УДК 174.4:316.46:658.3

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2021.35.2>

ВІДМІТНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Олена Винославська

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
факультет соціології і права, кафедра психології і педагогіки
пр. Перемоги, 37, 03056, м. Київ, Україна*

Марія Кононець

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
факультет соціології і права, кафедра психології і педагогіки
пр. Перемоги, 37, 03056, м. Київ, Україна*

Статтю присвячено теоретичному аналізу відмітних особливостей етичного лідерства в діяльності організації. Поняття «етичне лідерство» розглядається авторами як систематична поведінка лідера, спрямована на імплементацію ним моральних вимог і норм поведінки у взаємовідносинах із послідовниками, працівниками, партнерами тощо. Актуальність дослідження підкріплюється великою кількістю наукових праць у філософії, психології, соціології, економіці, присвячених проблемі практичної реалізації етичного лідерства в організації. Аналіз співвідношення понять «управління» й «лідерство» показав, що на сучасному етапі лідерство слід розглядати як один із типів управління соціальними системами. Розкрито важливу роль імплементації етичного лідерства в діяльності організації. Показано, що психологічна структура ділової етики лідера включає етичні установки, етичну поведінку та зосередженість на етичних взаємовідносинах. Інтеріоризація лідером правил і норм ділової етики приводить до формування в нього власної системи етичних принципів та установок або особистісної моральності лідера, яка виступає його внутрішнім моральним регулятором щодо імплементації етичної поведінки та етичних взаємовідносин в організації. Названо зовнішні та внутрішні чинники, які можуть позитивно чи негативно впливати на імплементацію етичного лідерства. Зазначено, що умовами, які сприяють недопущенню здійснення лідером морально сумнівних дій, є заохочення етичної поведінки в організації, її стимулювання, наочні приклади етичної поведінки. Представлена у статті інформація може бути корисною у вивченні психологічних механізмів ефективної саморегуляції лідером рівня етичності своєї діяльності і поведінки, розробленні рейтингових систем для оцінювання рівня етичності поведінки лідера, дослідженні відмітних особливостей етичної саморегуляції діяльності та поведінки представниками різних професій.

Ключові слова: етика, лідер, управління, лідерство, менеджмент, організація, етичне лідерство, імплементація, моральна свідомість, інтеріоризація.

Вступ. Нові виклики, що постали перед людством на початку XXI століття, змушують замислитись про напрями подальшого розвитку світової спільноти, окремих країн, підприємств, організацій, кожної конкретної людини. Пандемія коронавірусу сприяла початку переосмислення того, як ми хочемо жити разом і в якому напрямі нам слід розвиватися. Глибокі соціальні зміни навряд чи будуть відбуватися з ініціативи якогось одного соціального суб'єкта, будь то організація, уряд або наднаціональна інституція. Такі зміни залежать від свідомого внеску кожної людини як члена організації, громадянина своєї країни, мешканця планети Земля. Організація, в якій працює людина, є найбільш близькою

для неї соціальною спільнотою. Етичне лідерство в управлінні такою організацією зумовлює позитивні зрушення у розвитку моральності її працівників, зокрема сприяє формуванню в них соціальної відповідальності, наявність якої є безперечною умовою створення безпечного середовища для подальшого розвитку суспільства.

Спираючись на наукові праці сучасних філософів, психологів, соціологів, економістів, які вивчають проблеми етичного лідерства, ми аналізуємо у статті відмітні особливості його проявів у діяльності організації.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі особливостей імплементації етичного лідерства в організації.

Відповідно до мети, у статті вирішуються такі завдання:

- 1) проаналізувати сучасні погляди на співвідношення понять «управління» й «лідерство», показати важливу роль імплементації етичного лідерства в організації;
- 2) розкрити психологічну структуру ділової етики лідера, зокрема вплив рівня його морального розвитку на етичність поведінки і взаємовідносин;
- 3) висвітлити чинники та умови, що сприяють імплементації етичного лідерства в організації.

Результати дослідження. Згідно з джерелом [1], лідерство є одним із типів управлінської взаємодії. Поняття «управління» є більш широким, оскільки належить як до технічних, соціально-технічних, так і до соціальних систем. Фахівці з управління розрізняють три основні типи управління соціальними системами, такі як адміністрування, керівництво, менеджмент. Відповідно, функціональні ролі людей, що здійснюють названі типи управління, називають адміністратором, керівником, менеджером. Українське поняття «керівник» в англомовних джерелах перекладається як «лідер» (“leader”), отже, виконуваним функції нібито мають називатися лідерством (“leadership”). Проте не все так просто.

Один з найвидатніших теоретиків менеджменту XX століття Пітер Друкер, аналізуючи еволюційну трансформацію поняття «менеджмент», зазначає, що його змістовне навантаження періодично змінюється як у суспільній свідомості, так і в науковому середовищі [2]. Фахівець з вирішення проблем управління та розвитку лідерів Іцхак Адізес вважає, що, «прагнучи розв’язати концептуальні проблеми менеджменту, ми часто змінюємо назви» [3]. На початку XXI століття, «коли слово «менеджмент» не спрацювало, з’явилося слово «лідерство»» [3]. Отже, поняття «менеджмент» і «лідерство» (офіційне), які за своїм походженням є суто американськими, на сучасному етапі розвитку світової науки про управління також вважаються тотожними. Водночас поняттям «лідерство» у вітчизняній психології управління найчастіше позначають дії та діяльність лідера, саме в цьому значенні ми будемо його використовувати в подальшому викладенні матеріалу, розглядаючи керівника (менеджера) організації як офіційного лідера.

Посада керівника (менеджера) і статус лідера не завжди збігаються, тому важливо проаналізувати відмінності між ними [4; 5]. Лідер як авторитетна особистість не обов’язково є керівником. Він може бути й рядовим членом організації, але навіть у своїй рядовій ролі досить сильно впливати на життя й згуртованість цієї спільноти.

Успішний керівник має бути здатним здійснювати такі дії:

- вибудовувати стратегічне бачення і розробляти дорожню карту, якій має слідувати команда;
- керувати, тобто докладати щоденних робочих зусиль, здійснювати аналіз необхідних ресурсів і прогнозувати потреби;
- управляти процесами встановлення правил роботи, стандартів і робочих процедур;

– орієнтуватися на людей, тобто піклуватися про членів своєї команди, їхні потреби, вміти вислухати їх і залучити до ключових рішень щодо створення сприятливих умов для підвищення продуктивності [5].

Найважливішими рисами успішного керівника як офіційного лідера є такі:

– бачення перспективи, тобто усвідомлення поточної ситуації та передбачення результату, а також уміння донести це до своєї команди;

– чесність і сумлінність, адже вкрай важливо, щоб люди повірили лідеру і взяли участь у тих діях, які він пропонує;

– натхнення, тобто вміння надихнути свою команду на досягнення поставлених цілей, переконавшись у тому, що кожен її член розуміє свою роль у цьому процесі;

– комунікаційні навички, тобто інформування своєї команди про всі нюанси на шляху досягнення мети та обговорення з ними будь-яких проблем і перешкод;

– здатність кинути виклик, тобто не боятися порушити статус-кво і реалізувати інноваційні ідеї, загалом мати сміливість мислити нестандартно.

Цікаву позицію щодо цього висловлює заслужений професор Гарвардської школи бізнесу Абрахам Залезнік. Він вважає за необхідне відмовитися від технологічного управління, що панує в бізнесі, й звернутися до творчого лідерства. При цьому він виділяє такі чотири відмінності між лідером – офіційним керівником і менеджером:

– лідер орієнтований на постановку й досягнення нових цілей, а менеджер – на виконання вже поставлених перед ним завдань;

– лідер спрямовує послідовників на генерацію нових, оригінальних ідей, а менеджер допомагає працівникам успішно вирішувати поточні завдання;

– лідер віддає перевагу самостійним діям, а менеджер співпрацює з членами організації, але спілкування з ними має поверхневий характер через формальність відносин з лідером;

– лідер виокремлює себе із середовища, а менеджер сприймає себе як його частину [6; 7].

А. Залезнік вводить поняття «аміцитія» (від лат. “amicitia” – «дружба, симпатія») – вид психологічного контракту між лідером і послідовником, який ґрунтується на дружніх відносинах й виконання взаємних ділових зобов’язань. Він зазначає, що проблемою сучасного лідерства у соціальній групі, зокрема в організації, є той факт, що загалом для офіційних лідерів характерною є неемоційна та стримана поведінка щодо підлеглих, а також вони схильні використовувати певні технології управління, які дають змогу застосовувати спеціальні прийоми для впливу на підлеглих, але сутність сучасного лідерства, на його думку, полягає у творчості, емоційності, продукуванні нових ідей. А. Залезнік також вважає, що для сучасної науки про лідерство доцільним є звернення до досвіду інших культур [7].

Тут важливо підкреслити взаємовплив культури та суспільної моралі [8]. Дослідниця зі США Д. Міллер дійшла висновку про те, що, «оскільки моральнісний розвиток відбиває деякою мірою розвиток особистості під впливом культурної змінної, закономірно очікувати, що такий розвиток теж буде певною мірою являти собою культурну змінну» [9, с. 261]. Водночас, наголошуючи на необхідності врахування активності особистості в культурному просторі, Д. Міллер зазначає, що «дослідники культури й моральнісного розвитку вказують шлях для осмислення такої точки зору на мораль, відповідно до якої особистість перебуває під впливом пов’язаних з культурою ідей і практик і одночасно являє собою активний фактор» [9, с. 274].

Загалом найкращим є варіант, коли група визнає лідера в офіційному керівнику. При цьому фактично уможливорюється розширення офіційним керівником його повноважень,

оскільки за таких умов він може впливати на послідовників і спонукати їх до діяльності на підставі як офіційної, так і неофіційної влади. Якщо ж офіційному керівнику не вдається стати лідером, у групі можуть панувати деструктивні настрої та виникати конфлікти [4].

Сьогодні сутність лідерства полягає у здійсненні на людей такого впливу, який може їм краще розуміти бачення лідера – офіційного керівника, вірити в нього і працювати разом з ним для досягнення цілей організації.

Оскільки вчинки лідерів впливають на поведінку й життя інших людей, їх часто оцінюють з позицій моралі. Дуже часто послідовники очікують від лідера прикладів власне етичної поведінки та оцінюють його як моральнісний ідеал. Зазначимо, що під моральнісним ідеалом розуміють ідеальний образ або кінцеву мету моральнісного розвитку. При цьому ідеалом може виступати образ морально досконалої особистості (людини, яка втілила у собі всі найбільш високі моральні якості (чесноти)) або узагальнений образ усього «морально досконалого, прекрасного, вищого» [10].

На думку американського психолога Л. Кольберга, більшість людей ніколи не переступає у своєму моральнісному розвитку за межі стадії закону і правопорядку, отже, їхня мораль обмежується лояльним ставленням до правил і законів суспільства [11; 12], що є характерним для західної культури управління державними інституціями та комерційними структурами.

Висновки Л. Кольберга є особливо важливими в контексті дослідження етичного лідерства, оскільки кожний лідер у процесі свого особистісного становлення проходить усі описані Л. Кольбергом стадії моральнісного розвитку [11]. Аналізуючи засади етичного лідерства, маємо розглянути, у чому полягає ділова етика лідера – офіційного керівника і якими чеснотами він має володіти, щоби послідовники по праву могли вважати його моральнісним ідеалом, не відкидаючи чинник існування та активності лідера в певному культурному середовищі.

Наприкінці XX століття бурхливий розвиток отримала прикладна етика – нова форма етики, що пов'язана з принципово новими підходами керівників ділового світу до управління і являє собою зведення пов'язаних з моральними цінностями норм, що регулюють поведінку людей у різних сферах соціального життя, а саме медицині, підприємстві, бізнесі, суспільстві загалом [13].

Виділяють три основні напрями розвитку прикладної етики.

Першим (і найдавнішим) напрямом розвитку прикладної етики вважають етикет – правила поведінки, що допомагають людині адекватно поводитися серед інших. На жаль, чітке дотримання лідером правил етикету не завжди свідчить про високий рівень його моральнісного розвитку [1].

Другим напрямом розвитку прикладної етики є соціальна етика, яка інтегрує у собі цілі та моральні цінності суспільства в сучасних умовах. Її різновидами виступають комп'ютерна етика, біоетика, етика бізнесу тощо [14].

Третій напрям розвитку прикладної етики – професійна етика, яка являє собою зведення специфічних моральних норм, пов'язаних з особливостями різних професій. Разом із поняттям «професійна етика» застосовують поняття «ділова етика» [15]. Останнє, на думку авторів статті, є більш характерним для аналізу психологічних засад етичного лідерства, пов'язаного з професійним керівництвом, оскільки у цьому разі йдеться про вид діяльності, а не про ту чи іншу галузь діяльності.

Загалом ділову етику лідера можна визначити як зведення моральних вимог і норм поведінки лідера у взаємовідносинах із послідовниками, працівниками, партнерами тощо, а етичне лідерство – як імплементацію цих вимог на практиці.

Для вирішення моральних проблем, із якими стикаються лідери – офіційні керівники в організації, використовують підходи, що спираються на чотири етичні напрями, а саме релігійну етику, етику утилітаризму, деонтологічну етику та етику справедливості [1; 16].

Спільним у діловій етиці для усіх описаних підходів є віддзеркалення суспільної моралі на тому чи іншому етапі розвитку суспільства. Водночас розмаїття підходів ускладнює процес прийняття лідером етичного рішення.

Психологічна структура ділової етики лідера – офіційного керівника включає три такі взаємопов'язані ланки [1]:

- етичні установки – прийнятність або неприйнятність для лідера здійснення моральнісно сумнівних дій у певних ділових ситуаціях;
- етична поведінка – виконання лідером своїх функцій відповідно до норм ділової етики;
- налаштованість лідера на етичні відносини під час здійснення ним ділових комунікацій.

Інтеріоризація, або перенесення зовнішніх реальних дій у внутрішній план свідомості, правил і норм ділової етики веде до формування в кожного лідера своєї, в чомусь несхожої на будь-яку іншу системи етичних принципів та установок, або особистісної моральності лідера, яка є його внутрішнім моральним регулятором щодо імплементації етичної поведінки та етичних взаємовідносин в організації. Важливість особистісної моральності лідера є найбільш очевидною у нестандартних ситуаціях, щодо яких правові, а також інтеріоризовані моральні норми не пропонують задовільних рішень або пропонують несумісні одне з одним рішення.

Оцінювання етичності лідерства не може здійснюватися без аналізу рівня моральнісного розвитку лідера, етичності його ділової поведінки та взаємовідносин із послідовниками, працівниками, партнерами тощо.

До зовнішніх чинників, що можуть позитивно чи негативно впливати на імплементацію етичного лідерства, належать офіційна та реально діюча ідеологія, економічний стан країни, взаємовідносини в організації.

Внутрішніми чинниками, що перешкоджають імплементації етичного лідерства, виступають низький рівень моральнісного розвитку особистості та моральнісна слабкість, тобто «нестача волі до здійснення правильного з етичної точки зору вчинку» [16]. Однак коли йдеться про лідера, то здійснення ним аморальних вчинків можна пояснити радше не нестачею волі, а прийнятністю для нього здійснення сумнівних з моральної точки зору дій у різних ділових ситуаціях.

До умов, що сприяють недопущенню здійснення лідером моральнісно сумнівних дій, належать заохочення етичної поведінки в організації, методи етичного стимулювання, наочні приклади етичної поведінки тощо [17]. Проте лише сам лідер після уважного перегляду своїх етичних установок і моральних цінностей може змінити сенс своїх дій і подолати відстань між тим, як треба чинити, і тим, як він дійсно чинить на практиці, що значною мірою залежить від його здатності здійснювати саморегуляцію рівня етичності своєї діяльності та поведінки [18].

Зазначимо, що несприятливі умови щодо імплементації ділової етики значною мірою можуть гальмувати етичну поведінку професійних лідерів. У дослідженні [19] показано, що студенти – майбутні менеджери значно рідше вказують на прийнятність сумнівних з етичної точки зору ситуацій, ніж професійні лідери. При цьому на час дослідження таке співвідношення виявилось характерним як для США, так і для України.

Загалом етичне лідерство розглядає найважливіший елемент будь-якої концептуалізації лідерської поведінки й лідерства загалом. Лідерська мораль та етична поведінка загалом присутні в концепціях лідерства, а саме трансформаційного, автентичного, духовного і сервант-лідерства. Наприклад, трансформаційні лідери демонструють відповідність високим етичним стандартам, автентичні розглядають етичні наслідки своїх рішень, сервант-лідери відчувають сильну моральну відповідальність [20].

Рабіндра Канунго і Мануель Мендоса підкреслюють альтруїзм і добродієсну поведінку етичного лідера [21; 22].

Професор Джоанна Кьюлла розглядає відповідальне лідерство через призму етики, підкреслюючи, що найважливішою характеристикою етичного лідерства є повага прав і гідності інших осіб. Вона визначає етичного лідера як людину, яка не просто робить правильні вчинки, але й виконує їх належним чином заради добрих намірів [23].

Водночас американська дослідниця Лаура Л. Неш [24] у своїй книзі «Окрім добрих намірів: посібник менеджера щодо вирішення етичних проблем» доходить висновку про те, що благі наміри лідерів – офіційних керівників і працівників не завжди є достатнім чинником для вирішення складних етичних проблем, що виникають у процесі роботи. Хоча деякі етичні лідери суворо дотримуються моральних цінностей у своєму приватному житті, динаміка ділового життя може вимагати від них додаткових міцних моральних принципів, окрім їхньої власної системи етичних принципів та установок.

Майкл Браун і Лінда Тревіно визначають етичне лідерство як поведінку, яка є нормативно прийнятною і проявляється як в особистих вчинках, так і в міжособистісних відносинах, стимулюючи етичну поведінку послідовників за допомогою двосторонньої комунікації. Вони провели серію інтерв'ю з топ-менеджерами і державними чиновниками, під час яких виявили особливості, якими респонденти наділяли лідера як моральнісну особистість. Більшість респондентів описувала етичного лідера як чесного, дбайливого, вартого довіри, справедливого, такого, що виявляє принциповість у процесі прийняття ним рішень [25].

Загалом етичний лідер – офіційний керівник державної чи комерційної організації або її підрозділу прагне, щоб усі працівники під час здійснення професійної діяльності дотримувались моральних принципів і норм ділової етики.

Якщо ж лідер допускає прояви моральної слабкості або проявляє аморальну поведінку, це може негативно впливати як на взаємодію з людьми, так і на здійснювану ними діяльність, особливо у довгостроковій перспективі, оскільки неетична поведінка руйнує відносини через втрату довіри.

Висновки. Проведений авторами теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових джерел дав змогу дійти таких висновків.

1) Аналіз співвідношення понять «лідерство» та «управління» в умовах організації показав, що в сучасних умовах сутність лідерства полягає у здійсненні на людей впливу, який допомагає їм краще розуміти бачення лідера, вірити в нього і працювати разом з ним для досягнення цілей організації, а завданням управління є адміністрування та забезпечення належного перебігу повсякденних речей. Етичне лідерство – це систематична поведінка лідера, спрямована на імплементацію ним моральних вимог і норм поведінки у взаємовідносинах із послідовниками, працівниками, партнерами тощо.

2) Психологічна структура ділової етики лідера включає етичні установки, етичну поведінку та налаштованість на етичні взаємовідносини. Інтеріоризація лідером правил і норм ділової етики веде до формування в нього власної системи етичних принципів та установок, або особистісної моральності лідера, яка виступає його внутрішнім моральним регулятором щодо імплементації етичної поведінки та етичних взаємовідносин в організації.

3) До зовнішніх чинників, що можуть позитивно чи негативно впливати на імплементацію етичного лідерства, належать офіційна та реально діюча ідеологія, економічний стан країни, взаємовідносини в організації. Внутрішнім чинником, що сприяє імплементації етичного лідерства, є здатність лідера здійснювати саморегуляцію рівня етичності своєї діяльності та поведінки, а перешкоджають такі чинники, як низький рівень моральнісного розвитку особистості та моральнісна слабкість. Умовами, що сприяють недопущенню здійснення лідером моральнісно сумнівних дій, є заохочення етичної поведінки в організації, її стимулювання, наочні приклади етичної поведінки тощо.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні психологічних механізмів ефективної саморегуляції лідером рівня етичності своєї діяльності і поведінки, розробленні рейтингових систем для оцінювання рівня етичності поведінки лідера, дослідженні відмітних особливостей здійснення етичної саморегуляції діяльності й поведінки представниками різних професій.

Список використаної літератури

1. Кононець М.О. Психологія лідерства : навчальний посібник / за заг. ред. О.В. Винославської. Київ, 2020. 252 с.
2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. Москва, 2001. 340 с.
3. Денисова Д.В. Займитесь менеджментом с другим (интервью с Ицхаком Адизесом). *Эксперт*. 2006. № 43. С. 71–73. URL: <https://vikent.ru/author/2206>.
4. Шморгун Л.Г. Менеджмент организаций : навчальний посібник. Київ, 2010. 452 с.
5. Monappa A. What's the difference between leadership and management. 2018. URL: <https://www.simplilearn.com/leadership-vs-management-difference-article>.
6. Бендас Т.В. Психология лидерства. Санкт-Петербург, 2009. 48 с. URL: http://economy-ru.com/liderstvo_1026/psichologiya-liderstva-uchebnoe.html.
7. Zaleznik, A. Nabagers and Liders: are they different? *Harvard Business Review*. 1992. November-December. P. 126–135.
8. Kononets M.O., Vynoslavskaya O.V. Psychology of entrepreneur's professional morality in the system of humanities and social sciences. *Virtus: Scientific Journal*. 2017. № 13. P. 57–62.
9. Миллер Д. Культура и нравственное развитие. *Психология и культура* / ред. Д. Мацумото. Санкт-Петербург, 2003. С. 249–278.
10. Яскевич Я.С., Васюков В.Л. Философия и методология социальных наук. Проблемы социальной коммуникации. Москва, 2018. 246 с.
11. Kohlberg L. The Philosophy of Moral Development. *Essays of Moral Development*. New York : Harper and Row, 1981. P. 409–412.
12. Wood J.A., Longenecker J.G., McKinney J.A., Moore C.W. Ethical Attitudes of Students and Business Professionals: A Study of Moral Reasoning. *Journal of Business Ethics*. 1988. № 7. P. 249–257.
13. Алексина Т.А. Прикладная этика. Москва, 2004. 210 с.
14. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємця: теорія та сучасна практика : монографія. Київ, 2013. 165 с.
15. Филиппова Л.Я., Зеленецкий В.С. Компьютерная этика. Морально-этические и правовые нормы для пользователей компьютерных сетей. Харьков, 2006. 212 с.
16. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса. Москва, 2004. 400 с.
17. Ahmed M.N. The Essence of Ethical Leadership and Its Influence in Achieving Employees' Job Satisfaction. *Business Ethics and Leadership*. 2018. № 2 (3). P. 53–56.
18. Bartle I., Vass P. Self-regulation within the regulatory State: towards a new regulatory paradigm? *Public Administration*. 2007. № 85 (4). P. 885–905.

19. Vynoslavska O.V., McKinney J.A., Moore C.W., Longenecker J.G. Transition Ethics: a Comparison of Ukrainian and United States Business Professionals. *Journal of Business Ethics*. 2005. № 61. P. 283–299.
20. Iszatt M., Saunders C. Leadership. Oxford : Oxford Univ. Press, 2014. 367 p.
21. Mendonca M., Kanungo R. Motivation through effective reward management in developing countries. *Work motivation: Models for developing countries* / R.N. Kanungo, M. Mendonca (eds.). New Delhi, India : Sage. 1994. P. 49–83.
22. Mendonca M., Kanungo R. Ethical Leadership. Maidenhead; New York : McGraw-Hill/Open University Press, 2007.
23. Кьюлла Д., Маак Т., Плес Н. Этика – душа лидерства. Ответственное лидерство. Москва, 2008. С. 33–49.
24. Nash L.L. Good Intentions Aside: A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems. Harvard Business School Press, 1993. 259 p.
25. Brown M., Trevino L. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*. 2012. № 17. P. 595–616.

DISTINCTIVE FEATURES OF ETHICAL LEADERSHIP IN ORGANIZATION ACTIVITY

Olena Vynoslavska

*National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute",
Faculty of Sociology and Law, Department of Psychology and Pedagogy
Peremogy avenue, 37, 03056, Kyiv, Ukraine*

Maria Kononets

*National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute",
Faculty of Sociology and Law, Department of Psychology and Pedagogy
Peremogy avenue, 37, 03056, Kyiv, Ukraine*

The article is devoted to theoretical analysis of distinctive features of ethical leadership in organization activity. The concept of "ethical leadership" is considered as a systematic behavior of the leader, aimed at implementation of moral requirements and behavior norms in relationships with followers, employees, partners, etc. The relevance of the research is supported by a large number of scientific works in the field of philosophy, psychology, sociology, economics devoted to study of problem of ethical leadership in the organization. Analysis of ratio between concepts of "governance" and "leadership" showed that leadership should be considered as one of types of governance of social systems. The important role of implementation of ethical leadership in organization activity is revealed. It is shown that the psychological structure of leader's business ethics consists of ethical attitudes, ethical behavior and focus on ethical relationships. The interiorization by leader of rules and norms of business ethics leads to formation of his own system of ethical principles and attitudes, or leader's personal morality, which is his internal moral regulator of implementation of ethical behavior and ethical relationships. The external and internal factors that can positively or negatively influence the implementation of ethical leadership are shown. It is noted that conditions contributing to the prevention of morally dubious actions by leader are the encouragement of ethical behavior in organization, its stimulation, and clear examples of ethical behavior. The information presented in the article can be useful in research of psychological mechanisms of effective self-regulation by leader of the ethical level of his activities and behavior, the development of rating systems for assessing the level of leader's ethical behavior, as well as for study of distinctive features of ethical self-regulation by representatives of different professions.

Key words: ethics, leader, governance, leadership, management, organization, ethical leadership, moral consciousness, interiorization.