

中国矿业大学人文社会科学文库

ZUZHI LUNLI GUANLI LILUN YU FANGFA

组织伦理管理理论与方法

祝木伟 著

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

中国矿业大学人文社会科学文库

组织伦理管理理论与方法

祝木伟 著

中国矿业大学出版社

内 容 提 要

组织伦理管理是当前管理领域一个交叉性和前沿性的研究课题。本专著立足于解决当前组织伦理管理中的关键和难点问题,从组织伦理准则、组织伦理气氛和组织伦理激励等角度,对组织伦理管理进行了全面、系统的论述和研究。

本专著所取得的研究成果对于提高组织和成员的绩效,引导其伦理行为和决策具有重要意义,在理论上有着重要的研究价值,在实践上提供了一种切实可行、可操作的伦理管理方法。

图书在版编目(CIP)数据

组织伦理管理理论与方法/祝木伟著. —徐州:中国矿业大学出版社,2009.9

ISBN 978 - 7 - 5646 - 0393 - 9

I. 组… II. 祝… III. 组织管理学—伦理学—研究
IV. C936 B82

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 120270 号

书 名 组织伦理管理理论与方法

著 者 祝木伟

责任编辑 姜 华

出版发行 中国矿业大学出版社

(江苏省徐州市中国矿业大学内 邮政编码 221008)

营销热线 (0516) 83885307 83884995

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

排 版 中国矿业大学出版社排版中心

印 刷 徐州中矿大印发科技有限公司

经 销 新华书店

开 本 850×1168 1/32 印张 6.25 字数 160 千字

版次印次 2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

摘 要

如何在管理中融入伦理,实施伦理化管理,是当前管理领域的交叉性研究课题,也是各国学者共同关注的前沿性研究课题。我国学者认为,管理理论与实践的伦理化趋势是管理科学发展史上的第三个里程碑。当前,对于伦理化管理的研究已经逐渐从基础理论研究逐渐发展到应用研究,越来越多的学者将研究重点转移到组织伦理方面的研究,其原因在于管理的核心是人。人都存在于一定的组织之中,管理与人之间的联结中介必然是一定的组织形式。研究组织伦理在理论上有着重要的研究价值,实践中迫切需要一种切实可行的、可操作的伦理化管理方法。本书立足于解决当前组织伦理化管理中的关键和难点问题,从组织伦理准则、组织伦理气氛和组织伦理激励等角度,对组织伦理化管理进行了全面而系统的论述和研究。这些研究成果对于提高组织和成员的绩效,引导其伦理行为和决策具有重要意义。本书主要包括以下研究内容:

(1) 详细探讨了组织伦理化管理的基本理论。建立了伦理化管理研究的体系结构,分析了组织伦理化管理的特点,探讨了组织的伦理行为障碍与伦理化管理策略,奠定了系统研究组织伦理化管理的基础。

(2) 研究了基于伦理准则的组织伦理化管理方法与策略。研究了组织的一般伦理准则,分析了伦理准则的作用机制、过程及有效性分析,建立了基于伦理准则的组织成员风险决策分析模型,通过定量的决策模型分析了伦理准则对组织成员行为的

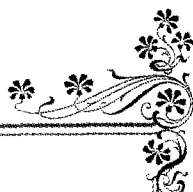


影响。

(3) 研究了基于组织伦理气氛的组织伦理化管理方法与策略。分析了影响组织伦理气氛的因素,建立了组织伦理气氛评估的指标体系,针对指标中数据获取的不确定性和模糊性的特点,建立了基于区间型不确定信息的组织伦理气氛评估模型,在利用评估模型评估组织伦理气氛的基础上,探讨了如何改进组织伦理气氛的相关建议。

(4) 研究了组织伦理激励策略。分析了伦理激励的内涵、特点及作用机制,针对组织管理者与组织成员信息不对称的特点,建立了基于隐 Markov 过程的多阶段动态博弈的伦理激励模型,便于组织管理者针对组织成员的特点制定伦理激励策略,以提高组织成员的伦理水平,引导组织成员的伦理决策。

(5) 将研究成果应用于某高校后勤集团的伦理化管理,进行实证分析。实证分析表明,本书提出的组织伦理化管理方法系统、科学、有效,对于充分实现科学的、可操作的组织伦理化管理具有重要的理论与现实意义。



ABSTRACT

How to incorporate the ethics into management is one of new multi-principle research issues in the management field which is also a front research issue in the world. The management researchers advanced ethics as the supreme degree that relates to the surviving and development of organizations. National researchers look the ethical application trends in management theory and practices as the third milestones in the development history of management. Nowadays, ethical management research has turned basic theory research to application research, and more and more researchers have paid attention to the research on organization ethical. The reason is that the core of management is the people in some organization. The links between people and management is shown as a specific organization form. The research on organization ethics management has the important theory value and applicable meanings in practices. In order to solve the key or difficult problems in organization ethical management, from the view points of organization ethics criterion, organization ethics climate and ethics incentive strategy, organization ethical management is systematically described and studied, which is meaningful to enhance the performances of the organization and its members, and to guide organizational members ethically action

and decision-making. The achievements obtained in this the dissertation are as follows:

(1) On the base of the studying on the basic theory of organization ethics management, the framework of ethics management is established. The characteristics of ethics management and the obstacles of ethical action and ethics management strategy are analyzed and discussed, which provide the basis for systematic research of ethical management.

(2) The methods and strategies of strengthening ethics management based on ethics criteria are presented. On the base of studying on the generic organizational ethics criteria, the functioning mechanism, operational processes and effectiveness, the risk decision-making model based on ethical criteria for organization members is built, which can quantitatively analyse the effects of ethical criteria on organizational members.

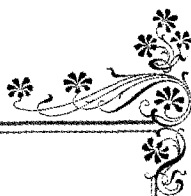
(3) The methods and strategies of ethics management based on organizational ethics climate is studied. On the analysis of the factors affecting organization ethics climate, the evaluation indexes of organizational ethics climate is established. Considering the characteristic of uncertainty and fuzzy data of ethics climate evaluation indexes, the evaluation model based on interval numbers for organizational ethics climate is presented. Based on the ethics climate evaluation and analysis, some useful suggests proposed to improve organizational ethics climate.

(4) The organizational ethics incentive strategies are studied. Considering the ethics incentive characteristics, functional

ABSTRACT

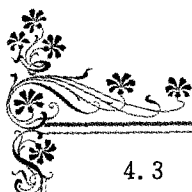
mechanism and information asymmetrically between organizational decision-makers and members, multi-phased dynamic game organizational ethics incentive model based on hidden markov process is established, which helps to establish ethics incentive strategy for promoting the ethics level of organization member, and leading the organization members ethical decision-making.

(5) An application example in a logistic group corp. of a university shows that the methods of the dissertation are systematic, scientific and effective, which have important theoretical and practical meaning for realizing the scientific and operable organizational ethics management.



目 录

摘要	1
ABSTRACT	3
1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 组织伦理管理理论与方法研究现状	3
1.3 存在的问题及解决问题的思路	18
1.4 研究方法	21
2 组织伦理管理的基本理论	23
2.1 组织伦理管理的必要性、可能性及总体研究结构	23
2.2 组织伦理管理与决策	28
2.3 组织伦理管理方法论	34
3 组织伦理准则研究	41
3.1 伦理准则与组织伦理管理	41
3.2 组织伦理准则制定及有效性分析	52
3.3 基于伦理准则的组织成员风险决策分析	60
4 组织伦理气氛研究	72
4.1 组织伦理气氛的基本理论	72
4.2 组织伦理气氛的影响及作用机制	78



4.3 组织伦理气氛的影响因素分析与指标体系构建	85
4.4 组织伦理气氛的综合评估	98
5 伦理激励研究	107
5.1 伦理激励的必要性、内涵及特点	108
5.2 伦理激励机制分析	115
5.3 基于博弈论的伦理激励分析	122
5.4 基于博弈论的伦理激励建模	128
5.5 结论	135
6 组织伦理管理理论与方法的实证分析	137
6.1 某高校后勤集团伦理管理现状	137
6.2 伦理管理在某高校后勤集团的推行及效果分析	140
6.3 组织伦理管理方法在某高校后勤集团中的应用	144
6.4 组织伦理管理的相关建议	156
7 总结与展望	164
7.1 主要结论	164
7.2 创新点	166
7.3 展望	167
参考文献	169
后记	186

1 绪 论

1.1 研究背景

20 世纪八九十年代以来,管理学与伦理学相结合的趋势日益明显,管理学家几乎将伦理提到关系企业或组织生存与发展的至高地位,提出了“企业通过竞争焕发活力,依靠伦理得以生存”、“优秀企业的秘诀在于懂得人的价值观和伦理,懂得如何把它们融合到公司战略中”、“管理追求卓越的基本伦理是对人的尊重”等观点,我国有学者还指出管理理论与实践的伦理化趋势是管理科学发展史上的第三个里程碑^[1]。如何实施科学有效的伦理化管理作为管理学与伦理学的前沿交叉课题,在理论和实践上都日益得到重视。

理论上研究管理伦理的书籍有很多种,代表性的有:R. 爱德华·弗里曼(R. Edward Freeman)和小丹尼尔·R. 吉尔伯特(Daniel R. Gilbert, Jr.)的《公司战略与企业伦理》(1988)、肯尼斯·布兰查德(Kenneth Blanchard)和诺曼·V. 皮尔(Norman V. Peale)的《道德管理的力量》(1988)^[2]、P. H. 沃恩和R. E. 弗里曼主编的《企业伦理学百科全书》、W. 科夫等主编的《企业伦理手册》、托马斯·唐纳森和托马斯·邓菲著的《有约束力的关系——对企业伦理学的一种契约论的研究》、F. K. 索能伯格(F. K. Sonnenberg)的《凭良心管理》、托马斯·彼得斯和罗伯特·沃特曼合著的《追求卓越》、林恩·夏普·佩因的《领导、伦理

和组织信誉案例》^[3]和《公司道德——高绩效企业的基石》、小詹姆斯·R. 格伦的《决策中的伦理》以及彼得·德鲁克的《个人的管理》、《组织的管理》和《社会的管理》等^[4,5]。在理论研究蓬勃发展的同时,伦理化管理在管理实践中也得到不断应用和推广。自1974年11月在美国堪萨斯大学召开第一届全美管理伦理学研讨会以来,重视和加强管理与伦理的结合已经成为一种新趋势。美国本特莱学院的伦理研究中心在20世纪80年代所作的一项调查表明,《幸福》杂志排名前100家的企业中,80%的企业把伦理价值观融合到企业日常管理活动中,93%的企业有成文的伦理准则来规范员工的行为。美国企业界甚至出现了一种新型的职位:伦理主管。据统计,美国制造业和服务业前1000家企业中,有20%的企业聘有伦理主管,其主要任务是训练员工遵守正确的行为准则。在欧洲,有一半的大企业设有专门的企业伦理机构,负责有关企业伦理工作;在亚洲,韩国和日本的大中型企业都设有伦理研究所,专门从事企业伦理精神的教育工作^[6]。越来越多的研究证明,不讲伦理的企业已经很难在市场竞争中得以生存^[7]。

随着伦理化管理的理论研究和应用研究日臻成熟,越来越多的学者将研究重心转移到组织伦理方面的研究^[8,9]。究其原因就在于管理的核心是人,人都是存在于一定的组织之中的,这是人的社会本性的必然表现,决定了管理与人之间的联结中介必然是一定的组织形式。组织是人的存在方式,也是管理的具体表现形式。管理之中有伦理,伦理道德又是人的本质需要,所以组织之中必然有伦理。组织伦理是指蕴藏于管理的组织过程(组织设计)和组织结构之中的伦理道德价值^[10,11]。对组织实行科学的伦理化管理,一方面有利于组织的运作和控制,加强组织的团结和凝聚作用,发挥对组织成员的激励和振奋作用,实现组织绩效的提高;另一方面能够实现塑造组织形象和提升组织

社会地位的作用。

目前,实现在组织中推行伦理化管理,无论在理论上还是在实践中,尚存在诸多困难和问题,主要表现在:① 伦理化管理日益得到重视,但在现实中还缺乏有效的、可操作的方法;② 伦理化管理对组织行为和个体行为改善的作用机制和作用形式还不够清晰,在很多情况下还不能实现组织的有效提升及其绩效的有效改善;③ 伦理管理多为定性的管理手段和方法,还没有上升到定量的高度。因此,对组织伦理管理理论和方法的研究尤为重要和迫切。

组织伦理化管理是一个交叉性很强的研究课题,本书重点关注组织伦理化管理过程中的关键环节,考虑到组织伦理化管理中的信息稀缺性、决策不确定性、系统复杂性等特点,借鉴系统工程、决策技术、人工智能、信息工程技术等理论和技术的最新研究成果,系统研究了组织伦理化管理中的三个相互作用的关键问题——组织伦理准则、组织伦理气氛和组织伦理激励,并建立了定量模型。本书以理论研究为基础,通过实证分析验证其有效性,提高了应用环节的科学性和可操作性;突破了传统组织伦理化管理中通过实证分析得出的结论的随机性导致其应用范围受到较大限制的不足;在一定程度上实现了组织伦理化研究的定量化和科学化,是对组织伦理管理研究的丰富和发展。

1.2 组织伦理管理理论与方法研究现状

组织的伦理化管理,包括静态伦理管理和动态伦理管理。静态的组织伦理蕴含于组织结构中,体现为道德目标;动态的组织伦理存在于组织设计过程中,体现为行为伦理。因此,对组织实施伦理化管理,既是一个系统的价值观管理,又是一个全过程

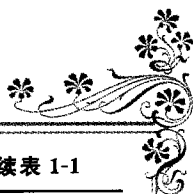
的组织管理。研究伦理化管理的策略目标就是探讨如何通过科学的手段与方法,改善组织行为^[12-21]。对于组织伦理化管理理论与方法的研究现状,可分为三个部分予以说明,第一部分介绍组织伦理研究的发展历程,第二部分介绍组织伦理管理研究的重点与难点问题,第三部分介绍量化的组织伦理化管理方法与技术。

1.2.1 组织伦理管理的发展历程

伦理管理在 20 世纪 60 年代产生,经过发展、成熟和完善,逐渐形成了系统的理论、方法和体系。组织伦理管理先后经历了伦理管理萌芽阶段、伦理管理研究阶段和全面伦理管理阶段,各阶段主要研究内容、研究重点等如表 1-1 所列。

表 1-1 组织伦理管理阶段比较

组织伦理管理 发展阶段 区别	第一阶段 伦理管理萌芽阶段	第二阶段 伦理管理研究阶段	第三阶段 全面伦理管理阶段
产生时间	1960~1989	1990~2002	2003 年以后
主要标志	被迫服从政府和民众的监督,处理环境污染、不合理用工等问题	制定组织伦理准则	符合伦理管理认证标准(如 SA8000)
外部要求	相对不高	有一定要求,不仅单纯考虑社会和内部的伦理,而且要考虑利益相关者	要求比较全面、严格
组织自身觉悟程度	被动、不自觉	具有一定的自觉性,已经成为获得竞争优势的手段	高度自觉性,已经成为组织在竞争中生存的必要条件



续表 1-1

组织伦理管理 发展阶段 区别	第一阶段 伦理管理萌芽阶段	第二阶段 伦理管理研究阶段	第三阶段 全面伦理管理阶段
组织成员的参与 程度	有受尊重的意识, 基本没有参与	要遵守组织的伦 理准则	高度参与,已经成 为伦理管理的有机 组成部分
管理内容	内部无明确条文 要求	内部有明确制度 (伦理准则)要求, 但不全面	包含广泛内容(全 过程、全员)的伦 理准则全面要求,与 其他转向管理(如 质量管理、人力资 源管理等)较好地 融合,并通过伦理 管理认证
方法	简单,如增加环保 投资	方法开始增多,定 性为主	复杂多样,定性 与定量方法很好结合

从表 1-1 可以看出,当前的组织伦理管理处于第三阶段,伦理管理既是市场竞争的需要,也是组织自身的需求,组织成员高度参与,管理内容广泛多样,渗透于组织管理的各个领域,方法复杂多样,更注重方法的科学性和可操作性。

1.2.2 组织伦理管理的主要研究内容

实行组织伦理化管理的目标是引导伦理决策,有效改善组织和组织成员的行为,实现组织绩效的最大化,重点是对组织价值观和个体价值观的管理。为对组织实施有效的伦理化管理,涉及以下几个关键环节:① 设计组织伦理准则;② 营造组织伦理气氛;③ 进行伦理激励;④ 实现伦理决策。其中前两个问题在于构造符合组织特点的组织 and 个人的价值观,第 3 个问题在于引导组织成员的个人价值观逐渐接近组织价值观,第 4 个问题是前三个问题的自然延伸。以上研究的相互

关系,如图 1-1 所示。

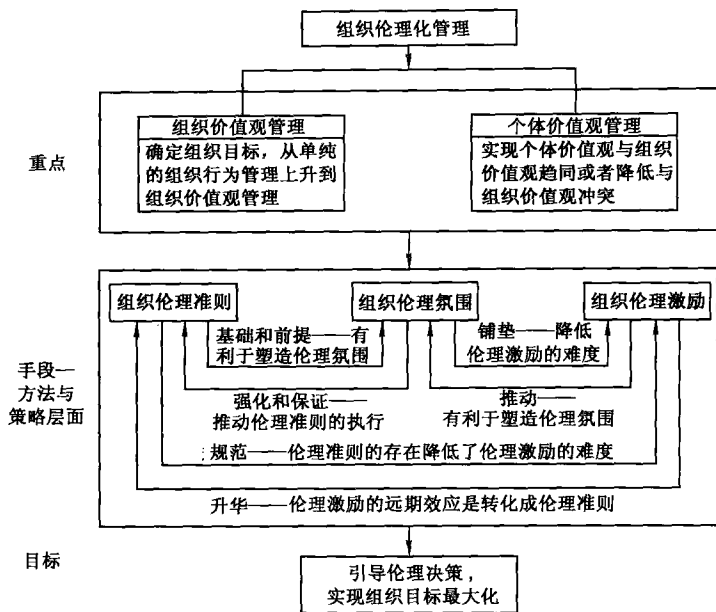


图 1-1 组织伦理化管理层次结构图

由于尚未检索到将以上 4 个问题融合在一个框架中进行系统研究的文献,本书分别从组织伦理准则、组织伦理气氛和组织伦理激励阐述本领域的研究现状。

1.2.2.1 组织伦理准则的研究

组织伦理准则是表明组织的基本价值观和希望其成员遵守的道德规则的正式文件^[21-24]。伦理准则具有规范员工的伦理行为^[25,26]及营造伦理气氛的作用^[27],从而提高员工对道德问题的重视程度,引导组织成员的伦理决策^[28],其本身日益成为战略管理的重要有机组成部分(David et al)^[29]。从伦理准则的应用情况来看,将其作为一种道德管理工具,已经被越来越多的企



业所采纳,各国企业引入其作为伦理准则的比例大致如下^[30]: 78%的美国企业^[31]、78%的英国企业^[30]、78%的印度企业^[32]、71%的南非企业^[33]、54%的德国企业^[34]、53%的比利时企业^[35]、42%的澳大利亚企业^[36]和 37%的日本企业^[37]。

以往学者对伦理准则进行了大量的实证研究,探讨和研究了伦理准则与改善组织成员决策和行为之间的有效性,方法是选择某一行业或某类从业人员作为调查对象,通过收集与伦理准则相关的信息,并对信息数据进行处理,采用统计方法得出相关结论^[38,39]。研究成果如表 1-2 所示。

在进行实证分析和研究的同时,学者们也进行了探索性理论研究。Murphy(1995)^[59]等研究了如何建立和执行伦理准则,后续学者陆续进行了一定的深入研究,归纳出制定伦理准则应重点考虑三方面因素:第一,目标:组织的最终使命是什么?在逐步完成使命的过程中,它的目标是什么?这些问题将有助于探测组织存在的理由及其创造价值的方式。第二,原则:组织业务有哪些?合理的权利范围是什么?赞成的理念是什么?这些问题旨在识别组织的业务、权利和价值观念。第三,人:组织的主要支持者有哪些?他们的权利、要求和合理权益是什么?这些问题旨在确定组织所迎合的社会利益。上述问题可以确定企业价值体系的要素,形象地规划出行动的领域,制定出指导组织行为的伦理准则。组织伦理准则包括的内容也在不断完善和发展,很多学者在这一领域进行了深入的研究与探讨^[60-63],归纳起来主要涉及管理者与被管理者之间的伦理准则——信任、尊重和关心,组织个体与个体之间的伦理准则——权利、公平和民主,组织与社会的伦理准则——责任、服务和秩序,组织之间伦理关系的处理准则——协作和竞争、守法和守约。Frances Burke, Mark Blodgett 和 Patricia Carlson^[64]研究了如何在跨文化背景下设计组织伦理准则。