

■ 经济管理

试论东北亚儒家文化圈中企业伦理的特点

王 玲 玲

(江西师范大学 政法学院, 江西 南昌 330029)

[作者简介] 王玲玲(1956-), 女, 江西永新人, 江西师范大学政法学院副教授, 主要从事伦理学研究。

[摘 要] 儒家文化以其特有的整体主义、温情主义、权威主义影响甚至决定了东北亚企业伦理文化的发展及其特点, 形成了东北亚企业独特的价值理念和伦理内涵, 并创造了东北亚地区的经济奇迹, 展现了其与现代经济发展相适应的一面。然而, 任何一个历史悠久的文化随着时代的发展都不可避免地会具有某些局限性, 儒家文化也不例外, 其局限性正在成为东北亚地区经济进一步发展的阻碍因素。因此, 它也有融入世界文化并与时俱进的必要性、必然性和可能性。只有这样, 它才有可能成为东北亚地区走向现代化的意识形态再生资源与精神方向。

[关键词] 儒家文化; 企业伦理; 东北亚地区

[中图分类号] F270 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2005)02-0279-07

以孔孟为代表的儒家文化, 作为东方文化和宗教思想的组成部分, 以它深奥的哲理和严密的逻辑, 长期居于东方文化传统的主流地位。本文旨在: 通过对东北亚地区儒家文化圈影响下的企业伦理特点的研究, 探讨儒家文化中经济伦理的价值内涵, 展现其与现代化相适应的一面。同时, 通过对儒家文化精华与糟粕的辩证分析, 揭示其必须与时俱进的必要性、必然性和可能性, 希望在儒家文化的传统土壤中寻找新世纪东北亚地区意识形态的再生资源, 探求一条东北亚地区现代化模式的文化背景与发展的精神方向。

—

在经济全球化的今天, 作为东亚地区重要一角的东北亚, 被认为是最具合作潜力的地区。东北亚三国同属汉字、儒家文化圈, 具有文化方面的近似性, 同时, 三国间也具备了互补的经济形式。这一地区不仅是世界上最活跃、最具潜力的全球最大市场, 而且还有很大的经济高速发展空间。从 1999 年韩国总统金大中向中国总理朱熔基、日本首相小渊惠三提出建立“东北亚经济合作体”的构想至今, 东北亚地区经济合作的发展新势头充分证明, 这不但是一种理论上的认识, 更是一个有目共睹的客观存在。正是在这样一种经济发展的背景下, 探讨东北亚地区儒家文化圈中企业伦理的特点, 具有重大现实意义。

企业伦理是企业有关道德善恶的价值选择、判断等的思考。企业伦理是企业社群在发展历程中凝聚起来的社会共识, 其形成是由企业的历史传统、文化背景、企业管理者的伦理观念、企业的制度安排和战略选择等决定的。正是由于历史传统和文化背景的相近甚至相同, 东北亚地区儒家文化圈中的企业伦理也存在着许多共同的特点。

(一)以血缘亲情为纽带的家族企业模式

战后东北亚地区韩国和日本的企业主要是依据家族组织原理形成的。新中国的企业虽然是在社会主义公有制的条件下形成的,但事实上的管理仍然是家长式的。因此,在现代市场经济刚起步,西方现代经理制赖以产生和维持的社会条件还不具备的情况下,儒家文化中的核心原理——家族伦理,就为东北亚的家族企业组织经营活动,推动社会转型,保证劳动人口就业等方面提供了深层次的支持。而东北亚企业内部劳资关系相对稳定和谐,也同样受惠于儒家文化。

东北亚经济的快速发展最初得益于家族企业模式,这是一种泛血缘关系的家庭式经营。家族企业以血缘亲情关系为最基本的框架,其人员构成主要来自具有血缘关系的家族成员,企业所有权与经营权合二为一,实行“家长式管理”。儒家伦理最典型的表现是传统观念中以忠孝为核心的家庭伦理观,其中的上下分明、长幼有序、忠孝一体的道德观渗透到企业中,就形成了企业组织内的等级观念和职位秩序。并最终表现为企业员工对企业家族式的忠诚、彼此间的信任 and 了解、整体利益的一致性、同兴共衰意识等,使企业形成团结、友爱、慈孝、尊长的内在凝聚力,大家为着一个共同目标和谐共进。

一些日本学者把这种精神称为“家庭团队主义”,也有人把这种管理方式称作“论语加算盘”的管理方式。许多华人公司在东南亚起步时,都是利用“家庭团队主义”,从家庭企业、家庭公司发展起来的。香港人李嘉诚、曾宪梓等企业家,在创业时都走过这样一段艰苦奋斗的道路。而在韩国,儒家思想所强调的三纲五常等权威与和睦相互依存的家政伦理观,同样极大地影响着韩国企业员工对企业主的忠诚心、企业主对员工的慈爱、上下属间的等级观、同事间的信赖感等伦理关系的形成。同时,在韩国君(主)、师(长)、父(辈)一体的传统理念中,将“孝亲”的评价优先于“忠君”的评价,这在近代以后对韩国企业文化的形成具有非常深远影响。另外,韩国的“长子优待、不均等相续制度”对韩国企业形成血缘关系的权力构造体系同样有着直接影响,赋予长子继承权、家族的代表权、财产权、祭祀权和指挥监督权的传统家族继承方式也影响着韩国企业的经营。

韩国实现现代化的另一个显著特点是企业经营中的家族集团主义,这是儒家的伦理道德观在企业中的体现。在儒家文化传统的背景下,企业中“家”的含义不仅体现在意识形态领域特有的抽象文化上,而且它还是有形的具体的,其载体就是家族企业。

韩国的企业集团多数为家族和亲朋好友结合型,以家族经营为中心的垄断色彩非常浓厚。在企业集团内部,其创办人既是所有者也是经营者,拥有最大的权力,而且这种权力依世袭制而延续下去。即使是实行了股份制的企业集团,其所有权和经营权仍然掌握在创办人手中。儒家思想在韩国企业中有广泛的影响,“天时不如地利,地利不如人和”的理念一直被经营者奉为至理名言。韩国的很多企业经营者认为,“人和”可以解决企业经营中的一切问题。

这种以血缘亲情为纽带的家族企业伦理模式在伦理精神方面的同质性和继承性的特征非常明显。如中国荣氏企业历来倡导的“和衷共济、力求进取”的家族伦理精神,经过荣宗敬和荣德生兄弟两人的多年精心培育,已内化为企业员工和家族成员的经营哲学,成为荣氏家族的传家之宝。这种以血缘亲情为纽带的家族伦理模式在现代管理中所具有的优势是,它可以增加企业内部成员的认同效应,降低部门之间的协调成本和费用,并使部门间产生互补效应,有利于整个公司和企业整体功能的发挥。这一优势使儒家以血缘为中心的家族主义伦理在日本及“亚洲四小龙”的崛起与腾飞中发挥了重要作用。

(二)义利结合、诚实守信的价值取向

儒家价值论的核心是义利观。孔子提出了作为价值观念与价值选择的标准。一是“君子喻以义,小人喻以利”,二是“见利思义”还是“见利忘义”。孔子重义,但并不完全排斥利,只是认为应该以道义作为统帅利益的原则,当利不合义时,坚决舍弃,否则就会危害他人及社会。孔子的义利观是儒家义利观的基石,对后人产生了很大的影响。

儒家义利观在现代经过创造性的转化,已经成为东北亚企业现代管理的重要价值取向,日本管理的经验就是最典型的说明。日本的经济在 20 世纪 60 年代曾得到高速的发展,但由于经济目标的狭隘,经

济发展的同时,环境污染、噪音等损害消费者利益的事日益严重,于是日本以儒家伦理为主要源头活水,提出“论语加算盘”“道德经济合一论”,把道德与经济、义与利有效地结合起来。

义利结合的体现之一就是诚实守信。在儒家文化中,“信”是诚实不欺,恪守信用。诚信作为儒家伦理的道德范畴之一,与仁义礼智并举,成为东北亚地区共同肯定的道德规范。儒家文化历来把诚信作为商业道德的重要规范。在中国,自古就有“童叟无欺”的商业信条。香港著名的企业家李嘉诚先生曾说:“一个企业的开始意味着一个良好信誉的开始,有了信誉,自然有了财路,这是必须具备的商业道德。”到了现代,不仅在商业领域,在整个经济领域,东北亚许多优秀的企业正是依靠货真价实的诚信产品立足于市场。随着社会越来越快速的前进,儒家文化中的诚信伦理作为企业的一种无形财富,已成为东北亚地区经济发展不可缺少的条件。

(三)忠诚服从、群体主义的行为规范

东北亚地区人与人之间的伦理定位深受儒家文化的影响。具体表现为每一个体的尊严只有在所属群体的关系网络中才有意义。个人价值只有在群体关系网中通过与其他人的交往、沟通,并获得所属群体的承认,才能发挥能量和作用,并得以实现。这就从文化根源上决定了东北亚社会比较强调统一纪律与集权,强调整体对于个体的重要性和优先地位,提倡国家利益高于个人利益。这使得东北亚三国的企业在文化上的共性之一就是团体本位。这种团体本位的理念根源于儒家宗法血缘关系。在现代经济活动中,最典型的表现形态就是企业集团主义。当然,由于民族和历史的原因,东北亚企业的团体本位特征呈现出多样性。

中国的集团性是以中央集权为中心建立起来的。韩国的集团性与中国的集团性很相近。与欧美相比,韩国现代化的最显著特点是在军人独裁政权下建立政府主导型市场经济体制,实现了经济腾飞。韩国现代化过程中的这一特点源自其历史上深厚的儒家文化传统。在儒家思想中,强调中央集权的社会组织结构的稳定性,以维护中央集权的政治体制。作为儒家文化圈中的一员,大韩民族一直保持着中央集权的政治体制,自李氏王朝以来,儒家一直是国家信奉的哲学,儒家文化中“忠孝一致”强调对君主和国家的绝对忠诚,对家族先辈的绝对服从,保证了中央集权的社会秩序。在韩国历史发展的进程中形成了专制主义传统。虽然君主制在20世纪初就已结束,但公众对政府仍保留着一种传统的忠诚。军人独裁政权正是在这样的社会基础上站稳脚跟,凭借着集权秩序的传统,领导经济走上了正轨。

和中、韩相比较,日本的集团虽然不是一种完全的血缘关系集团,但由于深受儒家“群体重于个体”定位的影响,使得日本人的意识形态也向自己所属的集团靠拢,日本企业也变成了一个命运共同体,内部成员也具有共同的价值观。结果在日本企业内部同样形成了一种强大的集团性。日本的企业为强调集团的和谐性,制定的经营方针都是以集团主义为中心的,这是日本集团主义文化的理念在企业经营过程中的体现,也是日本企业文化的中心点。正是这种文化维持着日本企业内部的平衡和秩序,企业内部的成员之间也是遵循这一和谐的文化,建立起一种相互信赖的关系,在工作中互相帮助、互相谦让,强调集团整体的成绩。在具体行为上,企业也有相应的反映。例如:全体成员穿统一的工作服;领导和一般员工使用同一食堂、同一洗手间等等。这些都是为了将企业内部的对立关系减少到最低点,以此来维持企业内部和谐的人际关系。有人将这种经营方法叫做温情主义经营方法。日本大东文化大学教授沟口雄三在描述东方经济伦理与日本经济腾飞的根本原因时说:“公司的利己心,是以公司为单位的,这是日本经济在很短时期内超过欧美的重要原因。儒学的作用仍然在于其强调的对整体负责的精神。儒学的作用就是奉献社会,就是奉献国家,就是牺牲个人。”

以上说明,东北亚地区企业集团主义的基本理念是:企业乃是超越一切的存在。在企业中,企业的生存总是优先于个人的个性、创造力。结果在不知不觉中,员工的声音变得微弱,而企业或者企业领导层的意志却被加强。企业集团主义的明显优点是,它可以在全体员工中唤起使命感,让每个人都竭尽全力为企业奉献。可见,强调集团、整体的利益,坚持社会本位主义,是东北亚三国经济发展的共同点。

(四)以仁为本、重教尚贤的人道理念

儒家学说的核心是仁爱,把仁爱看成维系社会秩序和做人的根本。孟子强调“仁者爱人”。孔子主张“泛爱众而亲仁”,博爱大众,亲近有仁德的人。每个人都具有爱人的思想感情,才能达到“人恒爱之”的境界。儒学把“仁”作为最高的道德原则,也是人之崇高的道德品质。以“仁爱”为核心的中国古代人本主义,主张对人的承认、肯定对人之价值理性的安顿,通过爱人而达到社会的和谐统一,避免人的身心无所归宿,唤醒深藏于每个人内心的仁爱之心。显然,“仁”体现的是一种不懈的德性追求,一个无终点的过程。这使得“仁”作为儒学中主体建构的核心内容,成为了东北亚企业人格建构的重要资源。同时,作为一种价值体系,“仁”学理论也在事实上给全人类的现代社会生活以价值指向。

将仁爱原则赋予企业管理,必然会彰显企业的人道主义特色。深受儒家传统文化熏陶的东北亚企业家则因为熟谙儒家“德主刑辅”的思想真谛,用“情——理——法”的思维模式来处理问题,解决了西方企业管理中“见物不见人”的弊端。

在东北亚地区,企业管理的一个重要特色就是把儒家的仁爱、和谐思想贯彻到了企业的管理中,形成了富有浓厚人情味的企业文化氛围。在企业内部,企业家们大力提倡“人情味管理”和“爱的管理”,尊重员工的基本权利、人格尊严和个人价值;关心员工的生活,贯彻仁爱为本的思想,通过爱去激励和调动广大员工的积极性和创造性。例如,日本企业对员工不断强化以“爱”和“和”为内容的道德教育,要求员工使用“您好”“谢谢”等一系列的礼貌用语,以此协调企业内部的人际关系,增强企业内部的凝聚力。而不少企业部门的管理者也都注重自身的言谈举止对员工的影响,注重提高自己的“修养”,在对待员工时很注意言语的措辞,有的企业老板甚至早早站在厂门口“迎候”员工,主动向每位上班的员工招呼问候。

儒家“以仁为本”的出发点和落脚点都是“人”,以至于从一定意义上可以说,儒学文化就是“人学文化”。孔子认为“天地之性人为贵”,在世间的一切事物中,人是第一宝贵的。孟子则提出了“民为贵,社稷次之,君为轻”的基本观点,强调政在为民。东北亚企业将儒学的人本思想运用到企业经营管理之中,除了提倡“人情味管理”之外,还树立了人即资本的经营理念。因此,企业录用新职员时,通常都很注重学历,高学历意味着良好的资质,能获得较高职位。同时,企业还非常重视员工素质的提高,通过严格的人员培训,使企业拥有了高素质的人力资源,“人才第一”的思想渗透在企业的经营活动中。在此,他们将人的因素看成是企业的核心,认为只有调动员工的积极性,开发人的智力,发挥人的创造力,才能提高劳动生产率。因而,“人本”思想便成为了企业伦理行为规范的一个基本内容。

“以仁为本”的人道理念不仅体现在企业内部的经营管理上,更是体现在企业全部的经营活动中,表现为企业的经营始终以人的需要为目的,这就使得企业对外非常强调为消费者服务的意识。例如,韩国和日本的许多企业在培训推销员时,强调与消费者沟通、关心消费者的需求,推销员不只是企业利益的代表,还应成为沟通企业与消费者的桥梁。企业不应把消费者视为没有个性的群体,而要看做是一个个特殊的个体,要尊重他们。这样就在企业与消费者之间建立起“共同利益感”,有了这样的共同利益感,企业的经营管理方式就会不断改进,产品的设计、生产、销售就会不断创新,与消费者的沟通越密切,向消费者提供的产品与服务就越容易被欣然接受。

市场经济使人与人的关系被层层物的关系所遮蔽。“以仁为本”的儒家人学经营理念就旨在打破这种异化,力图给冷冰冰的物的世界加上人的温馨和情义。这不仅是儒家文化的底蕴所在,也符合人类共同的愿望,在可以想象的未来,“以人为本”的经营理念将成为人们的共识。

综上所述,企业伦理是现代市场经济发展的内在要求,也是现代企业生存和发展的重要条件。企业伦理不仅是企业重要的竞争手段,而且可以提高企业家和员工的素质,形成他们的伦理人格,从而树立良好的企业形象,为实现企业的长远利益发挥深远的作用。而在东北亚企业伦理的形成过程中,儒家学说早已成为其主要的文化基础,也必将对东北亚地区企业伦理进一步的提升提供更多的智慧和启迪。

二

正确对待儒家文化,是当代东北亚企业伦理文化创建的重要课题之一。现实根源于传统,传统影响着现实,回避或完全照搬传统都是不现实的。儒家文化在东北亚地区经济腾飞中所起的作用当然是有目共睹不容否认的。但是,我们同时还应该清醒地认识到:正因为历史的悠久,儒家文化中的精华与糟粕是同时并存的,随着社会的迅速发展,儒家文化中的糟粕有可能成为经济进一步发展的阻碍因素。因此,我们在看到儒家文化对现代经济发展所起的积极作用的同时,还有必要分析儒家文化对现代经济发展的不利因素,并进而认识到面对新世纪,儒家文化也有进一步发展的必要,否则,它将失去其特有的价值和存在的意义。由于历史的局限,传统儒家思想不利于现代社会的因素主要表现在以下方面。

(一)儒家文化在思维方式上具有因循守旧、墨守成规的传统

由于传统儒学的制度化形成源于它与皇权结构相互支持的官学制度,这种皇权化的政治结构对儒家文化的直接支持,虽然增强了儒家文化的生存能力,但也非常有效地压制了儒学之外任何文化变革的因素,使儒家文化自身无法随着社会的发展而发展,这也使它无力成为现代化的自然文化基础,这是儒家文化最大的局限,也是它有可能成为阻碍因素的根本原因。因此,我们在借鉴儒家文化建构现代经济伦理时,还必须借西方的民主政治理念和市场经济制度等其它动力因素来完善我们的企业伦理。只有这样,传统儒家文化中活力不足的弊端才会因外部动力因素的引进而得到弥补,儒家文化才能够满足现代化对文化基础的要求。可见,儒家文化对现代经济的积极影响,只有在历史转型时期新的制度框架内,在传统儒学思想发生了相应转变的条件下,才能发挥新的历史作用。

(二)儒家文化重视群体利益忽视个人利益、重视义务轻视权利的弊端

传统儒家伦理的内核是“齐家、治国、平天下”,因此,它强调社会或国家的利益高于个体利益,提倡个人的奉献和牺牲精神。这种精神是企业集团主义形成的文化依据,在企业内培养了“奉公灭私”、“爱社精神”等共通的价值观,并在事实上已经转化成为推动东北亚地区现代化发展的一种内在动力。但是,企业集团主义却也有它的不足。表现在:

(1)由于缺乏对个性的足够重视而影响了知识创新,甚至会导致独创性的缺乏。这在知识经济时代是个致命的弱点。人类社会的发展史表明:长期由少数人告诉多数人应该相信什么和应该如何思考的社会,必然会失去动力和创造性。因此,在新的历史条件下,儒家文化需要在重视群体与和谐的同时,对个体也予以充分的尊重,培养具有丰富个性和创造性的个体,使自身也成为富有创造性的文化,在新世纪为东亚赢得更辉煌的未来。

(2)儒家文化重视群体利益忽视个人利益,重视义务轻视权利的特征,虽然在战后特殊的历史环境中能够使东北亚地区的经济得到快速增长,但从长远来看,它却因为忽视了个人是群体原点的原则,过于强调个人意识对集团意识的绝对服从,极易导致对个性价值的否认。随着社会越来越趋向于多元化的发展,这种忽视个性,忽略权利的特征是否能够适应这一发展,是摆在我们面前的新课题。

(三)儒家文化中家族伦理模式的缺陷

(1)儒家文化是以“家”为根基的文化,由此滋演的家长制使得企业领导人在企业中具有很高的威信和绝对的权威,当然,也逐渐养成了一个人说了算的传统。企业的发展很大程度上依靠企业管理者人格力量的支撑。企业家的人格魅力或权威决定着企业的命运。这种模式具有便于驾驭和决策成本低的优点,在企业发展的特殊时期常常是必要和积极的,但从长远发展和科学管理的角度来看却是有隐患的。

其隐患在于:强调等级秩序的儒家文化为分层集权的家长制提供了合理性,从而也在实际上和本质上排斥以平等为基础的、具有广泛参与性的、分权的民主制度。在现代社会,企业经营管理如果过分地偏重于一个人的权威和对这种权威的顺从,那么,其特有的个人权力至上性必然会排斥民主决策,这又很容易导致独裁统治。迄今为止的人类发展史表明:一般情况下,分权的民主制度比分层的家长制更

有利于市场经济的发展,在知识经济时代尤其是这样。

另外,与儒家文化等级秩序观念和分层集权家长制相一致的是与开放社会相对立的封闭社会——政府不透明、缺少多元化的制衡,也几乎没有信仰自由、思想自由和开放的公开辩论,因为这一切都会给等级秩序观念造成强烈冲击。而封闭、独断、与世隔绝在任何国家和时代都意味着发展的停滞和慢性自杀。

(2)由儒家家长文化演绎出来的家族伦理模式,由于偏重于家长个人的作用和价值实现,所以常常忽略制度效应和条例管理,在任务和规则方面的理性精神表现得比较弱。这种模式因其主要经营管理者都是一个宗族的成员,身为董事长兼总经理的“一把手”往往行使族长的权力,这就使得企业的行为规范和家族的族规常常难以区分。因此,一旦治理企业的不是家族成员中的“道德人”,企业的伦理精神就很难维持下去,结果是直接威胁到企业的发展和前途。

(3)儒家文化强调私人关系,并基于此要求群体内的礼仪待人与一团和气,它演绎出了东北亚现代企业中特有的温情主义经营方式。不可否认,这一经营方式为员工提供了一个安定和谐的劳动环境,从而使企业内部士气高昂,员工们重视集团的力量,团结一致,相互帮助形成了一个强有力的团体。然而,这种模式因为不能在个人的努力和收益之间建立比较直接的联系,最终会给经济发展带来致命的伤害。因为,建立在私人关系基础上的忠诚和信任是有限度的,也是因人而异的。人们首先信任家庭成员,其次是亲戚,再次为朋友或熟人。这种“差异格局”的人际模式是对客观性和公正性的否定,它阻止了真正合乎理性和专业化管理制度的发展。就企业内部而言,在“差异格局”的人际关系模式下,人际关系能够发挥较强的作用,但其范围毕竟有限,而且随着亲密关系的疏远,其力度也在不断减弱,从而也限制了真正参与者的规模。同时,儒家文化对家庭关系和私人关系网的过分强调和依赖,还很容易违背市场经济中交易成本最小化和效益最大化原则。因此,儒家文化有必要将建立在家庭关系和私人关系基础上的狭义信任关系,发展、提升为在规范和契约基础上广义的普遍性的信任关系。将狭小意义上的“个人”提升为“公民”,还父与子、夫与妻、官与民以平等地位,以使新世纪的东北亚经济能够在更加平等的环境下,通过竞争再度获得发展的动力和源泉。

结论:东北亚企业伦理文化的发展及其特点表明,传统儒家文化中的整体主义、温情主义、权威主义只有同现代经济关系相结合才可能成为市场经济主体——企业的一种价值理念和伦理内需,但决不是惟一的。从世界范围看,东西方的现代化发展有着很大的文化差异,东北亚的现代化以儒家伦理为主要文化背景,从而形成了独特的儒家文化氛围,而西方社会的现代化则是以基督教为主要文化背景和文化氛围的。我们不应该将这种差异夸大到彼此不能相容的地步,并进而绝对地肯定一方、否定另一方。客观地看,东西方在不同历史背景下形成的不同文化自有它们存在的价值依据及其合理性,也自有它们在文化空间上的稳定性,但任何一个民族的文化不论有怎样悠久的传统和顽强的生命力,随着时代的发展都不可避免地会具有某些局限性和弱点,在人们的实践活动越来越具有全球性、世界性的今天,这种局限性和弱点就表现得更为明显。换言之,从人类社会的发展进程看,东西方发展的文化差异恰恰说明:东北亚现代化模式与西方现代化模式都是人类历史发展的产物,都为人类社会的发展积累和提供了宝贵经验,都是人类社会文明发展的优秀遗产。两种不同的现代化模式,各有自己的特点,各有自己的适用土壤与活动范围,但也都有各自的弊端和问题。这也是我们有必要进行所有相关研究的客观依据。

[参 考 文 献]

- [1] 李 平. 从日本和韩国的近代化看儒学的生命力[J]. 中国文化研究, 2001, (1).
- [2] 于国政. 21 世纪初东北亚经济合作发展趋势分析[J]. 当代亚太, 2002, (8).
- [3] 丁夏荣. 韩国的传统家文化[J]. 当代韩国, 2001, (夏季号).
- [4] [韩国] 金精镇, 陈 燕. 韩国的企业文化特性研究[J]. 南京社会科学, 2002, (10).
- [5] 尹贤淑. 韩国经济增长方式转变的经验及启示[J]. 中央财经大学学报, 2003, (1).
- [6] 陈 捷. 日本的企业文化与经营方法[J]. 经济界, 1999, (1).

- [7] 李 萍. 日本企业伦理:特点、缺陷及未来趋势[J]. 现代哲学, 2003, (2).
- [8] 金冲及. 经济全球化趋势下的中华文化走向[N]. 人民日报, 2001-01-04.
- [9] 谢 梅. 对日本的企业文化的借鉴与思考[J]. 西民民族学院学报(哲学社会科学版), 2003, (5).

(责任编辑 邹惠卿)

Probe into the Characteristics of Enterprise Ethics in Northeast Asia Confucian Culture Sphere

WANG Ling-ling

(Political and Legal College, Jiangxi Normal University, Nanchang 330027, Jiangxi, China)

Biography: WANG Ling-ling (1956-), female, Associate professor, Political and administrative College, Jiangxi Normal University, majoring in enterprise ethics.

Abstract: Confucian culture characterized by the integral thought, leniency and authoritarianism has first influenced even determined the cultural development and characteristics of the enterprise ethics in the northeast Asia, and then given rise to the unique value theory and ethical inner-demand in the northeast Asia enterprises as well as the economic miracles in such an area, which has shown its positive aspects of meeting the demands of modern economical development. However, any culture with a long history will inevitably have its defects with the development of the time, and Confucian culture can't be excluded whatsoever. Its defects have been becoming the unfavorable factors that have prevented the economy in such an area from developing further. As a result, it is of very necessity, inevitability and possibility for Confucian culture to integrate with the world culture and keep pace with the time. Only in this way, it can become inexhaustible ideological resources and spiritual orientation that lead such a region to its modernization.

Key words: Confucian Culture; enterprise ethics; Northeast Asia