله‌ای ایجاد و برای توضیح چگونگی ارتباط رهبری اخلاقی با قضاوت اخلاقی پیروان (یا مطیعان) در یک زمینه‌ی سازمانی آزموده شد. با توجه به نظریه‌ی یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی برای ترویج خود-رهبری پیروان با تمرکز بر اخلاق، در نظر گرفته شد. مشخص شد که دریافت (یا ادراک) پاسخگویی (یا مسعولیت) پیروان برای این رابطه کاملاً لازم است. در مرحله‌ی دوم، رابطه‌ی بین خود-رهبری متمرکز بر اخلاق و قضاوت اخلاقی در سیستم تصمیم‌گیری دوگانه شرح داده شده و مورد آزمون قرار گرفت. خود-رهبری متمرکز بر اخلاق تنها زمانی با قضاوت اخلاقی در ارتباط بود که پیروان از قضاوت فعال در تضاد با شهود خود استفاده کنند. این، این پشتیبانی را فراهم می‌کند که یک برنامه‌ی (یا کاربرد) آگاهانه از خود-رهبری متمرکز بر اخلاق منجر به قضاوت اخلاقی بالاتری (یا قوی‌تری) می‌شود. مفاهیم نظری و عملی و همچنین فرصت‌های پژوهشی آینده بحث می‌شوند.

کلمات کلیدی: رهبری اخلاقی، پاسخگویی دریافت شده، خود-رهبری، قضاوت اخلاقی.

پیش‌گفتار

دهه‌ی ۱۹۷۰ با رسوایی‌های رشوه‌خواری همراه بود، دهه‌ی ۱۹۸۰ دارای رسوایی‌های صنایع دفاعی بود، و رسوایی‌های حسابداری اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰ و اوایل دهه‌ی ۲۰۰۰ در رسانه‌ها چیره شد. برای تقریباً ۲۰ سال، دستورالعمل‌های محکومیت فدرال ایالات متحده، سازمان‌ها را تشویق به توسعه‌ی برنامه‌های اخلاقی و سازگاری کرده‌اند (Izraeli and Schwartz 1998). در حالی که بیشتر قوانین و مقررات (مانند ساربانز-آکسلی) معرفی شده‌اند، رفتار غیراخلاقی همچنان در سازمان‌ها رخ می‌دهد. در سال ۲۰۰۹، برنارد مادوف اعتراف کرد که او چندین هزار سرمایه‌گذار میلیاردی را با آنچه که در حال حاضر به عنوان بزرگترین توطئه‌ی پونزی در تاریخ شناخته

شده است فریب داده است. در سال ۲۰۱۲، آر آلن استنفورد، به ۱۱۰ سال زندان برای کلاهبرداری از سرمایه گذاران بیش از میلیاردها دلار با توطئه‌ی پونزی متفکرانه‌ی خود، محکوم شد (هالزر ۲۰۱۲). علاوه‌براین، لورا پندرگست هولد، افسر ارشد سرمایه‌گذاری استنفورد، به سه سال زندان برای ممانعت تحقیقات فدرال این شرکت محکوم شد (لوزانو ۲۰۱۲). باعث این‌ها و سایر رسوایی‌ها، یک رهبر تجاری مفرد که به سرمایه‌گذاران مشتری و کسانی که با او کار می‌کردند، صدمه زد، بود.

نظریه‌ی رهبری اخلاقی، این را در نظر می‌گیرد که رفتار اخلاقی رهبران تجاری چگونه بر تصمیمات و اقدامات اخلاقی پیروان تاثیر می‌گذارد (Brown and Treviño 2006). بر طبق این نظریه، رهبران بر تصمیمات و اقدامات اخلاقی پیروان از طریق فرایندهای یادگیری اجتماعی، تبادل نظر اهمیت استانداردهای اخلاقی، فرایندهای تبادل اجتماعی، و استفاده از سیستم‌های مدیریت عملکرد برای مسعولیت‌پذیر بودن کارمندان برای رفتارشان، تاثیر می‌گذارند (Brown and Treviño 2006). تحقیقات نشان داده است که رهبری اخلاقی به آرامی بر رفتار منحرف پیروان تاثیر می‌گذارد و جو اخلاقی، واسطه‌ی رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و سوء رفتار پیروان است (Mayer et al. 2009, 2011). مطالعه‌ی ما، تحقیقات را بر فرایندهای نظریه‌پردازی شده‌ای که رهبری اخلاقی را به رفتار اخلاقی پیروان به دو روش متصل می‌کند توسعه می‌دهد. ابتدا، ما مسعولیت‌پذیری دریافت شده‌ی پیروان را به عنوان یک مکانیسم اتصال بین رهبری اخلاقی و خود-رهبری پیروان با تمرکز بر اخلاق، بررسی می‌کنیم. ما استدلال می‌کنیم که خود-رهبری پیروان با تمرکز بر اخلاق، یک آشکارسازی (یا جلوه‌ی) رفتاری از مسعولیت‌پذیری دریافت شده‌ی پیروان و فرایندهای یادگیری اجتماعی است که برای توضیح چگونگی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی پیروان نظریه‌پردازی می‌شود (Neck and Houghton 2006; Neck and Manz 2010; Stewart et al. 2011; Houghton 2006; Neck and Manz 2010; Stewart et al. 2011).

دوم، مطالعه‌ی ما رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و تصمیمات اخلاقی پیروان را بررسی می‌کند. براون و تراوینو (۲۰۰۶) پیشنهاد می‌کنند که رهبری اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی پیروان تاثیر می‌گذارد اما جزئیات فرایندهای

تصمیم‌گیری پیروان درگیر با تصمیمات اخلاقی پیروان را شرح نمی‌دهد. محققان رشته‌های مختلف چندین مدل تصمیم‌گیری اخلاقی را توسعه داده‌اند که اقدام به توصیف فرایندی می‌کند که افراد برای دستیابی به رفتار اخلاقی استفاده می‌کنند. اکثریت مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی، از چهار مرحله‌ی آگاهی، قضاوت، نیت‌ها و رفتار رست (۱۹۷۹، ۱۹۸۶) بهره می‌برند. اگرچه مطالعات نشان می‌دهند که این فرایند ممکن است مغرضانه و با انگیزه‌ی تولید توجیه بعد از واقعه برای اقدامات از قبل رخ داده باشد (Haidt 2001; Kuhn 1991; Perkins et al. 1991). علاوه‌براین، مدل چهار مرحله‌ای، رفتار اخلاقی بازتابی را در نظر نمی‌گیرد که بویژه در وضعیت‌های نامشخص یا بدون ساختار مهم است (Greenwald et al. 2009).

رینولدز (2006a) بر اساس این دو فرایند شناختی متمایز، از یک مدل عصبی برای توضیح اینکه افراد چگونه تصمیمات اخلاقی می‌گیرند استفاده می‌کند. مدل او بوسیله‌ی مطالعات انجام شده در زمینه‌ی روانشناسی شناختی و علوم اعصاب پشتیبانی می‌شود که شواهدی را ارائه می‌کنند که مغز شامل چندین سیستم پردازش اطلاعات است و هر رفتاری نتیجه‌ی مشارکت بین این سیستم‌ها است (باربی و سالمن ۲۰۰۷). اگرچه محققان، تنها به تازگی رویکرد این سیستم دوگانه را کشف کرده‌اند، به نظر می‌رسد که این رویکرد به‌طور طبیعی متناسب با شواهد رفتار شهودی و عمدی بشر است (راستیچینی ۲۰۰۸). مطالعه‌ی ما با تشخیص (یا اذعان) اینکه تصمیم‌گیری شامل فرایندهای فعال و انعکاسی است، چگونگی تاثیر فرایندهای تصمیم‌گیری شهودی و عمدی را بر روابط بین رهبری اخلاقی و قضاوت اخلاقی پیروان بررسی می‌کند. یافته‌های ما باید به نظریه‌ی رهبری اخلاقی، بوسیله‌ی افزایش شناخت چگونگی تاثیر رهبری اخلاقی بر تصمیم‌گیری و قضاوت اخلاقی پیروان کمک کند.

بررسی اجمالی نظری

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، ما مسیری بین رهبری اخلاقی و قضاوت اخلاقی پیروان ایجاد می‌کنیم. تعاریف ساختارهای نشان داده شده در شکل را می‌توان در جدول ۱ یافت. ما از یک روش دو مرحله‌ای استفاده می‌کنیم که در آن ابتدا از نظریه‌ی یادگیری اجتماعی تا ایجاد رابطه بین رهبری اخلاقی و اتخاذ خود-رهبری پیروان با تمرکز بر اخلاق، حرکت می‌کنیم. ما همچنین فرض می‌کنیم که مسعولیت‌پذیری دریافت شده‌ی

پیروان، رهبری اخلاقی را به خود-رهبری پیروان با تمرکز بر اخلاق، متصل می‌کند. در مرحله‌ی دوم، ما از یک مدل عصبی از تصمیم‌گیری اخلاقی برای توضیح اینکه خود-رهبری متمرکز بر اخلاق چگونه می‌تواند قضاوت اخلاقی را بهبود بخشد استفاده می‌کنیم. مهم‌تر از همه، نشان می‌دهیم که کاربرد آگاهانه‌ی خود-رهبری متمرکز بر اخلاق، همان‌طور که توسط VanSandt and Neck (2003) تعریف شده و در این مقاله اصلاح شده است، این رابطه را که منجر به بهبود قضاوت اخلاقی پیروان می‌شود قدرتمند می‌کند.

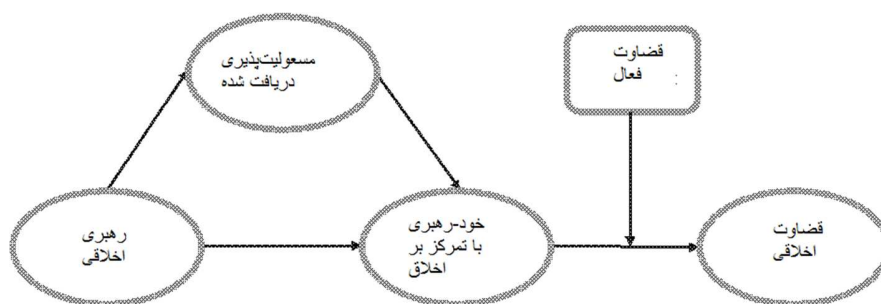
ایجاد فرضیه‌ها

رهبری اخلاقی و خود-رهبری متمرکز بر اخلاق پیروان

رهبران اخلاقی، لحن یک سازمان را بوسیله‌ی ابراز، تبادل نظر، و تقویت رفتار مناسب تنظیم می‌کنند. آن‌ها با پیروان خود عادلانه رفتار می‌کنند، که برای مثال منجر به مدیریت نیرومند اخلاق می‌شود و دارای یک جنبه‌ی درونی است که آن‌ها را قادر به اعمال نفوذ ایده‌آل می‌کند (Brown et al. 2005; Walumbwa et al. 2008). محققان به مدت طولانی اذعان به اهمیت رهبری اخلاقی رفتار پیروان کرده‌اند زیرا پیروان به دنبال مدل‌های نقش اخلاقی هستند که در سازمان ارائه راهنمایی می‌کنند (Kohlberg 1969; Treviño 1986). اگرچه، تنها چند مطالعه، به طور تجربی، تاثیری را که رهبران اخلاقی بر رفتار و تصمیم‌گیری پیروانشان می‌گذارند را تصدیق کرده‌اند (Mayer et al. 2012; Toor and Ofori 2009). به علت پیشرفت در توسعه‌ی ساخت بوسیله‌ی براون و همکاران (۲۰۰۵)، محققانی مانند De Hoogh and Den Dertog (2008), Detert et al. (2007), Mayer et al. (2009), Piccolo et al. (2010), Treviño et al. (2003), Walumbwa et al. (2011), and Walumbwa and Schaubroeck (2009) شروع به رسیدگی به این کمبود کرده‌اند. اگرچه، فرایندهای اساسی هنوز به‌طور گسترده‌ای ناشناخته هستند.

رهبری اخلاقی، تاثیر خود را از طریق یادگیری اجتماعی وارد می‌کند (Bandura 1977, 1986). یعنی یادگیری بوسیله‌ی مشاهده‌ی رفتارهای مطلوب، ساختارهای لفظی، و تفسیر نمادها. یادگیری اجتماعی بستگی به توجه، انگیزه، توانایی حفظ اطلاعات و تولید مجدد رفتار دارد. رهبران اخلاقی، با توجه به قدرت و موقعیت خود (برای

مثال، پاداش رفتار اخلاقی و مجازات رفتار غیراخلاقی)، دارای توانایی تنظیم رفتار مناسب هنجاری هستند. این یادگیری اجتماعی را بوسیله‌ی به‌صورت بیرونی انگیزه دادن به پیروان برای توجه به رفتار مناسب، تقویت می‌کند. رهبران اخلاقی همچنین بر نیازهای گسستی پیروان تاکید می‌کنند و برای آن‌ها فرصت‌های آموزشی ارائه می‌دهند که توانایی و اعتماد به نفس آن‌ها را برای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی افزایش می‌دهد (Treviño et al. 2003;) (Zhu 2008; Zhu et al. 2004). نهایتاً، رهبران اخلاقی، یک محیط کاری معنی‌دار ارائه می‌دهند، که به عنوان مدل‌های نقشی عمل می‌کند و با پیروان به عنوان ابزاری برای پایان رفتار نمی‌کنند، که یادگیری نیابتی را پرورش می‌دهد (Brown et al. 2005; Mayer Brown et al. 2005; Mayer). به علت جبر متقابل توصیف شده توسط Bandura (1977, 1986) and Sims and Manz (1982)، پیروان احساس تعهد برای بهبود رفتار اخلاقی خود می‌کنند (Treviño et al. 2003). یک روش شناخته شده و به خوبی مورد مطالعه قرار گرفته برای تاثیر بر فرد که خودش فکر کند و به روش‌های مطلوبی رفتار کند که بر اساس نظریه‌ی یادگیری اجتماعی است، روش خود-رهبری است (Neck and Houghton 2006; Stewart et al.) (2011).



شکل ۱. مدل فرضیه‌بندی شده

جدول ۱. تعاریف

| | |
|--|---------------------|
| <p>با استفاده از یک دیدگاه وظیفه‌شناسی، عملی است که توسط جامعه بر اساس انطباق با استانداردهای رفتاری پذیرفته می‌شود (Jones1991; Rest 1986)</p> | <p>رفتار اخلاقی</p> |
|--|---------------------|

| | |
|--|---|
| <p>نمایش رفتار هنجاراً مناسب از طریق اقدامات فردی و روابط میان فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری است (Brown et al. 2005, p. 120).</p> | <p>رهبری اخلاقی</p> |
| <p>فرایند راهنمایی، انگیزه‌دهی و کنترل رفتار خود فرد به منظور دستیابی به اهداف تعریف شده توسط خود است (Anderson and Prussia 1997; Manz 1986).</p> | <p>خود-رهبری</p> |
| <p>یک انتظار فردی است که احتمالاً برای دفاع یا توجیه اعمال یا اعتقادات به دیگران است که دارای قدرت‌های مجازات و پاداش است (Lerner and Tetlock 1999; Scott and Lyman 1968).</p> | <p>مسئولیت‌پذیری (یا پاسخگویی) دریافت شده</p> |
| <p>یک کتابخانه‌ی فردی از قواعد انفرادی که برای تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و تعیین یک دوره از عمل به کار می‌رود. این قواعد می‌توانند به عنوان مثال شامل قوانین سودمندگرا (برای مثال، بهترین کالا برای بیشترین تعداد) یا هر اصل دیگری از رفتار شوند (Reynolds 2006a).</p> | <p>قانون پایه</p> |
| <p>شامل اطلاعات مربوط به تجارب قبلی (برای مثال، صداها، زبان، اشیاء، بافت (یا موضوع) و غیره) ذخیره شده در مغز هستند که به راحتی قابل دسترس و برای عمل لازم هستند (Reynolds 2006a).</p> | <p>نمونه‌های اولیه</p> |
| <p>نتیجه‌ای از فرایند ذهنی آگاهانه است که اطلاعات مربوطه درباره‌ی افراد را بر اساس یک پایه‌ی قانونی انفرادی تعدیل می‌کند، می‌سنجد و ارزیابی می‌کند (Galotti 1989; Reynolds 2006a). از آنجایی که این یک فرایند عمدی است که نیازمند تلاش و کنترل این است که فرد از فرایند و نتایج آگاه است (Bargh et al. 2001).</p> | <p>قضاوت فعال</p> |
| <p>نتیجه‌ای از یک تصمیم انعکاسی و ناآگاهانه بر اساس نمونه‌های اولیه‌ی افراد است به طوری که تنها پیامد اما نه فرایند، برای فرد قابل دسترس است.</p> | <p>قضاوت انعکاسی</p> |

خود-رهبری، فرایند هدایت، انگیزه‌دهی، و کنترل رفتار خود برای دستیابی به اهداف تعریف شده توسط خود است (Anderson and Prussia 1997; Manz 1986). پژوهش‌های تجربی قبلی، مفهوم خود-رهبری را به (Neck and Manz 1994) پیشرفت‌های عملکرد گروهی (Neck et al. 1997)، عملکرد کارآفرینی (e.g., Godwin)، کارآمدی کارمندان (Neck and Manz 1996) کیفیت کار (Neck et al. 1995)، اعمال کرده است. علاوه‌براین، (VanSandt and Neck 2003) پیشنهاد می‌کنند که خود-رهبری می‌تواند برای افزایش رفتار اخلاقی افراد در سازمان‌ها به کار رود. علی‌الخصوص، نویسندگان توضیح می‌دهند که چگونه تنظیم هدف توسط خود، پاداش دادن به خود، مجازات خود، پاداش‌های طبیعی، مدیریت نشانه‌ها، شبکه‌بندی پیش‌فعالانه، تصویرسازی ذهنی و صحبت با خود می‌تواند برای بهبود رفتار اخلاقی اصلاح شود (یا تطبیق داده شود).

به نظر می‌رسد که حمایت از رهبران خود برای یادگیری و مهارت یافتن خود-رهبری متمرکز بر اخلاق، بخشی از آنچه باشد که رهبران اخلاقی انجام می‌دهند (VanSandt and Neck 2003). علاوه‌براین، با توجه به تاثیر یادگیری اجتماعی، پیروان به دنبال اعمال فعالانه‌ی خود-رهبری متمرکز بر اخلاق برای تنظیم رفتار خود با رفتار رهبر اخلاقی خواهند بود. از این‌رو، ما فرضیه‌سازی می‌کنیم که

فرضیه ۱. رهبری اخلاقی به گونه‌ای مثبت در ارتباط با خود-رهبری پیروان متمرکز بر اخلاق است.

اتصال نقش پاسخگویی دریافت شده

پاسخگویی دریافت شده، این انتظار افراد است که آن‌ها احتمالاً ملزم به تعریف یا توجیه اقدامات یا باورهای خود به کسانی هستند که دارای قدرت‌های پاداش یا مجازات هستند (De Cremer and Van Dijk 2009; Lerner and Tetlock 1999; Scott and Lyman 1968). شواهدی وجود دارند که آن دارای تاثیر مثبتی بر عملکرد (Yarnold et al. 1988) و رضایت کارمندان (Haccoun and Klimonski 1975) است. نکته‌ی دیگر اینکه، تحقیقات تجربی نشان داده است که پاسخگویی دریافت شده، یک عنصر مهم رفتار اخلاقی

است (Schwartz 1968). Jones and Ryan (1997) پاسخگویی و رفتار اخلاقی در مدل موافقت اخلاقی خود را ارتباط دادند که توسط چندی مطالعه پشتیبانی می‌شود (برای مثال، and Lewin 1992; Ashton and Severy 1976; Beu and Buckley 2001; Stephens and Weber 1996). بنابراین کارمندان انگیزه‌ی بیشتری برای بهبود رفتار اخلاقی خود هنگامی که آن‌ها به طور شخصی برای رفتار اخلاقیشان لازم هستند و با نتایج شدیدی برای رفتار غیر اخلاقی مواجه می‌شوند خواهند داشت (Buckley and Beu 1986; Jones and Ryan 1997; Rest 2001).

رهبران اخلاقی، انتظارات را تبادل نظر می‌کنند و برای پیروان، فرصتی برای اینکه خودشان تصمیم بگیرند فراهم می‌کنند. در عین حال، آن‌ها همچنین مسعول (یا پاسخگویی) تصمیمات خود هستند (Brown et al. 2005; Trevin~o and Brown 2004; Trevin~o and Brown 2006; Brown and Trevin~o 2006). منظور از «بُعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی این است که رهبر آشکارا و به صراحت درباره‌ی اخلاق صحبت می‌کند و همچنین کارمندان را برای اینکه عادل و به دنبال عدالت باشند توانمند می‌کند» (Toor and Ofori 2009, p. 535). بُعد (یا جنبه‌ی) پاسخگویی رهبری اخلاقی نیز توسط Trevin~o et al. (2003) تایید می‌شود، که او با ۲۰ مدیر و ۲۰ دفتر اخلاقی مهم (یا رئیس) مصاحبه کرد و توافقی بین دو گروه یافت که رهبران اخلاقی باید پیروانشان را مسعول تصمیم‌گیری‌های اخلاقی خود کنند.

افراد علی‌الخصوص به اینکه به عنوان اخلاقی یا غیر اخلاقی درک شوند حساسند (Jordan and Monin 2008). از اینرو اگر پیروان مسعول تصمیمات اخلاقی خود شوند، آن‌ها شدیداً انگیزه خواهند یافت که رفتار خود را بهبود بخشند و تصمیمات اخلاقی بگیرند (Hardy and Van Vugt 2006). در حالی که Beu and Buckley (2001) یک رابطه‌ی مستقیم بین مسعولیت‌پذیری (یا پاسخگویی) و رفتار اخلاقی ارائه می‌دهند، پیروان نیاز دارند که ابتدا روشی را بیابند که از طریق آن بتوانند تصمیم‌گیری اخلاقی خود را بهبود بخشند. از اینرو به منظور تفسیر (یا ترجمه‌ی) انگیزه‌های اوج یافته‌ی آن‌ها که به صورت اخلاقی رفتار کنند و تصمیم‌های اخلاقی بگیرند، پیروان فرضیه‌سازی می‌کنند که درگیر در خود-رهبری‌ای شوند که متمرکز بر تنظیم اهداف اخلاقی، نظارت

بر پیشرفت در دستیابی به اهداف اخلاقی و انگیزه دادن به خودشان که به طور مداوم رفتار و تصمیمات اخلاقی خود را بهبود بخشند است (VanSandt and Neck 2003). بنابراین ما فرضیه‌سازی می‌کنیم که

فرضیه ۲. پاسخگویی دریافت شده، رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و خود-رهبری پیروان با تمرکز بر اخلاق را در نظر می‌گیرد. علی‌الخصوص، رهبری اخلاقی به گونه‌ای مثبت همراه با پاسخگویی دریافت شده‌ی پیروان است و پاسخگویی دریافت شده‌ی پیروان به گونه‌ای مثبت در ارتباط با انطباق خود-رفتاری با تمرکز بر هدف است. در آینده، ما بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی تمرکز می‌کنیم که مرحله‌ی دو از مدل ما را ارائه می‌دهد. ما روی سیستم دوگانه و رویکرد عصبی برای تصمیم‌گیری اخلاقی بیشتر توضیح خواهیم داد و مهمتر از همه، از رویکرد عصبی برای نشان دادن اینکه خود-رهبری متمرکز بر اخلاق چگونه می‌تواند برای بهبود پایه و اساس تصمیم‌گیری اخلاقی به کار رود استفاده خواهیم کرد.

خود-رهبری و مدل عصبی تصمیم‌گیری اخلاقی

محققان به مدت طولانی یک رویکرد منطقی را دنبال کردند و فرض کردند که اخلاق یک مهارت شناختی ویژه است. این حامیان استدلال کردند که استانداردهای اخلاقی قابل مقایسه با قوانینی هستند که از روزی که ما متولد می‌شویم ساخته و اصلاح می‌شوند و هر روز منطق اخلاقی را به ما دیکته می‌کنند (برای بررسی، دارلی ۱۹۹۳ را ببینید). روانشناسی اجتماعی و شناختی، اگرچه، به دنبال یک سیستم دوگانه است که قادر به حل مسائل هر روزه به صورت ناآگاهانه، و در عین حال، قادر به تصمیم‌گیری‌های آگاهانه است (Chaiken and Trope 1999). علی‌الخصوص، فرایند ناآگاهانه‌ای که منابع شناختی را از کاهش اهمیت به دست آمده محافظت می‌کند (Bargh and Chartrand 1999; Greenwald and Banaji 1995; Haidt and Bjorklund 2008).

مدل شهودگرایی اجتماعی، که توسط Haidt (۲۰۰۱) ارائه شده است، این رویکرد سیستم دوگانه را پشتیبانی می‌کند که در آن، قضاوت اخلاقی، نتیجه‌ای از شهود اخلاقی یا منطق اخلاقی است. شهود اخلاقی می‌تواند منجر به واکنش‌ها و قضاوت‌های آنی شود و بنابراین، موثرتر و نهایی است (رابر ۱۹۹۳). از طرف دیگر، منطق اخلاقی، یک

روش چند مرحله‌ای است که شواهد قابل دسترس مربوط به رسیدن به یک نتیجه‌گیری را تعدیل می‌کند، می‌سنجد و ارزیابی می‌کند (Haidt 2001).

مدل عصبی، توضیح مفصل‌تری از این سیستم دوگانه، تحویل می‌دهد. این مدل بر اساس نظریه‌ی پیوندگرایانه است که چگونگی عملکرد سلول‌های عصبی در مغز ما را از طریق یک سیستم تطبیق الگوی انعکاسی (X-سیستم) و یک سیستم آگاهانه (C-سیستم) توضیح می‌دهد (Reynolds 2006a). هنگامی که اطلاعات دریافت می‌شود، X-سیستم، آن را با لگوهای شناختی از پیش ذخیره‌ی شده‌ی به اصطلاح، نمونه‌های اولیه، مقایسه می‌کند. یک تطابق در واکنش فوری با رفتار از قبل ثبت شده و اعتبار یافته از طریق بازخورد از محیط، حاصل می‌شود (Donaldson and Dunfee 1999). وضعیت‌های نا آشنا نمی‌توانند تطبیق یابند و نیاز به ارزیابی شدن توسط C-سیستم بر اساس یک پایه‌ی قانون مفهومی پیچیده دارند که شناسه‌ی اخلاقی یک فرد را منعکس می‌کند (Reed et al. 2007; Reynolds 2006a). بعد از اینکه اقدامات انجام می‌شوند، C-سیستم، بازخورد را از محیط جمع‌آوری می‌کند و در طی زمان، نمونه‌های اولیه‌ی جدیدی ایجاد می‌کند که وضعیت‌های با رفتار مناسب را برای استفاده‌ی آینده متصل می‌کند (Lieberman et al. 2002). اگر محیط زیست بازخورد غیرمنتظره‌ای را برای رفتار انعکاسی فراهم کند، C-سیستم نیز وضعیت را مجدداً ارزیابی می‌کند و اگر لازم باشد نمونه‌های اولیه‌ی از پیش ایجاد شده را تطبیق می‌دهد. این فرایند تطبیقی مدل عصبی، پایه‌ای برای یادگیری رفتارهای اخلاقی موجودی جدید تطبیقی است (Reynolds 2006a).

بر خلاف سیستم‌های تصمیم‌گیری اخلاقی سنتی (e.g., Rest 1986)، رویکرد عصبی، نیت‌ها و رفتار را دارای ساختار یکسانی مانند قضاوت فعال و انعکاسی مشاهده می‌کند که مستقیماً منجر به رفتار می‌شود. هر تفاوتی، به سادگی، نتیجه‌ای از اطلاعات اضافی است که منجر به قضاوت‌های فعال و انعکاسی مختلف می‌شود (Reynolds 2006a).

خود-رهبری متمرکز بر اخلاق و پایه‌ی قانون اخلاقی و نمونه‌های اولیه‌ی اخلاقی

بسیاری از محققان، عقیده‌های درباره‌ی کارآمدی آموزش اخلاق را مخلوط کرده‌اند. برای مثال McKenzie and Machan (۲۰۰۳) اشاره کرده‌اند که اخلاق، قابل آموزش نیست، در حالی که گاتسچی و جونز (۱۹۹۸)، پشت‌سپایی یافتند که آن قابل آموزش است. بر اساس مدل عصبی، رفتار غیراخلاقی، نتیجه‌ای از نمونه‌های اولیه‌ی به نادرستی مشخص شده و به اشتباه متصل شده (یا تطبیق داده شده)، و قوانین اخلاقی به صورت نامناسب اجرا شده و اعمال شده، است (رینولدز ۲۰۰۶). از آنجایی که منبع رفتار غیر اخلاقی، قابل شناسایی است، آموزش اخلاقی می‌تواند در جهت سازگاری و بهبود فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی باشد. قابل توجه است که افراد نمی‌توانند قضاوت بازتابی خود را بدون بازخورد از محیط زیست خود تغییر دهند، زیرا استدلال فراموش می‌شود و آگاهی اختلال می‌یابد. اگرچه، به عنوان فرضی در این مقاله، رهبران اخلاقی، اعتماد به نفس و پاسخگویی اخلاقی پیروان خود را افزایش خواهند داد و به آن‌ها برای توسعه‌ی مهارت‌های مورد نیاز برای کشف عناصر اخلاقی در فعالیت‌های روزانه و کمک خواهند کرد و قضاوت و رفتار اخلاقی آن‌ها را بالا خواهند برد (Treviño et al. 2003; Zhu 2008). این مهارت‌ها شامل مشاهده‌ی خود، ارزیابی خود، تنظیم هدف خود، مدیریت نشانه‌ها، و استراتژی‌های پاداش طبیعی هستند و می‌توانند به گونه‌ای نزدیک به مدل عصبی تصمیم‌گیری اخلاقی متصل شوند (Neck 2003; Reynolds 2006a; VanSandt and

از آنجایی که قوانین و نمونه‌های اولیه‌ی اخلاقی عمیقاً ریشه‌دار هستند و مسلم فرض می‌شوند، خود-رهبرها نیاز به ایجاد آگاهی بوسیله‌ی ارزیابی آن‌ها از پردازش ناآگاهانه قبل از اینکه بتوانند آنها را ارزیابی مجدد و اصلاح کنند دارند. برای انجام اینکار، مشاهده‌ی خود می‌توان برای ایجاد آگاهی از نمونه‌های اولیه‌ی اخلاقی و قوانین اخلاقی به خوبی تثبیت شده به کار رود (Bandura Bandura). برای خود-رهبرها درک این مهم است که چه وضعیتی منجر به ایجاد رفتار انعکاسی می‌شوند و چه فرضیه‌های اساسی در هنگام ارزیابی فعالانه‌ی یک وضعیت در نظر گرفته می‌شوند. از آنجایی که این، پایه و اساسی برای استراتژی‌های خود-رهبری و ارزیابی خود می‌سازد، انجام مداوم و سراسری این مرحله ضروری است (Manz and Neck 2004). هنگامی که نمونه‌های اخلاقی و قوانین اخلاقی شناسایی می‌شوند، لازم است که خود-رهبرها آن‌ها را بر اساس استانداردهای اخلاقی نوشته شده و

نوشته نشده که توسط رهبر اخلاقی تبادل نظر می‌شوند ارزیابی کنند (براون و همکاران ۲۰۰۵). بعد از اینکه قوانین اخلاقی و نمونه‌های اخلاقی نامناسب شناسایی می‌شوند، خود-رهبرها باید اهداف شخصی اخلاقی چالش‌برانگیز و خاص را در سازگاری با استانداردهای اخلاقی نوشته شده و نوشته نشده تنظیم کنند که به درستی دوره‌ی مطلوب عمل را ارائه دهند (Latham and Yukl 1975).

علاوه‌براین، آن‌ها نیاز به ایجاد آگاهی برای اقدامات یا وضعیت‌هایی دارند که منجر به رفتار نامناسب می‌شوند. این سوابق می‌تواند سپس توسط خود-رهبرها برای تغییر مسیر رفتار نامناسب مشخص شوند. با انجام این کار، خود-رهبرها تأثیرات منفی آگاهی فعال و محرک برای ارزیابی مجدد وضعیت آینده را محدود می‌کنند (Mahoney and Arnkoff 1979). به منظور تقویت اهداف خود-تنظیم، خود-رهبرها می‌توانند از خود-پاداش و خود-مجازات استفاده کنند. به‌طور کلی، کشف شده است که هر دو نوع خود-تقویتی منجر به نتیجه‌ی مثبتی می‌شوند (Mahoney and Ankoﬀ 1978)؛ اگرچه، استراتژی‌های خود-پاداش نسبت به استراتژی‌های خود-مجازات ترجیح داده می‌شوند، زیرا آن‌ها موفق‌آمیزتر هستند (Thoresen and Mahoney 1974). به‌طور مشابه، VanSandt and Neck (2003) پیشنهاد کردند که خود-پاداش‌هایی مانند یک شام خوب نسبت به انتقاد از خود برای بهبود رفتار اخلاقی، مطلوب‌تر هستند.

پاداش‌های طبیعی، نتیجه‌ای از شایستگی دریافت شده، خود-کنترل، و هدف هستند (Manz 1986). همان‌طور که بحث شد، رهبران اخلاقی، نگران نیازهای گسترشی پیروان خود هستند و برای آن‌ها فرصت‌های رشد از طریق آموزش و قدرتمندسازی فراهم می‌کنند (Zhu 2008; Zhu et al. 2004). چون خود-رهبرها قادر به گرفتن تصمیمات اخلاقی خود نیستند، آن‌ها احساس شدیدتری از هدف (یا منظور) و منظور در کار را دریافت می‌کنند (Trevin~o et al. 2003; VanSandt and Neck 2003)، که به آن‌ها انگیزه می‌دهد که به‌طور پیوسته رفتارشان را بهبود بخشند.

در کل، خود-رهبری متمرکز بر اخلاق، آگاهی افراد را افزایش می‌دهد و قضاوت آن‌ها را بوسیله‌ی توجیه نمونه‌های اولیه و قوانین اخلاقی نادرست بهبود می‌بخشد. قضاوت بهبود یافته سپس بر اساس مدل عصبی، مستقیماً منجر به رفتار بهتر خواهد شد. از اینرو ما فرضیه‌سازی می‌کنیم که

فرضیه‌ی ۳. خود-رهبری متمرکز بر اخلاق به‌گونه‌ای مثبت در ارتباط با (یا همراه با) قضاوت اخلاقی است.

درحالی‌که پیروان رهبران اخلاقی، خودرهبری متمرکز بر اخلاق خود را بهبود خواهند بخشید، آن‌ها ممکن است این خود-رهبری را در هر وضعیتی به کار نبرند. به ویژه، هنگامی که آن‌ها با وضعیت‌های بسیار آشنایی روبرو می‌شوند، X-سیستم قادر خواهد بود که تطبیق نمونه‌ی اولیه را فوراً بیابد و قضاوت انعکاسی که منجر به رفتار ناگهانی می‌شود شکل دهند. در نتیجه، واکنش‌های شهودی به وضعیت‌های معمول، بر اساس استدلال نخواهد بود همان‌طور که آن‌ها یک فرایند مرحله‌ای را ارائه می‌دهند (Galotti 1989). با این حال، لازم است که استدلال فعال، خود-رهبری متمرکز بر اخلاق را به کار برد (Neck and Houghton 2006; Stewart et al. 2011). تنها هنگامی که پیروان از C-سیستم استفاده می‌کنند، آن‌ها می‌توانند به گونه‌ای فعال ارزیابی کنند که آیا آن شامل جنبه‌های اخلاقی پرسش‌برانگیز می‌شود و آیا دوره‌ای مطلوبی از عمل را تعیین می‌کند که بر اساس اهداف اخلاقی است که آن‌ها تنظیم می‌کنند. به عنوان یک نتیجه، استفاده از قضاوت فعال، مستلزم به کار بردن موثر خود-رهبری متمرکز بر اخلاق است و قضاوت اخلاقی را بهبود می‌بخشد. بنابراین، ما فرضیه‌سازی می‌کنیم که

فرضیه‌ی ۴. به کار بردن قضاوت فعال در مقایسه با قضاوت بازتابی، رابطه‌ی بین خود-رهبری متمرکز بر اخلاق و قضاوت اخلاقی را تقویت می‌کند.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی