

牛津企业伦理精选译丛

伦理

组织生活中认识和推行伦理之道

THE POLITICS OF ETHICS

策略

理查德·P·尼尔森 著
(Richard P. Nielsen)
伏宝会 陈育明 译

05



中国劳动社会保障出版社

牛津企业伦理精选译丛

伦 理 策 略

——组织生活中认识和推行
伦理之道

THE POLITICS OF ETHICS

—Methods for Acting, Learning, and Sometimes Fighting
with Others in Addressing Ethics problems
in Organizational Life

理查德·P·尼尔森 (Richard P. Nielsen) 著
伏宝会 陈育明 译

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

伦理策略——组织生活中认识和推行伦理之道/(美) 理查德·P·尼尔森著; 伏宝会, 陈育明译. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004
牛津企业伦理精选译丛
书名原文: The Politics of Ethics
ISBN 7-5045-4745-X

I. 伦… II. ①尼…②伏…③陈… III. 企业-伦理学 IV. F270-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 114792 号

Copyright © 1996 by Oxford University Press, Inc.

This translation of *The Politics of Ethics*, originally published in English in 1999, is published by arrangement with Oxford University Press, Inc., U. S. A.

The Politics of Ethics 这本书于 1996 年以英文问世, 其中译版的出版经过牛津大学出版社美国分社的许可。

北京市版权局著作权合同登记号: 图字: 01-2002-5545

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷、装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 18.75 印张 233 千字

2005 年 1 月第 1 版 2005 年 1 月第 1 次印刷

印数: 3200 册

定价: 35.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

前 言

近来，商业伦理研究的特点，是用有效的商业理论和实践来整合人文思想。人们不再取笑“商业与伦理并存的悖论”，也不再剥离商业与伦理了。本书的作者理查德·尼尔森，无疑为全面而深入理解“伦理与商业是如何融合”的问题做出了贡献。

在这个思想领域里，理查德·尼尔森通过商业思想家、文学家与致力于伦理行为的公司管理者之间的对话，取得了巨大的进展。在这个对话研究的过程中，他及时整理出这本非常实用也非常具有理论价值的书。伦理策略，顾名思义，是研究在大型组织里人们推行伦理思想与伦理行为时遇到的困难和问题。正如伦理不能从商业活动的日常生活中分离出来一样，伦理也无法脱离策略而独立存在。

本书列举了浮士德、苏格拉底、依特门和理查三世等事例，并揭示了其与现代公司管理者伦理状况之间的相似性，是一本极具文献价值并可兼作行动指南的书。许多案例源于社会科学“行为认知”学派最具代表性的思想，是尼尔森解读我们文化思想的结晶，为管理者和学者们进一步的探讨提供了丰富的资源。

尼尔森研究世界许多组织的方法一直是对话。本书也给我们展示了



如何就伦理行为进行更好的对话，并指出运用谈话这一策略会遇到的困难。尼尔森让我们从他独一无二的智慧和经验中受益，因为，在众多书中，甚至是在伦理书中，只有这本才使我们感到：公司不是肌肉发达、头脑简单的运动员，而是一个充满智慧的健将。

埃德华·弗莱曼

致 谢

本书时间跨度很大，是我过去 25 年来工作的整理与总结。我想感谢一些给过我帮助、支持和友谊的个人和组织，他们是波士顿学院卡罗尔管理学院和组织学系的朋友和同事们，以及哲学与神学系的一些朋友们。

书中的许多观点，商业伦理社科协会、管理学院以及国际商业社科协会的同事们给予了耐心的和热心的讨论，并得到了检验和提炼。同时，我还想感谢在这个研究领域的两位先锋学者：一位是大卫·伊林，他在他的著作中首先把伦理和文明的权力引入工作领域，勇敢地揭示了这一社会现实问题；另一位是格雷斯·阿杰雷斯，他在著作中提出了认识不同类型的行为认知反馈模式的概念性框架。在这两本巨作的基础上，我作了延伸和拓展，希望能够得到推动组织伦理的实用策略。

波士顿、希腊、印度尼西亚、爱尔兰、意大利、拉丁美洲和巴基斯坦的学生、校友和管理人员也都给了我很大的帮助，使我更好地理解了在多元文化环境下运用伦理策略的结构、差异和困难。我感谢他们为伦理调查提供的例证、实用方法和勇气，正是这些不断激发着我对伦理组织生活的灵感和希望。



致 谢

最后，我还要感谢（教友派信徒）公谊会的全体成员，感谢他们敢于“面对权威说真话”和乐于“理行天下”的传统所给予我的帮助。在某种程度上，本书在提出赢一输方法、双赢方法、人际关系对话和文化差异对话等策略的同时，也揭示了局部结构的演变。尽管有时以最小和平共处为原则的赢一输策略可能是实践中唯一的选择，但是除了以胜负来简单思考问题之外，常常可能还有更好的解决方法。

理查德·P·尼尔森

序

在中国，商业伦理问题，从来没有像今天这样受到重视，成为社会各界关注的热点问题之一。作为一名在该领域从事过研究和教育工作的学者，反思这一现象，我认为主要有三方面原因：

其一，我国正进入社会主义市场经济全面发展的时期。在计划经济时代，我国的几乎所有商务活动，其主体都缺乏自主性。一切按计划和指令办事，只要不折不扣地完成计划，就符合商务活动最高的伦理标准。至于效率如何、结果怎样、对整个社会经济发展产生什么作用和影响，则往往不需要企业等经济组织来考虑。因此，商业伦理自然就没有它的一席之地。而如今，企业的经济主体作用大大增强，在经济活动和决策中有了很大的自主性，因此，企业家们在制定决策的时候，除了考虑其他种种因素，往往也会自觉或不自觉地考虑一下商业伦理的问题，尽管有时他们自己并没有意识到这一点。而且，现实商务活动中不讲伦理情况的发生，也使很多企业深受其害，因此也促使了企业家们商业伦理意识的增强。

其二，我国的法制建设正在加强。法律与伦理，可谓功能互补、相辅相成。毫无疑问，市场经济首先是法制经济。如果没有法律的制约与规范，经济活动无法正常进行。但是，我们也不能忽视伦理在经济活动中所起的引导和软约束作用。法律是一个社会得以正常运行的底线，每一个商务活动的主体，无论是个人还是组织，都必须遵守法律的制约，做到守法经营。但是如果在商务活动中，每一个个人或组织能够在守法的基础之上，对自己提出更高的伦理要求，并以此来指导实践，那么社会的发展将更加全面和更有效率。

其三，国际社会对此问题的重视。在美国等西方发达国家，随着“安然（Enron）公司事件”等一系列问题的发生，商业伦理问题再次引起社会的关注。企业在注重盈利的同时，是否还应该高度重视自己的社会责任，以优秀行为来为社会的全面发展作出自己的努力？英国伦敦证券交易所已经推出了针对上市公司的“道德指数”，以此来衡量公司在商业活动中的行为道德取向。这就是对此类问题的最好回答。

有鉴于上述原因和商业伦理问题的重要性，中国劳动社会保障出版社视角独特，于国外诸多的商业伦理著作中，选择了牛津大学出版社美国分社出版的这3本书，委托我来组织翻译，编辑出版“牛津企业伦理精选译丛”。这3本书各具特点，从不同侧面多方位地论述了商业伦理领域中一些较前沿的问题。本套书的出版，相信对于中国商业伦理的理论与实践，会是一个有力的推动。

写下此文的时候，我正在美国麻省理工学院斯隆管理学院（MIT Sloan School）做访问学者，并有机会去邻近的哈佛大学商学院（Harvard Business School）听课。我注意到这两所世界上最有名的大学，在他们的工商管理硕士（MBA）新生初进校为期两周的定向训练（Orientation）中，就安排有多种内容和形式的商业伦理（Business Ethics）课程，这也说明美国在培养未来企业家和经理人的过程中，对商业伦理问题的高度重视。我想，这对于中国的商界和教育界，应该也是值得深思的！

复旦大学企业管理系主任 苏勇

2003年11月27日

于美国麻省理工学院

目 录

导言 /1

理论框架 /3

概述 /4

第 1 章 伦理组织行为的障碍 /9

理想类型 /9

结论 /34

第 2 章 基于行为认知理论的伦理策略模型 /36

相互影响 /36

单向与双向沟通策略 /37

三角循环策略 /41

第 3 章 单向沟通：赢—输强制策略 /43

从上至下的伦理执行官 /43

从下至上的伦理游击队 /45

赢—输谈判 /50

单向强制策略的作用及其局限 /53

结论 /59

第4章 单向沟通：双赢策略 /60

双赢谈判 /62

游说 /66

最小和平共处原则 /68

单向行为认知的双赢策略 /70

单向双赢策略的利弊 /73

第5章 双向沟通：对话策略 /80

重复对话 /81

行为科学对话 /84

行为质询对话 /87

理论 /93

各种对话方法的异同 /98

双向沟通的优缺点 /107

结论 /115

第6章 友好解决：三角对话策略 I /117

友好解脱：沃尔曼的“我是我们” /117

沃尔曼的三角行为认知方法 /126

沃尔曼方法的优点和局限 /127

第7章 友好建立：三角对话策略Ⅱ /134

凯德布瑞：一个例证 /135

克尔凯郭尔的建立伦理哲学 /143

三角行为认知对话的建立 /147

建立对话方法的优点和局限 /148

结论 /152

第8章 后现代主义的类型：三角对话策略Ⅲ /154

亚洲童工安全案例 /155

后现代主义的类型 /158

后现代、现代、经院哲学和古典主义的故事 /162

一个整体过程中三种不同方法的优点和局限 /168

结论 /171

第9章 内部权力作用机制：伦理处理器 /172

系统举例 /173

调查惩罚系统 /176

仲裁系统 /179

顾问系统 /184

员工委员会系统 /187

不同系统的优点和局限 /191

结论 /199

第 10 章 单向、双向和三角策略：超越通向
伦理型组织行为的障碍 /202

三角对话策略 /202

双向沟通策略 /210

单向双赢策略 /213

输—赢强制型单向策略 /221

内部纪律程序系统策略 /229

第 11 章 结论：作为组织一员的普罗蒂厄斯 /231

辩证过程的多样性 /238

战略辩证研究 /240

辩证改变过程的维度 /243

在论战中的现象类型 /244

冲突解决过程的类型 /248

结论 /253

参考文献 /256

导 言

在组织生活中推行伦理大体类似于在大城市里开车。尽管大多数时候我们驾车都很愉快，甚至有时我们还可以通过细致的规划来避免交通堵塞，但彻底解决交通问题还是存在许多困难。无论我们驾驶水平有多高，我们随时都可能遇到交通事故。同样，在我们的组织生活中，我们或我们所关心的人随时会遇到无法回避的严肃的伦理问题。有效解决伦理问题和伦理冲突与理解伦理问题是完全不同的两码事。

本书为解决伦理问题和伦理冲突提供了大量的方法。许多人没有意识到在我们的组织生活中存在着许多可行的解决方法。方法众多意味着我们有很大的选择余地，因此也意味着增加了个体和组织的自由度——或者正如保罗·李克（1991）所说的，意味着给伦理运作提供了一个更大的文明空间。

具有来之不易的组织伦理经验的人都知道，在组织中维系伦理的障碍可能相当大，为维护伦理甚至可能受到威胁，需要承担压力。主动从事不道德行为者或与之同流合污者可能是非常奸诈、强大、无情、肮脏甚至是胆大包天的，也可能是无知、脆弱、胆怯或唯命是从的。此外，外部环境和内部组织传统也可能纵容非伦理行为。意识到问题的严重性和复杂性可以使我们清醒地认识到：“支持和融合”仅仅是出于现实所迫而已。



这正是很久以前亚里士多德提出“伦理学者必须投身于策略”的原因所在。在组织中推行伦理具有现实意义。正如保罗·李克所说的，“策略给伦理提供了生存空间。”（1991，334页）尽管困难和危险十分顽固甚至十分胁迫，但是事情离绝望还远着呢。即使在最困难的环境，我们也无须绝望。这既不意味着伦理总能取胜，也不意味着存在就是真理。

如本书所示，为了使组织外部的社会政治环境和组织内部自身能朝着正面和伦理的方向发展，人们可以采用许多方法。其中大多数都涉及认识和执行过程，有的甚至涉及为了捍卫道德而与他人进行的抗争过程，只有少数方法是处理独立问题的。

在后面的章节中我分析了这些不同方法的作用和局限。不同方法的合适与否或多或少依赖于所涉及的情况和对象。正如最后一章所示，现代组织里的成员也许不得不像希腊海神普罗蒂厄斯^①一样，随着情况的改变而改变自己的形状。作为组织里一个伦理成员，要抓住机遇，履行职责，就必须熟悉各种各样的方法策略。

障碍和危险肯定是现实存在的，对抗总会发生甚至有时不可避免。在组织中推行伦理的确需要一些勇气，这是任何方法和策略所不能替代的。技术不能减少危险，也不能代替古希腊所定义的那种智慧——一种把精湛技术与恰当行动（实践智慧）和对荣誉的热爱（PHILOTIMO）相结合的智慧。但是技术可以与勇气和实践智慧协同作用，并能有效地、实实在在地降低针对个人的风险。

我们大多数人的问题是尽管我们关注伦理，但我们不太了解克服强大障碍、营造道德社会以及关注个人伦理发展的方法。理解伦理问题不

① 普罗蒂厄斯是荷马史诗中的海神。

同于学习和实践伦理的行为过程——在维护伦理时有时是与人为敌的。当我们不知道如何正确做事时，我们完全可以不做，否则我们可能会适得其反。方法有助于我们实践亚里士多德所提出的 POIESIS（生产）和 PRAXIS（实践）的理念。

本书集中讨论在组织体系中与他人实践伦理的方法。下列考虑的是认识和实践相结合的不同类型方法的实用性和有效性：

- 从上到下的强权策略，如基于惩罚的伦理强制法规。
- 从下往上的推动策略，如在组织外秘密检举。
- 道德规劝、赢一输的谈判、双赢的谈判。
- 传统的、现代的和后现代的对话。
- 内部权力作用机制。

■ 理论框架

理解各种方法的作用和局限可以为我们推行伦理增加自由度、政治空间和机会。通常，通过基于行为科学的行为认知理论框架可以更准确地理解各种方法的相互关联性、相关的作用和局限、内部适配性以及付诸实施时的障碍。

行为认知方法结合了行为要素和认知要素。也就是说，人们可以边学边做，也可以边做边学。行为认知的理论和方法为我们考察伦理组织内的组织行为和策略处理提供了框架。此外，文学和政治哲学中关于行为认知理论的某些理想类型也有助于获得相关的启示。

相对来说，能综合运用实践（行动）和认知论（学习）的方法，从基于行为科学的行为认知观点或基于哲学的认知观点去寻求组织伦理的

文献几乎没有。本书在这个领域做了以下四点贡献：（1）描述了组织中推行伦理的一系列实用方法；（2）结合行为科学的行为认知方法和具有启发意义的理想类型，为我们提供技术实用性和内在意义性这两种选择；（3）本书提出了几种新的方法，如融合行为科学要素与后现代主义哲学所提出的三角行为认知对话策略；（4）有助于建构基于行为科学的行为认知理论文化、基于哲学的实践认知论以及源于文化和政治哲学的理想类型。

■ 概述

本书按如下顺序编排。导言后的第1章描述了推行伦理时不同类型的个人和组织障碍，并介绍了贯穿全书的理想类型，包括：莎士比亚笔下为一己私欲企图使用非伦理行为的理查三世、歌德笔下为伦理目的而使用非伦理手段的浮士德、苏格拉底笔下因为害怕而屈从于命令的狱卒（见《斐多》），以及认定伦理是不现实而信仰非伦理处世原则的须黑博士（恩杜，1972）。

依持门的理想类型明显没有考虑任何伦理衍生物，对非伦理行为做出了不同的定性描述，使它容易管理，并在很大范围内与人无关（阿兰特，1964）。一个更精细的性格类型是苏格拉底的斐多——有时称为苏格拉底的“得意门徒”——一个在伦理思考和伦理谈论中极其友好、智慧、善良的人，但是除非他与智者或老师讨论过，否则他无法理解，遗憾的是智者与老师并不总在他身边。

本章还考虑到问题组织的传统习惯与外部环境。例如，普遍存在的政治腐败环境导致伦理管理难以推行，因为组织里崇尚的是大规模的贿