



首页 → 学术文章 → 经济伦理

## 张羿：经理道德与后现代企业伦理建设

### 1、经理道德状况与后现代企业伦理建设的困境

尽管我们正处于或正在步入一个更为理性、更为和谐后现代社会，但从某种角度而言，我们与现代性乃至与前现代性的斗争还远未结束。当前的后现代社会，其很多角落尚都为现代性以及前现代性所占据；同时，在精神领域，人类摧毁传统而身处废墟的消极颓废状态也仍在持续之中。

这是一个错综复杂的后现代时期，很多时候我们不能从时间的角度来观照后现代。正如在后现代建筑评论家查尔斯·詹克斯看来，真正的后现代建筑大师却是在时间上处于前现代西班牙建筑师高迪一样。

我们的观点是，在经理道德这样一个敏感的话题上，不能抱守历史主义的乐观态度。因为当前的事实乃是：时间在向前，历史在向后现代飞奔，然而，作为精神现象的后现代经理之道德较之现代却并没有好转的迹象。相反，随着信息化、经济全球化、社会变革的加剧等现象而来的，是经理道德状况的每况愈下。

乌尔里希·鲍姆哈特、布伦纳和莫兰德等学者的调查研究结果表明，当今企业领导的伦理标准从总体上来说消极的。领导的道德水准与其说是促进了伦理标准，还不如说是正在逐步侵蚀伦理标准。

而考夫曼（Kaufmann）、克贝尔（Kerber）和楚勒纳（Zulehner）在1986年的一项研究得出的结论是，现实中的商业道德——尤其在年轻经理中——表现出了一种明显的“投机基本倾向”，而积极的伦理定向则相对较为少见。

企业经理机会主义定向模式表现出四个基本形式：

（1）机会主义者的典型特征是具有一种明显的“自我中心化”倾向。

（2）成功就需付出代价。要想成功就不能有所顾忌，就可以不忌讳不正当的行为。

（3）机会主义者同时具有高度的物质享乐主义特征，因而成功的生活就是必须使生活更舒适，享有更多的闲暇和更大的物质丰裕。

（4）与自我中心主义的生活方式相一致，机会主义者认为道德是纯粹的情感表达。“自我”处于中心地位，自我成为评判善与恶的唯一标准。（参阅霍尔斯特·施泰因曼、阿尔伯特·勒尔《企业伦理学基础》中文版40、41页）

考夫曼（Kaufmann）、克贝尔（Kerber）和楚勒纳（Zulehner）得出结论说：

一种强烈的自我中心化趋势正在形成，它仅仅限于关注成就、财富、享乐。至少在社会精英中，他们所大加赞赏的价值观无非就是一种经过巧妙掩饰的追名逐利。

更多学者的研究都证实了以上结论的正确性。这种毫无责任感的利己主义成为今天经理们的真实写照，实在是后现代企业伦理建设的莫大窘境。而更为令人担忧的是，就连在校的大学生也都是上述极端利己主义的追捧者。考夫曼、克贝尔和楚勒纳所断言的“纯粹的野心家已充斥了整个校园”的说法毫不为过。

以上是在西方国家所做的调查，其结论同样可以用来描述今天中国经理的道德状况。尽管没有相关的研究数据可以佐证，但我们根据对社会现实的观察可以深刻地体会到，由于长期处于相对落后的发展阶段，中国的经理们更无法抗拒物质主义的诱惑。自我中心、片面追求财富和享乐已经成为一种非常普遍的现象。因此，我们说，今天无论在西方还是在东方，经理道德都面临严重的危机，企业伦理建设都面临极为巨大的挑战和困境。尽管也有一些研究者的研究表明，女性经理、包括女大学生具有良好的责任感。但这并不能根本扭转经理道德危机这一严重的事实。

经理们的道德危机实质上是一种时代危机和人类精神危机，但分析其精神根源是复杂的，也不适合在本书中再行深入。

我们只能说，今天的经理道德危机必须由信仰来解决。象彼得·德鲁克所指出的那样，在后现代公司中构筑健康的伦理，除了信仰之外没有别的更为强大的力量。

## 2、对经理行为的约束

在现今这样一种投机倾向和利己主义的社会，期待经理道德状况在短时间内得到改变是不现实的。强大的信仰固然能够对经理人行为形成内在的有效约束，但困难在于，在价值分崩离析的后现代社会，促使每一位经理都选择正确的信仰却是一个无比复杂而艰巨的课题。

因此，在寻求精神柱石的同时，从物质的层面对经理人行为进行约束是较有成效的途径。事实上，正是现代社会所构筑的一整套约束体系，才使得今天的经理不至于象脱缰的野马。故此，我们须继承现代社会的制度体系并以后现代的法则对其进行改造和完善。

对经理人行为形成有效约束的是公德、法律和经理人市场。然而，尽管这些因素都不同程度上抑制着经理人的内在冲动，却并不能够从根本上杜绝非伦理行为的发生。大多数情况下，经理人的非伦理行为行走在道德和法律的边缘，在不逾越雷池的前提下完成其对组织乃至社会的侵蚀。如果物质层面的约束可以使我们一劳永逸地解决经理人的非道德行为，那么，关于企业伦理学的反思与建构便是多余的了。

## 3、后现代经理的理想类型

霍尔斯特·施泰因曼和阿尔伯特·勒尔在《企业伦理学基础》中介绍了尼尔森（Nielsen）对经理类型的分析。尼尔森把经理划分为四种类型，其中第四种即作为“组织公民”的经理是最理想的经理形象。笔者把这一类型看作后现代经理的现实典型。而另外三种有伦理疑问的经理类型则是后现代企业抵制的对象。

这另外三种经理类型之一的行为特点是，只知道履行职责而不问其道德后果。这种人唯一追求的就是从技术上确保任务的完成，而从不思考这种做法合适与否，他们对自身行为的道德性质毫不关心，他们在技术上是高效率的，而在道德上是漠然的。尽管尼尔森对经理类型的分类注重经理的具体行为模式，但事实上，上述经理类型却过于抽象。在现实中这种类型几乎不存在，即使有也是非常罕见的。

而尼尔森所说的第二种类型却是较为普遍的一种，这种经理懂得善恶之分，但是为了谋取个人私利，也有意识地从事非伦理行为。这种类型的经理遵循的是一种“算计过的恶意行为”模式，他对其他人提出不道德的要求，完全是出于其个人利益的考虑。笔者认为，这种类型经理的“恶意行为”是适度的，在常人看来甚至是可以“理解”或“宽恕”的。这种经理懂得适可而止，他不会冒天下之大不韪。但正是由于这种经理的行为并非大恶不赦，因此才是常见的、普遍的和危害性最大的。这种行为最能模糊人们的道德视线，潜移默化地腐蚀人们的伦理观，从而对社会造成长期而巨大的危害。

尼尔森所说的第三种有道德缺陷的经理类型其实是第二种类型的极端化。这种类型被称为“浮士德式”，他为了达到自己的目的会不惜采取卑劣和恶毒的手段。由于社会公德和法律的约束作用，这种类型经理的非伦理行为通常会以较隐蔽的方式出现，因而往往能够躲过公众的视线。由于现代社会、特别是后现代社会在理性制度体系建设方面的完善性，“浮士德式”经理不能为所欲为，一旦东窗事发，他们就会受到社会严厉的制裁。因此，对于这种类型经理的最有效的制约手段还是法律体系。

尼尔森所说的第四种经理类型，即作为“组织公民”的理想经理典范，在现实中虽然不多，但却是真实存在的。他们是后现代经理的典型，他们的伦理水准远远超出一般经理的水准。

“按照尼尔森的看法，所谓的组织公民是这样一种经理，他不是毫不思索地服从所有的指令，他的行为也不是纯粹取决于利益的考虑。他拥有一种道德判断力，并通过独立思考将这种道德判断运用于具体的行为情景。……如果没有一种相应的、组织上的‘外界支撑’，这种刚正不阿，这种‘皇冠前的男子汉气概’，对于个人很快就会成为一种苛求。”

——霍尔斯特·施泰因曼和阿尔伯特·勒尔《企业伦理学基础》中文版49页

尼尔森所说的第四种类型的经理是这个投机倾向和利己主义社会的稀缺因子，是后现代企业伦理建设的希望所在。我们应该营造一个有利于这种“组织公民”类型经理生存的企业土壤，因为这种刚正不阿的精神正在渐渐地离我们远去，她从某种角度而言，是一棵需要细心呵护的生命之种。

来源：<http://www.mie168.com/htmlcontent.asp>

中国社会科学院应用伦理研究中心  
北京建国门内大街5号 邮政编码：100732 电话与传真：0086-10-85195511  
电子信箱：[cassethics@yahoo.com.cn](mailto:cassethics@yahoo.com.cn)