

第一章 为何立约？

“ 系统中的一个幽灵 …… 导致我们在评价发展时犯下微妙而最终却影响深远的错误的某种细微的含糊不清 ” 正在把跨国公司拖垮。

——荷兰皇家壳牌石油集团董事长科尔·赫克斯特洛特
(《经济学家》1997;65)

在得克萨斯州达拉斯的商业中心，矗立着一座两个实业家正在握手的雕塑。这座雕塑以及它所表达的理念，对于伦理学来说，具有深刻的重要性；而对于企业伦理学来说，则具有更为重大的意义。人们彼此握手，他们做出承诺。没用文字，没用律师，他们承诺就够了。握手是神圣的，这个简单概念甚至能增加人们对企业的尊敬。

在本书中，我们探究这样一种握手的一种重要含义，它远远超出了两个个体的范围。因为使两个个体之间的握手神圣化的同一逻辑，也使遍布企业界的企业共同体之间的协议神圣化。这是一些非正式的、但却是关键性的协议（即“社会契约”）它们为经济生活提供了基础。我们会联想到，在行业、国家经济组织、贸易集团和公司内部都存在协议。不仅如此，我们还将论证，这些默认的“契约”对于理解企业伦理学是关键性的。这样

一种以握手为象征的契约概念，既是企业的范式概念，同时也是解开许多更深层的企业伦理学难题的钥匙，这并非偶然。在本章中，我们将概述把社会契约运用于企业的实例。

一、20 世纪 90 年代中期壳牌石油公司的例子

让我们从考虑一个实例开始。1997 年《经济学人》刊登了一篇题目罕见的文章：《壳牌人说抱歉》。这里的“壳牌人”指的是赫克斯特洛特先生，荷兰壳牌石油集团的董事长。这篇文章描述赫克斯特洛特如何承认了对环境保护方面的重大错误所应负的责任。这些错误曾使壳牌公司一下子陷入它有史以来公共关系最为糟糕的噩梦时期。结果表明，这个公司的难题是道德方面的难题。

道德难题之一与尼日利亚有关。人们批评壳牌公司支持一个用侵犯人权的暴力手段对付环境政策批评者的军人政府。壳牌公司一直在尼日利亚三角洲推行一项 36 亿美元的天然气开采计划。一些尼日利亚人出于对这项计划可能影响环境的义愤，发出了强烈抗议。在随后发生的暴力事件中，好几个土著男子被杀死。尼日利亚政府做出的反应是，把许多激进主义分子投入监狱，还威胁说要采取更严厉的惩罚。在一场令人生疑的审讯之后，尼日利亚政府最后把奥格尔地区的 9 名激进主义分子处以绞刑，其中包括作家肯·萨罗-维瓦（《经济学人》，1995a）。批评者断言壳牌公司的策略促使审讯加快，而如果壳牌公司做出哪怕一点小小的努力，死刑本来是不会执行的。

壳牌公司的另一个难题，关系到它在北海的一个叫做布伦

特浮轮的大型石油浮动储存装置。1995年夏天，正当公司准备把这个设备沉到北大西洋6000英尺深的海底去时，激进主义团体出面干预，抗议说石油和重金属会污染环境。尤其是，绿色和平组织决心阻止下沉作业，它的成员试图用小船拦截浮轮，令欧洲的电视观众和壳牌公司的公共事务专家大为惊恐。绿色和平组织的一些小船几乎被放肆的壳牌船队撞沉，而整个大卫与歌利亚^①作战的壮观场面在夜间新闻中播出（《经济学人》，1995b）。壳牌公司很快就成了几百万欧洲消费者抵制使用天然气的对象，并在德国激烈的示威游行期间受到谴责（Harveson & Corzine, 1997）公司最终向抗议者让步，决定不把浮轮沉入北大西洋。1998年，在原来那个事件发生的3年之后，布伦特浮轮仍然停泊在挪威海岸边的峡湾，而壳牌公司则花了几百万美元还在研制其他的倾倒方案（《石油与燃气杂志》，1997），不过直到那时，公司还没有决定选择哪一种方案（Harveson & Corzine, 1997）。

壳牌公司所遭受的煎熬实际上是道德的煎熬，这对它在企业界和公众眼里的地位都是不利的。1997年的《金融时报》认为，在它有关欧洲最受尊重的公司的年度评比中，壳牌公司的排名急剧下跌其主要原因就在于它的道德问题。甚

《圣经·旧约·撒母耳记上》中记载的非利士族巨人，为大卫所杀。——译者

至壳牌公司在公共关系方面的反攻也招致批评。壳牌公司争辩说，它的尼日利亚石油计划给尼日利亚的所有人都带来过好处，并且还争辩说，由于它是一个私营公司，它只能像它所做的那样行事，即置身于政治之外。《经济学人》对此做出回应，指出作为尼日利亚最大的石油生产商，壳牌公司产生了 50% 的政府岁收，而政府岁收常常被政府官员侵吞，并且几乎总是被滥用。正如这份杂志所指出的，壳牌公司不能装出对尼日利亚没有政治影响的模样（《经济学人》，1995a）。美国一个大城市用抵制所有壳牌产品来表达它的抗议（Edmond, 1997）。甚至上帝也似乎站在壳牌公司的对立面。世界基督教协进会谴责壳牌在尼日利亚的分公司污染了奥戈尔地区，以及面对政府的野蛮行径无动于衷（Knott, 1997）。^①

壳牌，一个曾以其“原则”和荷兰人/英格兰人的诚实而著称的公司，是如何变坏的？它已丧失了是非观念吗？或者原因隐藏在更深的地方——因为壳牌公司的道德意识没有随着全球社会问题的发展而增长？

本书从与壳牌公司的困境有关的一些令人气馁的难解问题开始，是因为我们相信，它们的答案会引出更深刻的争端，并导向一条最后以社会契约为终点的引人入胜的探索之路。我们相信，要成功地回答这些问题，需要以一种不同的方法来探讨企业伦理学。这种方法要揭示隐蔽的然而极其重要的协议或“契约”，它们把各种行业、公司 and 经济制度连结成道德的共同体。正是在这些经济共同体中，在为它们提供了道德胶粘物的默认的协议中，才能找到企业伦理学的材料。出人意料的是，我们所采用

的方法，也是一种要论及压倒一切个别契约的更深、更普遍的“契约”的方法。我们把本书所描述的社会契约理论称之为综合的社会契约论，简称综合契约论。

二、壳牌石油公司：探寻外表底下的东西

壳牌公司对其麻烦做出的反应是十分强烈的，大体上也是成功的。确实，尼日利亚以及布伦特浮轮事件的结果是给了这个公司一个前所未有的教训。重要的是看一看，壳牌学到了什么，以及它的认识如何取决于对共同体产生的伦理学的重要意义的一种新意识。

在尼日利亚以及布伦特浮轮事件之后，壳牌公司发生了彻底的变化。它采取的一个行动是在 14 个国家召开圆桌会议，召集了 159 位壳牌的执行官和 145 位外界的与会者，包括压力集团成员、学术界人士、研究人员、记者以及其他对形成舆论起作用的人 (Limited, 1996; 3)。它倾听了公司的朋友和敌手的意见。通过这个程序，壳牌公司明确承诺要对健康、安全 and 环境负责，承诺要把不对人造成危害和“保护环境”作为目标。它以引人瞩目的方式来实现这些目标，因为公司：

- 要求立约者遵照这一政策设法达到健康、安全和环境保护的目标。

这些事件的严重性还与它们对未来企业的影响有关。坏名声会使未来的重要计划陷于政府和公众棘手的争论之中而无法实现。例如，1997 年壳牌公司进入秘鲁雨林，这是地球上最后的处女地之一。它希望在利马以东 300 英里处的卡米塞阿河两岸附近开发南美最大的天然气田。要使这样的计划付诸实施，良好的公共关系会是至关重要的（《财富》杂志，1997）。

- 要求处于其业务控制下的联营企业实行这一政策，并且利用它的影响在它的其他企业推行该政策。
- 包括健康、安全、环境保护在内的执行情况要经全体职员评估并获得相应的奖励（Dutch/Shell, 1998）。

最重要的是，壳牌改变了它众所周知的基本原则。在 1997 年发表的修订过的企业原则声明中，壳牌公司第一次正式承诺说，它支持“与企业的合法作用相一致的基本的人权”（Harve-son Corzine, 1997）。

这样引人注目的行动显然给壳牌公司构成了一种风险。“这就打开了一个潜在的潘多拉魔盒，”总部在伦敦的可持续发展咨询公司董事长约翰·埃尔金顿先生说，“如果你告诉某些政府说你准备讨论人权，那么你就可能根本拿不到一个项目”（Wagstyl & Corzine, 1997）。

不过，要问的最有趣的问题并不是壳牌公司到底做了什么，而是它为什么去做的。壳牌公司在尼日利亚和布伦特浮轮事件之后采取的主动行动，表明它对伦理学的微妙之处有了比较充分的认识。人们引用壳牌公司的董事长赫克斯特洛特的话说，他认为，他所称的“系统中的一个幽灵……导致我们在评价发展时犯下微妙而最终却影响深远的错误的某种细微的含糊不清”正在把跨国公司拖垮（《经济学人》，1997）。

壳牌公司的行动标志着一种新的认识，即世界各地变化着的社会道德预期的重要意义。一份壳牌公司的报告指出：

- “人口统计数据——移民正在增加。例如，在过去的 30 年里，2000 万移民抵达美国。其中大部分是拉丁美洲人或亚

洲人。”

- “社会结构——新的民族主义情绪抬头，有时爆发出来，损害着旧的政治结构。宗教基要主义构成对现状的进一步威胁。”
- “资源的可持续性——现在没有人想当然地以为，当匮乏突然发生时，会有更多的资源自动地出现或生产出来……在过去的 20 年里，不许浪费的压力迅速增加”(Limited, 1996:6)。

壳牌公司的报告得出结论说：“[世界各地人民的]预期发生了变化并正在变化。对政府的（更加怀疑和逐渐降低的）预期正如对跨国公司的（更加怀疑和非常苛求的）预期一样，正在转移”（Limited, 1996:6）。

三、不透明的玻璃：社会契约的推动力

对壳牌公司来说，尼日利亚和布伦特浮轮事件使社会预期变化的问题一下子突现出来。例如，它们迫使壳牌公司认识到，欧洲人已经转变了他们对待环境的伦理学态度。事实上，这些事件迫使壳牌公司认识到，世界各地的人民，而不只是欧洲人，已经开始对保护自然资源问题给予高度的重视。从对环境的这一新的、发展着的伦理学视角的观点看，跨国公司负有非同小可的责任。这些事件还迫使壳牌公司认识到，有些国家，如尼日利亚，对公司的道德预期显然不同于欧洲人。只要壳牌公司能够对它自己的行为准则抱有坚定不移的观念，并且能够（作为那一坚定观念的一部分）在私人的经济活动和公共的和政府的活动之间划上一条明确的界线，它便可以减轻它在尼日利亚的责任。像壳牌公司这样的私人的、以赢利为目的的公司不应当关心人

权或环境，因为它们不是负有公共责任的公共实体——壳牌公司过去的观念大体如此。但是，一旦壳牌公司开始明白，尼日利亚人民以及其他正在出现的经济组织的成员期望大跨国公司扮演一种公共的角色，它就必须使自己的责任观念符合他们的责任观念。壳牌公司开始看出，在说明它自己在全球的伦理责任时，必须把正在出现的经济组织发展着的伦理态度考虑进去。总之，这些事件的后果是迫使壳牌公司认识到，除非它正视全球的或区域的态度变化，否则就不可能在道德的和非道德的行为之间为它自己划上一道看得清的界线。

按照我们将在本书中使用的语言，可以说尼日利亚和布伦特浮轮事件迫使壳牌公司认识到作为其企业活动背景的“社会契约”的重要性。到 20 世纪 90 年代后期，壳牌公司开始把在欧洲、尼日利亚和其他地方逐渐形成的含蓄的协议或“现存的社会契约”看作其企业背景中的关键因素。壳牌公司越来越注意这些变化着的公共协议，它们在公司的计划与行动中所起的作用增加了。如前面提到过的，壳牌在 90 年代后期制订了制度，从许多来源收集资料和信息，以便能把那些信息用于它的计划。从社会契约的观点看，壳牌公司的努力很有意义。

像壳牌这样一个大公司在做道德决策时开始把社会契约考虑进去，这个现象似乎出人意料。说到底，道德准则这个题目一直被人比作石头，他们认为道德准则必须是坚如磐石的。否则，“环境论的”伦理学就会趁虚而入。依一般的看法，“环境论的”或“条件论的”伦理学，又会导致最糟糕的文过饰非。如果某人在便于诚实的时候是诚实的，在不便于诚实的时候是不诚实的，

那就根本谈不上道德了。

我们打算捍卫的社会契约的方法并不推翻这种一般的看法。我们的方法确认，从特定的文化和地理环境产生的社会契约具有合法性，不过只在一定的限度内。它承认某些跨文化的真理的界限，例如像在壳牌公司修订过的原则中提到的“人权”这样的跨文化的概念。我们将采用的社会契约方法认为，任何存在于这些界限之外的社会契约都必须被看作为不合法的。在这个意义上，所有特别的或“微观社会的”契约，不管它们是存在于国家的、行业的层面，还是公司的层面，都必须符合一种假想的“宏观社会的”契约，后者为任何社会契约规定了客观的道德界限。

不过，我们的方法的确肯定，道德是有条件的或随环境而变化的，至少可以说，两个相互冲突的伦理学概念有时可以都有效，还可以说，关于伦理学的共同体协议常常至关重要。例如，两种经济制度未必对内线交易的伦理学持完全相同的概念，它们有关内线交易错在哪里的看法可以不同，但二者都可能是合法的。而像壳牌公司这样一个经济行为者，想要了解它的道德责任，却不认识它所影响的共同体中的社会契约，可能会受道德盲目性之害。

随着社会契约的改变，企业面临的挑战也在改变。很难否认，企业中的伦理学游戏是按不同的规则进行的，与几十年前相比，包含不同的处罚和利益。道德舆论的广泛变换影响了许多阵线。在微妙而影响深远的变换中，经理们和一般公众逐渐重新界定了他们对大公司的基本责任的看法。半个世纪以前，公

司的责任大体上局限于以合理的价格提供货物和服务，而今天已经改变到认为公司应当对各种公正性问题和生活质量问题负有责任。在全世界的公司里，性别问题、种族问题，以及工作和家庭之间的冲突或协调问题，现在都被看作是公司管理的范围。现在许多经理在解雇能干的妇女或少数民族雇员之前都要再考虑一下。经理们本身调整了对公司目标的看法。鲍姆哈特对 1961 年《哈佛商业评论》选本的道德见解所作的重要述评，经过布伦纳和莫兰德更新修订在 20 世纪 70 年代后期发表以来 (Brenner & Molander, 1977)，认为公司的职能不只是为股东的投资赚取最大回报的公司经理的比例远远超过 60% 以上。这一转变的方向是否对头，它是否注意到大多数以赢利为目的的公司的狭隘目标，仍然是激烈争论的问题。不过这一转变的存在及其规模是无可置疑的。

社会契约的某些转变是由新知识和新意识的出现造成的。100 年前，很少有人关心生产香烟的道德含义。今天，烟草行业被看成了邪恶的同谋犯。公共道德舆论不久前还只限于香烟生产和销售的道德性，现在扩展到一个更深的层次，即投资烟草业的道德性问题。于是，公共舆论不只以烟草生产者为抨击目标，还以烟草投资者为抨击目标。不仅如此，数百家投资基金受到批评，仅仅因为持有一些公司的股票，这些公司参与了道德上可疑的活动，包括生产香烟、从使用童工的海外供应商那里获得产品、捕金枪鱼时网到海豚、杀死鲸鱼、在实验中虐待动物以及忽视环境等等。在华尔街，这种混淆还造成了许多新的生产线。对投资组合进行各种审核的所谓的社会投资基金，已经变成无

数个，并且现在控制着几千亿美元的私人财产 (Lydenberg, 1996)。

于是，壳牌公司由于它在 20 世纪 90 年代的麻烦而成为一个实例，表明研究企业伦理学问题的现有方法所面临的更为广阔的挑战。面临这一挑战的既有从业者，也有学者。从业者和学者们常常不注意考察变化着的共同体的标准对道德实践所产生的影响。二者常常不能理解公司特有的、行业特有的或文化特有的标准的重要意义。二者有时候都忽略了一个事实：只有当稳固的是非观被企业共同体内化时，才可能存在道德的明晰性。

正如前面的讨论所提出的，一种研究企业伦理学的社会契约论方法面临的挑战是要找到一种承认诸如“不要撒谎”、“公正些”、“重视环境”等基本道德戒律的理论，即使它并不擅称这些粗线条的概念提供足够的道德明晰性。挑战在于要明确表述一种方法，它坚持基本的真理是重要的，虽然它考虑到在企业共同体和历史时期之间的合理差异。迄今为止，我们无法做到这样，这是令人惊讶的，因为我们知道企业伦理的标准正在变化已有几十年时间了。在以赢利为目的的公司里，明说的规范和竞争的实践是随行业和策略的背景而变化的 (Robertson & Nicholson, 1996:1095~1104)。我们都知道，机构领导的道德标准在不同的机构间有显著的变化 (Posner & Schmidt, 1996)。

一种反应是干脆放弃寻找一个令人满意的伦理学理论。令人遗憾的是，几十位企业伦理学研究者作了这种选择。企业伦理学文献的一个重要组成部分没能在伦理学理论中确定它的基

础。我们认为这是错误的。没有一种理论的理解，企业伦理学往往会反映某个特定作者的直觉反应或政治偏向。没有一种理解，对个体案例研究的分析，往往被暗中用来代替一般的理论，并且导出和应用错误的推论。运用判例法断案有时会遭到这样的批评：“确凿的案例造成糟糕的法律”企业伦理学该当受此批评的情况绝非罕见。由个体的直觉产生的原则和解决方案、不经过带有被公认为是非标准的理论概念的检验，常常会造成混淆，而不是给人以启迪。

那么，为什么一种切合实际的理论会如此令人困惑？

四、两个难题和一个答案

难题 1：企业伦理学领域中的方法论冲突

从一种观点看，寻找理论的努力屡遭挫折，是由于企业伦理学这个领域被双重方法论搞得左右为难。混淆产生于人们用以分析企业伦理学的研究方法的尖锐二分。一派研究者探讨企业伦理学运用经验的或行为的观念，即用描述和说明实际事态的观念，如经营管理动机，组织责任结构，以及道德行为与财务收支状况之间的关系等等。换句话说，这个阵营集中注意经济事务的“是然”状况。另一个阵营集中注意规范的概念，即伦理学家称之为“符合惯例的”那些观念，虽然未必以现有的经济实践和结构为依据。它们指导我们去做应当做的事。按照这一思路，大多数哲学家提醒我们说，无论经验上有多么精确，包括无穷多的事实，它本身都不可能总括为一个“应然”(Sorley, 1904/1969)以为人们可以从一个“是然”推出一个“应然”或者与

此相仿，以为人们可以从经验研究推出一个规范的伦理学结论，必定会犯被称为“自然主义谬误”（Moore, 1903/1951:10~14）的逻辑错误。

这两种研究企业伦理学的方法（我们分别称之为“经验的”方法和“规范的”方法）已形成两股强有力的研究潮流。在过去的 15 年里，具有哲学训练背景的研究者把完全规范的、非经验的方法引入了企业伦理学的研究，正如早些时候把它们引入法律伦理学和医学伦理学领域一样。这样，伦理学理论的哲学传统就把严密性带入了正在进行的企业伦理学讨论之中（Barry, 1982；Bowie, 1988；Donaldson, 1982；Freeman & Gilbert, 1988；French, 1979；Gauthier, 1986；Ladd, 1970；May, 1987；Nickel, 1974；Sen, 1985；Shue, 1981）。

与此同时，具有经验方法训练背景的企业伦理学研究者出于另一种视角，运用他们那些常常是根据营销、财务和其他方面的现有方法改变而来的方法，研究公司和机构伦理学中的重要争论问题（Akaah & Riordan, 1989；Cochran & Wood, 1984；Fritzsche & Becker, 1984；Hunt, Wood & Chonko, 1989；Kabanoff, Waldersee & Cohen, 1995；Trevino & Youngblood, 1990 尤其请参见 Randall & Gibson, 1990 以及其中所引的材料和对这方面文献所作的全面概述）。人们提出的某些理论观点使这一研究得到扩展。这些观点考虑到行为的重要可变因素之间的关系，考虑到两种不同研究潮流之间的联系（Ferrell & Gresham, 1985；Hunt & Vitell, 1986；Johnes, 1991；Trevino, 1986）。这些观点集中注意对伦理行为的预言

或理解，它们一般都或者吸收了伦理学理论的宏大命题，如功利主义、权利和正义等等（Ferrell & Gresham, 1985）或者依赖于来自道德心理学的概念（Jones, 1991; Trevino, 1986）。

不过，虽然有时候这方法论上不同的两派各自会承认另一方的结论，但试图把二者综合起来的努力却十分罕见。这就造成了一道难以逾越的方法论鸿沟。威廉·弗雷德里克（William Frederick）和托马斯·琼斯（Thomas Jones）最近的著作是两个例外。二者都试图在规范的和经验的理论之间建立广泛的联系。弗雷德里克的《美国公司内的价值、人性和文化》（1995）一书是最早的真正的“综合”的企业伦理学理论之一。不仅如此，它是在琳达·特里维诺（Linda Trevino）和加里·韦弗（Gary Weaver）1994年所定义的充分意义上的“综合”。特里维诺和韦弗精确地辨认出研究伦理学的三种不同类型的规范的和（或）经验的方法。^①按他们的说法，弗雷德里克的理论不只是一种“平行的”理论，不是仅仅特设性地排列规范的和经验的两种探究潮流之间的联系。它也不只是一种“共生的”理论，不是仅仅对规范的方法和经验的方法作一种实用的而不是理论的合并。相反，它试图达到一种真正的“综合”理论，把经验的研究融合到规范的研究之中（Trevino & Weaver, 1994）。弗雷德里克所作的综合尝试在于，他注意到价值并非独立于我们而存在，或我们独立于价值而存在。一切价值都牢牢扎根于人的本性之中。他论证存在三“簇”基本的价值观，分别冠之为“俭省使用”簇、“权力扩张”簇和“生态保护”簇。如果这三簇价值观互不相容，又如果这种不相容性说明企业和社会中的根本的紧张状态，那么，如

弗雷德里克所断言的，这对企业伦理学研究者就是一个重大新闻了。^②

不过，不管弗雷德里克的理论会是一种多么有力的分析工具，还是有人怀疑，他是否成功地把规范和经验充分融为一体了（Donaldson, 1994）主张价值在生物学过程中突现，并主张价值完全要用生物学过程来说明，并不是一回事。理由并不总是原因。例如，数学推理在某种意义上是由大脑发展的生物学过程引起的。但是，理解毕达哥拉斯定理或运算如何进行，并不等于理解生物学或大脑，这是不言而喻的。正如科学哲学家们指出的，许多说明类型的逻辑完全是非因果性的。^③ 确实，在一种重要的意义上，主张价值从人的本性中因果地产生是无可争辩的。人们可以问，如果它们不是产生于人的本性，又能从其他什么地方产生呢？这不是要贬低弗雷德里克的理论，而只是要把它放在适当的语境中。

像弗雷德里克的观点一样，托马斯·琼斯的观点与本书介绍的综合方法有某些重要的相似之处。他强调伦理决策的背景，强调这么一个思想：“人们可能以不同的方式对道德问题做出反应，这种方式与问题本身的特点有着系统的关联”（Jones, 1991:372）。这与我们自己的主张

进行另外一种尝试的是赖登巴赫和罗宾（Reidenbach & Robin, 1990），他们用以评价对伦理内涵的认识的多维度量表，体现了两个契约论的因素，即承认默认的诺言和口头的协议。

可以用这个论点来分析紧张局势，并为困扰企业和社会的许多问题提出解决办法。在提供一个总的模板用以分析企业伦理学中的广泛冲突方面，弗雷德里克的著作与尼德兰的亨克·范·伊克（1992）分析企业价值思考“层次”的尝试有一种巧妙的吻合。

我可能知道使伯特兰·罗素用手写 $\sim(A \sim A)$ （即逻辑的无矛盾原理）的物理的、因果的力量，却一点都不理解逻辑学中无矛盾律的意义。同样，我可能清楚地知道，童年时所受的贫困、虐待和忽视是一个罪犯的反常行为的原因，却一点不知道如何从道德上去加以解释。

一致，即规范的因素和经验的因素可能相互影响。此外，他把社会舆论这个因素与舆论对默认的社会协议的重视结合在一起，隐含着契约论的观点。不过，他的方法主要还是经验论的，因为它想要理解规范与争端一因素之间的因果关系，达不到特里维诺和韦弗意义上的真正的“综合”。

于是，在把规范的研究与经验的研究隔开的那块无人之地上，要寻找一种有效的、综合的企业伦理学理论，便陷于进退两难之中。尽管为调和不同观点作了如此重大的努力，经验的和规范的企业伦理学研究这两个世界彼此之间仍然有着相当远的距离。

这不是要否认已经做过的重要工作。对一些具体问题的调查研究，常常详细揭示出道德决策的重要性，诸如公司管理 (Blair, 1995) 或管理层对内部利益相关者的反应 (Polonsky, 1996) 等等。对社会道德规范的趋势和模式的分析，经常提供有关态度变化发展的深刻见解 (Preston & Windsor, 1991)。而有关企业伦理学概念和理论的概述，则往往综合了哲学家之间的共同认识 (Wood, 1991)。

综合的社会契约论，正如我们将要说明的，明确地尝试要把两个对立的方法论阵营富有意义地结合在一起。确实，综合契约论首先是一种规范的理论。它的主要信条，即宏观社会契约的条款、优先原则，以及它对一致同意的一般强调，全都是依循惯例的或指导行动的规范。不过，这个规范的结构本身是为了用于容纳经验的或行为的原则。它比当代任何其他的企业伦理学理论更加依赖经济事务的“是然”状况。正是在综合契约论这

个“容器”里，人们发现了存在于日常现代企业界中的规则和默认为的协议。

难题 2 没有立场的观点

在业已提出的理论中，没有一种能够为充斥于案例讲义的、企业从业人员所面对的所有挑战性的企业伦理学问题提供充分的指导。因为缺乏一种可用的理论，许多学者，包括不是哲学家的人 (Buchholz & Rosenthal, 1998; Hosmer, 1994) 都转向重要的伦理学传统 换言之 转向宏大的规范理论 效果论、德性论、伦理学、康德的义务论以及实用主义。用得最多的理论之一是效果论，尤其是在职业道德准则问题上。效果论的观点根据行为的效果来定义什么是善，什么是正确的行为。如果一个人或公司的行为成功地达到效果论所定义的“善”，那么那个行为本身在道德上便是值得赞扬的。因此，例如，杰里米·边沁 (Bentham, 1789)、约翰·斯图尔特·穆勒 (Mill, 1965) 和其他一些人提出的功利主义的效果论，把能给最大多数的人带来最大幸福的行为定义为正确的行为。

早先把效果论运用到企业伦理学的一个例子，便是帕斯丁和胡克运用“目标”分析 在其引起争议的文章中抨击《美国国际腐败行为处罚条例》 (Pastin & Hooker, 1980) 的伦理学基础。帕斯丁和胡克论证说，虽然不符合道德规范，但是某些形式的贿赂能收到好的效果，如保留就职、满足股东的利益等等，并因此而成为道德上可允许的。后来，罗纳德·格林 (Ronald Green, 1991) 运用效果论的道德推理，试图证明“大家都这么做”的借口也许真能作为一种为企业行为辩护的理由，至少在具体的、效果