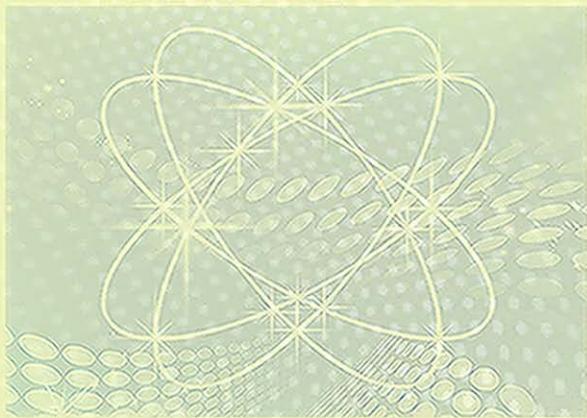


企业组织健康研究

王兴琼 著



四川人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业组织健康研究 / 王兴琼著. —成都: 四川人民出版社, 2012. 5

ISBN 978-7-220-08596-3

I. ①企… II. ①王… III. ①企业组织—研究
IV. ①F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 086542 号

QIYE ZUZHI JIANKANG YANJIU

企业组织健康研究

王兴琼 著

责任编辑
装帧设计
责任校对
责任印制

喻 磊
戴雨虹
徐 英
李 剑 孔凌凌

出版发行
网 址

四川出版集团 (成都市槐树街2号)
四川人民出版社
<http://www.scpph.com>
<http://www.booksss.com.cn>
E-mail: scrmcbsf@mail.sc.cninfo.net

发行部业务电话
防盗版举报电话
制 版
印 刷
成品尺寸
印 张
字 数
版 次
印 次
书 号
定 价

(028) 86259459 86259455
(028) 86259524
四川胜翔数码印务设计有限公司
四川省印刷制版中心有限公司
146mm×208mm
9.25
260 千
2012 年 5 月第 1 版
2012 年 5 月第 1 次
ISBN 978-7-220-08596-3
28.00 元

■ 版权所有·侵权必究

本书若出现印装质量问题, 请与我社发行部联系调换
电话: (028) 86259624

内容提要

20世纪90年代起，随着全球社会经济的发展，企业的生存环境日益复杂，竞争更为激烈，企业逐渐认识到原本奉为“圣经”的利润最大化准则受到了前所未有的挑战，单纯追求利润最大化已无益于企业持久的生存和发展，企业要主动或被动地关注更多的“健康”要素。于是，“促进组织健康发展”成为众多企业摇鼓呐喊的口号或宗旨。同时，作为对实践的归纳和指导的学术研究，也认识到很多对企业生存发展不利的因素，如员工的身心健康、顾客的满意评价、生态环境的可持续发展等这些都对企业的利润最大化产生着重要的影响，他们把这些要素逐渐地归入“组织健康”（Organizational Health）的范畴，倡导企业需要构建“健康型组织”（Healthy

Organization）。“组织健康”逐渐成为学术界和企业界关注的热点。如何实现组织健康，构建健康型组织，以期获得企业的长期获利和可持续发展，成为企业界和学术界共同关心的问题。

以往已有很多关于健康的研究成果广泛地存在于医学、生理学、心理学领域的学术文献中并形成了持久的影响力，但这些研究主要限于对个体健康的研究，少有对组织的健康及其影响因素和后果展开系统研究，所选取的视角也鲜有从组织行为学角度展开。作为新兴的研究课题，学术界对组织健康给予了急切的关注。但是由于“组织健康”内涵随时代和社会变迁的属性，出现了学者们“仁者见仁、智者见智”的理解，增加了对其研究的复杂性。目前的研究主要停留在定性分析的层面，缺乏成熟公认的组织健康问卷，缺乏对组织健康前因后果的系统研究，所以也难以提出有效的组织健康管

理建议。因此，对新时代背景下广泛的组织健康内涵的研究势在必行，它对企业组织健康具有重要的指导意义。

目前很多企业都把“促进组织健康”作为口号或宗旨，但对到底“什么是组织健康”、“什么样的组织是健康的组织”、“哪些因素影响着组织健康”等问题是模糊不清的。而随着时代发展，有一点是肯定的，那就是“健康的企业要能赚钱，但赚钱的企业不一定是健康的企业”。单纯追求利润最大化已不能满足新时代下组织健康的内涵和标准。基于中国建设和谐社会的内部要求和加入全球市场竞争的外部压力，有必要对组织健康展开系统的研究，研究新时代和中国社会背景下组织健康的内涵，调查中国企业的组织健康程度及其影响因素并比较不同所有制企业的组织健康程度及影响因素差异，为促进和提升企业组织健康，指导中国企业更有效地为和谐社会构建出力和更有力地参与国际市场竞争。

本书通过对既有的国内外组织健康研究文献的梳理和归纳，主要从组织行为学视角来研究企业组织的组织健康及其组织内部影响因素。具体研究内容是：首先，结合学者们已有的研究成果和中国特定的社会文化背景，较为客观全面地界定组织健康的概念和内涵，探究组织健康的维度，确证组织健康的类型，并实证检验中国企业目前的组织健康状态及类型分布。综合各学者的研究，结合中国当前社会经济转型和构建和谐社会的时代背景，我们将组织健康定义为：一个组织能正常有效地开展经营管理并具有持续成长和发展能力的状态，它既注重内部发展能力提升，又能有效适应外部环境变化，从而有助于实现企业可持续发展、员工身心健康以及良好的社会效益。包括企业绩效、员工健康和社会效益三个维度。其次，从组织行为学的四个层面即组织、领导、团体和个人层面验证和分析组织健康的内部影响因素及其关系，发现哪些是组织健康的影响因素，哪些是关键影响因素，以便提出有效的组织健康管理策略，构建健康型组织。最后，还需要根据中国企业实际，考察不同所有制性质的企业组织健康程度及其影响因素差异，这有助于组织健康的深入研究。本书总的研究目的，是在发展组织健康理论的同时，为

促进和提升组织健康、构建健康型组织提供理论依据和实践指南。

本书根据研究的需要进行了问卷调查和个案研究。问卷调查采用面上调查方式，在成都、天津、深圳等地的 MBA、EMBA 和管理研修班上进行，总计获得有效问卷 482 份，数理统计分析结果证实了大部分研究假设。个案调查分别选取了具有典型性的国有、民营和外资企业各一家，比较分析不同企业所有制中各变量关系的差异，并通过深入的访谈和问卷调查对面上调查结果进行了补充研究。

本书对组织健康研究理论模型进行的实证研究取得了有意义的研究成果，在丰富和发展组织健康理论的同时为企业的管理实践提供了简明有效的分析框架和值得参考的管理建议。通过研究，本书的主要研究结论包括：（1）组织健康是个合并型多维构念，包括企业绩效、员工健康和社会效益三个维度；三个维度的高低组合形成八种类型，并与组织健康状态相匹配。（2）不同企业文化类型的组织健康及其维度存在差异，效率型文化下的组织健康和企业绩效最优。（3）领导支持风格是影响组织健康及其维度的显著正向因素。（4）团队合作和团队冲突都有助于组织健康，但团队合作的影响效应高于团队冲突。（5）员工自信、希望和坚韧特征主要通过对员工健康的正向影响来对组织健康产生正向效应。（6）不同所有制企业中企业文化类型、领导风格、团队特征和员工特征对组织健康及其维度的影响是有差异的，企业所有制性质具有调节作用。基于此，给出的管理建议是组织健康管理策略的实施应具有权变的思想。

本书有意义的发现是：（1）组织健康是个合并型多维构念，而非以往学者广泛认同的潜因子型多维构念。合并型多维构念的界定，是对组织健康认识的一种新突破。（2）组织健康三个维度组合所形成的八种类型划分，并得到实证检验，这使组织健康类型划分更具有操作性；并且和组织健康状态的匹配，使组织健康三个维度成为组织健康与否的判断标准，提升了组织健康理论的实用性。（3）理想的组织健康状态是企业绩效、员工健康和社会效益同时达到良好的状态，这也是组织健康发展的终极目标，但现实是一种过渡的发展。在目前的过渡状态（亚健康状态）中，企业绩效在组织健康中

占据了更高的权重，目前一种妥协的现实的组织健康是企业绩效良好，且员工健康或社会效益至少取其一。这让人们一方面看到了企业的进步，一方面看到了企业发展的方向。（4）团队冲突对组织健康及其维度也具有显著正向影响，即便在不存在显著正向影响时（在企业所有制性质的调节作用下），也未对组织健康及其维度产生显著负向影响，这是对以往一味否定冲突的有力回击，有助于人们辩证地看待冲突及其作用。

本书选题受国家自然科学基金面上项目（70972107）、中国博士后科学基金面上项目（20110490169）和四川师范大学校级科研项目（10YBW04）资助，具有较高的理论起点和较好的实践意义。

目 录

1	绪 论	(001)
1.1	组织健康研究的背景与意义	(002)
1.2	组织健康研究的目的和内容	(012)
2	组织健康研究文献综述	(023)
2.1	组织健康的概念	(023)
2.2	组织健康研究的发展阶段及其分析	(029)
2.3	组织健康的特征与维度	(039)
2.4	组织健康的测量	(044)
2.5	文献综述结论	(045)
3	本研究理论模型的构建及研究假设的提出	(048)
3.1	组织健康的概念和维度界定	(049)
3.2	组织健康的组织内部影响因素分析	(058)
3.3	组织健康研究模型及其假设	(084)
3.4	测量方法与测量工具	(096)
4	研究方法	(103)
4.1	调查过程与样本概况	(103)
4.2	数据分析方法与预处理过程	(105)
4.3	量表的信度和效度检验	(111)
4.4	描述性统计与初步分析	(124)
5	组织健康构念的验证分析	(127)
5.1	组织健康与其各维度的关系分析	(128)



5.2	组织健康的程度测量	(132)
5.3	组织健康的类型划分与验证	(133)
5.4	本章讨论与结论	(142)
6	企业文化对组织健康的影响研究	(146)
6.1	企业文化对组织健康及其各维度的影响	(146)
6.2	不同所有制企业的组织健康差异	(151)
6.3	企业文化在不同所有制下对组织健康的影响	(153)
6.4	企业文化类型对组织健康整体影响的程度计量	(158)
6.5	本章结论与讨论	(165)
7	领导风格对组织健康的影响研究	(169)
7.1	领导风格对组织健康各维度的影响	(170)
7.2	领导风格对组织健康整体的影响	(175)
7.3	不同所有制企业的领导风格对组织健康的影响	(177)
7.4	本章讨论与结论	(181)
8	团队特征对组织健康的影响	(185)
8.1	团队特征对组织健康各维度的影响	(186)
8.2	团队特征对组织健康的影响	(190)
8.3	不同所有制企业的团队特征对组织健康的影响	(192)
8.4	本章讨论与结论	(196)
9	员工特征对组织健康的影响研究	(202)
9.1	员工特征对组织健康各维度的影响	(204)
9.2	员工特征对组织健康的影响	(209)
9.3	不同所有制企业的员工特征对组织健康的影响	(211)
9.4	本章讨论与结论	(217)
10	影响因素排序研究及组织健康管理策略的提出	(220)

10.1	组织健康影响因素排序	(221)
10.2	不同所有制下的组织健康影响因素排序	(226)
10.3	组织健康管理策略	(240)
10.4	本章讨论与结论	(249)
11	结论与讨论	(251)
11.1	本研究的主要结论	(251)
11.2	本研究的主要创新	(256)
11.3	本研究的不足	(257)
11.4	后续研究建议	(259)
	参考文献	(262)
	致 谢	(284)

1 绪 论

虽然对于健康的研究并不陌生，相关的研究成果已广泛地存在于医学、生理学、心理学领域的学术文献中并形成了持久的影响力，但这些研究主要限于对个体健康的研究，少有对组织的健康及其影响因素和后果展开系统的研究，所选取的视角也鲜有从组织行为学角度展开。20世纪90年代起，随着全球社会经济的发展，企业的生存环境日益复杂，竞争更为激烈，企业逐渐认识到原本奉为“圣经”的利润最大化准则受到了前所未有的挑战，单纯地讲或者追求利润最大化已无益于企业持久的生存和发展，企业要主动或被动地关注更多的“健康”要素。于是，“促进组织健康发展”成为众多企业摇鼓呐喊的口号或宗旨。同时，作为对实践的归纳和指导的学术研究，也认识到很多对企业生存发展不利的因素，如员工的身心健康、顾客的满意评价、生态环境的可持续发展等这些都对企业的利润最大化产生着重要的影响，他们把这些要素逐渐地归入“组织健康”（Organizational Health）的范畴，倡导企业需要构建“健康型组织”（Healthy Organization）。“组织健康”逐渐成为学术界和企业界关注的热点。

作为新兴的研究课题，学术界给予了急切的关注。但是由于“组织健康”内涵随时代和社会变迁的属性，出现了学者们见仁见智的理解，增加了对其研究的复杂性。目前的研究广泛地停留在定性分析的层面，缺乏成熟公认的组织健康问卷，缺乏对组织健康前因后果的系统研究，所以也难以提出有效的组织健康管理建议。因此，本书通过对既有的国内外组织健康研究文献的梳理和归纳，根据时

代和社会背景重新界定组织健康内涵，从组织行为学角度构建组织健康及其影响因素的研究模型，通过实证研究，验证组织健康的维度和类型，以及企业文化、领导风格、团队特征和员工特征对组织健康的影响，并比较不同所有制企业的组织健康及其影响因素差异，提出针对性的组织健康管理建议，取得了一些创新性成果。本章主要从实践和理论两个方面探讨本研究的背景和意义，介绍本书的研究目的与内容、研究方法与技术路线。

本书所引用的数据资料和直接引语均以章末注方式注明来源，而本书所引用的文献资料，则以哈佛注释法统一在文中注明被引述作者的姓名及其出版年份，在文末的参考文献中详细注明该文献的出处。

1.1 组织健康研究的背景与意义

20世纪90年代以来，传统经济学、管理学倡导的和企业遵循的利润最大化唯一目标受到了前所未有的挑战，对员工健康、顾客利益或社区利益的忽视使企业的生存发展陷入了巨大的危机。如何实现组织健康，构建健康型组织，以期获得企业的长期获利和可持续发展，成为企业界和学术界共同关心的问题。本研究希望在前人研究的基础上发展组织健康研究理论，同时为企业的组织健康管理实践提供指导和借鉴。

1.1.1 组织健康研究的背景

1.1.1.1 组织健康研究的实践背景

长期以来，企业都只将组织的财务绩效（如每股收益、交易额、利润、资本收益率、单位成本等）作为最重要的考核标准，经济利润最大化作为组织最高的目标追求。企业的潜意识中存在着“能赚钱的企业就是健康的企业”，而这种观点也有权威的理论支持。亚当·斯密（1776）在《国富论》中就主张，通过“看不见的手”的引导，每个商人在追求自我利益的过程中，能不断促进公共利益^①。

诺贝尔经济学奖获得者 Friedman (1970) 也强调企业唯一的社会责任就是为股东赚钱。而管理学大师彼得·德鲁克 (1973) 也曾说“企业首要的社会责任就是获取足够的利润来弥补将来的成本。如果这个责任没有实现, 其他责任也不可能实现”^②。

作为商业性组织, 企业首先考虑生存问题, 获取利润本是无可厚非, 因为没有生存就谈不及健康和发展, 但企业作为社会的一员, 忽视甚至危及或损害其他社会成员的利益, 不是健康企业所为, 不利于企业组织的长期健康发展。

如随着全球化竞争加剧、企业并购、组织扁平化、工作弹性化、业务外包等新趋势涌现, 以及经济、技术飞速发展, 知识经济勃兴, 人口爆炸带来严峻的就业形势等, 企业中的各类工作者都面临着前所未有的压力与考验。企业过于追求经济绩效, 强调利润最大化, 而对员工身心健康的忽视造成了严重后果。在企业中, 压抑、抑郁、焦虑、烦躁、苦闷、不满、失眠、恐惧、无助、痛苦等不良的心灵因素像幽灵一样时时困扰着上至管理层, 下至普通员工。比如, 员工加班加点导致的“过劳死”、“不老死”等现象在企业中日渐增多; 劳动者心理亚健康、不健康现象越来越普遍。“搜狐网”一项参与调查人数达到 11121 人的关于过劳死的调查显示: 有超过 82% 的人偶尔或经常感到心慌, 超过 56% 的人每天工作时间超过 10 小时, 近 50% 的人对过劳死感到困惑, 近 30% 的人为过劳死感到震惊。而“慧聪网”关于“你认为过劳死的原因”的网上调查结果显示: 65.38% 的网民认为是心理压力过大, 认为工作时间过长占 23.08%, 只有 11.54% 的网民认为过劳的原因是劳动强度大。《中国青年报》调查显示, 在接受调查的 1218 人中, 每天工作不足 8 小时的人占 34.4%, 而工作时间在 8 小时以上的人占 65.6%。其中, 每天工作 10 小时以上的人已经超过 20%, 82% 的人选择了每天工作 15 小时以上, 条件是“奖金足够高”^③。2007 年 2 月, 《财富》中文版发布与易普斯咨询合作的《2007 年中国经理人压力状况调查》, 调查结果显示: 73.4% 的经理人感觉压力较大, 8% 的经理人处于职业枯竭, 38.4% 的经理人不了解与压力相关的心理学知识, 28% 的

经理人考虑接受心理咨询^④。

员工普遍的身心不健康、亚健康状态常常导致企业的缺勤率、离职率和事故率上升，工作效率和业绩下降，客户服务质量降低，人力资源管理成本上升，企业内部的竞争与合作氛围受到影响等，它们可以使企业利润目标无法实现，企业发展陷入停滞，威胁到组织和社会健康。比如：每年美国各行业由于工作日缺勤大约损失 55 亿美元，而其中 54% 的缺勤是以某种形式与压力相关^⑤；英国产业联合会披露的数据，估计在英国每年由于生病而导致的工作日缺勤大约有 36 亿天，英国健康安全委员会估计至少半数的缺勤与压力有关^⑥。替代员工的成本也是昂贵的。例如，据估计，美国雇主每年要花费 70 多亿美元来替代 20 万年龄在 40~65 岁间或死亡或由于冠心病而无法工作的员工^⑦。除此之外，美国企业由于压力产生的总成本还包括缺勤、生产率降低、赔偿、健康保险和直接的医疗费用，现在加起来每年超过 1500 亿美元^⑧。这也是为什么现在的雇主倾向于创造一个更为健康、更少压力的工作环境的原因。

再以国内知名民营企业华为公司为例。1988 年，华为 2 万元起家，只有 14 人。在短短的 20 年里，无论从经济收入、专利技术、海外扩张还是员工人数方面都取得了高速增长，成为中国民营企业发展和跨国经营的一面旗帜。从经济收入看，根据公布的销售额数据，1999 年 120 亿元，2000 年 220 亿元，2003 年 317 亿元，2005 年 453 亿元，2006 年 656 亿元，华为每年实现两位数的高额增长^⑨。从 1998 年《华为基本法》明确提出要把华为做成一家国际化公司开始，1999 年，华为实现了 0.53 亿美元的海外销售收入，此后华为的海外扩张势如破竹，每年以接近 100% 的增长速度发展，取得了令国内外同行震撼的卓越成就：2002 年，海外销售收入 5.5 亿美元，占全部销售收入的 20%；2003 年 10.5 亿美元，占 27%；2004 年 22.8 亿美元，占 41%；2005 年 47.6 亿美元，占 58%，华为的海外销售收入首次超过国内收入，成为华为迈上国际化道路的里程碑；2006 年，54.9 亿美元，占全部销售收入的 65%，华为成为典型的国际化企业，并成功打入强手如林的欧洲、美国等成熟市场。

从纯商业的角度看，人们找不出不佩服和尊敬华为的依据；它的文化塑造、管理方法、人才激励、技术创新等有许多值得中国企业学习和效仿的地方；华为本身也是许多充满激情和抱负的年轻人梦寐以求的工作场所。但华为的成功，尤其是经济上的成功，并不能减轻它在员工身心健康方面应该担负的责任。以床垫文化、加班文化为代表的华为文化在胡新宇事件后受到社会公众的普遍质疑和声讨，每一次员工自杀自残事件都将华为推到舆论的风口浪尖上。2006年5月28日晚，深圳华为公司员工、25岁的胡新宇因长期加班导致病毒性脑炎死亡；2007年7月18日下午，进入华为只有60多天的年仅26岁的华为员工张锐因压力太大在深圳梅林某小区的楼道内自缢身亡；2007年8月11日17时30分左右，华为公司长春办事处一名赵姓员工与人在电话里争吵20分钟后，纵身从7楼跳下身亡；2008年2月26日13时左右，华为公司成都研究所员工李栋兵被发现坠楼身亡；2008年3月6日，华为公司深圳坂田研发基地员工张立国坠楼身亡^①。华为老总任正非写给患抑郁症员工的文章，开篇写道：“华为不断地有员工自杀与自残，而且员工中患忧郁症、焦虑症的不断增多，令人十分担心。”^②实际上，司空见惯的没有周末和假日的加班，工作与生活的模糊化，以及重赏之下必有勇夫的薪酬激励和激昂的精神教育，华为员工的潜能发挥到极致，使“在华为工作两年，有种被掏空的感觉”，常常超越了员工的生理承受极限，为员工身体和心理危机埋下了隐患^③。

对于任何一家企业来说，获取利润活下去是企业最重要的目标。但对于一家现代企业来说，企业成功与否的评价标准不再局限于经济效益，还包括企业对于社会的贡献程度及广度。现代企业发展不能丢掉人文关怀，应把保护员工健康视为与追逐利润同等重要的事情。企业若以员工健康为代价换取业绩的增长，则应承担相应的社会成本。胡新宇因连续加班患上脑膜炎致死后，引起媒体、企业和社会的极大关注，华为的“床垫文化”、“加班文化”受到空前质疑，华为品牌及其社会形象也受到了严重影响，这就是明证。企业要获得长远健康发展，对待员工的方式就不应该停留在加班加点的初级

阶段，要及时转变发展模式，抛弃一些旧的企业文化，给员工更多的人文关怀，才能真正成长为受人尊敬的世界级企业。

目前，虽然很多企业都把“促进组织健康”作为口号或宗旨，但对到底“什么是组织健康”、“什么样的组织是健康的组织”这些问题是模糊不清的。而随着时代发展，有一点是肯定的，那就是“健康的企业要能赚钱，但赚钱的企业不一定是健康的企业”。对新时代背景下广泛的组织健康内涵的研究势在必行，它对企业组织健康具有重要的指导意义。

1.1.1.2 组织健康研究的理论背景

健康是个早就存在的平民化术语，对健康的追求是每个人毕生的基本目标，而“祝您健康”则是人们日常交往的基本礼貌语言。所以，对健康的研究不是什么新鲜话题。虽然，伴随着社会的发展和时代的进步，健康的内涵在不断丰富和完善，对健康的理解已从最初的生物学定义“没有疾病的状态”到世界卫生组织定义的“健康不仅仅是没有疾病和虚弱的状态，而是一种身体、心理和社会适应良好的完美状态”，超越了单纯的医学范畴，强调个体的身心平衡和与环境的协调一致。但是长期以来，对健康的研究主要限于对个体健康的研究，而且主要是从生理学、医学和心理学角度展开的，少有从组织行为学角度进行的组织健康研究。

尽管 Miles 在 1965 年就曾指出，组织如同个体一样，也有健康与不健康之分，但长久以来，增进企业中人的健康和组织健康，相较于提升社会与组织生产力部分，组织心理学家与组织行为学家较少给予对等的关注（洪瑞斌，2005）。由于工作压力导致员工不健康产生的负面效应和员工健康所具有的积极意义，“健康型组织”（Healthy Organization）成为 20 世纪 90 年代逐渐兴起的一个话题，日渐引起研究者关注。而源于对工作压力对员工健康产生的影响的研究被逐渐扩展到具有更广泛意义的组织健康研究（Cox，1988；Rosen，1991），“组织健康”（Organizational Health）专门研究在健康工作组织背景下勃然兴起（Murphy，1995）。顺着这股趋势与潮流，组织心理学家和组织行为学家应致力于促进组织健康，重拾遗

忘已久的使命（洪瑞斌，2005）。

1.1.2 组织健康研究的意义

基于上述实践和理论方面的背景和要求，学术界开始了对组织健康的思考和研究。而随着研究的深入，对组织健康的系统研究，已经超越起始的初衷，不再单纯考虑员工健康和组织健康的关系，而是扩展到更大范畴的组织健康研究。在新的时代和社会背景下，组织健康内涵进一步延伸，这能为中国企业和社会实践的发展提供有效的指导和参考，并为丰富和发展组织健康理论有所贡献。

1.1.2.1 组织健康研究的实践意义

中国经济用30年的时间取得了西方国家一两百年才取得的成就。自改革开放以来，中国经济一直持续保持着较高的增长。按2005年修订后的GDP数据计算，1979年至2004年GDP年均增长率为9.6%^⑬；到2005年中国国内生产总值连超法国和英国，在世界上的位次由第六位跃居第四位^⑭；至2007年，中国GDP现价总量达257306亿元（约合3.88万亿美元），超过3.32万亿美元的德国，成为世界第三大经济体。彭博社称，中国如今的经济规模已是1978年改革开放之初的70倍。《华盛顿邮报》依据美林的数据指出，如果中国继续按照目前速度增长，中国经济最快将在3年内超过日本，在18年内超越美国^⑮。而实际上，经过2008年全球金融危机的洗礼，美、日、欧等各国经济陷入衰退之中，而中国经济继续保持高速增长，成为拉动全球经济恢复的重要力量，各大权威预测机构普遍预测，2010年中国经济将超越日本成为世界第二大经济体。在这个快速发展的过程中，中国企业功不可没。

但是一方面，在以经济建设为中心指导方针下，一些企业也以利润最大化为唯一目标呈加速度发展，忽视了很多经济以外的因素，如员工健康、产品质量、社区义务、生态环境等问题，各种不利于企业长期可持续发展的不健康因素越积越多，消极结果日益突出，已经开始影响和阻碍到中国企业的健康发展。

比如，除了前面讲述的企业对于员工健康问题的漠视外，近些

年食品安全事故、手机质量问题、商业欺诈、房屋装修问题、垄断行业店大欺客、劣质农资坑农害农等事件频频曝光，无不反映出企业为追求自身利润最大化而对顾客利益的置若罔闻。最让顾客和公众义愤填膺的是假冒伪劣黑毒产品，如 2008 年搅动中国乃至全球父母神经的三聚氰胺事件。众多商家为了寻求婴儿奶粉生产上的暴利，利用质检上的漏洞，在奶粉中添加了本不应出现的三聚氰胺，引发 6244 个婴幼儿罹患肾结石，158 例肾衰竭，另还有 3 例死亡^⑥。而最让人触目惊心的是这不是某个企业的个别行为，而是行业的潜规则。如果不是出现广泛的肾结石患儿，不知道多少消费者还会蒙在鼓里。当然只顾利润的不良行为，一旦曝光，对企业乃至行业都产生了严重的冲击：“三聚氰胺风波”给整个中国乳品业带来了极大的冲击，消费者信心受到挫折，许多企业，即使是没有被检出三聚氰胺的企业也受到了很大影响，销售业绩急速下滑^⑦；而三聚氰胺的首发地三鹿集团也于 2008 年 12 月 25 日正式宣告破产，原董事长也获刑^⑧。事实证明，单纯追求经济利润，而忽视员工、顾客、环境、社区等相关者利益的企业，可能短期内能获得经济上的成功，但长期来看不利于企业的经济绩效和健康持续发展。

经济学家梁小民（2006）分析，GDP 表示一个国家的经济总量，这代表一国的经济实力和财富，是人民福利增加的基础。没有 GDP 的增长，绝不可能有福利增加。追求 GDP 是各国政府的共同目标，这是没有错的。当然，还应该强调的是，GDP 并不是衡量一国经济和人民福利的完善指标。GDP 没有反映出为增加 GDP 而付出的代价。例如，在 GDP 增长的同时环境恶化了，自然生态破坏严重，资源枯竭。这种代价无法计算入 GDP 中，但对人民福利有负面影响。当今各国都不把 GDP 作为衡量一国经济状况的唯一标准。在衡量经济与福利状况时还有物价指数、失业率、贸易总量、人均收入、环境污染指数、基金系数等指标。这些年来，我国 GDP 的增长率相当高，但由于底子薄、人口多，GDP 总量和人均 GDP 都还不高。因此，追求 GDP 增长，保持较高的 GDP 增长率，仍然是重要的。GDP 不是万能的，但没有 GDP 却是万万不能的。和谐社会的