

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.01.005

基于儒家传统德性观的中国本土伦理领导力研究

原 理

(中国人民大学哲学院)

摘要: 当今西方主流的领导力研究主要以绩效和能力为评价基准,以实现组织经济利益最大化为目的,而近年来层出不穷的商业丑闻引发了人们对如何实现组织与社会持续良性发展的深度思考,伦理型领导力正是针对这一问题的有效回应。在阐述了一种用儒家的德性观构建适合中国本土伦理领导力的设想,即儒家德性领导力,来强调在当今企业界,特别是中国企业界,需要呼唤领导者的德性回归。如何在当下这个主要以绩效和利润为标准的企业模式中评价领导力,是现代社会亟需思考的问题。

关键词: 德性; 儒家; 伦理领导力

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2015)01-0038-06

Traditional Confucian Virtue Concept and the Construction of Chinese Indigenous Ethical Leadership

YUAN Li

(Renmin University of China, Beijing, China)

Abstract: The Western leadership research has mainly taken performance and ability as the evaluation benchmarks, in order to maximize organizational economic benefits. However, growing number of business scandals in recent years have aroused people's deep thinking about how an organization could achieve continuous and healthy development, and ethical leadership is an effective response to this problem. This paper proposes an idea of constructing an indigenous Chinese ethical leadership by using Confucian virtue, namely the Confucian virtuous leadership, to emphasize that in today's business world, especially in China, leaders need to take renewed interest in virtue. People need to think about how to evaluate leadership in today's business world which is oriented by performance and profit.

Key words: virtue; Confucian; ethical leadership

“领导力”一直以来被认为是由领导者、被领导者以及情境相互作用而产生的一个高度情境化、复杂化的结果。现代社会,人们往往更倾向于将领导力实践与提高企业绩效和利润的效率及效能相联系^[1],由于对企业利润和效益的强调,不论是学者还是管理者都倾向于把企业领导者提高组织经济效益的能力作为好的/有效的领导者首要的或唯一的评判标准。遗憾的是,20世纪以来的领导学理论的主流,包括特质理论、行为理论、情境理论、权变理论等,都未能足够重视伦理道德方面领导力的研究。国际金融危机的全面爆发不仅导致全球经济格局发生了重大的变化,也引发了人们对于原有商业经营理念的深度思考。

近几十年来,中国创造了前所未有的经济增长奇迹,然而,随着社会主义市场经济体制的逐步建立和深入发展,加之不断加速的全球化进程,人们日渐处于一个多元价值观的环境之中,其道德观念和行为方式发生了深刻的变化。在某种程度上可以说,中国原有的传统价值观、道德观和行为规范日渐被“利益趋向”的观念所侵蚀,以致出现了诸多不道德的商业行为,如食品安全丑闻、环境污染问题以及劳工权利问题等。与西方的商业恶性事件一样,我国的这些问题所揭露的正是企业组织在治理过程中存在的根源性弊病,即仅以追求经济利润最大化为目标。在这些恶性事件背后,这些组织的领导者对其组织所持有的不道德的组织文化和价值

收稿日期: 2014-06-05

基金项目: 中国人民大学科学研究基金项目成果(中央高校基本科研业务费专项资金资助)(13XNF070)

观负有不可推卸的责任。由于这些商业恶性事件频发,越来越多的研究者发现,仅仅依靠现有的法律法规或规章制度是不够的,商业伦理和道德问题开始受到关注。通过诉诸于中国传统的和本土的智慧在中国建立一种伦理领导力是当务之急。

1 伦理领导力

近年来,诸多学者和管理实践者开始就“伦理领导力是什么”、“伦理领导有何作用”等基础性问题展开探讨,并得出了一系列有关伦理领导之于组织发展效用的重要观点与结论。关于伦理领导的概念,西方学者最初是从哲学层面来理解的,即从道德与领导之间有什么样的关系,什么样的领导者是有道德的领导者开始的。

ENDERLE^[2]认为伦理领导主要有两个目标:一个是阐明管理决策中的伦理道德问题;另一个是制定相应的伦理原则。GINI^[3]定义伦理领导为个体领导者的品格以及领导行为中包含着伦理或道德的特征。TREVINO等^[4,5]指出伦理领导包含以下两方面含义:①合乎伦理道德的个人,即具备诚信等个体特征,并执行合乎伦理道德的决策;②合乎伦理道德的管理者,即采取影响组织道德观与行为的、合乎伦理道德的策略,亦即伦理领导在个人生活和职业活动中均表现出道德行为。BROWN等^[6]基于社会学习视角,认为伦理领导是指领导者通过个体行为和人际互动,向下属表明什么是规范的、恰当的行为,并通过双向沟通、强化等方式,促使他们依照执行。MEDA^[7]把伦理领导定义为榜样领导,以自身的道德模范作用来激励下属做出道德反应。

关于伦理领导的特点,NORTHOUSE^[8]认为包括如下几点:伦理领导尊重他人、为他人服务;是公正的且是诚实和正直的。TREVINO等^[4,5]认为,伦理领导作为道德的个体,是有道德的领导者,具有正直、诚实、值得信任的品质;关爱他人、公开透明、品德高尚;秉持价值、客观公正、关爱社会;遵循伦理的决策规则。作为道德的管理者和领导者,他们通过可见的行为把自己塑造成角色楷模,设置明确的道德标准,并采取奖惩策略确保这些标准得以执行等。RESICK等^[9]认为,伦理领导具有以下5个特征:品格高尚和正直;具有伦理意识;伦理领导以人/社区为本;善于鼓励和赋权,这有助于追随者获得独立的个人特质;肩负着管理道德的责任。

伦理领导力之所以在当前的理论研究与管理实践中受到高度重视,是因为它对组织实现持续、健康发展而言至关重要,诸多研究表明,伦理领导与领导有效性呈显著正相关^[10,11]。当一个组织的领导为伦理领导时,他会影响组织的伦理气氛^[12,13]或伦理价值观的形成,提高下属的工作满意度、情感承诺和对组织的忠诚度^[14],并且降低组织成员的不道德行为。提升企业的伦理领导水平,并不单指强化对组织内部利益相关者的伦理道德影响,同时也包括强化对外部利益相关者的伦理影响,进而实现全方位的伦理领导效能。

2 德性伦理与领导

在伦理学史上,德性伦理学是伦理学最初的理论形态,在西方以亚里士多德的德性论为代表。随着基督教伦理学的产生和时代的变迁,德性伦理学逐渐被边缘化。自20世纪80年代以来,麦金泰尔、桑德尔以及泰勒等企图通过复兴亚里士多德的德性论传统,来诊疗现代社会“道德碎片”和“德性失落”的道德病痛,从而掀起了声势浩大的、带有强烈现代性色彩的“德性伦理运动”。所谓德性伦理,指以德性或美德的视野来理解和把握世界的一种实践理性,关注的中心问题是“一个人应该成为什么样的人”(而不是应有什么样的行为),它以德性(而非行为规范)为中心概念。亚里士多德说:“一切德性,只要某物以它为德性,就不但要使这东西状况良好,并且要给予它优秀的功能——德性就是使人成为善良,并获得其优秀成果的品质”(《尼各马科伦理学》)。麦金泰尔把德性既看作是活的实践的内在利益所必需的品质,又看作是擅于整体生活的善的品质。中国传统儒学正是以“如何修身成为君子”为主要问题,以仁义为中心概念,强调人自身道德品质的完善,故儒学可谓是中国的德性伦理学^[15]。

领导关系的实质是伦理关系,因为领导实际上就是通过领导者影响、指挥、协调、任用被领导者而带领其共同实现组织目标的过程,这不仅包括对组织成员之间、上下级之间、组织和成员之间的各种关系的合理协调,还包括正确处理组织与外部环境(如自然、社会、公众和其他组织等)之间的复杂关系,以期达到组织所追求的经济效益和社会效益,因此,领导活动的关键就在于如何协调这种领导伦理关系。领导者伦理既包括规范伦理,也包括德性伦理。领导者规范伦理就是领导者在领导过程中所应遵循

的伦理道德准则,领导者德性伦理是领导者所应具备的美德。规范伦理是外在的规范和规则,而德性伦理则是内在美德、品性、品质的养成,这种内在的美德力量,可以由内而外地发挥作用,具有外在约束所不具有的超越性和自律性。德性作为一种超越和自由,帮助人们摆脱个人利欲的主宰,不受任性和冲动的驱使,达到“从心所欲不逾矩”的理想境界。工具性思维的泛滥导致了现代人愈加倾向于利用知识和科技在法律的底线内谋求外在的利益,却越来越少地向内追求自觉的道德体验,当自身的精神力量日渐枯竭的时候,人们,特别是领导者,更加需要认识到德性的价值。

牟宗三、张君勱等发表于香港《民主评论》的《为中国文化敬告世界人士宣言》中提出:“在西方伦理学上谈道德,多谈道德规则、道德行为、道德之社会价值及宗教价值,但很少有人特别着重道德之彻底变化我们自然生命存在之气质,以使此自然的身体之态度气象,都表现我们之德性,同时使德性能润泽此身体之价值,而中国之儒家传统思想中,则自来即重视此点。”中国儒家的伦理本质上是一种德性伦理,因为它主要关注的是“做什么样的人”的问题,“如何修身成君子”是儒家伦理追问的核心^[15~17]。“修身、齐家、治国、平天下”,清楚而具体地传达了传统儒家的治国和领导观念,对外界的管理和领导应是以个人的德性修养由内向外推出去的结果。“为政以德。譬如北辰。居其所,而众星共之”(《论语·为政》),具有德性的领导者,依靠其道德的影响力而非强权,以春风化雨的方式带领下属实现组织目标,达到和谐的管理效果。德性不是客观化的知识系统,也不是纯粹经验的集合,在科技理性当道的现代社会,领导者不仅需要智慧、远见、专业的知识和能力,更需要提高自身的内在德性水平,才能够“外得于人,内得于己”。这种启发人性美德的内在心性修养论正是中国儒家学说之德性伦理的核心,儒家的德性伦理思想对于今天领导者如何处理自我和他人、组织和社会、组织和自然等关系问题具有重要的理论价值和现实意义。

3 儒家德性领导力

“内圣外王”是儒家统治思想的基本命题,“内圣”是“外王”的前提和基础,而“外王”是“内圣”自然延伸的结果,经由“内圣”才能达到“外王”,因此,儒家的“内圣外王”思想道出了修养德性与领导的内在关系。在中国语境下的伦理

领导应不断提高自身内在的道德修养,修己以安人,以其所树立的伦理榜样影响下属,从而建立起一种长期信赖、互惠的关系来维护组织发展的可持续性。尽管有些具体的和领导伦理相联系的儒家德性观与西方伦理领导有着非常相似的部分,如西方伦理领导强调的正直、关爱、诚信、公正等,但是传统儒家的一些德性,如“仁”、“礼”、“中庸”、“忠恕”等,则是儒家领导力所特有的,因此是本研究的重点。本研究所构想的儒家德性领导者应具备“仁、礼、忠恕、中庸”等德性。儒家德性领导力即是通过提高领导者自身内在的德性修养,并由内而外地将德性转化为德行实践,从而影响整个组织的伦理价值观,形成组织的伦理氛围,进而影响组织成员的道德行为的一种卓越的伦理领导力。

“仁”是儒家德性观的核心,是“德”所是或所应是之物^[15],即一个有德之人也就是一个仁者。不仅先秦儒家以仁爱、良知作为人性论的德性伦理,历代儒家都以求得仁义至善作为德性伦理的修行内容和目标。“仁”一方面具有特殊德性的意义,和“智”、“勇”、“信”等其他德性相并列,更多地具有“仁爱”的含义;另一方面,它也是一种整体德性和总括德性,即全德,包括“恭、宽、信、敏、惠”,“忠”,“孝”等德性。这些特殊德性源于“仁”,亦是“仁”的具体体现。甚至,“仁”是使一个人真正成其为人的品质和本性要求,“仁也者,人也”(《孟子·尽心下》)。对孔子来说,人不仅生活在不为自己所掌握的社会环境内,也生活在一个丰富的精神世界之中。“仁”是内在的个人体悟,不受外在的环境制约,它又是超越的,不受外在功利的限定。“仁”的取向使人反身向内,免受外界因素的干扰,在各种复杂情况和环境中仍能把握心灵追求的方向^[18]。由此,诚如朱熹所总结的“仁者,爱之理,心之德也”,孔子的“仁”是一种对人生、社会、天道的自我超越性的、具有大爱的生命体悟。

儒家德性领导者首先要是一个“仁”者,因为“仁”是其一切道德行为和社会伦理责任所以可能的内在依据。这种内在的德性需要在道德实践中不断完善。如果领导者能够具备“仁”所表达的美好德性,实践“仁”所界定的伦理规范,就能达到其自身的崇高的心灵境界。也只有当其发掘内心,反身向内求“仁”的时候,才能向外“爱人”,实践“德治”,达到“居其所而众星共之”,实现组织强大的凝聚力和向心力。一个修身以成“仁”的领导,不会把日常管理的重点仅仅放在管理对象上,费尽心思地使用各种标准、

制度、程序去激励人、控制人、改造人和监督人，而是把领导的关键点落于自身，通过对“仁”的领悟，“修己以安人”（《论语·宪问》），从而使组织成员受到感染，也自觉自愿地修己，进行更加积极有效的自我管理，在领导者和组织成员之间形成一个良性的德性循环，以达到人心安定、组织安宁的效果。所谓“以力服人者，非心服也，力不赡也。以德服人者，中心悦而诚服也”（《孟子·滕文公上》），对儒家德性领导来说，“安人”并非是直接目的，而是随“修己”而来的自然而然的結果。

儒家德性伦理重要的特色是在提出“仁”的概念的同时，强调了外在的“礼”，形成仁和礼的双向互构。“克己复礼为仁”（《论语·颜渊》），对于“仁”的履行和实现，要通过依从“礼”。“复礼”以克己自修为前提，“克己”则以符合礼义规范为归宿，内修自省与外在规范的统一便是“仁”。“礼”即是道德行为的外在准则和标准，但它亦是内在道德修养的体现，一个人的良知德性要通过合乎“礼”的外在行为表现出来。“仁”是“礼”的内在依据（子曰：“人而不仁，如礼何？”《论语·八佾》），“礼”是“仁”的外在尺度。“礼”既是“定亲疏”的人伦准则，也是“明是非”的理性准则；既规范社会人群的等级秩序，又是各种社会行为的标准和制度。

无论是内在的“仁”还是外在的“礼”，其所规范的对象应主要是管理者，而非管理对象^[19]。在社会不断发展，人的自主意识不断提高，各种强制的管理措施都纷纷失灵的时候，儒家德性领导者必须自身行为合乎“礼”，并把道德意识深植到组织文化之中，使组织成员也能够自觉地按照“礼”的要求来行为。正如孔子所说：“上好礼，则民易使也”（《论语·为政》）。“道之以政，齐之以刑，民免而无耻；道之以德，齐之以礼，有耻且格”（《论语·为政》）。由此可以看到，和现代法治不同，礼要求领导者内在的德性修养，且离不开其道德示范的作用。“礼”要求领导者自尊和尊重他人，“夫礼者，自尊而尊人”（《礼记·曲礼》）。“礼”是与时推移、因时制宜的，“礼也者，合于天时”（《礼记·礼器》）。虽然在当今，“礼”内涵发生了改变，不再侧重于古代的人伦准则，但领导者可以对它做出新的诠释、调整和充实，以建立适应现代组织的新的人际关系和礼仪制度。“礼之用，和为贵”（《论语·学而》）。“礼”的重要作用之中，最可贵之处就在于以保证社会的和谐为根本目标。由此，领导者对组织中人伦规范和制度的制定，不

应只单纯考虑它所能带来的物质效益，更需要考量它是否具有“仁”的内涵，是否体现出对组织成员和其他利益相关者的仁爱之心，是否以达到和谐的组织和社会关系为最终目的。

曾子曾说，孔子之道“忠恕而已矣”（《论语·里仁》）。所谓“忠”，是对己，尽心诚意。这是人自己内心中的一种对人对事的真诚态度，以及由此态度去用心地为他人谋事做事的行为，因此，以己及物，“夫仁者，己欲立而立人，己欲达而达人。能近取譬，可谓仁之方也已”（《论语·雍也》）。所谓“恕”，是对他人，推己及人，“己所不欲，勿施于人”（《论语·卫灵公》）。以己之心度人之心，表示对他人的理解、尊重、体谅和宽容。一般忠和恕并称为“忠恕之道”，因其表达的都是求仁、行仁的基本方式。忠和恕在具体的道德生活中是不可分的，若没有“尽己之心（忠）”，就不会有“推己及人（恕）”；反之，若没有推己及人的“恕”，则“忠”只能是内在的观念和意识，无法实现行仁和成仁^[20]。在市场经济条件下，大多数矛盾都来自于利益，因此，以忠恕之道来处理各种利益关系和矛盾，是符合中国文化和实际的特有的精神品质。对儒家德性领导者来说，他需要忠于自己的本心，用真诚的态度去领导下属，并且，应能够推己及人，设身处地，换位思考，戒除个人的私欲和贪欲，承认每个人都具有独立、平等的人格，避免把自己的意志和观点强加于人，尊重组织成员和社会成员的利益，关心他们的需求，“所欲，与之聚之；所恶，勿施尔也”（《孟子·离娄上》）。在一定条件下尽量满足他人的需要，不强加给他们所厌恶的事情，力求将“仁爱”的精神传播到整个组织乃至整个社会当中去。

“中庸”是儒家的一个重要的德性，指万事万物都应该遵循客观存在的规律，使其保持在一个无过无不及、合理适度的范围之内。中庸之道有三层含义，即恰到好处、不偏不倚、动态平衡^[21]。中庸是对“度”的一种高明的把握，对各种关系的良好协调，在变化平衡中寻求发展，具有中庸美德的人会善于把握事物的“度”。在儒家看来，圣王最基本的“道”之一便是“允执其中”：“舜其大知也与！……执其两端，用其中于民”（《中庸》）。由此，儒家德性领导者在组织决策过程中应当遵循“允执其中”的伦理法则，在诸如短期绩效和长远利益、刚性制度管理和柔性人文关怀、企业利润和社会责任、个人目标和组织目标等种种“两端”之间进行慎重权衡，力求保证组织的和谐长远发展。

“时”在中庸思想中是非常重要的因素,“君子之中庸也,君子而时中”(《中庸》),要真正达到中道,就必须“合时”,讲求权变,保持一种动态的平衡。在领导过程中,儒家德性领导者应达到“经”与“权”^①的统一,有机结合原则性和灵活性,在坚持基本原则和制度的前提下,将具体策略灵活地随情境而变。中庸并不是没有原则地苟且贪安,孔子说“君子和而不同”(《论语·子路》),即君子追求和谐但并不总是附随潮流,实际上,孔子把试图取悦别人的墙头草称之为“乡愿”,并遣之为“德之贼也”(《论语·阳货》)。由此,儒家德性领导者应能以海纳百川的胸怀,包容的心态去倾听组织成员不同的声音,接纳各种人才,使之在组织中各居其位,各尽其长;但在处理各种人际关系时,并非无原则地调和折中,而是力求自我和他人之间的和谐相容,达到“致中和”的人际关系境界。

拥有了内在德性,领导者便会将其内在品格体现于外在的德行,这种德性转化为现实德行的过程,是一个德性主体不断成就自身的过程。儒家认为德性的外在体现是自然而然的、自觉的,而非由于外界的强制作用或某种功利性的目的,“由仁义行,非行仁义也”(《孟子·离娄下》)。具有真实德性的人,不论身处何种际遇状态,都会坚持自己的道德原则,所谓“造次必于是,颠沛必于是”(《论语·里仁》)。可见,儒家德性领导者不管处于什么困难的情境,面对任何利益的诱惑,都会以保持其内在德性为第一要义,并在道德原则指导下处理有关组织的各种事务。

4 结语

现代社会曾经倾向于把经济绩效作为唯一或最重要的关于领导力有效性的评价标准,只要能在短期内为组织相关利益者创造巨额利润,那些有能力但却缺乏道德意识的领导者也往往会被认为是好的领导者;然而,越来越多的商业丑闻和负面恶性事件让学者和公众不得不开始重视组织的伦理领导力,并且,层出不穷的领导理论和模型告诉人们,领导面对的情境是复杂多变的,不存在最好的或唯一正确的领导理论或模式,但在风格迥异而同样成功的领导方式背后,存在着一种共性的东西,那就是品德^[22]。领导者的能力、学识、才华等因素对组织发展来说非常重要,但领导者的德性水平决定了他所带领的组织是否可以实现长久的卓越。

德性作为儒家思想的首要价值对构建中国

本土的伦理型领导力有着重要的作用。对领导者来说,管理过程中最为核心的挑战一方面来自于如何协调人力资源,另一方面是如何为组织的持续发展制定出明智的战略决策,这要求领导者充分理解和把握各种内外部相关的因素。一切与领导相关的内外部因素,都必须放在“关系”中进行权衡和考量,而伦理关系渗透于所有这些关系之中。如果说管理是外在的规范,那么伦理则是一种内在的制约,即领导者的自我要求和基本的价值取向,是对自我的一种内在管理。儒家的德性伦理,正是一种关于“伦理关系”的智慧,其所倡导的“内圣外王”的领导思想即是提倡通过领导者对提高自身的德性修养,而延伸到对他人的领导。儒家的德性,包括仁、礼、忠恕、中庸等,只能存在和实现于人和自我、人和他人、人和外部世界等的相互关系之中。这种普遍的道德情怀不仅体现于人类社会,也体现于对待天地万物的态度上。要达到组织的和谐发展,儒家德性领导应该关怀、尊重、同情他人,以有利于满足人的精神和道德要求的方式去为组织谋求效益,不以牺牲社会其他利益相关者的利益和自然环境为代价;用自身的道德魅力影响组织成员按照“礼”的要求各居其位,各尽其责;以推己及人、“将心比心”的人性逻辑来对待他人;以合乎“中道”的方式灵活地随内外情境变化策略,实现各种关系的和谐平衡。

现今,与以信息技术为先导的新技术革命相伴的,是日益扩大的全球化和市场一体化,使得企业组织所处的经营环境发生了翻天覆地的变化,因此,组织发展的环境充满了复杂性和不确定性,在这种情况下,领导者更希望能够寻求一个积极并有效应对诸多复杂因素的方向。儒家德性领导力正是对此问题的有效回应,领导者通过自身的“仁智双修”而“成己成物”。组织中良好的伦理道德氛围和正确的价值观对组织文化的塑造和维持,对组织成员的工作热情和能动性的激发,对他们使命感和荣誉感的造就,对他们内在潜力的挖掘,以及对整个外部社会环境和自然环境负责任地应对等都将具有积极的意义。由于德性具有稳定性的特点^[23],因此领导者的德性魅力是长久的,其所产生的影响力和感召力亦可以使领导者游刃有余地应对纷繁芜杂的领导情境和难题。

道德体系是文化价值体系中一个至关重要

^① “经者道之常,权者道之变,道是个统体,贯乎经和权。”(《朱子语类》)

的部分,文化对道德的影响是巨大的。尽管儒家德性观在某些方面和西方的德性观有着非常相似的部分,但是传统儒家对某些德性的理解,则具有文化的独特性和重要性。在进行中国本土伦理领导的研究过程中,必须将其置于中国的文化语境之内,因为中国是一个重视伦理道德的国度,在管理中依然提倡魅力型的德行领导^[24],儒家的德性观并未过时。儒家的德性原则并非是空洞和抽象的,而是一种实践智慧,是一种立身处世、学以为人的艺术,这对指导领导者在领导实践中不断提升内在品德修养、对道德原则信守、对是非善恶进行判断非常重要。当下,越来越多的国外学者开始关注儒家传统思想,并认为儒家智慧可以帮助应对和解决许多21世纪出现的伦理道德困境^[25]。鉴于此,儒家德性领导力的构建也可以为其他文化中的管理者和领导者提供有益的洞见。

参 考 文 献

- [1] NAHAVANDI A. The Art and Science of Leadership [M]. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2000
- [2] ENDERLE G. Some Perspective of Managerial Ethical Leadership[J]. Journal of Business Ethics, 1987, 6(8): 657~663
- [3] GINI A. Moral Leadership and Business Ethics [M]// CIULLA J B. Ethics: The Heart of Leadership. Westport: Praeger, 2004:3~25
- [4] TREVINO L K, HARTMAN L P, BROWN M. Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership[J]. California Management Review, 2000, 42 (4): 128~142
- [5] TREVINO L K, BROWN M, HARTMAN L P. A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Percept Ions from Inside and Outside the Executive Suite[J]. Human Relations, 2003, 56 (1): 5~37
- [6] BROWN M E, TREVINO L K. Ethical Leadership: A Review and Future Directions[J]. Leadership Quarterly, 2006, 17(6): 595~616
- [7] MEDA A K. The Social Construction of Ethical Leadership [D]. Lisle: Benedictine University, 2005
- [8] NORTHOUSE P G. Leadership Theory and Practice [M]. 2nd Ed. Thousand Oaks: Sage, 2001
- [9] RESICK C J, HANGES P J, DICKSON M W, et al. A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership[J]. Journal of Business Ethics, 2006, 63(4):345~359
- [10] 西松 A J G. 领导者的道德资本——为什么美德如此重要[M]. 于文轩,丁敏,译.北京:中央编译出版社,2005
- [11] ROOPLEKHA K, DAMODAR S. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers[J]. Journal of Business Ethics, 2004, 49(1): 13~26
- [12] VICTOR B, CULLEN J B. A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations[J]. Research in Corporate Social Performance and Policy, 1987, 9: 51~71
- [13] DICKSON M W, SMITH D B, GROJEAN M W, et al. An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices that Reflect Them[J]. Leadership Quarterly, 2001, 12(2): 197~218
- [14] TOOR S, OFORI G. Ethical Leadership: Examining the Relationships with Full Range Leadership Model, Employee Outcomes, and Organizational Culture[J]. Journal of Business Ethics, 2009, 90 (4): 533~547
- [15] 余纪元. 德性之镜: 孔子与亚里士多德的伦理学 [M]. 北京:中国人民大学出版社,2009
- [16] 蒙培元. 儒家的德性伦理与现代社会[J]. 齐鲁学刊, 2001(4):49~54
- [17] 东方朔. 德性论与儒家伦理[J]. 天津社会科学, 2004 (5):22~27
- [18] 景怀斌. 孔子“仁”的终极观及其功用的心理机制 [J]. 中国社会科学, 2012(4):46~61
- [19] 张增田. 孔子仁与礼的管理学诠释[J]. 孔子研究, 2000(4):34~39
- [20] 杨清荣. 忠恕之道的特质及其现代价值[J]. 伦理学研究, 2005(6):26~31
- [21] 黎红雷. “中庸”本义及其管理哲学价值[J]. 孔子研究, 2013(2):36~47
- [22] 顾文涛, 韩玉启, 吴正刚. 领导的伦理性质与伦理的领导性质[J]. 社会科学, 2005(4):86~92
- [23] 杨国荣. 道德系统中的德性[J]. 中国社会科学, 2000(3):85~97
- [24] 凌文铨, 郑晓明, 方俐洛. 社会规范的跨文化比较 [J]. 心理学报, 2003, 35(2):246~254
- [25] WAH S S. Confucianism and Chinese Leadership [J]. Chinese Management Studies, 2010, 4 (3): 280~285

(编辑 丘斯迈)

作者简介: 原理(1982~),女,河南新乡人。中国人民大学(北京市 100872)哲学院讲师,博士。研究方向为管理哲学、领导伦理、中西管理思想比较。E-mail:l.yuan@ruc.edu.cn