

# 现代企业道德风险研究述评

## ——企业道德论争、风险源与风险管理

高小玲

**摘要:**从风险管理的角度探讨企业非伦理行为何种程度上可以避免或得到限制,是企业伦理研究的一个新视角。企业能否成为道德主体的分歧集中于企业是否能成为具有“人格”特征的主体、道德能否成为企业的内在追求。企业道德风险源可归结为“竞争压力说、制度压力说、社会文化准则和利益相关者学说”等外生论和内生论。而企业道德风险的治理可以基于完全由外部、经济法律规范、制度与政府、创新概念、内部权力架构、道德审计和伦理反思、分类系统视角。这些为中国企业道德风险研究提供了整体思路。

**关键词:**企业道德风险 论争 风险源 风险管理

在企业伦理研究领域,伴随着不同的研究重点出现了一系列有关企业伦理道德的专业术语:三重底线、企业良知、企业社会责任、公共责任、企业社会性责任、企业社会反应、企业社会绩效、企业公民、利益相关者、企业伦理、持续型公司等。不过有的学者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极力反驳,强调伦理在组织中作用甚微是由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。

企业伦理研究面临着巨大的挑战,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,成为伦理研究视角选择的关键。目前“综合型风险管理”逐渐取代“企业社会责任”成为企业伦理极为重要的关注点。本文就这一企业伦理研究的新视角——企业道德风险研究相关的企业道德的论争、企业道德风险的提出、企业道德风险源、企业道德风险管理等文献进行了较为系统的梳理、分析和评述。

### 一、企业道德的论争

关于“企业道德”这个概念是否合理存在长期的分歧,这个问题构成企业道德风险研究的前提基础。学术界争论不休的主题集中在:(1)企业是否能成为承担道德责任、具有“人格”特征的主体;(2)作为一种经济组织,道德能否成为企业的内在追求。

(一)第一层面的论争:能否把道德引入企业组织层面

早在1819年,达特茅斯学院诉伍德沃德案判决中就提出企业是“法人”,是权利和义务的主体,赋予了企业“人格”特征。后来的公司人格化理论是研究者希望把人们的注意力转移到公司的现实行为上来,形成公司社会契约理论的结果。弗罗因德则进一步指出公司是由权利主体——个体自然人所组成,所以它能够像自然人一样主张权利,随着股东不断远离公司的运营,公司和股东都不能成为对方的代理人;一方的行为也不可能使对方陷入法律不利之中。公司的行为不得不被认为是一种自主的行为,是公司自我管理和自我组织的产物。

French(1982)也认为公司是能够进行道德褒贬的适宜对象。他提出:(1)成为有意识的行动者是进入道德领域的必要条件,由于企业行为特征与自然人有意识的行动类似,因此企业是有意识的主体;(2)丧失清白是衡量责任主体能否成为道德褒贬适宜目标的基准。French的上述观点遭到了Haney(2004)的强烈抨击,后者指出道德领域可以划分成有责任者和无责任者,他在这种区分的基础上,进一步指出只有成熟的行动者才是道德领域的成员,由于在丧失道德清白能力上的区别,公司不能成为成熟的行动者,由此企业不是道德领域的成员。

Haney的观点与支持企业只承担法律规定责任的自由主义倡导者和经济保守主义者的观点相似,认定除了承担守约、缴税外,社会不应让企业承担所谓的“企业社会责任”,企业不存在道德主张。1977年美国国会通过“TheForeignCorruptPractice”方案,在同一时期公众首次开始关注道德滑坡问题,但当时企业很难接受把“企业公民和法律责任”概念应用到董事会,“企业社会责任”这样的伦理概念更是如此。他们认为企业不存在能被判罚的实体或者受到控制的思想。由此直到1991年美国国会通过“TheFederalCorporateSentencingGuidelines(FCSG)”,

企业道德才受到社会行动者的高度重视,FCISG准则实质上对企业道德与企业中的员工道德进行了明确区分,而目前“企业公民”的备受推崇和广泛研究也支持了“道德能够引入企业组织层面”的命题。Card(2005)明确指出,个体行动者和企业都承担着组织框架内的道德责任。他提出要有效区分组织中个人的道德责任与组织本身的伦理责任,其责任大小程度的确定依据具体的案例不同而有区别。

## (二)第二层面的论争:道德能否成为企业的内在追求

早在《资本主义精神与新教徒伦理》中马克斯·韦伯就追溯了企业的道德传统以及这些传统的消亡,得出道德意义在某一时期被赋予了企业活动,这里韦伯一定程度上赞同道德能够成为企业的内在追求的观点。弗里德曼和哈耶克则持相反的观点,他们认为企业唯一的社会责任就是增加利润,即在不违背游戏规则的情况下,使用其资源,并致力于设计完备的、能够增加公司利润的活动。他还指出,组织资源用于“社会利益”是在增加企业的经营成本,而这些成本要么转嫁给消费者,要么会传递给股东。

许多学者对弗里德曼的观点进行了反驳,他们大多以“从长期来看,企业的伦理行为会从顾客中获取大量的利益,从而取得高绩效”的立论来说服企业远离不伦理行为。这些论证本身存在许多问题:(1)企业之所以不伦理地行动,是因为这是提高绩效的一种方式。如果社会伦理准则与企业利益并不存在冲突,那么就没有讨论企业社会责任的必要。Gallagher(2005)也提出如果企业伦理的行动能立刻获得经济回报,很显然不存在企业伦理问题。(2)对“谁了解伦理型公司”、“谁购买这些公司的产品只是因为他们的伦理地行动”的简单调查就能很快揭示出大多数人并不知晓伦理型企业,也很少因为他们是伦理的就给予支持。经理们做出决策时,并不会考虑伦理与否,而是根据成功与否,企业伦理决策是否清晰或者明显,本身就是一个谜。然而从常理推断,企业公民并非价值自由的描述,没有企业愿意获得“坏公民”的名声,一些学者更是在企业如何成为好公民方面进行了研究,Carroll(1997,1998)指出好企业公民体现于四个方面:创造好绩效、遵守法律、从事道德行为、借助慈善活动回馈社会。Swandon和Niehoff(2001)等则推导出企业公民也是一个社会角色,具有道德特征,认为道德能成为企业内在追求的企业社会责任学说提出,企业应承担与单个自然人同样的社会和伦理责任。

## 二、企业道德风险源

企业“隐藏行动”问题得到了政府部门以及学者们的广泛关注。1991年美国国会通过的FCISG详细阐明了企业忽视伦理道德的风险,并将这种风险转换成企业实际的货币损失,这时企业伦理不仅能带来社会“福祉”,也能带来经济“盈利”。Sison(2000)则正式提出企业伦理的风险问题,认为企业

伦理质量要求优秀的特质,这依赖于培养良好的习惯,而组织的伦理道德质量依赖于组织中个人的伦理道德质量。Smith(2005)呼吁企业要避免落入道德陷阱,他提出可以从以下几个方面着手:(1)企业清醒认识到,公司承诺社会责任的意愿与企业履行社会责任反映出的强化的自我利益之间存在差别;(2)企业社会责任是企业对社会的承诺,但是义务的本质和范围具有不确定性。

目前伦理道德在组织危机管理中的地位得到了有限但是日益增多的研究。笔者将从企业外部环境(外生论)和内部条件(内生论)来梳理企业道德风险源头的相关研究。

### (一)企业道德风险外生论

企业道德由企业外部环境怎样为它的社会责任和持续政策设立条件决定。社会环境对企业施加影响,并设立企业道德的条件。当出现障碍因素时,企业损害其他利益主体,企业道德风险出现。企业道德外生论方面的观点可以归纳成四种主要学说。

#### 1. 竞争压力说

这一学说的主要观点是:(1)企业的存在直接地取决于盈利性,而不是在与其他主体互动中显示的道德程度;(2)竞争驱逐了企业道德,竞争性市场秩序与企业道德在企业的经济互动中彻底消失,竞争有序消除了企业道德主体。

社会学家马克斯·韦伯指出,道德意义在某一时期被赋予了企业活动,但逐渐遭到资本主义的动力——经济利益驱动力量的系统侵蚀。Briefs(1957)在《否定性的边缘道德》一文指出,如果所有其他的竞争者都严格遵守一定的道德标准,那么一些行事相对不道德,而法律或者某些具有制裁力的行业准则又不能阻止这一过程的企业会在竞争中建立优势。Homann(1997)、Gambetta(1988)和Good(1988)详细阐述了企业道德在竞争市场中被消解的逻辑,指出如果成为道德主体是有成本的和非盈利的,企业就会在与“不道德”企业的竞争中处于劣势,这时竞争市场有序引发了动态互动,随着时间的推移道德企业被逐出市场,经理人员的道德良知出现自毁,在博弈变迁中企业道德被消解。斯密更加直白地指出,市场主体的存在直接地取决于盈利性,而不是在与其他主体互动中显示的道德程度,哈耶克和弗里德曼强调了这一观点,而布坎南和诺斯进一步具体化了该观点。Blanchard和Kremer(1997)认为,在制度不完善的情况下,竞争会导致违约行为的频繁发生,Lukes等(1995)认为,过度的竞争尤其是来自于国外的竞争,会破坏社会资本网络并对企业绩效产生不利影响,引发企业的不道德行为。理查德·狄乔治(2001)也指出跨国公司关注的中心是竞争,竞争的压力极大地助长了非道德行为,助长了违反通常条件下流行的规则。Garcia-Marza(2005)指出,存在两种现象反映承担社会责任只能带来经济无责任:一是大胆采取措施履行了某些社会和经济责任的企业由于维持在承诺的最低底线或者没有能力达到社

会更高的期望目标而在社会上声誉受损;二是在经济利益保护伞下的企业和严格遵守法律的企业则获得了更高的声誉和更好的社会形象。

## 2. 制度压力说

这种理论下企业道德的风险源泉来自于市场公共秩序结构和企业私有秩序结构。布坎南、威廉姆森等制度经济学家在考察市场主体道德性的过程中引入“公共秩序结构”与“企业内部秩序结构(例如薪酬系统)”等概念,指出当破坏公共秩序规则的成本大于收益时,公共秩序规则有效,这时遵循规则与自利原则是一致的,公共秩序的维持依赖于企业对竞争优势、盈利性和生存的算计。公共秩序结构如同经济和法律手段,是系统地实现道德感知外化的手段,因而运用经济学术语可以系统化道德行为规则。公共秩序中强制性道德活动的主要特点是对所有企业的道德活动施加相同的支持力度和成本,这时公共秩序划定了在某一领域里进行博弈的道德活动成本。企业伦理规则应该引入到企业使命声明中,原因很简单:企业对高成本不道德行为的支持如果导致了利润降低和竞争劣势,其在公共秩序中扮演道德主体的范围将会被缩小。

不过制度学家们也指出,道德通过公共秩序实现经济上的系统化也存在缺陷。对于引导和组织社会交易的激励结构而言,选择行为的结果必须整。公共秩序结构以共有的形式系统化了道德活动,这消除了私有收益和自利——这些是社会互动的协同机制,因而公共秩序结构可能又是无效率的。这样规则成为了“妨碍活动的结构”,甚至会削减无意识道德活动的产出。公共秩序只能有效地实施道德底线,它需要保持市场机制的完整。Vanberg(2001)提出公共秩序结构中的道德系统化同时受制于市场的国际化。在全球市场,公共秩序的效率会被国外市场潜在地消解,消解力量可以看成是与国际市场有序有关的公共准则。一国关于企业道德活动的低成本的标准会削弱其他国家高成本的标准。

具体到国家制度层面,政府规制过程中对企业责任范围拓展的支持似乎与精确的效率观点有着紧密联系。政府干预越细枝末节,直接管制和不充分行动的成本就越高。规制行动不是引导企业获取更好社会效应的最好和唯一途径,但是绝对是必要途径。而且有观点认为传统规制过程的有效性有限:亏损国有企业会从政府那里得到补贴,就是软预算约束问题,这会抑制国有企业经理人员对企业进行高效运作的积极性。在多重目标的压力下,企业可能会出现道德风险。

## 3. 社会文化准则说

道德与广泛接受的社会行为标准紧密相连,道德地行动是最小化社会文化环境变革对企业影响的方式。道德行动的企业由于其行为与现存的社会文化准则保持一致,因而形成了对外部力量引起的不稳定性的隔离机制,并获得持续竞争优势。Etzioni(1988)指出,企业通过强化公司、员工和社区之间的

社会约束,能更容易地融入到当地社区的社会网络中去。Eastway和Jocelyn(1999)调查发现澳大利亚道德行动的公司商界拥有良好的声誉。王晨(2003)则进一步指出,企业网络和社会网络的嵌入过程有助于形成企业的声誉资本。Waltman和Vidaver-Cohen(2000)总结了企业实践者道德地行动的五种动机:建立社区关系、维持经营许可;增强现有雇员的士气和内聚力;吸引潜在雇员;形成潜在顾客;营造有助于公司发展的环境。

社会文化环境与政治、法律环境又存在一致性,所以企业经理人员道德地行动,由于这些环境的变革而出现思想僵化的可能性更小,尤其是在最终的社会变革以命令式的法律变革形式出现(如Sarbanes-Oxley法案)的情形下。法律在市场成熟的美国是不稳定的,在处于制度转型期的国家更是如此,当法律的修正反映了社会准则时,合法但是不道德行动的企业可能会遭受严重冲击。从定义上来说,社会准则与道德行为相辅相成,道德型公司更具安全性,风险也更小,因为它们很少需要被迫改变它们的政策和程序,能期望获取更高的回报。正是企业对社会变革影响的隔离机制提供了企业道德行动的真正理由,而不是简单的“道德说教”——提升形象或者是空洞的行为标准。尤其是在当今多元文化价值背景下企业道德将显得更加特殊,跨国运作的企业越多,不同文化背景下的准则冲突就越是突出,任何人都无法否认这些冲突的存在或者漠视它们。企业以及企业中的每个成员履行社会责任,从短期看有助于提升企业社会形象及其伴随的利润,从长期看安全的环境能确保企业产品生产所需的丰富而又持续的原材料以及繁荣的买卖社区。超越这些有形的收益,道德价值和道德行为有内在价值,无论有无物质回报都需要培养。

## 4. 利益相关者关系说

利益相关者学说体现了:(1)企业道德是与利益相关者互动协商的结果;(2)企业道德是企业利益相关者良知的延伸思想;(3)企业道德地行动一方面会形成企业的声誉收益,另一方面可以减轻企业由于疏远核心利益相关者而导致的声誉毁损风险。

弗里德曼是企业社会责任的长期批评者,他指出,由于无法构建各方都接受的整体框架——表明利益层级、表明哪些应该接受哪些应该摒弃、哪些急需解决哪些可以延缓,企业社会责任承诺的模糊使得履行责任掌控在公司外部“利益相关主体”的手中,这些主体影响公司责任的内容。由此他推导出只有市场和法律才是规制社会中企业角色的唯一主体。早在20世纪60年代,斯坦福研究所就指出利益相关者是通过经济配置影响企业盈利性和生存机会的主体。Coleman(1988)提出利益相关者的诉求转化为控制企业经营活动外部性的联合行动,并借助法律和市场的力量得以表达时,会对企业形成实质性压力。Blair(1999)进一步说明,企业是一种治理和管理专业化投资的制度安排,其生存和发展在

于它能否有效地处理与各种利益相关者的关系。

近年来企业-利益相关者关系的公正性正受到越来越多的关注。Buren(2001)指出组织是需要参与各方牺牲和奉献的互惠利益共同体。企业“搭便车”行为,即企业道德风险可能出现,因为:(1)企业搭便车行为对利益相关者的损害与利益相关者的力量成反比,即利益相关者的力量越强,企业对其损害越小;(2)参与合作共同谋取利益的各个群体都具有财产所有权;(3)参与获取共同利益计划的各方都有权参与企业治理过程,在合作计划中各方具有的公正义务与获得的利益成正比。企业不道德源于对利益相关者不道德的评判,Sternberg(1998)指出当每个潜在的利益相关者能依据自身能力有良知地行动,并且基于道德价值战略性地支持或收回经济支持,那么市场力量的运作将能自动地引导企业反映利益相关者的价值观,从而防治道德风险。

## (二)企业道德风险内生论

企业道德风险内生论主要反映在企业经营运作的三个层面:企业意识理念层面、企业内部权力架构层面、企业实施层面——经理与员工的个人道德。

### 1. 企业道德意识与诚信氛围角度

从企业内部寻找道德风险的来源始于亚当·斯密,他最先指出:“要想股份公司的董事们监督钱财用途,像私人合伙公司成员那样用意周到,那是难以做到的……因此凡属从事国外贸易的股份公司,总是竞争不过私人风险投资者。”这里斯密讨论的是股份公司中“董事”与公司股东之间在监督不全情况下的个体道德风险问题,这是企业道德风险的一个重要来源,斯密的论断同样揭示了企业性质与非伦理行为产生之间的紧密关系。

Cohan(2002)指出影响摈弃公司准则传统的力量来自于:(1)内部更多承担社会责任的愿望;(2)社会要求企业更道德地行动的推力。Bazerman等(2002)指出企业丑闻频繁发生的真正原因并非道德败坏,而是无意识的偏差。Elkington(1997)、Zadek等(1997)、Wheeler和Sillanpaa(1997)、Gonella等(1998)、McIntosh等(1998)以及Rudnicki(2000)更早认识到,企业的社会责任意识是获得长期经济成功的主要手段。Arnold和Sikka(2001)把MirrorGroup报业和巴林银行的金融失败归结为企业文化和管理系统的失败,认为公司企业文化和管理系统,如果不是鼓励也至少是默许了企业关键人物的不伦理行为,提出综合使用立法、规制、有效风险管理和相应的配套体系,来防止这类不伦理行为及其导致的企业失败。

施泰因曼(2001)指出劳动分工导致的“职责范围思想”和“通过预防性或补救性的措施来改变行事途径,回避积极进行伦理思考的员工”,成为企业进行伦理道德反思的首要障碍。与这种基于专业知识上的横向组织分工类似,纵向分工意义上的决策权限分散伴随着纯业绩指标与信息扭曲和封锁,这往往又伴随着一个危险的迹象:为达目的不择手段。传统的等级命令制排除和压制了伦理反思,形成了

有组织的不负责任。

阿瑟·R·辛库提和托马斯·L·斯坦汀(2001)指出,一个企业的竞争能力是由一个唯一且普遍的特性所决定的,这就是企业中固有的诚信水准。Chun(2005)对全球500强中的158家企业进行了伦理价值观的内容分析,同时对2548位顾客和员工进行问卷调查后指出:组织美德应该在组织层面能够操作,也应该出现在企业的伦理价值观中;组织美德是多维度的、与公司内外部利益相关者的满意度有关;企业美德的六个维度是正直、同情心、温和、有良心、勇气和热情。Cohan(2002)则指出公司诚信缺失,是因为揭露真相可能会导致企业破产、管理层士气滑落、破坏企业最有价值的资产——声誉的持续性、影响员工的整体积极性以及影响来自供应商和顾客的外部支持、导致股票价格下滑。

### 2. 内部组织和权力结构角度

Card(2005)指出组织背景下的行为与其他行为研究有很大的区别,这最初源于社会心理学家讨论过的“主体错位”和系统因素在形成可供选择行动方案中的作用,这些使得企业责任的归属更为复杂。施泰因曼(2001)在制度压力说的基础上提出,企业特定的组织结构和企业成员的道德水准是企业非伦理行为的特殊原因,传统研究把企业非伦理行为纯粹归咎于个人,是“过分限制了问题的范围”。从非伦理行为的企业内部源头来考察,不伦理行为是企业组织结构和企业成员共同作用的结果。Waters(1978)是最早认识到这一点的研究者之一,他突破以往仅对经理人员伦理导向与道德的探讨,指出企业道德是一种组织现象,而定位于个人层面容易陷入“道德劝诫”。他基于“组织在促成不道德和非伦理实践的自然趋势上是否起作用”的研究,归纳出引发企业不道德的七大组织障碍:劳动分工、决策权限的分散、传统的等级命令制、对组织中角色的强制性行为预期、工作小组的内聚性、无明确的优先权、通过适当的公关抵制外界舆论的干涉。

基于组织结构视角对企业道德风险的研究主要集中于三个方面:(1)对组织结构的元伦理分析,即组织规则的制定本身是否就是某种不合伦理的苛求;(2)组织规则的实施需要企业成员的遵从,原则上企业成员只能照章办事,这存在妨碍伦理思考的危险;(3)将这两方面总结为组织结构的伦理双重选择性问题,并指出这一问题对于企业能动性社会行为具有决定意义。

但施泰因曼等学者忽视了比较分析不同组织结构类型对于伦理行为的影响,Barker(1993)等人弥补了这一缺陷,他们的定性分析发现团队结构比传统层级或者官僚控制更有力、更难以抵抗,对不伦理行为的团队默认对个人揭露不伦理行为的影响大于监督控制。行为的群体认可可能界定事件的伦理性。群体提供了判断理论社会参考,以降低潜在的模糊性和提供道德引导,同时团队也造成责任的扩散。

### 3. 企业实施层面——经理道德和员工道德

亚当·斯密最先讨论股份公司中“董事”与公司股东之间在监督不全情况下的个体道德风险,这是企业道德风险的一种。施泰因曼(2001)基于经理人员的“投机基本定向”和“其知识的难以监督”提出:企业中非伦理行为的发生可以从领导个人的价值观上、尤其是被其他成员视为行为楷模的经理的基本态度上得到解释。Modic(1987)的调查显示,个人更可能通过遵守上司的指示而不是揭发非伦理行为来解决困境,当他们遵照上级权威指示时,其职责压力会更小,下属也可能认为上司对组织可接受行为的认识要高于自己,上司行为伦理与否的判断越是模糊,接受非伦理行为的可能性就越大。Cohan(2002)以安然丑闻为例,明确提出过去对企业丑闻的考察没有揭示高层经理人员参与的证据,董事会是美国企业秘密中很少揭示的部分,其实“指挥者无法指挥”早已得到广泛的关注。关注的一个焦点是“董事会脱离基层经理,从而不能有效管理或者控制经理行为”,其原因是企业结构本身的分权性质,命令层级链需要信息通过狭窄的线性渠道传递,基层员工的技术定位不可避免地会使他们无法知晓其冒险行为。有时下属的揭发举动在强调服从的企业文化下会受到挫,而且美国大公司拥有大量分而治之的事业部,他们的决策容易倾向于子目标。Cohan(2002)进一步指出董事会应该负有基于信用的职责(包括对公司关怀和忠诚的职责),但这一功能通常被忽视了。Mahoney和Thorne(2005)则以加拿大90家上市公司为样本研究了长期激励与公司社会责任之间的关系,得出长期激励与企业社会责任存在边际显著相关性,企业执行官的长期激励与企业环境活动显著相关。

最近,Miller和Thomas(2005)指出伦理丑闻导致授权和团队工作设计控制系统的有效性得到格外关注,他们对被观察对象在两种不同情形下的揭发意愿进行比较发现,揭发行为受到相对职位和关系亲密程度的影响。Shaw(2002)发现员工的不伦理行为比组织外部不伦理行为更普遍,而且58%的不伦理行为是由偶然事件揭露出来的。随着员工责任的增加,监督者和传统层级控制的地位降低,公司越来越依靠员工来监督和保持他们自己和同事的伦理行为。许多学者致力于研究在上司从事非伦理行为的情形下的下属报告行为,但很少关注从上司对下属施加的强大层级压力来解释为什么这种关系是揭发行为的焦点。Miller和Thomas(2005)弥补了这一缺陷,他们研究得出:(1)员工揭发行为不仅受到上司而且受到团队成员影响;(2)个人比他们的上司更不可能报告团队成员的非伦理行为;(3)上司和下属的紧密关系会减少揭发上司的可能性。Mills和Ungson(2003)也曾指出缺乏正式规则会增加员工的不确定性,这反映出无正规约束的工作团队的伦理风险。团队承担责任使得识别正确的伦理行为更加模糊,因而更应关注团队工作型组织的非伦理行为。Mills和Ungson(2003)主张组织架构为团队展示出可以接受与不可接受行为的伦理准则。不过过去的研

究表明组织伦理规则并非克服他人影响的充分条件,在创设团队时,对拥有组织一致伦理信仰的个人选择是前提。

### 三、企业道德风险管理研究

#### (一)国外企业道德风险治理的相关研究

##### 1. 完全由外部治理的视角

Mander(2001)认为企业天生具有侵略性和竞争意识,虽然它声称会按照道德原则运作,但从结构上来说它是与道德无关的,如果企业与社区目标存在冲突,它一定会背离已经融入其中的社区。他指出企业必须扩张和成长,由于成长的准则由股票市场来判定,因此所有其他的价值观如社区福利、员工幸福等都处于次要位置。企业的利润需要和成长需要决定了企业是非利他主义的。企业看上去利他主义的行为实质是公共关系的伎俩。现在许多行业的企业开始关注现代社会问题,展示其社会责任心,但是这种虚伪的利他主义不能与真正的利他主义人性观相提并论。因此Mander建议摒弃企业会自己改善、承担更多责任的思想,而且必须破除企业结构形式是道德中立的假设,要求企业执行官道德地行动是荒谬的。企业和企业中的人不可能道德地行动,他们遵循的逻辑系统不可避免地会引导他们独断地行动。其实在西方国家,消费者和非政府组织是企业社会责任实施情况的监督者和推动者,全球道德标准SA8000的形成就是这一群体推动的结果。

##### 2. 经济法律规范的视角

鉴于一系列公司丑闻带来的严重社会后果,为降低企业道德风险,2002年美国总统一布签署了Sarbanes-Oxley法案,该法案对企业经理人员进行新的法律规范,对企业不道德行为的揭发者进行更为广泛的保护,把企业置于更加严密的民众监督中。Joseph(2003)主张企业改善社会责任的意愿是制度、道德、经济的因素共同驱动的,其中经济动因是最根本的内在动因。竞争压力学说提出,有必要通过经济领域内部的伦理追求连同法律一起来抵制逐渐侵蚀企业商业道德的过程。而Jeffrey(2000)重视企业社会责任的政府规制,提出由政府形成的企业社会良知规制,旨在利用市场力量的自我规制具有更大的法律效率。同时他指出形成和实施共同的民主社会规制,不会使企业降低相对竞争力,但是可能降低利润,而这对股东价值存在负面影响。阿维·贝伦贝姆(2004)与世界银行和世界大型企业联合会合作研究,指出各类公司都已经认识到,腐败行为增加了企业经营成本,但仅仅依靠新的法律、新的规章制度或市场压力无法遏制欺诈行为,对某些商业行为标准实行道德承诺是不可替代的。

##### 3. 制度与政府的视角

Wilson(2000)研究了现代英国公司治理的几个维度,指出公司法和公司治理中政治利益的重要性不容忽视。他集中于“政府促进企业家才能的需要与甄选有效的方式来规制市场中的行动主体”之间

内在的概念冲突,认为考察企业文化德性的平台是根本,只有这样做才能建立风险承担与不道德企业失败之间的相互制衡。他进一步指出破产制度在市场道德的政治建构中最为重要,而与企业道德实践平台有关的某种价值基础信号是企业董事会作为负责任的风险承担者形成、持续发展和维持的根本,这一思想产生了更为广泛的社会影响力,而这正是培养企业文化所必须的。在知识经济时代,市场需要行动者成为治理主体以保持他们自己的诚实完整和这些行动者在更广大社会背景下的合法性。负责任的风险承担者概念涵盖了这些前提,它也能融合完全不同的公司治理和企业以及破产法方面的内容。负责任的风险承担者主体提供有用的探讨起点,经济、社会和政治领域之间的分界线将逐渐弱化。

#### 4. 企业道德创新概念的视角

Weber(1996)提出改变分析单位可以最好地克服价值困境问题,它建议把“伦理问题”作为基本的分析对象,组织伦理无需求助于个人特征和组织特征,而是视情境特性而定。Wieland(2001)讨论了企业伦理的主体和范围,指出企业伦理的范围只有定位在作为一个组织的伦理时才有意义。他指出,治理伦理本身体现了企业管理、治理和控制领域与伦理之间的关系。“伦理准则、伦理管理系统和企业伦理程序”可以作为企业控制、保护以及形成交易公正性的治理结构,企业伦理问题就是在经济交易执行过程中治理结构的道德特征问题。所谓治理结构是指“激发不同系统或者组织准则的正式和非正式制度安排”。整体性治理结构指组织或者系统的结构参量,局部性治理结构指交易的微观政治治理。从这层意义上说,国家、市场、企业、制度框架以及行为伦理准则都是整体性治理结构,而局部性治理结构是指标准的运作程序。Cohan(2002)则指出公司的真正目的是创造更多社会财富,这要把公司作为委托人与众多不断变化的利益者混合。此时企业肩负着众多利益相关者的期望,而过去对企业社会责任的研究大多基于社会责任能够由企业形成和控制的基本假设。Coupland(2005)指出企业社会责任不可能以固定的模式进行管理,在任何组织内部与外部的互动中,企业社会责任概念和实践都需要重新协商。与先前把企业社会责任作为企业与社会的关系相比,Coupland指出两者之间存在循环关系。

在企业如何操作企业道德概念方面,Zwetsloot(2003)提出企业防止陷入伦理风险的三个原则:“做正确的事”以履行企业社会责任、确保管理系统“正确地做事”、实现企业运作的持续改善和创新。Garcia-Marza(2005)提出:企业伦理必须有助于确定企业行动的固定和清晰的准则;需要在企业社会责任的概念上做出重大修正。对此他进一步进行了详细阐述,首先要实现以结果为导向对组织社会责任进行评价转向对于这些结果实现协商直至达成一致。其次,道德维度是企业活动的组成部分,因而反映全球所有现代企业活动本质的伦理是基于这种建

构属性,它意味着企业伦理始于公司活动本身,任务是使每个企业组织和决策在实际运作中的价值观和互惠期望明朗化。企业道德概念不是描述企业实际应该怎样运作,而是揭示企业应该考虑哪些要素部分、确定规范的假设。

#### 5. 内部组织和权力架构治理的视角

Sison(2000)事先通过类比得出公司是道德主体,在此基础上他提出组织的伦理道德质量依赖于组织中的个人,不过企业可以通过“企业文化”来发挥个人道德对企业的积极作用。国外的组织越来越注重通过研讨会、专题讨论会和道德培训项目来鼓励道德行为。Cohan(2002)则从董事会如何更有效管理企业内部环境的角度提出如何在企业道德危机出现之前纠正错误,他提供了如下解决方法:(1)公司实施鼓励雇员揭发的政策;(2)公司设计某种类型的沟通系统使信息真实地向上传递;(3)董事会使每个员工的职责具可行性,使他们能辨识自身行为的本质和理解其他成员的工作;(4)董事会定期反省公司是否设立使员工避免冲突、遵守法律的适宜程序;(5)实施某些企业审核和制衡系统来减少经理人员造成严重的错误是可能的,实施一项政策来减少不伦理或者非法操作的可能性非常重要;(6)增加外部董事在董事会中的比重,最极端的方法是要求公司董事会中包含各种“公共利益”群体的代表;(7)公司内部责任系统一旦崩溃,美国证券交易委员会组建标准规则来迫使公司重建其审计委员会,为新主管进行充分的培训。Cohan从董事会的角度来规划如何防范企业危机,但是以公司为基础的治理道德缺失行为大多依赖于遵守道德和执行履约制度。阿维·贝伦贝姆(2004)指出,一些公司把履约制度作为综合风险管理工作的一部分,而遵守道德通常包括价值声明、公司行为准则、培训计划以及决策和汇报机制。这一方法是20世纪70年代一些美国跨国公司在不道德行为暴露以后遵照1977年美国《禁止国外腐败行为法》首先提出的。自20世纪90年代末以来,欧洲和亚洲高收入国家的公司以及新兴市场的公司都在实行履约制度。

随着一些严重的公司管理丑闻曝光,内部机制的重要性引起世界范围的关注。最近Bonn和Fisher(2005)突破关注企业中高层道德的局限,提出公司治理需要关注企业社会责任的所有维度,接受和遵循公司治理委员会并非确保组织中伦理行为的充分条件,组织还必须形成公司治理与企业伦理的整合理论,以促进整个组织高标准的伦理行为准则。Dawn-Marie(2005)进一步提出,为了达到伦理型企业治理,股东们首先应该考察它们的结构和运作,如果董事会容易产生不伦理行为,其在企业文化中的主导地位就缺乏公信力。他提出把伦理整合进企业治理中的多种方式:立法、权威机构呼吁、团队压力、规制、培训,其中团队压力和培训最有效,而且只有董事会成员一起努力,才能影响董事会形成并督促自己和组织取得持续的伦理成功。

同时对企业责任的日益强调使公众越来越关注公司治理的伦理维度,Francis 和 Armstrong(2003)认为伦理风险管理战略必须涉及伦理业务实践的指导和激励组织内这类行为的机制。Fleming 和 McNamee(2005)则提供了实施伦理导向型公司治理审计的理论模型和实践方法,它从三个维度提出了其理论模型:伦理是应用型道德哲学;平等是社会公正;公司治理目的是组织的道德健康。在操作层面,好的公司治理需要执行层面有领导者、各个层面上的伦理日程表、伦理审计的承诺,而且公司有必要制定管理和评价公司治理伦理进度的程序。

#### 6. 道德审计和伦理反思的视角

道德审计是形成平衡社会和经济利益新途径的分析和对话过程。Garcia-Marza (2005)明确提出道德审计属于企业风险管理的范畴,是企业建立信任资本的基础,为了避免道德审计流于形式他提出企业道德管理的三步曲,即伦理准则、伦理委员会、道德审计。他依循道德承诺构成信任的重要组成部分、且两者具有明显的经济价值的逻辑,论证了道德审计不会造成经济损失或者竞争力的弱化。

从伦理反思角度看,Blanchard和 Kenneth (1987)提出减少不伦理实践的 5P 原则:(1)目的(Purpose):价值观、期望和愿景引导组织帮助决定哪些行为是可接受的、哪些不可接受;(2)荣耀(Pride):塑造组织自豪感能帮助抵挡不伦理行动的诱惑;(3)耐心(Patience):在获取回报和关注怎样达到目的之间的平衡;(4)持续(Persistence):企业承诺遵循伦理原则,并坚守这种承诺,确保行动与目标一致;(5)反思(Perspective):企业员工反思,确定企业所处的位置、发展方向以及达到目的的手段。Buchholtz(2001)则提出需要实施一系列战略来预防、减少和最终惩罚不伦理行为。立法、规制和公司治理规则是提高伦理和职业标准的根基。之后 Ryan、Ewing 和 Lee (2004)在“风险时代生存:呼吁伦理风险管理”中,首次明确提出促使伦理风险管理更具操作性的 6C 原则——Champions(支持)、Commitment(承诺)、Consistency(连续性)、Correlations(相关性)、Communication(沟通)、A Code of Ethics(伦理准则)。

#### 7. 企业分类系统治理的视角

Lawford(2003)基于企业自我保护的视角,对大企业和小企业如何保证良知分别提出对策。大企业需要有清晰的调节利益冲突、保证顾客伦理行为的政策和程序,加强对员工的实践培训;设立伦理执行官或者调查舞弊情况的官员来确保政策和指南的执行。对于小企业而言,它们可以依据如下研究结果调整自己:在如下行业——防卫设备、航空、石油天然气、建筑和政府采购的企业更容易处于道德风险之中;乡镇企业家和业务拓展以及销售经理容易出现道德风险;与员工交流沟通并随时提供指导,同时凝炼出公司的伦理实践指南等。

Goodpaster(2003)则从企业内外部两个角度系统阐明了如何强化企业道德。他指出,企业道德受

到企业内外部因素的影响,社会投资决策施加外部影响,而管理价值观提供内部动力。他从第一方执行官与第三方投资者的角度,提出企业如何具体操作道德的 Vision- Principle- Benchmark- Measure 框架,主张企业在经营运作中应该制度化道德,并为这种制度化负责。他还指出要引导企业伦理地行动:从外部视角看,需要社会投资者以企业监督者的姿态出现,他们的投资基准和衡量准则构成企业行为的外部尺度;而内部视角与组织变革和决策有着更为紧密的关系,企业领导行为几乎决定着企业伦理行为的自我评定。确保企业道德的系统条件包括外部市场体系、法律、政府的规制体系,社会基础和内部报酬、激励机制以及权力结构系统。寻求使道德具有可操作性的基准同时就是寻求一种“体系”,任何体系都包括第三方社会过滤系统和第一方自我评定系统,这些引导企业伦理地行动。

#### (二) 中国企业道德风险治理的相关研究与分析

Ip(2003)从员工、顾客、供应商、分销商、社会和政府五个方面对中国双星公司的企业道德伦理绩效进行了员工感知调查,得出成功公司的特征:无论企业性质都无一例外地强调共同价值观;高度的价值一致性和共同愿景;伦理型的工作环境和 workplace;强大的道德领导者;公司文化和企业伦理对重要的组织资产有正面效应。更进一步,他将该研究与 Ip (2002)对中国民营企业的研究结果进行比较,得出伦理绩效好的中国公司的共性:员工之间有共同愿景和价值观;CEO 具有崇高的道德品质;企业有宽松的伦理环境;都关注员工、顾客、社区和社会的利益;都具有持续激励员工的道德型领导。陈迅和韩亚琴(2005)则提出企业社会责任分级模型,主张企业结合自身发展状况,分析所面临的社会责任方面的主要问题,确定自己应特别重视履行的社会责任。他们强调企业家社会责任意识决定了一个企业履行社会责任的程度。鞠芳辉、谢子远、宝贡敏(2005)则提出最终可以从经济、制度两方面促使企业道德地行动。他们指出消费者企业社会责任教育、企业社会责任信息的披露是影响消费者选择、促使企业改善社会责任绩效的有效途径。利益相关者的压力通过有效的机制转化为消费者的货币选票,能够进而成为企业提高社会责任绩效的内在动因。

而中国企业道德风险方面的实证分析是最近才出现的新动向。张翼和马光(2005)对“中国的公司治理和公司丑闻之间的关系”进行了实证研究,该研究弥补了国内对企业道德实证研究的空白,但由于是初步尝试,也就不可避免存在某些不完善的地方,笔者认为这表现在两个方面:样本处理事先预置年度上市公司发生丑闻的比例是 50%;未涉及声誉机制。对“荣誉”的珍视是道德发挥作用的机制,研究公司丑闻声誉机制的探讨不可或缺。随后陈国进、林辉、王磊(2005)的研究在一定程度上弥补了上述缺陷,他们检验了公司治理和声誉机制对上市公司违法违规行为的约束作用,发现声誉机制的作用甚

微,而公司业绩指标与上市公司违法违规概率之间存在显著负相关关系。笔者认为他们的研究存在的缺陷是,在其检验模型中缺少对于中国上市公司来说最为根本的要素——政府行为及其公司所处环境的探讨,即其探讨脱离了中国特殊的制度背景,如中国的政府干预程度、法治水平及社会信用基础等。

#### 四、总结性评述

##### (一) 假设之争的评述

企业伦理研究的任务是分析企业实践领域出现的重大问题的伦理维度,为这些问题所引起的道德悖论的解决创造一种对话的平台,从而为赢得相应的社会共识提供伦理上的理论支持。先前对于企业道德概念是否合理存在长期的分歧,主要集中在:(1)企业是否能成为承担道德责任、具有“人格”特征的主体;(2)道德能否成为企业的内在追求。对于这两个问题的回答构成企业伦理研究的基本假设。前种研究通常陷入用企业成员个人美德代替企业道德的危险。而对后一层面的论争通常要么陷入企业泛道德化,对企业承担社会责任的预期陷入不现实的境地,要么假定企业是道德无涉的,认定企业的社会责任就是增加利润。这类争论实质是在企业组织背景下企业能不能作为道德分析单位的争论,是企业假设之争,先前的研究没有从构成企业道德概念的以上两个方面进行系统探讨。

对第一个问题,笔者认为企业道德概念可以借鉴美国法学中的公司人格理论,该理论是把法律概念引入公司填补公司法律思想空白的有力工具;对第二个问题则可以借鉴企业公民理论,企业公民本身就包含了企业享有社会权力和承担社会责任,这一理论基于组织外部、组织内部、组织之间的多重影响因素,在个人价值观、映像和偏好的形成过程中,实践者怎样感知和构建他们所理解的企业公民。同时也承认企业公民依赖于大量互动的制度条件,企业社会责任的消解需要在制度环境里得到反思。

企业是道德主体,企业道德概念的形成是“道德”、“公司人格理论”和“企业公民暗喻”三者有效整合的结果。从伦理学说史中我们可以得出,道德概念反映出社会建构性和行动主体的自主意志性,道德在于社会职责的履行、它与法律共同作用来约束不良行为,其发挥作用的机制主要是人们对其副产品“荣誉”的珍视,道德本身具有功利性,而且因为道德可以表示为知识的样式,道德教育和道德学习也是可行的。综上,笔者认为企业道德可以界定为企业在特定背景下有意识的、负责任的行动,尊重隐含的和外显的社会契约,这些社会契约用以预防、避免或纠正对企业利益相关者的伤害。企业责任的范畴是企业各个利益相关者之间进行协商从而达成一致的结果,也是公司应承担的所有合法合理期望。

不伦理行为则是推卸责任、违背社会契约的有意识行动,这通常导致伤害。这一概念反映出企业道德的如下特征:具有社会建构性和意志自主性,企

业道德行动一半存在于企业之外;企业必须承担超越利润最大化的义务,承担社会责任;企业道德是企业组织的道德价值观,可以教育和学习;企业道德作用的机理是“声誉建立”、“市场营销”、“知识获取以及企业关系”,很难把企业道德同具体的社会贡献、财务价值以及追求利润之间的关系割裂开来。企业道德的焦点是企业参与社会的形式和准则,关注企业的道德现实行动是监管道德有害行为的产物。从道德的角度来说,每个企业必须准确定位,确定它所能达到的任务层次,要履行哪些社会和环境责任。

##### (二) 风险源头的评述

企业道德制度上由企业外部环境怎样为它的社会责任和持续政策设立条件来决定。当出现障碍因素时,企业损害其他利益主体,企业道德风险出现。关于企业道德的研究表明企业道德不应只是个人道德的延伸。忽视或者蔑视存在制度环境对个体的约束,对其行动和决策的影响,只强调个人的伦理是危险的,也是不公平的,“竞争压力说、制度压力说、社会文化准则和利益相关者学说”的企业道德风险外生论观点是对企业外部环境对企业个体行为影响的系统归纳。而企业道德风险内生论的观点主要是围绕着企业经营运作的三个层面进行的,即考察企业道德意识与诚信氛围、企业内部组织和权力架构层面、企业实施层面——经理与员工的个人道德对于企业道德行为的影响。前人对企业道德风险内外部影响因素的探讨,为治理企业败德行为机制的提出提供切入点:竞争压力说突出企业道德与否行为与企业经济利润之间的联系;制度压力说强调企业道德与否行为与“公共秩序”和“私有秩序结构”之间的关系;社会文化准则学说阐述企业道德与否行为与企业遵循社会准则之间的关系;利益相关者学说体现了企业道德是与利益相关者互动协商的结果、企业道德是企业利益相关者良知的延伸的思想,突出企业道德地行动一方面会生成企业的声誉收益,另一方面可以减轻企业由于疏远核心利益相关者而导致的声誉毁损风险;企业道德与否行为在理论上也与企业意识、企业氛围、内部组织和权力架构及其经理人员和普通员工的道德品质存在一定的关系。但是,前人的研究没有在实证的基础上对内外部因素进行系统的考虑;也没有考虑这些因素共同作用于企业时,哪些因素对于企业道德风险的影响更为显著,因而其研究的结论难以具有普适意义。

##### (三) 风险治理的评述

形成企业道德风险治理机制是一项具有挑战性的活动,对这一复杂问题缺乏正式的研究,虽然对企业社会道德、道德风险的防治有着广泛讨论,但是缺少一致的、考虑周全的企业道德风险防范机制。笔者认为国内外与企业道德风险治理相关的研究大致可以归纳成完全由外部治理、经济法律规范、制度与政府、企业道德创新概念、内部组织和权力架构治理、道德审计和伦理反思、企业分类系统治理七个视角。对此问题最为系统的理论研究可能是 Goodpastef(2003)

的分类系统治理。国外对企业道德行为的理论研究虽然显著增加,但是这些研究很少针对制度转型期的中国企业如何治理企业道德风险,基于实证的这类系统研究几乎是一片空白。

笔者认为如果伦理问题妨碍企业发展,有必要在企业伦理的组织层面更加关注公司治理问题,即实现企业伦理与公司治理在企业实践层面的融合。从这层意义上说,伦理道德成为效率的决定要素,这时对市场体系的发展需要新的思维,对政府和市场的责任需要划定新的界限。而企业伦理道德又作为企业“引导性愿景”的要素,被引入企业文化中,这形成了企业的制度伦理道德——企业背景下个人伦理道德的共同效应与实践和经验的耦合。现实中冲突的企业哲学也必须借助企业伦理道德的交流过程来判定。总之企业伦理道德是微观和宏观要素,与单个企业以及经济结构和社会秩序有关。

然而如果不伴随目标、结构和过程的变革,伦理道德的作用将受到局限。即外部因素的引入不能彻底消除道德风险,组织自身还必须加强董事会的地位和责任,强化公司高层伦理承诺,确保适宜的充分控制以防止失误和其他类型的不诚实行为。从经济学角度来看,在衡量潜在伦理维度的选择时,企业成员无疑都会明智地选择利用机会的方法,这意味着当面对不适宜激励结构时,不伦理行为可能发生,这时企业应该专注于识别激励问题,管理注意力集中于激励问题的建构性方法;组织决策权、报酬结构、企业内绩效评价体系的安排有助于企业经理人员由此预测员工、顾客、供应商的潜在反映,不这样做可能会刺激个体与企业的博弈行为,导致意图美好的政策彻底失败;企业伦理行为形成的声誉是品牌资产的组成部分。从这层意义上,私有市场潜在地影响着伦理行为,通过增加组织成本从而最终增加违背伦理准则的个人的成本。企业作为外显的和内隐契约的集合需要从企业成员的伦理行为中赢得声誉,这时企业道德风险的治理转向企业本身。

笔者认为富兰克·H.奈特在特定情况下的推断或预测问题的方法能为“中国企业道德风险研究”提供整体思路,该方法集中于如下三个要素:我们面对的是什么事?什么样的环境决定它们的行为?根据这两组事实的知识有可能回答什么行为将会出现?在这里我们面对的是“企业道德”,接着是什么样的环境决定企业道德行为,根据这两组事实的知识就有可能预防企业不道德行为的发生或对其进行治理。因此中国企业道德风险的有效防范和治理需要论证和研究的相关主题是:(1)澄清“企业是道德主体”,论证企业与伦理道德能在企业实践层面进行结合,以明确企业道德风险研究的分析单位是企业;(2)融合理论规范和实证经验的方法,采用系统的研究方法论证企业道德风险是社会建构和企业自主共同作用的结果;(3)基于对中国企业的实证结果,寻找影响企业道德与否行为的企业内外部因素,并提

出中国企业道德风险的预警指标与治理机制。

#### 注释:

Bartlett,Dean,2003. "ManagementandBusinessEthics:A CritiqueandIntegrationofEthicalDecision-makingModels." *BritishJournalofManagement*,14,pp.223-235.

有责任者(accountability)指为了保持与合宜的道德行为标准相一致,行动者受到旨在从外部激发责任、判断外部监督、规制和惩罚机制的影响。负责任者(responsibility)指行动者能够自我反省、自我规制和自我激励从而适当调整以有责任地维持与适应道德行为准则。

Sison,AlejoJoseG.,2000. "IntegratedRiskManagement andGlobalBusinessEthics." *BusinessEthics:AEuropeanReview*, 4,pp.288-295.

Bartlett,A.andPreston,D.,2000. "CanEthicalBehavior ReallyExistinBusiness?" *JournalofBusinessEthics*,Vol.23, No.2 ,pp.199- 210.

Nagel,I.H.andSwenson,W.M.,1993. "TheFederal SentencingGuidelinesforCorporations:TheirDevelopment, TheoreticalUnderpinningsandSomeThoughtsaboutTheirFuture." *WashingtonUniversityLawQuarterly*,71,pp.205-258.

Simola,Sheldene,2005. "ConceptsofCareinOrganizational CrisisPrevention." *JournalofBusinessEthics*,62,pp.341-353.

Buren,Van,2005. "AnEmployee-centeredModelof CorporateSocialPerformance." *BusinessEthicsQuarterly*,Vol.15, No.4,pp.687-709.

[英]亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,中文版,下册,303页,北京,商务印书馆,1974。

#### 参考文献:

- 1.Carroll,ArchieB.,1997. "UnderstandingStakeholder Thinking." *BusinessEthics:AEuropeanReview*,Jan.,pp.46-51.
- 2.Carroll,ArchieB.,1998. "TheFourFacesofCorporate Citizenship." *BusinessandSocietyReview*,100/101,pp.1-7.
- 3.French,P.,1982. "CrowdsandCorporations." *American PhilosophicalQuarterly*,19,pp.271-277.
- 4.Garaa-Marza,Domingo,2005. "TrustandDialogue: TheoreticalApproachestoEthicsAuditing." *JournalofBusiness Ethics*,57,pp.209-219.
- 5.Goodpaster,KennethE.,2003. "SomeChallengesofSocial Screening." *JournalofBusinessEthics*,43,pp.239-246.
- 6.Haney,MitchellR.,2004. "CorporateLossofInnocencefor theSakeofAccountability." *JournalofSocialPhilosophy*, Vol.35 , No.3,pp.391-412.
- 7.Ip,Po-Keung,2003. "BusinessEthicsandAState-owned EnterpriseinChina." *BusinessEthics:AEuropeanReview*,1, pp.64- 77.
- 8.Lawford,Alison,2003. "CorporateConscience." *Exportwise*, Fall,pp.9.
- 9.Mahoney,L.S.andThorne,Linda,2005. "CorporateSocial ResponsibilityandLong-termCompensation:Evidencefrom Canada." *JournalofBusinessEthics*,57,pp.241-253.
- 10.Mander,Jerry,2001. "TheMythoftheCorporate Conscience." *CorporateMyth*,pp.56-63.
- 11.Matten,D.;Crane,A.andChapple,W.,2003. "Behind theMask:RevealingtheTrueFaceofCorporateCitizenship." *Journal ofBusinessEthics*,Vol.45,No.1/2,pp.109-120.
- 12.Morimoto,Risako;Ash,JohnandHope,Chris,2005. "CorporateSocialResponsibilityAudit:FromTheorytoPractice." *JournalofBusinessEthics*,62,pp.315-325.

(以下文献略)

(作者单位:上海水产大学经济管理学院 上海 200090)  
(责任编辑:彭爽)