

第一章

経営倫理研究における本研究の位置と意義

三 井 泉

1. はじめに一問題提起—

グローバルな企業活動が進展する今日、その不祥事の影響も世界的規模となっている。例えば、近年の自動車メーカーによる排出偽装問題や、医療・食品等をめぐる偽装や不当表示問題等、その影響は直接の消費者や地域をはるかに超えて、地球規模の問題へと拡大する危険性を孕んでいる。このような現状のもと、「企業倫理」(corporate ethics)「経営倫理」(business ethics)というテーマは、今や、実務界のみならず学界においても取り組むべき最重要課題の一つとなっている。

経営学におけるこのような問題は、最初には1970年代の公害問題への注目から「経営と社会」(business and society)あるいは「企業の社会的責任」(corporate social responsibility)という領域としてクローズアップされてきたものである。その後、1980年代には「企業倫理」「経営倫理」への注目が高まり、1990年代になるとエンロンやワールド・コム事件などを受けて「企業統治」(corporate governance)や「法令遵守」(compliance)への関心が高まった。さらに21世紀に入ってからは、地球規模での自然環境の破壊が進むにつれて、「持続可能性」(sustainability)あるいは「企業市民」(corporate citizenship)の問題へと関心が拡大されつつある。

以上のように、企業を取り巻く環境変化や時代的要請に伴って、その関心の具体的対象は異なってきたとはいえ、社会における企業の「善」「正しさ」「価値」「意義」とはどのようなことなのか、という意味での「倫理」の問題が問われ続けていることに疑いはない。しかも、現代の問題領域の複雑性を考えるならば、経営学のみで解決の糸口を探ることは難しい。そこで、本研究（「企業組織の倫理風土の測定基準に関する研究：測定尺度の開発に向けて」）は、「心理学（産業組織心理学）」「倫理学」「経営学」という学際的メンバーによる複合的観点から、この問題への接近を試みた。

本研究の対象は、上記のような「不正」「不祥事」「法令違反」などのように、「黒白の明白」な事象とは限らない。むしろ、その間にあり、必ずしも法律や企業ルールで罰せられない「グレイゾーン」を対象とするところに特徴がある。さらに、われわれの研究は、社会的制度や法律的存在としての「企業」というよりも、むしろ人々が協働する「組織」そのものを扱い、組織の風土と個人の倫理（道徳）との間の日々の「相互作用」を対象とするところに特徴がある。なぜならば、このような「日常」の道徳・倫理状況の中にこそ、上記のような大きな不祥事や不正にまで繋がっていく問題の芽が隠されていると思われ、この日常の積み重ね

が、個人の心理や組織風土に大きな影響を与えていると考えられるからである。本研究は、経営学・心理学・倫理学というメンバー各自の研究分野の特色を最大限に生かせるよう、各々の研究領域独自の視点を尊重するよう配慮した。しかし、特に今回の研究の目的から、基本的方法論は心理学的な手法を用いて調査を行った。また、その調査のフレームワークの作成については、倫理学（道徳発達論）の知見を活用した。本章の目的は、本研究の主題に入るための導入として、従来の経営倫理研究の流れの概略を示し、われわれの研究の位置づけと意義を示すことである。

2. 経営倫理研究の変遷と本研究の位置

2.1 経営倫理研究の萌芽：社会的責任論からの分岐

経営学における経営倫理研究は、先に述べたように、1970年代のアメリカにおける社会的責任論（CSR）の領域から始まり、1980年には学問領域として認められた。（De George, 1987）この分岐状況について、わが国の初期の代表的経営倫理研究者である高田馨は、著書『経営の倫理と責任』（1989）において、フレデリック（W. Frederic）、キャロル（A. Carroll）、エプスタイン（E. Epstein）らの諸説を取り上げて以下のように論じている。

高田によれば、フレデリックは1986年の論文において、CSRをCSR1（corporate social responsibility）CSR2（corporate social responsiveness）CSR3（corporate social rectitude）としており、従来の議論（CSR1とCSR2）ではまだ経営倫理（規範や価値）の問題が明示的ではなく、フレデリック自身の提唱するCSR3において初めて「道徳的正しさ」という倫理的視点が明示的に取り扱われると指摘している。ここでの「倫理」とは、「道徳」（morals）や「価値」（values）あるいは「規範」（norms）のことであるが、フレデリックは企業の「道徳的正しさ」を実現するためには、その前提にある社会一般の「倫理文化」—ここでは「人間の意識」「人間のコミュニティ」「人間の永続」に関わる規範」と「経営文化」（企業文化）—があることを指摘し、これらは相反する場合がありますと考えていた、という点に高田は着目している。（高田、1987：1-18）

高田によれば、フレデリック以前の1979年時点において、すでにキャロルはその社会的責任のモデルで経営倫理に着目していた。キャロルによる社会的責任の基本的定義は、①経済的責任（economic responsibilities）②法的責任（legal responsibilities）③倫理的責任（ethical responsibilities）④裁量的責任（discretionary responsibilities）の4つであるが、ここで挙げられる倫理的責任とは、法的責任を超えて社会成員から企業が期待されているものである。これに対して、高田は経営倫理が単に社会的責任にとどまるものではなく、道徳基準や価値基準を明示する必要があるとの見解を示している。（高田、1987：18-19）

さらに、高田は1987年にエプスタインが「経営倫理」「会社の社会的責任（responsibility）」「会社の社会的反応（responsiveness）」の3つの要素を包括するものとして「会社の社会的ポリシー過程」（Corporate Social Policy Process = CSPP）を捉え、これを企業の行動分析の有

用な枠組として提示した点に着目する。ここでの経営倫理とは、個人的及び組織的行動に関する価値に基づいた道徳的省察（moral reflection）」と選択であるとされ、この経営倫理が上記の社会的責任と社会的反応を貫いている、と高田は指摘する。高田の言葉によれば、ここでの経営倫理論は、「社会的責任論を価値前提論において補完し、社会的反応は社会的責任論を実践論において補完した」という。この意味で、上記のCSPPは社会的活動の過程そのものである、という。（高田、1987：22-25）

以上、高田の見解を通じてわかることは、社会的責任論における経営倫理への着目（あるいは社会的責任論からの分岐）は、社会的責任を企業の社会的圧力への応答のみならず、社会全体に浸透している道徳基準や価値基準まで配慮し、それを企業活動の価値前提として考えるべきである、という見方への転換であったということである。このことから必然的に、経営倫理研究は道徳基準の前提となる「規範倫理学」に依拠したものが主流になってきた、と考えることができよう。

2.2 経営倫理研究の典型的見解：規範倫理学の観点から

以上のような理由から、経営倫理学（あるいは企業倫理学）は経営学と倫理学の中間領域として発展してきており、「応用倫理学」の一領域として展開されることも多い。そのアプローチ方法も、経営学、哲学、法学などを包含している。また、テキストのタイトルを見ても「経営倫理」「企業倫理」「ビジネス倫理」「ビジネスエシックス」と多様化している。また、理論（倫理学・経営学・法学など）と経営実践（問題領域としての経営倫理）との混在もみられる。

倫理学領域からの代表的経営倫理研究者の梅津光弘は、『ビジネスの倫理学』の中で、上記のような状況をビジネス倫理の3つのレベルとして以下のように整理している。（梅津、2002：7-8）①理論としてのビジネス倫理（規範倫理学、倫理原則、倫理的理​​由付け）、②実践としてのビジネス倫理（意思決定、行為の制御、ケース討論）、③制度としてのビジネス倫理（企業内制度、民間支援制度、公的制度）である。それらの内容をやや詳細に示せば、①では「倫理的利己主義とリバータリアニズム」「功利主義と費用・便益分析」「義務論（カント）」「正義論（ロールズ）」、②では「従業員」「顧客」「地域社会」「国際ビジネス」の関連領域、③では企業制度としての「コーポレートガバナンス」「コンプライアンス」「ヴァリュー・シェアリング」等、民間支援制度として「自治的」「評価的」「市場的」「教育的」「広報的」「市民運動的」アプローチを、最後に公的支援制度として「立法」「行政」「司法」の各アプローチを含め、本書全体を通じてこれらを詳細に論じている。

また、経営学領域からの代表的な経営倫理研究者である高巖は、著書『ビジネスエシックス（企業倫理）』において、①哲学的アプローチ、②国際的アプローチ、③国家的アプローチの3つの枠組みを設定する。①では、その社会哲学的基盤として、「功利主義」「リバタリアニズム」「ニューリベラリズム」（以上、原子論的個人を基礎とする思想）と「コミュニティ

リアニズム」(個人の関係や紐帯を基礎とする思想)を取り上げ、それぞれの哲学にふさわしい企業像を提示する。また、②では、グローバルリスク(例えば「WTO協定」「反競争的行為」「海外腐敗行為」「人権侵害」など)の問題が論じられる。さらに③においては、「新たなコミュニタリアニズムの提唱」を基礎に、「産業とビジネス社会」「行政セクター」「市場セクター」「企業セクター」「人権侵害と紛争鉱物」等の状況が説明され、リバタリアニズムが支配的になったことによる問題状況を明らかにし、最後に新たなコミュニタリアニズムの実践としての「あるべき企業像」「インテグリティの重要性」が提唱される。

以上、学問的背景の異なる日本の代表的研究者によるテキストを比較し、そこにおける規範倫理学の内容とその役割を示した。それらの共通性を簡潔に述べるならば、いずれも理論のみならず実践を前提とした上で、道德基準としての何らかの「規範倫理」「社会哲学」が示され、その主張に照らして「あるべき企業像」や「制度」「行為」が示され、具体的なケースが検討されるというスタイルである。このような一定の「道德基準」や「あるべき価値」を議論の前提とする経営倫理研究に対し、プラグマティズムの観点から批判を展開したのが、以下に示すローゼンソール(S. Rosenthal)らの研究である。

2.3 経営倫理研究の近年の方法論的傾向：プラグマティズムの観点から

ローゼンソールとブックホルツ(A. Buchholz)は、『経営倫理学の新構築』(*Business Ethics: A Pragmatic Approach*, Oxford University Press, 2000.)の中で、従来の経営倫理学のテキストが、功利主義や正義論、カント倫理学やリバタリアニズムあるいは徳理論などからなる、ある種の「ごた混ぜ状態(ethical smorgasbord)」にあると表現した。そして、ある状況の中でどの理論を適用すべきか、ある問題に最適な理論はどのような基準で選ばれるのか、あるいは、ある理論の適用がまったく異なる方向の行為に帰結するときはわれわれはどうすればよいのか、などについて全く分かっていないことを指摘した。また、このことは、ある状況では特定の哲学に立ち、別の状況下では別の哲学に立ちうる、ということが可能(道德的多元主義)であるということを示唆しているという。そして、結局は道德的意思決定のための基盤は神秘的であり、哲学的解明の域外にとどまっている、と彼らは主張した。(ローゼンソール & ブックホルツ, 2001: 3-7)

ローゼンソールらは、「いついかなる状況にも適合する普遍的価値が存在し、それに基礎づけられるような行動がありうる」、とする立場(基礎づけ主義)を批判し、「プラグマティズム」哲学の立場から価値を理解する必要があると主張した。彼らは、ミード(J. Mead)の自我論を援用して、個人が社会的な関係性の中で自我を形成するあり方を述べ、その背後にあるコミュニティにおいて諸個人の価値を折り合わせて、新たな価値を創発させる役割を果たしていることを示した。(ローゼンソール&ブックホルツ, 2001: 12-21)つまり、道德的価値もまたコミュニティの中で生成され続けるダイナミックな存在である、という考え方である。

さらに彼らは、従来の経営倫理学が「規範的なもの」(the normative)と「経験的なもの」(the empirical)を扱っており、規範的経営倫理学が主として哲学者や神学者の領域であったのに対し、経験的経営倫理学は、ビジネス・コンサルタントやビジネス・スクールの教授の領域とされてきたという。この前提には、言うまでもなく「事実と価値の分離」という科学論の根底にある固定観念が横たわっている、と筆者は考える。

しかしプラグマティズムの考え方に立てば、「事実と価値の分離」は、現実状況の中では固定的ではなく、それぞれの状況の中で「確定されていくもの」である。このような考え方は、初期のプラグマティズム哲学者のW. ジェイムズ (W. James) の「真理」観によく表れている。ジェイムズによれば、プラグマティストは次の質問を絶えず抱いている人々であるという。それは「ひとつの観念ないし信念が真であると認めると、その真であることから我々の現実生活においていかなる具体的な差異が生じてくるであろうか？その真理はいかに実現されるであろうか？信念が間違っている場合にえられる経験とどのような経験の異なりがでてくるであろうか、つづめていえば、経験界の通貨にしてその真理の現金価値はどれだけなのか？」(ジェイムズ, 1957: 146) つまり、プラグマティズムにとって真理(価値)は、経験とのかかわりの中で作られていく(価値あるものとなる)、と考えられている。ローゼンソールらもそのような立場から経営倫理に接近していくことを提唱していると筆者は考える。

ローゼンソールらは次のように言う。「道徳的行為が生じるコンテクスト的状況から離れてそれを適切に評価することはできない。これらのコンテクスト的状況は、人間としての人間経験を深化させることによって、と同時に、これらが明確になりその存在を持つところの歴史的並びに文化的コンテクストを深化させることによって形作られる、感じられた価値と価値評価との相互関連のネットワークを含む」。さらに彼らは次のようにいう。「社会科学は純粋に客観的ではありえないし、また倫理学は純粋に非経験的ではありえない」と。(ローゼンソール&ブックホルツ, 2001: 57-59)

以上のことを総合すると、規範倫理学を論拠としていた従来の経営倫理論には、その根底に「事実と価値の分離」という大前提があり、プラグマティズムの観点から見ると、それには限界があるということが理解できる。つまり、経営倫理の実際上の問題を考えるときには、その問題が生じてきた「全体状況のコンテクスト」を踏まえ、その中から新たな道徳的諸価値が「創発するプロセス」を理解する必要がある、ということなのである。

2.4 経営倫理研究の近年の対象領域と本研究の位置

2000年以降、経営倫理研究の取り扱う対象領域は大きく広がっている。ここでは、2012年に出版されたA. CraneとD. Matten編の論文集*New Direction in Business Ethics* (Vol. I~IV)の構成を紹介し、われわれの研究の位置づけを示すことにする。

Vol. I 経営倫理の国際的展望

- 第1部 グローバルコンテキストにおける経営倫理
- 第2部 国別および異文化コンテキストにおける経営倫理
- 第3部 経営倫理と諸宗教
- 第4部 貧困統治のコンテキストからの挑戦
- Vol. II 新たな理論的方向性
 - 第1部 道德想像力 (imagination) の理論とプラグマティズム
 - 第2部 実践と徳の経営倫理
 - 第3部 批判的, ポストモダンの観点
 - 第4部 経営倫理の政治的および契約的理論
- Vol. III 行動的経営倫理
 - 第1部 倫理的意思決定の基本的モデル
 - 第2部 倫理的意識, 選択, 委任 (engagement)
 - 第3部 経営倫理に対する個人レベルの影響
 - 第4部 倫理行動の形成に対する組織コンテキストの役割
 - 第5部 報酬, 制裁, 同僚の影響
 - 第6部 倫理的意思決定への文化横断的アプローチ
 - 第7部 行動倫理への生態学的観点
- Vol. IV 経営倫理の管理 (managing)
 - 第1部 倫理的リーダーシップ
 - 第2部 倫理とコンプライアンスプログラム
 - 第3部 ステイクホルダー関係の管理
 - 第4部 行為準則 (codes of conduct)
 - 第5部 リスクマネジメントと倫理監査
 - 第6部 倫理とコーポレートガバナンス
 - 第7部 グローバルサプライチェーンにおける倫理の管理

以上がこのシリーズの大まかな構成であるが、これを見ると方法論の多様性ととも、対象領域がかなり拡大していることが理解できる。また、1970年代には社会的責任論の中から登場した経営倫理研究であったが、もはや社会的責任論との関連性はタイトルには反映されていない。われわれの研究領域は、このシリーズのVol. III「行動的経営倫理」の中の第4部「倫理的行動形成における組織コンテキストの役割」に位置づけられるものである。事実、この第4部には本研究で尺度測定の基本作成の際の基礎としたヴィクター&カレン (B. Victor & J. B. Cullen, 1988) の論文も含まれている。

3. 本研究の目的・方法・成果

本研究の目的は、組織の倫理風土—従業員たちの倫理規定や慣習についての共通認識—と

個人の倫理行動の関連性について、コールバーグ (L. Kohlberg, 1968) の道徳発達理論とヴィクター&カレン (以下 V&C) の倫理風土研究のフレームワークに依拠して作成された独自の枠組みで調査し、その結果を踏まえて倫理風土の測定基準を開発することである。この調査そのものについては、後の章で櫻井研司により詳述されるが、簡潔に整理すると次のようになる。

コールバーグによれば、道徳発達段階は「前慣習ステージ」(利己主義)「慣習ステージ」(社会集団への同調、社会秩序の遵守)「脱慣習ステージ」(公平、博愛、平等、正義などの普遍的倫理)の3段階に分かれており、この順番で段階的に発達していくとされた。この見解に対して数多くの批判的見解が提示されたが、後の章で根村直美が指摘しているように、とりわけ、その順序性や規範性多くの疑問が寄せられた。それらを排除することにより、3つのステージの同時存在を認め、それぞれのステージの個人の状況を説明する概念として再構成したのがV&Cである。

彼らは倫理風土を「利益 (egoism)」「善行 (benevolence)」「原理 (principle)」の3つの倫理基準 (ethical criteria) と「個人」「組織」「社会」という3つの対象枠組 (frame of reference) からなる9つの基準で捉えることを提唱した。本研究では、これらの9つの基準—個人の利益、組織の利益、産業的関与、思いやり、社会的善行、個人の原理、組織の原理、社会の原理—に基づき、質問を作成して3000名を対象にWEBによるアンケート調査を行い、最終的に残った983名を対象に分析を行った。以下、調査の概要を簡単に説明する。

このような研究は、海外では行われているものの日本においてはあまり例がなく、特に倫理風土の測定尺度に対する検討が行われていない。そこで、まずわが国の現状を考慮しながら各種の妥当性基準を満たす測定尺度を提案した(調査1)。次に、提案した尺度の構成概念妥当性を検討するとともに、提案尺度に基づく倫理風土と倫理行動との関係について予備的分析を行った(調査2)。

具体的な尺度は、V&C (1988) のECQ (Ethical Climate Questionnaire) とわれわれ独自の質問項目を加えた78項目の質問に対する回答スコア(6点評点)に基づく因子分析の因子として構成される。このアンケートの有効回答者983名のデータから、探索的因子分析を行い、最終的に57項目の回答スコアに基づく因子分析によって固有値が1より大きい因子が8つ析出された。V&Cの9分類と対応させると、「個人・善行」と「組織・善行」が分離されず一つの因子となっていたことを除けば、他の7つの因子はV&Cの分類と対応していることが確認できた。最終的に採用した質問項目が、倫理風土の特性を捉えているか否かの適切性については、「項目反応理論分析」を用いて確認した。さらに析出された因子を尺度とすることの妥当性を「確認的因子分析」によって確認し、問題がないことが確認された。

次に、提案した倫理風土尺度の構成概念妥当性の検討を行った。検討の方法としては、「法則定立ネットワーク分析」を用いた。さらに尺度の予測の有効性を検討するために増分妥当性に関する分析を行った。これらの検討は、提案尺度に基づく倫理風土と倫理行動との関係

について予備的分析にもなっている。この検討に当たり、具体的な倫理逸脱行為として、(1)職務逃避行為、(2)贈・収賄、(3)窃盗、(4)対人逸脱行為、(5)職場の暴力、(6)対顧客倫理逸脱行為、(7)保身の沈黙、の7つを取り上げた。さらに倫理風土と「従業員が認識する経営パフォーマンス」と「業務活動の有意義度」との関係も考察した。

最終的には、倫理風土と倫理逸脱行為、経営パフォーマンスや有意義度に関する次の12の仮説について検証を行った。

仮説1：個人の利益風土と倫理逸脱行為の間に正の関係がある

仮説2：組織の利益風土と従業員の経営パフォーマンス認識に正の関係がある

仮説3：組織の利益風土と倫理逸脱行為の間に正の関係がある

仮説4：社会の利益風土と対顧客倫理逸脱行為の間に負の関係がある

仮説5：社会の利益風土と有意味度の間に正の関係がある

仮説6：個人と組織の善行風土と倫理逸脱行為の間に負の関係がある

仮説7：個人と組織の善行風土と経営パフォーマンス認識に正の関係がある

仮説8：社会の善行風土と対顧客倫理逸脱行為の間に負の関係がある

仮説9：社会の善行風土と有意味度の間に正の関係がある

仮説10：個人の原理風土と倫理逸脱行為の間に負の関係がある

仮説11：組織の原理風土と倫理逸脱行為の間に負の関係がある

仮説12：社会の原理風土と倫理逸脱行為の間に負の関係がある

さらに、先のアンケートの回答者に追跡調査を行い、7つの倫理逸脱行為に関する質問項目および経営パフォーマンスや有意義度に関する質問項目についての調査を行った。ここで751名の回答者のデータと先のアンケートから構成された倫理風土尺度を用い、相関分析を行ったところ、12の仮説のうち仮説2と仮説11の一部を除いて支持されるという結果が得られた。

増分妥当性分析においては、個人や組織の倫理風土の増分が倫理逸脱行為の多寡に影響することが確認できたのに対し、社会の利益風土、善行風土、原理風土のそれぞれ増分が倫理逸脱行為の多寡に与える影響は認められなかった。

以上の結果より、本研究で提案した倫理風土尺度は、構成概念妥当性を相当程度満たしているものと結論付けることができた。また、先行研究では組織の倫理制度やそれを推進する取り組みが倫理逸脱行為を抑制することが主張されている。本研究ではこれらの関係についても分析を行ったが、残念ながら統計的に有意な結果は得られなかった。

4. おわりに—経営倫理研究における本研究の特色と意義

以上、経営倫理研究の領域における本研究の位置づけを示した上で、その目的、方法、成果について検討した。前述のように本研究は、経営倫理を従来の研究のような規範倫理学の枠組み内でとらえるのではなく、倫理学と心理学の先行研究に基づきながら倫理風土の測定

尺度を作成しようと試みたものである。倫理尺度の作成に関しては、コールバーグの発達心理学に依拠しながらも、規範的道德論に依拠した道德発展論に陥ることなく、道德的多元主義への道を拓いたヴィクター&カレンの枠組を採用した。これは、経営倫理学研究の近年の傾向であるプラグマティズムの議論とも通じる部分であり、その意味で、本研究は方法論的な新規性を有していると言えよう。

また、751名に対して行ったWEBアンケートの結果から析出した倫理風土尺度は8因子から構成され、問題とした倫理逸脱行為との関係性が認められた。予備的分析の結果を簡潔に整理すると、(1)「個人の利益」を示す倫理風土が強い企業ほど倫理逸脱行為が起りやすい。(2)「個人と組織の善行」(言い換えるならば「思いやり」)を示す倫理風土が強い企業ほど、倫理逸脱行為が起りにくい。(3)「個人と企業の善行」を示す倫理風土が強い企業ほど、従業員が経営パフォーマンスを高く認識する。(4)「組織の原理」が強い企業ほど、倫理逸脱行為が起りにくい、という4点に集約できる。さらに企業倫理風土尺度は、企業の公式な倫理制度の有無やその取り組みの程度に比べて、倫理逸脱行為を予測するのに有効な指標となっていることが確認できた。

これらの結果のみから、実践的に有効な組織倫理尺度を最終的に確定することには無理があるが、上記の結果を踏まえるならば、倫理逸脱行為を予測するためのいくつかの要因は予測することができるように思われる。特に、企業の公式な倫理制度の有無やその取り組み(教育制度など)の程度に比べて、組織倫理風土尺度が倫理逸脱行為を予測するのに有効な尺度となっているという結果を踏まえるなら、今後は、経営理念の有効性なども含めた研究の展開が期待できる。この点は今後の課題である。

以上、この研究には方法論的ならびに実践的観点から意義があり、今後の展開可能性を含めた有効な成果が得られたということができよう。

参考文献

- 梅津弘光(2002)『ビジネスの倫理学』丸善。
- 佐野安仁・吉田謙二編(1993)『コールバーグ理論の基底』世界思想社。
- 高巖(2013)『ビジネス・エシックス [企業倫理]』日本経済新聞出版社。
- 高田馨(1989)『経営の倫理と責任』千倉書房。
- 田中朋弘・柘植尚則編(2004)『ビジネス倫理学—哲学的アプローチ—』ナカニシヤ出版。
- 田中朋弘(2012)『文脈としての規範倫理学』ナカニシヤ出版。
- スチュアート, D. (翻訳)(2001)『企業倫理』企業倫理研究グループ(代表:中村瑞穂)訳。
- ジェイムズ, W. (翻訳)(1957)『プラグマティズム』梶田啓三郎訳, 岩波書店。
- ローゼンソール, S. B./ブックホルツ, R. A. (翻訳)(2001)『経営倫理学の新構想—プラグマティズムからの提言—』岩田浩・石田秀雄・藤井一弘訳, 文眞堂。
- Carroll, A. B. (1979) "A Three- Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance," *Academy of Management Review*, Vol.4, No.4, pp.497-505.
- Crane, A. and Matten, D. (2012) *New Directions in Business Ethics*, Vol. I-IV. London: Sage.
- De George, R. T. (1986) *Business Ethics*, 2nd ed, New York: Macmillan.

- Epstein, E. M. (1987) "The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness", *California Management Review*, Vol.29. No.3, pp.99-114.
- Frederick, W. C. (1986) "Toward CSR3: Why Ethical Analysis is Indispensable and Unavoidable in Corporate Affairs," *California Management Review*, Vol.28, No.2, pp.126-141.
- Johnson, C. E. (2016) *Organizational Ethics; A Practical Approach*, 3rd ed, Thousand Oaks, California: Sage.
- Kohlberg, L. (1981) *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice*, Vol.1, San Francisco, CA: Harper & Row.
- Victor, B., and Cullen, J. B. (1988) "The organizational bases of ethical work climates," *Administrative Science Quarterly*, Vol.33, No.1, pp.101-125.