

Chapter 6

Lãnh Đạo Dững Cầm và Hợp Đạo Đức

1

Tầm quan trọng của vấn đề đạo đức

- Những hành vi phi đạo đức và bất hợp pháp có thể dẫn đến những hậu quả không lường cho tổ chức
 - Nhân viên mất niềm tin → tinh thần, nhuệ khí, cam kết và hành động cá nhân bị ảnh hưởng
 - Khách hàng mất niềm tin → từ bỏ công ty
 - Các nhà đầu tư mất niềm tin → rút hỗ trợ

3

Nguyên do của những sai lầm đạo đức

- Không trung thành với những nguyên tắc đạo đức
- Tự xem mình là người hùng
- Không trung thực
- Không bày tỏ chính kiến chống lại những hành vi phi đạo đức

4

Ex. 6.1 Hành vi lãnh đạo có đạo đức và phi đạo đức

Nhà Lãnh Đạo Phi Đạo Đức

- Kiêu căng và ích kỷ
- Quá chú trọng vào sở thích cá nhân
- Gian dối, lừa gạt
- Vi phạm các cam kết
- Đối xử bất công
- Đổ lỗi cho người khác
- Hạ thấp nhân phẩm của người khác
- Thờ ơ với sự phát triển cá nhân
- Từ chối giúp đỡ và hỗ trợ
- Thiếu dũng khí để chống lại các hành động bất công

Nhà Lãnh Đạo Có Đạo Đức

- Khiêm tốn
- Duy trì sự quan tâm cho những lợi ích lớn lao hơn
- Trung thực, thẳng thắn
- Thực hiện các cam kết
- Đấu tranh cho sự công bằng
- Đảm nhận trách nhiệm
- Thể hiện sự tôn trọng đối với mỗi thành viên
- Khuyến khích và phát triển người khác
- Phục vụ người khác
- Thể hiện sự can đảm và đứng về lẽ phải

5

Lãnh Đạo Hợp Đạo Đức

Là một quá trình phân biệt giữa cái đúng và sai, là việc tìm kiếm sự công bằng, trung thực, những điều tốt đẹp và chuyển chúng thành những hành động cụ thể

6

Ex. 6.4 Ba cấp độ của quá trình phát triển đạo đức

Level 1: Preconventional

Tuân theo các quy tắc để tránh sự trừng phạt. Hành động vì mục đích cá nhân. Phục tùng một cách mù quáng các mệnh lệnh vì lợi ích bản thân

Level 2: Conventional

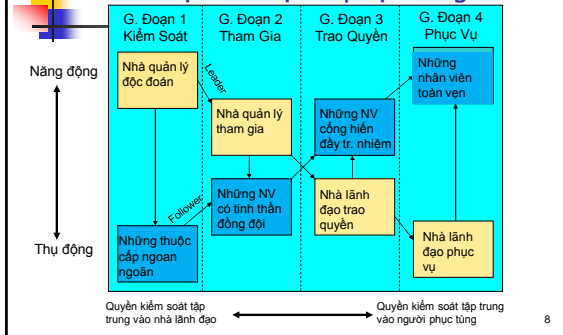
Hành động theo những mong đợi của người khác. Hoàn thành nghĩa vụ và bổn phận do hệ thống xã hội giao phó. Luôn ủng hộ các luật lệ.

Level 3: Postconventional

Tuân thủ những nguyên lý thuộc về niềm tin và lẽ phải mà tính đúng đắn đã được xã hội công nhận. Giữ được sự cân bằng trong mối quan tâm giữa lợi ích cá nhân và lợi ích cộng đồng. Hành động mang tính độc lập và thể hiện nhân cách đạo đức bất chấp sự xem xét của người khác.

7

Ex. 6.5 Mô hình chuyển đổi mối quan hệ lãnh đạo – phục tùng



8

Tinh Thần Phục Vụ (Stewardship)

Một niềm tin rằng nhà lãnh đạo phải chịu trách nhiệm sâu sắc đối với con người cũng như đối với tổ chức, không cố gắng kiểm soát người khác, định rõ ý nghĩa và mục đích cho người khác, hoặc chăm lo cho người khác.

9

Servant Leadership

nhà lãnh đạo hy sinh quyền lợi riêng để phục vụ cho nhu cầu của người khác, giúp họ phát triển, và tạo cơ hội cho họ đạt được những thành tựu về mặt vật chất cũng như tinh thần

10

Lòng can đảm là gì?

Là khả năng vượt qua nỗi sợ hãi để tiến về phía trước

- ✓ Dám nhận trách nhiệm
- ✓ Bất tuân theo lẽ thói
- ✓ Biết vượt qua giới hạn an toàn
- ✓ Đòi hỏi những gì bạn muốn và nói ra những gì bạn nghĩ
- ✓ Dám đấu tranh cho niềm tin của bản thân

11

Làm thế nào để sử dụng lòng can đảm vào quá trình L. Đạo?

- Hành động như một nhà lãnh đạo hợp đạo đức
 - Thấu hiểu ưu khuyết của bản thân
 - Tự đánh giá mức độ trung thực
 - Lắng nghe và chia sẻ
- Đối diện với các hành vi phi đạo đức.
 - Dũng cảm tố cáo/phanh phui sự thật

12

Tố cáo (Whistleblowing)

Sự vạch trần của người phục tùng về những hành vi bất hợp pháp và phi đạo đức trong tổ chức

13

Khám phá lòng dũng cảm của bản thân

- Cam kết vì những mục tiêu cao cả hơn
- Khai thác sức mạnh từ những người xung quanh
- Sẵn sàng chấp nhận thất bại
- Khai thác sức mạnh từ sự thất vọng và cơn giận dữ

14



shawnliv.co

Kết thúc chương 6

15