

德行领导的社会文化根源解析

□孙利平¹ 凌文铨² 方俐洛³

(1. 广东金融学院 劳动经济与人力资源管理系, 广东 广州 510521)

(2. 暨南大学 管理学院, 广东 广州 510632)

(3. 中国科学院 心理所, 北京 100101)

摘要: 领导者选择何种领导风格和具体做法, 受其民族文化和时代特征的影响。中国企业组织的德行领导包含遵守社会规范、正直廉洁、关心下属成长、仁厚诚挚四个因子, 有着深厚的社会文化根源。中国传统的优秀文化中蕴含着德行领导的基础, 并通过各种形式的教育得以传承下来。这种社会文化根源也决定了企业组织的领导者同样需要实施德行领导。

关键词: 德行领导; 伦理领导; 社会文化; 伦理道德; 社会规范

〔中图分类号〕C933

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1003-6547 (2009) 05-0166-03

一、中国企业的德行领导内涵

企业领导者的德行领导是指领导者以高尚的个人品德和操守, 影响和激励下属去实现组织目标的过程。我们的实证研究发现, 企业组织德行领导包含了遵守社会规范、正直廉洁、关心下属成长、仁厚诚挚等四个因子。^{〔1〕}

其中, 遵守社会规范因子反映了在当前社会, 面对人类生存环境的恶化和社会秩序的破坏, 人们的环保意识、可持续发展观念在增强, 要求企业重视社会责任和关心社会公益的呼声也越来越高。在我国, “天人合一”、人与自然的和谐以及人与社会、人与人之间的和谐是我国先人们所一直倡导的。现代企业在一定的社会环境中开展各项经营活动, 一方面它为社会提供各种产品和服务, 另一方面也造成了环境的污染、资源的浪费, 加大了社会贫富差距。因而对于企业的领导者, 人们不仅希望其遵纪守法, 具有良好职业道德, 还希望其具有社会责任感, 不漠视自己和所在企业的行为对社会造成的不利影响; 应有正义感, 具有社会公德心, 热爱公益和社会福利事业。

正直廉洁因子体现了在企业组织中, 员工同样希望领导者能够做到不以权谋私, 办事公正, 对下属一视同仁。同时, 领导者作为企业的指挥者, 对该组织和团队队员负有重要责任, 员工也希望领导者能够以企业和员工利益为重。中国自古以来, 人们都把廉洁作为“为官”的一个基本要求。一般来说, 领导者展现出的这种节俭奉公、遵守道义、正直公平、以大局为重的人格魅力, 会使下属有一种归属感, 往往能够激发下属深层次对领导者、对组织的承诺, 并增强下属的工作动力。

关心下属成长因子主要包含了关心下属成长, 为下属的成长提供机会、条件和建议, 对下属宽容宽厚等内容。

中国自古以来, “仁民”、“惠民”理论是为政以德的重要内容。当前, 随着社会竞争的加剧, 每个员工尽量努力提高自己, 以免被急速发展的社会所淘汰。企业中的员工不仅希望领导者具有同情心, 关心下属的生活状况, 对员工的困难、抱怨能够理解, 而且也希望领导者能够尊重员工, 帮助和支持员工成长, 善于发掘其潜力。这种情感上的关怀和支持对员工的影响往往是真挚长久的。

仁厚诚挚因子表明了企业领导者并不是高高在上、唯我独尊的指挥者, 而是经常与员工进行沟通交流, 了解员工的需求和看法的领导者, 他们更容易得到下属的敬重和爱戴。“仁”自古以来在中国的伦理道德中一直是居于核心地位, 在各种美德中属于第一层面。它是各种德行的源泉, 对中国人的道德人格、心理、意识、性格, 乃至于行行为都产生了深远的影响, 也影响着人们对道德品质、道德行为的理解和判断。为人和善、有同情心、平易近人、不摆领导架子、为人厚道、待人诚恳仍然是当代人们心目中理想的德行领导者的重要特征。

基于企业德行领导的这四个维度, 我们认为从社会文化环境的角度来分析影响企业领导者实施德行领导的原因, 既要考虑当前社会环境的变化, 也要考虑中国传统文化的影响作用。霍夫斯迪德 (Hofstede, 1980) 曾指出, 员工激励、领导风格、组织结构的差异, 可以归结为不同民族文化中“人们共同的心理编码 (Mental Programming)”的不同。这里, “人们共同的心理编码”反映了文化是一个民族整体性的特征, 包括民族的思想情感、精神面貌、思维方式、价值观念等, 而不是由少数的个体的特征所主导。当民族成员符合这些行为准则和共同标准时, 他才能被社会主流所认可、接受。本文关于中国传统文化对德行领导影响作用的分析,

注: 国家自然科学基金资助 (项目批准号: 70871053);

广东省高校文科基地创新团队项目资助 (项目批准号: 07JDTDXM63004)。

也是基于民族文化的整体性特征。

二、中国传统的优秀文化蕴含着德行领导的基础

1. 中国的领导思想中具有重德传统

中国传统文化是在过去一个相当长的历史发展过程中形成的,以各种程式化的理论形态,以及非理论化的风俗习惯、生活方式、心理特征、审美情趣、价值观念等体现出来。中国传统文化重人事、血缘、家庭、社会,可以说是典型的伦理型文化。至今,一些优秀的伦理道德传统仍然被提倡、学习和践行,如孝道、礼义、诚信、为公、爱国、勇敢、勤俭、慎独、律己等。

在中国历史上,道德思想、道德观念深刻影响着人们生活的各个方面。在古代社会,道德不仅体现在个体的品德修养、行为标准和规范上,而且渗透到社会的政治、思想、经济等各个领域,其中,中国古代的领导思想中,就蕴含着浓厚的道德色彩。春秋时期,儒家思想的代表孔子就提出了包括官员道德在内的一整套社会伦理要求。他指出,只有品德高尚的人才有资格成为领导者,领导者要通过“自省”、“自戒”、“自责”、“克己”、“修己”等来“正身”,以行为的楷模来影响、感化和带动民众。在治理国家、社会方面,儒家思想主张“为政以德”,领导者要“以德行仁”,对百姓要施“仁政”。儒家思想认为,为政者以德服人,对民众进行心理上、行为上的改造,才是根本性的改造。例如孔子曾指出: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》)。意思是说,行政与法律手段只能使人们勉强克制自己不去犯罪,但人们不知什么是耻辱,因而不能从根本上解决问题;只有用礼义道德引导和教育百姓,才能使他们懂得做坏事是可耻的,从而自觉地约束自己的行为。孟子也曾指出:以德服人者,中心悦而诚服也(《孟子·公孙丑上》)。意思是说,施行仁政,以道德赢得民心,才能真正取得人民的拥护。

为了实现“以德为政”,在官员选拔上,往往强调“德才兼备,以德为本”;“取士之道,以德行为先”。在儒家思想家看来,对于君主和各级官吏来说,他们的道德品质和行为不仅关系到他们对待工作的态度,而且还关系到对社会道德风气与习俗的影响作用。因而德比才更为重要,一个人的知识水平再高,能力再强,如果没有良好的品德,也是不足以称道的。司马光在《资治通鉴》里曾指出:“唯才德兼备皆贤士也”,其中,“才者,德之资也;德者,才之帅也”;“自古以来,国之乱臣,家之败子,才有余而德不足,以至于颠覆者多矣”。在他看来,德是灵魂,统帅着才能,决定着才能发挥的力度和方向;才从属于德,受德制约,领导者只有首先具备了德,才能保证才的正确发挥,收到正面的效果,否则会行错方向,造成消极影响,带来负面效应。有才之人又有德,就能作出有利于社稷和人们的好事;而有才者无德,反而会成为大奸大恶之徒,更容易作出有悖于伦理道德、危害社会的事情。因此,对于领导者而言,德与才相比,德更具有决定意义。在中国历史上,多数的政治家、思想家均强调德为先。这些均在很大程度上造就了中国的重德传统和社会的价值取向。

2. 中国传统的领导伦理思想具有现代价值

中国古代对社会有着重要影响的传统伦理道德,在近代社会曾遭到严重批判。鸦片战争之后,中国遭遇了严重挫折,进步知识分子在寻求救国之道时,也开始反思和批判中国传统文化对中国社会发展的负面影响,并将视野投向国外。在向西方学习的过程中,知识界也滋生了一种全盘否定中国传统文化的偏激情绪。在一些人看来,只有完全抛弃了传统伦理道德文化,才能重建适应现代社会需要的新的伦理道德。正是在这种历史背景下,包括中国传统伦理道德思想在内的传统文化遭到了空前的批判和否定。然而,对中国传统文化的全盘否定并没有实现中国的现代化,这些主张也因背离了一个民族的文化背景和人文土壤,最终都没有行得通。

人类历史发展的实践也已证实,传统的伦理道德与现代化并不是完全截然对立的。中国传统的伦理道德固然有其糟粕,但不乏一些优秀而积极的成分,传统伦理道德中的积极成分是现代伦理道德的基础。世界上任何一个民族在构建自己的伦理道德文化时,从来都需要从自己的传统伦理道德中吸取养分。中国传统文化中的精华成分在几千年的文化发展积淀中,已经成为中华民族的德性、智慧和力量。尤其是中国传统伦理道德中被称为美德的部分,更是对我们的历史和现实生活产生了深刻、深远、积极的影响。传统伦理道德文化作为一种渊源的东西,是任何一个后起的新的伦理道德文化所必须对接和传袭的。毛泽东曾指出,封建主义的东西也不全是坏的,“从孔夫子到孙中山,我们应当给予总结,承继这一份珍贵的遗产”。^[2]

中国传统文化中的积极成分不仅是中华民族的宝贵财富,而且也是全人类的文明成果。当前,中国传统优秀的领导和管理思想已经走出国门,在东南亚、东亚等一些国家受到重视,被广泛地应用于国家事务和企业管理的实践中,并取得了重大成就。

3. 当前中国社会仍重视以“伦理道德”为主的内控规范

当前中国仍然是一个重视伦理道德的社会,实证研究也证实了这一点。凌文轻、郑晓明、方俐洛(2003)^[3]对中、日、美三国的社会规范进行比较研究,结果发现,中国人的社会规范是以内控规范为主,外控规范为辅,而在内控规范中,以伦理道德为主,价值取向为次;尽管日本人也是以内控规范为主,但其以价值取向为主,伦理道德为辅;美国人的社会规范则是外控为主,内控为辅。这种社会规范的差异主要是由于社会文化的不同所导致的。自古以来,中国人就主张“内圣外王”、“修己安人”等,即以圣人的标准要求,才会成为王者而行其王道;自己先修炼完善,才能去安抚别人,这些均体现了古时人们就特别重视以“伦理道德”为主的内控规范。古人所倡导的各项德行规范,几千年来已经成为中华民族一以贯之的德性追求。当前,中国人在管理中仍然强调管理者要起模范表率作用,以身作则,提倡魅力型的德行领导。在中国现行的干部体制中,干部的选拔和评价首先强调品德因素。对组织、对国家尽“忠”,对长辈行“孝”,对他人施“仁”;尽伦理义务,重道德的约束,做内在的反省与静心的冥思,以规范自己的行为,这是中国人的管理文化。

因而中国当前伦理道德的构成,一方面源于中国传统伦理道德中的积极成分,另一方面源于当代社会生活的要求。可以说,中国的传统伦理道德成为当前新的伦理文化的历史基础。在当前的这种伦理文化环境中,人们的行为举止必然受其影响,留下传统的烙印。企业组织作为当前社会的一个基本的社会单位,其成员,无论是管理者还是普通员工,在一种社会伦理道德文化中形成了一定的社会心理,有着相应的态度和行为,也有着相应的要求、期望,这些均会在企业的工作生活中,依据成员各自的角色特征体现出来。

包括领导伦理道德思想在内的中国传统伦理道德文化,在长期的历史发展中,尽管曾经遭遇种种波折,但最终得以承续和发展。在这其中,传统伦理道德本身所具有的现代价值,是其得以存在和发展的根本原因。但同时教育也起着不可缺少的作用,它是传承中国传统文化的一种基本方式。

三、教育在文化传承中的作用

1. 作为知识的传统伦理道德可以被传授、接受

包括传统伦理思想在内的人类文化能够通过教育得以传递的前提条件是因为它首先也是一种知识,知识既可以被传授,也可以被接受。无论把伦理道德理解为某种政权之下的人们行为标准,还是社会日常生活中的规范准则,对于个体来说,它首先表现为一种可以习得的知识。作为知识的道德,它不仅包含着人们要遵守的规范的内容,还包括规范的意义和根据。即作为知识的道德,不但告诉人们应该怎样做,还告诉人们为什么做。一个受过道德教育的个体,不仅能以某种特定的方式行动,而且是为了特定的理由才这么做,并且他们坚信这特定的理由是正确(威尔逊,2003)。^[4]当然,人类的道德并不仅仅是知识,除知识之外,它更多的还以个体、群体行为的形式表现出来,而个体、群体行为所展现出来的道德往往也会以社会学习的形式为他人所习得、接受和传播。

2. 教育使伦理道德得到承接和弘扬

在我国古代,人们就强调人的德性可以通过教育来获得,即教育可以使人具有德性,教育可以塑造人们的思想、行为,从而中国传统伦理道德得以世代传承下来。在近代社会,随着新思想、新学的兴起,中国传统伦理道德的地位开始遭到撼动。新中国成立之后的一段时期内,在全社会范围内进行了广泛而深刻的社会主义道德、共产主义道德教育,同时将儒家的伦理道德看成封建道德,予以否定。特别是从1956年之后,随着左倾思潮的涌动和抬头,中国传统文化开始遭到破坏,尤其是在十年“文革”期间,遭到了全面的攻击、批判、扫荡,社会文化、道德、法制、纪律遭到空前的破坏。但是尽管遭遇到了种种挫折,中国传统伦理道德在我国恢复道德教育、加强精神文明建设的拨乱反正中,根据社会的需要被重新吸纳,也很快得以恢复生机。传统伦理道德中的合理成分被吸收、弘扬,成为社会主义伦理道德的重要成分。

四、道德规范的非强制约束作用

包含着中国传统优秀伦理文化的新时期伦理道德通过学校、家庭和社会教育等在全社会范围内得以传播。各种类型的教育将道德规范渗透到全社会范围内,对人们的思想、行

为进行约束、规范。一个人在社会中生活,要想得到社会的认可、获得社会的荣誉,就必须遵守道德规范,不接受这些规范和准则,就不能适应这个社会,甚至不能生活。因为从哲学上来讲,道德包含两个成分:一是作为“义务”的道德;二是作为“抱负”的道德(亨利·柏格森,1932)。^[5]所谓义务,是指做某事或不做某事的必要性。这种必要性源于社会对个体施加的“压力”。社会之所以对个体施加去做某事或不去做某事,是因为社会是一个有机组织,这是一个与由细胞构成的有相同性质而非相同形体的有机组织。个体之于社会,正如细胞之于机体。为了维持社会秩序,社会离不开种种规则。这些必要的规则,类似于自然界中的必然性。简单地说,道德是根据社会有序发展的需要而设计出来用来维持社会秩序的一种手段。正因为这样,它才表现为一种非人为的、专断的压力,这是一种出于社会需要而非个体自由选择的压力。除了这种作为义务的道德之外,还有一种作为抱负的道德,这种道德不是出于社会所必须施加的压力,而是出于英雄人物的抱负;不是由一系列要个体服从的禁令和要求构成,而是用英雄人物的忠诚、自我牺牲、仁爱、隐忍等能够感召人们的德性构成。它超越了只关心个人和团队的狭隘利益,而把自己投向全人类,甚至自然界,这是一种最高的、人类的、动态的道德。对于一定社会中的个体来说,义务的道德是必须遵守的,而对于作为抱负的道德,则需要个体道德水平的发展达到一定的阶段。

道德的这两种成分的观点说明了在一定的社会中,为了维持社会的秩序,人们必须遵守基本的道德规范,否则将不会得到社会的认可;而对于有抱负、有追求的人们来说,遵守道德还需超越基本的道德规范,有更高的道德追求。这种观点在一定程度上为当前企业组织领导者的德行领导提供了理论基础。企业组织的领导者作为社会的成员,要得到组织成员的认可和支持,必须遵守社会的基本道德规范,同时作为企业组织活动的指挥者,还必须基于自己的角色要求,有更高层次的德性追求。

德行领导是华人社会组织普遍存在的一种领导现象。中国企业的德行领导有着深刻的社会文化根源,这种文化根源也决定了作为盈利性质的企业组织的领导者需要实施德行领导。■

参考文献:

- [1] 孙利平.企业组织德行领导的内容结构及其相关研究[D].暨南大学博士学位论文,2008.
- [2] 毛泽东选集(第2卷)[M].北京:人民出版社,1991.
- [3] 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).
- [4] [英]威尔逊.道德教育新论[M].杭州:浙江教育出版社,2003.
- [5] [法]亨利·柏格森著,王作虹,成穷译.道德与宗教的两个来源[M].贵阳:贵州人民出版社,2000.

【作者简介】孙利平(1978-),山东成武人,广东金融学院劳动经济与人力资源管理系讲师,管理学博士;凌文铨(1941-),暨南大学管理学院企业管理系教授,博士研究生导师;方俐洛(1940-),中国科学院心理研究所研究员,博士研究生导师。

责任编辑:严瑾