

论儒家思想对我国非政府组织建设的影 响

杨 巧,冯方燕

[摘 要] 儒家思想是我国传统文化的重要精华,其中蕴含着一些适应当代社会的好的思想理念。我国非政府组织发展的时间还不长,组织自身在建设过程中存在着一些局限和不足。儒家思想中“仁爱观”“义利观”及“以人为本”等理念与非政府组织的“公益”本质有着相通之处,可以对组织的发展有一定的启示作用,但同时儒家思想在当代社会也存在着一定的历史局限性,在对非政府组织的建设中也需加以注意。

[关键词] 儒家思想;非政府组织;影响

[作者简介] 杨巧,广西大学公共管理学院行政管理专业 2014 级硕士研究生;冯方燕,广西大学公共管理学院行政管理专业 2014 级硕士研究生,广西南宁 530004

[中图分类号] B0

[文献标识码] A

[文章编号] 1672- 2728(2016)03- 0054-04

DOI:10.16523/j.45-1319.2016.03.013

非政府组织是独立于政府体系之外的具有一定程度公共性质并承担一定公共职能的社会组织,这些组织活跃于人类社会生活的各个领域和层面,其形式、规模、功能千差万别,但一般都具有非政府性、非营利性、公益性或共益性、志愿性四个方面的基本属性^[1]。中国非政府组织的理念渊源可以概括为义和善之行,它的出现大多是在政府失灵的情况下为社会公众提供公共物品和服务,且不以营利为目的运转和发展起来的。非政府组织以其公益性、独立性和自愿性的特点,获得了广泛的社会认可,并用其筹集和营利而来的社会资金一直致力于发展慈善、教育、医疗等事业。不论是从非政府组织的理念还是行为目标上而言,它都符合公益慈善的精神。中华民族素有扶弱济困、尊老爱幼的传统美德,从汉代的常平仓到南北朝的六疾馆,从唐代的悲田养病坊至宋代的义庄,从明代的同善会到清代的安济堂,无不闪耀着人性慈爱的光芒^[2]。在几千年的历史长河中,以儒家、道家、墨家、法家、农家等几大学说为主的我国传统文化里,有着扶危济困、乐善好施的美德与慈善传统。慈善文化在新时代、新环境的条件下,随着我国经济实力的发展、综合国力的不断增强以及非政府组织的不断壮大与发展而得

以不断推进。

当今社会我们经常提到的公益、慈善等词原本根植于西方社会,我国本土传统文化中与之相对应的是仁、义、善、慈等词汇,其渊源大部分出自于在我国历史长河中占有重要地位的儒家思想。从古至今,儒家思想对每个人都有着或多或少的影响,它感化、教育、塑造且规范着我们的品格、行为、道德及价值观。因此,加强对儒家思想的研究对我国非营利组织建设具有重要意义。

一、儒家思想的主要理念

(一)仁爱观。“仁”是儒家学派的核心所在。孔子说“仁者爱人”。他认为所谓的“仁者”就是要“爱人”,也就是要经常关爱他人。它强调的是不分阶层、不分族群的推己及人的博爱,给那些在物质和精神上匮乏的人们以关心和爱护,可以说仁爱观是儒家的诸多思想中与慈善有着本质联系的地方。在孟子提出的“老吾老以及人之老;幼吾幼以及人之幼”以及“亲亲而仁民,仁民而爱物”等仁爱主张,将人与人之间的关爱扩展到自然万物,不仅追求人与人之间的相互扶持、友好相处,也表达了对人与自

二、儒家思想对我国非政府组织的启示

然之间和谐共存的期许和盼望。此外,在孟子看来“仁,人心也”,也就是说,所有的仁爱行为以及由仁爱而产生的举动都是人们自愿去做的。究其原因,可能是他们的内心深处有着对他人,尤其是境遇不如自己的人的一种同情的情感,这种同情之心进而演化为一系列的慈善行为。孔孟的仁爱观奠定了后世的慈善理论的思想基础,并不断得以丰富及发展。儒家思想里所包含的慈善理论逐渐丰富和完善起来,也教化历史长河中的人们形成乐善好施、助人为乐的优秀品德,为我国的慈善事业的发展作出了重要贡献。

(二)义利观。“义”指人们的思想、动机和行为符合社会的伦理规范或一定的道德准则;“利”也就是功利,即通常意义上的物质利益,反映了人作为理性经济人对周围世界的一种物质及名利的追求。两者反映出了对于社会集团和个人有益的一种关系范畴。那么如何看待义与利的关系呢?其实,两者并不一定是必然对立且不可调和的。儒家思想中,肯定基于义的前提下而去追求利的行为,反对违背义还去逐利的行为。义和利可以说是相生相伴地存在着的,如果人的行为使得义与利相符,那么也是无可厚非的。如果人的行为为了追逐利而不顾义的道德约束,对于个人而言就应该进行深刻的自省,“以义制利”,严格约束自己的行为不能逾越制度和道德的约束,使利合于义。儒家的义利观对于今天的社会有着同样重要的约束作用,不论是对个人还是组织而言。

(三)以人为本。《论语·乡党》中记载了一件小故事:“厩焚,子退朝,曰:伤人乎?不问马。”孔子问人而不问马,体现出他对生命的看重以及对人的关心和爱护。孟子强调“民为贵,社稷次之,君为轻”,认为在江山社稷、君王以及百姓三者中,百姓重于另外两者,百姓是江山社稷的基石,只有善待百姓、看重百姓的需求才能维护江山社稷的稳定。相似地,荀子觉得应该“收孤寡,补贫穷”(《荀子·王制》),并强调“节用裕民,而善藏其余,岁虽凶败水旱,使百姓无冻馁之虞”(《荀子·富国》),君王应该关心底层百姓的疾苦,以人为本的施行仁政才能使百姓都能吃饱穿暖。儒家的以民为邦的理念,主张君主应该关心百姓疾苦,实施惠及百姓的政策,与现代社会中以人为本的精神相一致。此外,儒家思想还强调尤富仁爱与温情的主张,也就是呼吁要格外关注社会上特别困难的一些老弱病残的群体,儒家称之为四穷民,用今天的话来说就是弱势群体^[1],这也是现代社会慈善观的一个源泉。

儒家思想是我国传统文化的重要精华,其中闪烁着许多优秀的管理思想,对今天社会上的企业和其他组织也有重要的管理启示。近年来,随着我国政府职能的转变,小政府大社会理念的不断深化,政府在由大包大揽的全能政府转向有限政府的过程中,必然需要非政府组织的协助治理。非政府组织在兴起的几十年里,由于自身的公益、民间等天然特性,不同于政府的权力支配和市场的利益驱使,完全按照组织的宗旨和使命参与到社会生活的各个方面,但在参与过程中由于公益丑闻、机构运行不善等原因导致社会公信力下降,组织的合法性尤其社会合法性岌岌可危。因此,希望加强对儒家思想的研究以促进我国非政府组织的建设和管理。

(一)培育现代慈善文化。中国传统文化中有不少与现代慈善相通的理念,诸如乐善好施、扶贫济困等,而民间社会正是由这种仁爱慈善观衍生出尊老爱幼、孝慈为怀、邻里相帮、济人危难、助人为乐等中华民族优秀的道德品质,进而促成了中国民众乐善好施风尚的形成^[4]。此外,儒家思想还教化历史长河中的人们形成优秀的道德品质,在不同的历史时期中都涌现出了大量的善人和善举,极大地影响着中国的慈善事业。但同时也应看到这些传统文化对当代慈善事业的发展是有一定局限的,传统的慈善动机或多或少地包含对功利的考虑,把救助他人看做是一种恩赐和施舍,多少有点居高临下的俯视感,这与现代慈善观中人与人之间是彼此平等的价值观相违。因此,我们在对传统文化中的精华部分继承和发扬的同时还应植入带有公民社会责任意识的现代慈善理念和公益基因,在基于乡邻关系和宗族亲情而形成的中国传统慈善文化因素中,我们要试图将它的封闭性、狭隘性与内敛性逐渐转向开放与合作。此外,还要树立现代的公益观,把对弱势群体的救助作为一名社会公民应尽的责任和义务,推动全社会同舟共济、友爱互助的慈善文化氛围的构建。

(二)提高组织领导者的领导艺术。非政府组织的领导者作为引导组织发展的重要人物,首先要转变心态。所谓“人而不仁,如礼何;人而不仁,如乐何”(《论语》八佾篇第三则)?作为组织的领导者应该转变官本位的领导心态,摒弃权力的傲慢和知识的偏见,将心比心去待人,懂得宽容下属,给组织成员试错的空间和修正的机会,尽量给组织其他成员创造更多的成长机会,以平等的姿态就组织

的各项事宜进行协商讨论,给员工以人性化的尊重,使组织与员工之间彼此相互依存,同呼吸共命运。最后,提升领导者的品德素质。所谓“政者,正也。子率以正,孰敢不正?《论语·颜渊》其身正,不令而行;其身不正,虽令不从《论语·子路篇》”。就是说,对于领导者而言,他的品德素质能够言传身教地影响着员工的行为,进而直接产生重大的现实结果。品德素质高的人自然就会获得更多人的支持与拥护,赢得人们的信任,自然也会给组织带来更高的产出。

(三)以义制利,提高组织公信力。儒家思想中,肯定基于义的前提下而去追求利的行为,反对背义逐利的行为。到了现代,对利的追逐更甚于以前,个体往往为了追求符合自身的利而不择手段,如何合理合法地逐利成为一个不得不认真思考的问题。近年来,频频被媒体曝光的公益丑闻,使得社会公众对非政府组织的信任度一次次地降低。非政府组织虽然不以营利为目的,但并非就完全不能进行一些营利性的活动,毕竟仅靠政府的资助和公众的捐赠难以维持其公益活动及组织的正常运转,此种状况下,如何处理组织利益和公共利益就成了一个重要的抉择。作为非政府组织应该时刻明确自己的组织目标是为了更好地开展公益活动,维护公共利益,而不应该急功近利、鼠目寸光,不计后果地贪图小利,罔顾组织的宗旨和使命,败坏组织形象。儒家以义制利思想,可以作为非营利组织行事的基本原则,规范组织制度和组织成员的行为,处理好组织的自身利益与公共利益之间以及长远利益与短期利益之间的关系,用发展的眼光看待问题,从大处着眼,树立正确的价值观,时刻不忘向社会提供良好公共服务的公益使命。只有这样,才能重获社会公众对组织的信任。

(四)多重措施激励组织成员。非政府组织逐渐成为毕业生就业的新选择,但由于非营利组织人力资源管理不力,导致组织人员工作动力不足,组织留不住人才。针对此情况,首先,应该运用物质激励和精神激励并用的方法进行激励。正所谓“惠则足以使人”,但单一的物质激励并不能适用非营利组织这一特殊行业,我们应以物质激励为基础,以精神激励为导向,并在传统的福利基础之上创新新的激励因素,给予员工除工作以外学习和深造机会以得到精神满足,采取与个人兴趣爱好相一致的相应奖励等符合新生代特殊个人需求的激励措施。其次,组织在对其管理的时候一定要注意和员工的个人目标相结合,不强迫他们从事自己并不感兴趣或

者不擅长的工作。他们选择通过非政府组织这个平台是因为在组织里每个人的价值取向和追求几乎一致,组织要在工作的过程中给予其充分的尊重和认可,构建一个和谐的人际关系氛围,给员工以融洽的工作环境才能给组织创造出优质的效益。

三、传统儒家思想存在的局限性

(一)德治思想过于浓厚。在儒家思想中,对当代公共管理影响最大的在于其德治思想,如“为政以德”“道之以德”等。但历史上儒家的德治强调的是对人道德层面的教化、注重的是对人精神的提升。在当代社会中,外部世界充满诱惑,各种利益更是错综复杂,在对自身的内省中,我们常常要求自己见利思义、以义取利、义以导利,有时过分强调义而不去追求利,有的甚至将两者对立起来。这在个体来说,可能显得高风亮节、道德高尚,但对于非政府组织来说并不见得同样适用。非政府组织自身资源十分稀缺,即使有来自政府、社会公众的捐赠,资源状况也并未得到很好的缓解。非政府组织自身会从事一些营利的活动,只是其收入全部用于组织自身的运转,追求利益并不是不道德的行为,也没有违背非政府组织的公益性质本身,不必苛求非政府组织遵循所谓的义而停止对利的追求。可以说,非政府组织的义和利都是它所需要的,应该在组织内、外部树立正确的义利观。

(二)仁爱思想导致人治与制度的矛盾。儒家中的三纲五常实质上是仁、孝、爱、情、恩等情感的反映,归根究底是以仁爱为出发点对社会关系和政治关系的调节。但在当代非政府组织的发展过程中,过多地依凭“仁爱”的思想去处理组织在生存、发展过程中遇到的各种问题,处理各种关系会对组织造成损伤,因而不利于组织的发展。组织作为人群的集合体,自然会产生复杂的社会关系,社会关系之中还掺杂着盘综复杂的名利之争,作为公益性质的志愿组织,要利用仁爱的思想、人治的理念去构建组织的使命建设、指引组织的发展方向,同时还要注重对组织的制度建设。组织的日常管理需要一个制度化的系统,需要一个成熟、适合的管理体系,而不是单纯依赖人治,毕竟人也是有自私自利的一面的。如何加强组织的制度化建设,使组织符合并适应当代公共管理的需要并有利于非政府组织的持续发展,值得我们深入思考。

(三)“和”的理念易影响组织的竞争力。儒家文化中“和”的思想强调群体之间的和谐,这在今天而

言仍然具有一定的价值,对于培养组织内部人员的整体意识以及集体主义精神具有重要意义。但是,“和”的理念注重的是自省,缺乏对外部世界的关注。对于竞争激烈的当今社会,哪怕非政府组织也时刻处于竞争状态,企业和其他非政府组织都想在有限的蛋糕上分得一杯羹,过分强调“和”的理念会使得组织一味维护自身的和谐而缺乏竞争动力,墮于对组织效益的追求,在激烈的竞争中处于不利地位,继而被淘汰出局。此外,“和”的理念不利于调动组织内部人员的积极性,守了共性就容易失去个性。如果组织的运转建立在庸人机制的基础上,不论是高层管理人员还是基层的执行人,凡事都墨守成规,为了避免冲突、维持组织的和谐状态,在组织日常的活动中服从上级安排,不去直面冲突,也就没有了创新,自然不利于组织的长远发展。

社会的安定和谐需要一个强有力的理论支撑。儒家文化是几千年来中华民族传统文化中的精髓,有着积极的一面,也有不大适应现代社会的一些局

限,因而在我国非政府组织的建设过程中,我们应该吸收精华,对那些不适应组织发展的局限加以改善,把儒家思想中好的理念同现代公共管理中与我国国情相适应的部分有机地结合起来。在传统文化的精华和当代慈善理念的结合下建设高效透明的非政府组织,推动构建公平正义、充满活力的和谐社会,努力实现理想中的大同社会。

[参考文献]

- [1] 王名,刘求实.中国非政府组织发展的制度分析[J].中国非营利评论,2007,(1).
- [2] 韩帅,靳力.略论我国传统社会的慈善文化[J].中共济南市委党校学报,2007,(2).
- [3] 胡发贵.试论儒家的慈善思想[J].南京工业大学学报(社会科学版),2009,(3).
- [4] 周秋光,曾桂林.儒家文化中的慈善思想[J].道德与文明,2005,(1).

[责任编辑:文 兵]

(上接第 41 页)的人本主义和旧管理学人本主义的根本区别。

[参考文献]

- [1] 乔治·埃尔顿·梅奥.工业文明的社会问题[M].张爱民,等,译.北京:北京理工大学出版社,2013.
- [2] 弗里德里克·泰勒.科学管理原理[M].马凤才,译.北京:机械工业出版社,2009.
- [3] 李功网,桂起权.从科学哲学观点看管理学方法论——泰勒与梅奥的古典管理理论解读[J].自然辩证法研究,2010,(7).

- [4] 屠兴勇.哲学语境下的霍桑实验——基于梅奥与海德格尔对话平台的分析[J].科学与管理,2010,(5).
- [5] 李翔宇,游腾芳.“证实”与“证伪”方法在霍桑实验中的运用探析[J].广西师范大学学报(哲学社会科学版),2012,(12).
- [6] 丹尼尔·A·雷恩.管理思想史[M].孙健敏,等,译.北京:中国人民大学出版社,2009.
- [7] 袁闾.管理哲学[M].上海:复旦大学出版社,2004.

[责任编辑:邵川桂]