

Dlaczego uważam, iż istnieje potrzeba podjęcia tematu ciemnej strony przywództwa? Większość badań i publikacji naukowych na temat przywódców i przywództwa koncentruje swoją uwagę na pozytywnych, wręcz romantycznych aspektach zachowań liderów, analizie pozytywnych wpływów tych zachowań na uczestników organizacji i organizacje jako całość.

Widoczne ostatnio trendy w naukach o organizacji ukierunkowane na *positive organizational scholarship*^{1 2} wydają się potwierdzać tę tezę. Skupiły one swoją uwagę na pozytywnych aspektach ludzkiej natury, dostarczając istotnych badań na tematy, takie jak pozytywne zachowania organizacyjne^{3 4}, służebne przywództwo⁵, autentyczne przywództwo⁶ czy przywództwo duchowe⁷.

Dlaczego więc widzimy potrzebę numeru „Zarządzania Zasobami Ludzkimi” poświęconego „destrukcyjnej stronie przywództwa”?

Powodów jest kilka.

1 Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E., red. (2003), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, Berrett-Koehler, San Francisco.

2 Luthans F., Avolio B.J. (2009), *The „point” of positive organizational behavior*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 30, s. 291-307.

3 Dutton J.E., Ragins B.R., red. (2007), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*, Mahwah, NJ Erlbaum.

4 Dutton J.E., Worline M.C., Frost P.J., Lilius J. (2006), *Explaining compassion organizing*, „Administrative Science Quarterly”, vol. 51, s. 59-96.

5 Liden R.C., Wayne S.J., Zhao H., Henderson D. (2008), *Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multilevel assessment*, „Leadership Quarterly”, vol. 19, s. 161-177.

6 Avolio B.J., Gardner W.L. (2005), *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*, „Leadership Quarterly”, vol. 16, s. 315-338.

7 Fry L., Kriger M. (2009), *Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership*, „Human Relations”, vol. 62, s. 1667-1696.

Pierwszego dostarcza nam praktyka zarządzania. Ostatnia dekada obfituje bowiem w liczne przykłady skandali korupcyjnych we współczesnych przedsiębiorstwach, których źródeł należy upatrywać w nieetycznych zachowaniach ich liderów. Wiele bowiem zachowań korupcyjnych możemy przypisać nie tyle określonym korporacjom, ile zachowaniom konkretnych liderów tych organizacji, np. Kenneth Lay (założyciel i dyrektor naczelny Enron Corporation), Jeffrey Skilling (dyrektor naczelny Enron), Bernard Ebbers (dyrektor naczelny Worldcom), Leo Hindery (dyrektor naczelny Global Crossing Limited), Richard Scrushy (dyrektor naczelny Healthsouth) czy Dennis Kozłowski (dyrektor naczelny Tyco Corporation).

Po drugie, prace, badania naukowe nad rozwijaniem pozytywnego przywództwa nie są możliwe bez dogłębnego poznania i zrozumienia destrukcyjnej strony przywództwa, błędów popełnianych przez liderów, ich nieetycznych zachowań, które doprowadziły i doprowadzają do upadku wielu organizacji oraz spadku zaufania społecznego do korporacji i jej liderów.

Po trzecie, badania nad „ciemną stroną przywództwa” to nowe, wylaniające się źródło badań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Po czwarte, zauważalna jest istotna luka na rynku publikacji naukowych, tak zwartych, jak i periodyków, w tych tematach. Według mojej wiedzy, jest to pierwszy tematyczny numer czasopisma naukowego na ten temat w Polsce i jeden z nielicznych na świecie.

W numerze tym świadomie odeszłam od standardowego układu i zaproponowałam alfabetyczny układ artykułów. Sądzę, że nie przeszkodzi to Czytelnikowi w odbiorze (mam nadzieję przychylnym) treści zawartych w artykułach budujących ten numer.

Pomimo iż niniejszy numer poświęcony jest ciemnej stronie przywództwa, jest on w zamiarze jego pomysłodawcy pomyślany jako pierwszy krok na drodze ku pozytywnej – jasnej stronie przywództwa. Skandale korupcyjne ostatniej dekady i związany z nimi kryzys etyczny świata biznesu skłaniają bowiem do zadania następujących pytań:

Czy istnieje jakaś nadzieja, że tendencje kierowania się chciwością i egoizmem, które w ostatniej dekadzie charakteryzowały tak wielu przywódców organizacji, mogą się odwrócić? Czy jest możliwe kształcenie prawych, społecznie odpowiedzialnych globalnych przywódców, którzy traktują innych z godnością i szacunkiem oraz ukierunkowują swoje zachowania na pomoc innym? Odpowiedź „nie” na powyższe pytania byłaby równoznaczna z porzuceniem nadziei i wiary w ludzkość i w dobroć, która jest przecież istotą człowieczeństwa.

Niniejszy numer pt. „Dark Sides of Leadership” (ciemne strony przywództwa) nie powstałby bez pracy, zaangażowania, pasji i życzliwości wielu osób, którym chciałabym serdecznie podziękować.

Dziękuję redaktor naczelnej, Pani Profesor Stanisławie Borkowskiej i Kolegium Redakcyjnemu za przychyłość dla mojej propozycji oraz umożliwienie mi jej wydania na łamach tak prestiżowego czasopisma, jak „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”.

Bardzo serdecznie dziękuję Autorom wszystkich artykułów składających się na ten numer za ich ciężką pracę, dotrzymywanie terminów oraz napisanie wspaniałych tekstów, które uczyniły to wydanie niepowtarzalnym.

Dziękuję również sekretarzowi redakcji, Pani Magdalenie M. Wojtaszewskiej, za pomoc i nieustanne wsparcie przy pracy nad tym numerem.

Dziękuję również mojej rodzinie za to, że jest.

Przyłącz się więc, proszę, Drogi Czytelniku, do naszej podróży zrozumienia destruktywnej strony przywództwa, która to podróż, mamy nadzieję, jest pierwszym krokiem ku pozytywnemu przywództwu.

dr hab. inż., prof. PŚ Agata Stachowicz-Stanusch
redaktor naukowy numeru