Globethics Repository



企业伦理研究的困境与突破——一个关系主义的新视角[Plight and breakthrough of business ethics research a new perspective of doctrine relations]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Journal
Authors	高, 小玲;苏, 勇
Publisher	四川省科技促进发展研究中心
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-16 01:55:03
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/178422

高小玲 苏勇：企业伦理研究的困境与突破——一个关系主义的新视角

高小玲 苏勇

企业伦理研究的困境与突破
——一个关系主义的新视角

【原文出处】软科学
【原刊地名】成都
【原刊期号】20073
【原刊页号】20～25
【分 类 号】F31
【分 类 名】企业管理研究
【复印期号】200709
【作 者】高小玲/苏勇
【作者简介】高小玲，上海水产大学经济管理学院讲师，复旦大学管理学院博士生，上海 200090；苏勇，复旦大学管理学院教授、博士生导师、企业管理系主任。上海 200433
【关 键 词】企业伦理研究/困境/共生关系/关系主义

在企业背景下，伦理问题如何解决，以及什么人具有做出这类决定的技能，企业伦理见解是源于理论模式抑或道德论述受实践驱动成为伦理研究走出困境、进行方法选择的关键。从关系主义这个视角入手，对企业伦理研究中“规范理论”和“经验主义”方法之间的关系进行重新定位，并由此重新解读企业伦理研究，从而促使企业伦理研究走出困境。

1 引言

每个学科都有独特的科学研究纲领，也就是库恩的“范式”或者更精确地表达为“学科基质（disciplinary matrix）”，学科基质是符号概括、特定模型、价值、范例等各种各样的有序元素集合，既可以澄清某个学科中研究途径的性质，向研究团体提供类比和比喻、解谜工具；也是连接学科中各成员共同承诺的信念、价值取向的集合。这些都是学科发展和成熟程度的重要标志，在发展成熟的科学中没有或者很少有竞争着的党派，特定科学共同体的成员成为这个共同体活动的唯一观众和裁决者。目前企业伦理处于兼容并蓄、“百家争鸣”、理论无定式且缺乏实证检验的阶段[1][2][3]，伦理研究受到“不能认识管理实践复杂性和无序性，缺乏完善的研究方法和理论概念框架”的诘难（Bowie, 2000; Maclagan,1995），同时伦理研究的主要方法——道德哲学和道德发展的心理学应用到企业现实中似乎也效果甚微。因而把企业伦理学定位为“新兴学科”更符合它现有的特点和地位①。同时作为“面向问题和行动”的“应用伦理学”，企业伦理研究的对象独特、具有双重性：既要研究企业伦理行为之事实和道德的起源与目的之事

实，又要研究企业道德价值。

由于目前企业伦理领域处于一种“范式前状态”，再加上其研究对象的独特性，学科本身遭遇了“合法性”的质疑，企业伦理研究陷入困境而面临着巨大的挑战。一方面批评家认为对于构成企业现实的各种错综复杂的力量来说，伦理学家们的发言是不合适的；另一方面企业实践者认为企业伦理领域的杂志和标准教科书的见解都太抽象或者过于天真。在企业背景下，伦理问题如何解决，以及什么人具有做出这类决定的必备技能，企业伦理见解是源于理论模式抑或道德论述受实践驱动成为伦理研究走出困境、进行方法选择的关键。

2 企业伦理研究的困境

2.1 整体性的理论承诺同客观性的理论原则的矛盾

对企业伦理开展整体性研究，这个理论承诺同用客观的方法把企业伦理学建成科学的理论原则之间具有难以解决的矛盾。有的学者[4][5] 以企业的逐利本质决定了它天生是非伦理的为依据，认为企业伦理本身是一个自相矛盾的提法。尽管实用理论学者们[6] 极力反驳，认为伦理在组织中作用甚微是企业伦理领域理论与实践之间存在的缺口造成的。但这种还击在未找到更好的“折中理论”解释之前显得软弱无力，企业伦理学要奠定自己的理性地位，发现和建立替代理论将是关键性的任务，但也是一项艰巨的工程。加之无论何种企业伦理研究都至少必须阐明三个复杂的核心问题：① 如何协调不同利益相关者共同作出的排他性要求；② 不能衡量的特质如何相互影响，这类问题典型的表现就是经济结果与环境之间或者是工作安全性与利润之间的冲突，而且这些冲突有可能互斥，并缺乏评定相互冲突观点的共同标准；③ 把企业主体与道德责任及其他联系起来需要什么样的制度背景。这些问题在现实中经常无公共解，由此企业伦理研究也容易陷入困境。

2.2 方法论取向上的内在分裂：经验主义和规范研究的二分

从一种观点看，寻找理论的努力履遭挫折，是由于企业伦理学这个领域被双重方法论搞得左右为难[7]。企业伦理学的研究方法存在尖锐对立的经验／规范二分法，这两种方法形成了两股强有力的研究潮流。这两个企业伦理智力基础所归属的学术阵营互相蔑视，1994年Business Ethics Quarterly（April）专辑中，企业伦理哲学家和社会学家之间的企业伦理论争几乎是针锋相对。经验主义方法论注重经济事务的“是然”状况，运用经验的或行为的概念，用以描述和说明实际事态的概念，注重特殊的历史和社会情境。经验主义方法论是具有经验方法的社会科学研究者运用企业研究衍生出的方法来研究企业伦理学中的重要争论问题的结果。演绎规范主义追求“应然”的状态，不一定以现有的经济实践和结构为依据，而是注重规范的“符合惯例的”概念，试图从公正的立场来指导企业伦理研究。演绎规范主义是具有哲学训练背景的研究者运用完全规范的、非经验的方法加入企业伦理学阵营的结果，这使得对于企业伦理的研究更具有严密性。企业伦理学中规范和经验方法论的研究传统具体在学术归属、语言、前提假设、理论主张和范围、理论基础评价准则上存在本质差异（表1）。

表1

F31R931.JPG

资料来源：根据Trevino, Linda Klebe & Weaver, Gary R. Business Ethics: One Field Or Two? Business Ethics Quarterly, Apr1994, Vol.4 Issue 2整理

而且经验主义和规范研究方法论的关系本身存在悖论：两者不分离会降低规范思想家创造和利用有关人性的真实知识的需要，而两者分离又会降低经验科学家应用和交流伦理视角的需要。因此企业伦理研究中这两种困境的突破最终有待于两种方法论之间关系的正确定位和具体操作。

3 企业伦理研究困境的突破：经验与规范方法论的共生关系定位

3.1 经验主义方法与规范研究方法的传统基础及缺陷

3.1.1　企业伦理经验研究的传统基础及其缺陷

企业伦理经验主义方法论的出发点是描述是什么，它遵循的原则是“伦理原则和规范决策是根植于历史、传统、文化和社会实践中的”。基于这种方法论，企业伦理的经验主义研究主要围绕两个问题：什么导致企业中人们做出不当行为；恶果或者违法行为是怎样发生的[8][9]，并提出因果模型、识别违法因素和过程，提出普遍的警示。这类注重实效的研究由于直面理论与实践的比较，因而更有助于理解企业伦理。企业伦理研究经验主义者同时也揭露了这样一个事实，规范方案不是普遍地坚持把道德有效性纳入考虑范围。

然而这类研究方法假定研究者或观察者是价值中立的，也很少关注关于对与错的构成因素是针对哪些对象而言，如果这些问题是关键，那么经验研究就要集中于怎样规范地激发后向搜寻行为。这样社会科学家才可能研究实际组织中代理人朝这一方向努力的行动。企业伦理研究既要认识不当行为的源头，经验性地描述它是怎样产生的，又要规范地具体化这些不当行为的源头和跨越的边界。经验主义者似乎也认同这点，激进经验主义者William James（1979）提出主体和客体是次级建构，它衍生于最初的价值观。价值观是逻辑实证主义者从事实验的基础，价值观比主体或客体更加具有经验含义。因而企业伦理领域隐含了规范意义，如果忽视这点我们就会处于一个冷漠甚至敌对的应用领域。但很多企业伦理经验主义研究文献中都回避了这一规范领域的内容，例如企业社会回应理论把企业描述为通过对利益相关者要求的反应来扮演经济外角色，在进行经验观察和特征化“社会回应”时却忽视了“利益相关者的观点可能在伦理上不能合理化”的问题。Frederick （1986）对这一问题的解释是，与只引入显性伦理规则的公司社会绩效相比，社会回应理论更不具有规范效率。企业社会回应理论既然是伦理理论，因而如果不在意图上，但至少在结果上等同于规范理论。由此也可以看出，Donaldson（1992）对“社会学家太容易犯自然主义谬误；用是什么来界定应该是什么，经验主义完全淹没了规范主张”的批判也是不无道理的。总而言之，基于社会科学的企业伦理经验主义方法论存在两个致命缺陷：忽视主体的道德内涵；犯了自然主义谬误——声称是然构成应然。

3.1.2　企业伦理规范研究方法论的传统基础及其缺陷

企业伦理规范研究围绕的三个核心主题是：① 企业的根本合理性，其代表是综合社会契约理论、利益相关者理论；② 企业行为和关系的基本特征；③ 被认可行为的边界，例如效用——权力——公正——关怀和道义论——实用主义，这些理论是说明性的，延伸出对管理行为的意义。企业伦理规范方法论的出发点是，定义应该怎么样。它从通过询问：① 决策的逻辑推理是什么；② 一种推理模式能否外推至其他情形；③ 一种既定的决策能否成为另一种决策的前提或者规则；④ 深植于决策中的原理或者价值观能够合理化、可防御并能普适化，例如如果有人认为报告不公程序只对加入了工会的员工适用，人们就会质疑雇佣程序的普适性；⑤ 影响特殊决策的特殊情形其实际的限制前提是什么，来从公正的立场进行企业伦理研究。

但是规范研究存在如此缺陷：对“常规问题”① 采用前达尔文主义者的方法，“非历史主义”地提出理想模型和以经验资料构筑模型的思想，忽视现实社会过程的因果逻辑及其遵循的原则；② 很少摆事实或者提供数据，不研究伦理行为或描述它们；③ 研究通常集中于个体、个人价值和个人决策，把企业结构理解为单个个体行为的总和，不能说明企业结构的韧性和轮廓。总体而言，规范方法论忽视了伦理研究的背景，不能充分考虑社会文化环境，而这些环境影响企业伦理行为选择，也是道德决策和伦理或不伦理行为产生的场。规范方法论可能由于不注重精确地掌握“人们怎样行动的描述”而使关于组织应该怎样行动的规则制定受到质疑。

对道德认知和道德行动关联的心理学研究（Blasi, 1980; Rest, 1979, 1986）显示，行动者要伦理地行动，它不但必须感知到什么是伦理的，而且会在伦理和工具理性之间进行权衡抉择。如果这是问题的核心所在，那么规范研究就需要辅之以各种类型的经验性论证。事实上在具有“对什么形成企业的实际行动”的经验感知后，哲学家就可以根据行为现实，探讨经理人员应该怎样

行动，伦理实践应该怎样建构。而规范理论家可以把它们的智力财富投入具体化合理机制、目标和程序中，这些又有助于提高企业实际的伦理行为。

由此企业伦理研究本质上是整合性的，是围绕该学科的基本假设和核心问题，运用和整合各种理论“微世界”来形成分析和解决有关企业伦理问题的框架。它需要将实践者的经验和学者的概念、语言或模式结合在一起，构建企业伦理学的对话。

3.2 企业伦理经验主义与规范研究方法论融合的尝试

卡尔那普、艾耶尔罗素等逻辑实证主义者将伦理学中关于事实的知识和关于道德价值的知识割裂开来，尤其卡尔那普提出，关于人类行为的感情和意志的前因和后果的伦理学是经验的科学研究；而对于道德价值或者道德规范的研究，才可以成为规范的伦理学。不过一些当代的哲学家已经发现在某些重要情境中，规范性和描述性根本无法区分，“实然”和“应然”并不总是那么泾渭分明，库恩“科学家事实上就是按照这个理论所说的它们应当怎样行动的方式去做的，它们的方法是为了保证它们的成功而发展和挑选出来的”对此的注解尤为精辟。普特南也指出，一方面，这些被普遍接受的二分法并不像想象中的那样坚实；另一面，取消这些二分也并不意味着必然滑向怀疑论和相对主义。

Victor and Stephens（1994）则更加明确地指出哲学家Donaldson对于规范和描述的定义不适用于某些术语，提出这两种方法论的融合。Patricia H. Werhane（1994）也指出，Donaldson所指出的规范方法论与经验方法论的分歧并非不能弥合的缺口。现实中的企业伦理研究中也确实显示出了经验分析与规范分析融合的趋势：Trevino and Victor的团队管理研究中能找到规范分析的痕迹，Rawls和Donaldson & Duefee社会契约理论中含有描述型要素，Lawrence Kohlberg的道德发展理论中兼具常规性和描述性内容，关怀理论中情感维度和权力理论的混沌状态。它们也暗示企业概念的研究不可能逃脱经验分析与规范研究的胶着状态。其中最著名的是哲学家John Rawls（1971）和心理学家Lawrence Kohklberg（1969）之间的互惠互动。Rawls对巩固公正建构要素原则的拓展理论、引入了心理学对“如果人们不知道自己的资源禀赋是什么的情况下，它们会选择什么样的分配体系”的描述性讨论。理论的巨大解释力部分源自于Rawls对决策模式的运用，这一决策模式是基于在分配系统中不知道自己位势的理性个体的视角。而且Rawls的理论是以社会系统术语，而非人与人之间的交易来构思公正。Rawls也指出经验结果被植入其公正模型可以作为心理学家研究道德发展更高层次的借鉴。这种科际间的互惠互动阐明了什么时候哲学要基于经验研究与经验研究受到规范内容和意义的引导。

笔者认为，这种融合趋势也可以从方法论本身来考察：企业伦理方法论中经验主义并非纯粹描述性的，而且其中的规范研究也并非严格的规范主义者。规范研究看上去忽视了背景、历史、社会文化政治、甚至是法律环境，但是情境框架只是决策过程需要考虑的要素组成，而且从公正的立场进行利益相关者分析本身就是真实的考虑每个利益相关者。规范研究的价值在于有助于跳出决策制定的特殊情境，不局限于根植性，形成能应用于多种情境的标准或者准则。所以规范研究方法论事实上也是注重构建和论证模型——它们的模型通常借助特殊案例史实性约束条件内具有普适性的一般准则来验证。

3.3 企业伦理方法论融合的基础：经验主义和规范研究的共生关系

赞同和论证经验和规范的融合是一回事，实践融合又是另外一回事。无法否认企业伦理研究，尤其是解释实践问题中的伦理，需要整合规范和经验视角。在基础理论层面，我们无法运用同一整合公理集合同时兼顾对经验原因的理解和规范行为的评价。对于如何融合“二分”的方法论，Linda klebe Trevino and Gary R Weaver （1994）提出了规范和经验研究的“平行”、“共生”、“综合”关系。“平行关系”否认规范和经验研究的理论和实用的融合，“共生关系”只容许实用但是否认理论融合，即规范或者经验企业伦理在应用各自概念和方法论上的独特研究结果时互相依赖。例如如果经验主义者的理论框架和研究视角集中于内部

交易或者杠杆收购的组织层面的诱因，来作为对道德家谴责这类行为的回应就体现出这种共生关系。在共生关系中，大量的理论、元理论假设和研究方法保持不变。“综合关系”支持基础层面独特研究形式的深层次融合，包括修改或者整合理论、元理论假设和方法论等。笔者认为“共生关系——第二层次的实用融合”对于企业伦理研究更可行且更有意义，Thomas Donaldson and Thomas dunfee （2001）的《有约束力的关系——对企业伦理学的一种社会契约论的研究》对规范方法论和经验方法论的融合也属于这类融合。

笔者认为共生研究是目前可行的方法论融合形式的理由是，事实是解决规范问题的根本。我们利用事实的实际效用来获得对引导行为的规范制定，但是这并非规范和经验理论的实际融合，更是否认用来引导我们认识、理解事实或者做出预测、了解因果关系的理论逻辑上是用来评价行为的。规范理论不能从概念上与经验理论整合。经验理论指主要是论证描绘过去、现在和将来事情状态的声明；规范理论本质上是引导行为或者选择的声明。如果某一理论是规范的，那么它是行动导向。经验主义方法论意味着非规范、对世界景象（Vision of the world）的完全描述，现实等待科学家使用日益精湛的技术去发现。相反规范研究方法论，即传统的道德哲学，意味着世界观（world-vision），世界观经常牵涉到伦理，经验目的通常是繁琐的但总是需要伦理导向，经验理论包括未被认识到的规范前提假设。

在两种方法论共生关系的研究中，① 经验研究调查可以用于引导特定道德理论的应用；规范研究通过揭示组织过程的道德特性也有助于引导经验研究的核心。② 共生支持者更注重经验研究进行的原因和为谁服务。根据组织现象是否作为道德上正当或者不正当，经验研究可能集中于要么培养、要么消除那种现象。③ 共生关系的基本原理是，注重描述的经验研究发现可能限制在某种应用范围而不会抵触规范理论，而规范原理是作为理想状态出现不是实际行为的描述。④ 共生关系对于两种方法论具完善作用：能阻止规范研究者提出在标准原则上完美、但在实际中不具可行性甚至会损害道德行为的道德发展规划；规范研究对经验研究在研究目的、性质和结果上提供支撑。⑤ 两者的理论核心不具有相关性，对于规范主义者，把规范理论的内容限制在经受经验论证的范围内会导致道德现状的滑坡；对于经验主义者，经验理论局限于规范类别会证明经验型的谬误，尤其在规范概念远离或者批判实际行为的情况下。由此，规范考虑可能引导行为研究集中于特定的组织不当行为类型，但是它们不会影响经验研究的理论和组织的行为模式。

总之，在笔者看来，如果规范方法论在几何学上可以描述为弓形，经验方法论表示为扁平的平面，那么规范曲面的两端将出现在接触经验主义两个极点的平面的极短的距离之内。这两个点是与规范伦理学相关的最普遍和最直接的经验主题。最一般的主题就是人性——即人的自然习性、欲望、推理和发展。最直接的主题是特殊的承诺、协议和契约。在这两点上“是然”和“应然”才几乎相接。考察第一个交叉临近点，人的发展是形成最规范具体理论的根本。第二个交叉点，曲线接近平面是社会制度区域，所谓社会制度是指承诺、协议和契约。综合社会契约理论运用契约“宏观”和“微观”两种形式来巧妙地消解“规范”和“经验”之间的相互冲突问题。两者的结合使企业伦理充分考虑到了在行业和企业层面“实在”的协议从而避免企业伦理研究对象的含糊不清，同时坚持“实在”的契约与“假设”的宏观契约确立的道德限制保持一致，避免了相对主义。宏观契约和微观契约在实用层面共生、共演、共建。许多学者对于综合社会契约视角下的企业伦理理论给予了高度评价，尤其认为契约的超规范为企业提供了实践向导[10][11][12][13]。而且契约型企业伦理的内部逻辑可以建立以解决企业伦理至少需要回答的三个问题——兼容性、不可衡量性与集体行动问题[14]。

系统整合规范与经验方法论的综合社会契约虽然有很多需要完善的地方，但这种研究方式总体来说得到了大家的认可，Donaldson 的企业伦理社会契约论与存在于个人之中的关于美德或者利他主义概念的争论无关，而是根植于人和制度关系。因而社会学中的“关系主义方法论”无

疑能够为诠释更具有操作性的企业伦理研究提供新的工具。

4 企业伦理研究的新诠释：关系主义方法的视角

布尔迪厄的关系主义方法论能同时吸收社会物理学和社会现象学的长处，又能避免社会物理学和社会现象学的不足，从而达成一种双重解读，为社会学方法论走出困境提供了新的综合途径。企业伦理道德行为实质是一种公共社会实践，关系资本主义方法论是社会学领域中超越传统二元对立的新综合，而企业伦理学研究领域也出现了学科要发展、要求尖锐对立的“二分”方法论融合的趋势，因而笔者尝试“用关系主义方法论”的哲学思想及其概念工具来指导企业伦理行为研究工作，在关系主义方法论教义的指导下企业伦理研究可以如此设计：

4.1 企业与利益相关者的各种各样的关系是企业伦理的研究对象

依据关系主义方法论，社会学的任务是“揭示构成社会宇宙的各种不同的社会世界中那些掩藏最深的结构，同时揭示那些确保这些结构得以再生产或转化的‘机制’”。笔者据此重新解读企业伦理学，类推出① 企业伦理研究的任务是揭示生成企业伦理行为的各种不同的利益相关者之间那些掩藏最深的结构，同时揭示那些确保这些结构得以再生产或转化的“机制”。而“结构”和“机制”又是嵌入在各种关系中，并通过互动的形式表现出来的。② 因而企业与利益相关者的各种各样的关系，是企业伦理的研究对象。

既然企业伦理的研究对象主要是广义和狭义层面利益相关者之间关系的研究，我们可以先不考虑“行动者的自主性再现”，来揭示客观状态下的社会结构，建构其各种客观结构，作为结构性约束，限定互动和表象的范畴，这体现出企业伦理经验研究中的“决定论”假设，反映出客观主义和结构主义思想。其次在那个范畴里，还必须引入企业的直接体验、再现和支撑再现的各种精神结构，以解释具有能动性的行动者建构行动的各种知觉和评价，这体现出企业伦理规范研究中的“自主性”假设。企业不仅有客观的结构，表现为利益相关者实在的权力机制，而且也是由“表象和意志”所构成的。企业结构和精神结构通过相互形塑和相互呼应的双重关系而内在地联系起来的。由此可以引出③ 企业伦理行为是企业“自主”和“社会建构”相互形塑和共同作用的结果。

4.2 企业在理解各种利益相关者关系的过程中形成道德概念

依据关系主义方法，社会事实的实质可以理解为社会关系，在理解各种关系的探索中形成各种概念。关于这一点，经济学家也有精辟的阐述：对商品和服务的需要只在十分有限的意义上是对其内在属性的需要，它们更多的是一种目标的象征，其实质是某种社会联系和理想价值。这对本研究的意义是，概念只存在系统的定义，而且概念就是被设计成以系统的方式、并以经验为依据来发挥作用的，由此得出④ 企业伦理研究中：企业对于企业伦理道德的概念只有在与利益相关者的关系中才有意义，企业是在理解各种利益相关者关系的过程中形成企业道德概念的。

4.3 对于形成“促使企业伦理道德的结构和机制”，我们可以从关系主义方法的三个核心概念——场、资本、习性——中得到启发

4.3.1 场的概念：企业伦理本身是文化和时间的函数

关系主义方法论主张用场域来代替空泛的“社会概念”，根据场域概念进行思考就是从关系的角度进行思考。在企业伦理的研究中，场是“企业实体”伦理生成的缘起和载体，也可以诠释为企业与利益相关者结成的关系网络，因而企业伦理事实是企业与利益相关者之间的伦理关系。企业和利益相关者也存在各自的场，这里可以称为次场（subfield）。场的原动力存在于彼此冲突的各种特殊力量之间的距离、差距和不对称性之中。在场中很活跃的力量是那些界定特殊资本的力量。而资本生成了一种权力来控制场，控制生产或再生产的物质化的或具体化的工具，资本还生成了一种权力来控制那些界定场的普通功能的规律性和规则，并且因此控制了在场中产生的利润。此时场域是一个结构化的位置空间，具有各自的价值观和调控原则；成为一

个行动者和机构所在的、各自竭力维护或颠覆现存的资本分配的竞争场所。行动者的策略取决于它们在特殊资本的分布中的地位，取决于它们对场的观点，从这个角度我们可以从企业与利益相关者的关系理解探索中形成“企业伦理行为取决于相对利益相关者的权力机制”，具体而言，企业伦理行为由在场域中，利益相关者的势力、特殊资本对于企业的影响程度以及企业的道德性质所决定。这里反映出⑤ 本文的另一个命题：在企业伦理行为的研究中，唯物主义原则“即社会行动者只有当遵循规则的利益大于忽视规则的利益时，才会遵循规则”同样适应，这也引导研究者“在声称要描述人们所遵循的规则之前，我们首先应当搞清楚是什么使那些规则起作用的”。由位置所组成的场的方法论，是无法同姿态或位置的占据所构成的场相分离的，即无法同行动者的实践与表达的结构化的系统相分离。客观位置的空间和位置的占据这一空间必须被一起分析。这一命题与管理学中企业的实践也是紧密相连的：企业的发展存在生命周期，在不同的发展阶段，各个利益相关者权力位势不一，决定了企业在场中的位置变化，其战略取向同时也会发生变化，相应由企业行动决策引发的伦理问题出现的主要可能区域也会不同，这也反映了“伦理本身也是文化和时间的函数”的常识性规律。

4.3.2　资本的概念：建构企业伦理、维系良好的利益相关者关系就是要建立它们所能接受的“伦理—权力”机制

资本是在任何游戏中的投资，这种投资既是这一游戏所创造的，同时又以游戏为后援，关系主义方法论中的资本可以表示为利益，存在着与“场”的数目一样多的利益的形式。因此我们只能以经验为依据，就事论事地思考利益产生的社会条件及其特定内容。关系主义方法论把“利益”作为还原论手段，作为是一种历史性的独断性，以便把唯物主义的质询模式引进文化领域，采用这一概念的合理性在于：利益正是人们认为企业不伦理的根源，本文要提出利益同“中立”概念相对立，利益不是一种人类学的不变量，而是一种只有通过历史性的分析、通过对过去经济绩效的分析，以及通过以经验为依据的观察，才能被了解的一种历史性的建构。同时本文也引入关系主义方法论的“幻象”来对立于“无动于衷”，显示企业作为特定的经济实体必然有追求利润的内在要求。这里笔者想要明朗化企业伦理研究中的⑥ 第四个命题：就伦理行为的客观规律来说，每个企业必定恒久为自己而只能偶尔为他人是真理，只有为己利他，只有这不那么高尚完美而被康德和冯友兰斥为巧于算账的原则，才能够被奉为恒久道德原则，才能够用来引导企业的恒久行为：这就是优良道德原则的客观的、必然的、不依人的意志为转移的本性。企业伦理领域类似文化领域，因为道德可以视为“人文知识”，所以引入利益对企业伦理的分析是合适的。企业伦理应该是建构在群体共识基础上、与更大的社会—法律认同保持一致的微观伦理，建构企业伦理、维系良好的利益相关者关系就是要建立它们所能接受的“伦理—权力”机制，并从合法性、透明性、责任和效率等方面进行制度性保障，形成企业伦理的“超规范”。

4.3.3　习性的概念：企业某一特定时段形成自己的企业文化与企业伦理氛围

关系主义方法论中，利用“习性”是为了研究“人的躯体和事物两方面实现的两种历史性行为之间的关系”，这是习性和场之间双重模糊的关系。从习性的角度，可以观察到理解、欣赏和行为的纲要式的持久的、可以相互置换的体系，它们产生于铭写在人的躯体中的社会制度；从场的角度来看，可以观察到客观关系的体系，是铭写在事物或机制中的制度的产物。本文运用这一含义就是研究企业伦理作为“习性”是企业自主的体现，同时具有社会历史建构性。习性是一种结构形塑机制。它以某种系统方式，通过行动者自身内部的生成策略，对场域的要求做出回应。在场域的关系逻辑中，作为历史影响和现实刺激之间的中间物，习性会被社会权力结构化，从而为企业的各种行为赋予一致性。简而言之，习性建构了个体企业。具体到企业伦理行为，相应地⑦ 就意味着任何企业某一特定时段形成自己的伦理自由空间，这一空间体现企业的习性，具体表现为企业文化与企业伦理氛围。

注释：

① A.C.威克斯（1997）指出企业伦理学正努力超越“青少年”的争斗而进入成熟发展期的探索阶段。G.恩德利（1996）提出企业伦理“远非时尚也并未成熟”，作为一门学科才刚刚起步。

【参考文献】

[1] Castro, Barry. Business Ethics: Knowing Ourselves[J]. Business Ethics Quarterly, 1994,4(2):181—190.

[2] Nigel Nicholson. Ethics in Organizations: A Framework for Theory and Research[J]. Journal of Business Ethics, 1994,13(8):581—596.

[3] Evan W M, Freeman R E. A Stakeholder Theory of the Modern Corporation: Kantian Capitalism[A]. Beauchamp, T and Bowie, N. Ethical Theory and Business (4th edition) [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1999.75—84.

[4] Werhane, Freeman. Management and Business Ethics: A Critique and Integration of Ethical Decision-making Models [J]. British Journal of Management, 2003(14):223—235.

[5] V Sudhir, P N Murthy. Ethical Challenge to Businesses: The Deeper Meaning [J]. Journal of Business Ethics, 2001(30): 197—210.

[6] John Kaler. Positioning Business Ethics in Relation to Management and Political Philosophy [J]. Journal of Business Ethics, 2000(24):257—272.

[7] 托马斯·唐纳森．托马斯·邓菲．有约束力的关系——对企业伦理学的一种社会契约论的研究[M].赵月瑟，译．上海：上海社会科学出版社，2001.

[8] Messick D, Bazerman M H. Ethical Leadership and the Psychology of Decision-making[J].Sloan Management Review, 1996,37(2):9—22.

[9] Trevino L K. Ethical Decision-making in Organizations: A Person-situation Interactionist Model[J]. Academy of Management Review, 1986,11(3):601—617.

[10] Mayer D, Cava A. Social Contract Theory and Gender Discrimination[J]. Business Ethics Quarterly, 1995,5(2):257—270.

[11] Edward Soule. Managerial Moral Strategies-In Search of a Few Good Principles [J].The Academy of Management Review, 2002,27(1):114.

[12] John R Rowan. Ties That Bind: A Social Contracts Approach to Business Ethics [J]. Business Ethics Quarterly, 2001,11(2):379.

[13] Hartman Laura P, Shaw Bill, Stevenson Rodney. Exploring the Ethics and Economics of Global Labor Standards: A Challenge to Integrated Social Contract Theory [J]. Business Ethics Quarterly, 2003, 13 (2):193—220.

[14] Ben Wempe. In Defense of a Self-Disciplined, Domain-Specific Social Contract Theory of Business Ethics [J].Business Ethics Quarterly, 2005,15(1).

/