

南台人文社會學報 2015 年 11 月

第十四期 頁 141-166

## 論中華文化倫理中之權力關係與距離

林欣宜\*

### 摘要

本倫理是中華文化的核心價值之一，規範相關群體間的人際關係與言行，是維護社群和諧發展的基礎。「倫理」不僅是人倫關係應遵循的道理與準則，實質中亦隱含著社會群體間的階級權力關係。

每一階段歷史的社會發展不同，對倫理實踐的要求也不一，其社群成員間的權力關係也有差異。當社群組織成員間存有權力差距時，即表示其權力關係是不平等的。權力距離大之文化，其社群成員間的階級明顯，反之，社群間的關係較為平等。

本文擬以權力距離為主軸，剖析傳統儒家倫理思想所隱含之權力關係與距離，如家庭、學校、職場等社群成員間之權力關係與距離。

**關鍵詞：**儒家倫理、中華文化、社群關係、權力距離

---

\*林欣宜，國立高雄第一科技大學應用德語系教授

電子信箱：xyl@nkfust.edu.tw

收稿日期：2015 年 01 月 15 日；修改日期：2015 年 08 月 20 日；接受日期：2015 年 11 月 30 日

*STUST Journal of Humanities and Social Sciences, November 2015*

*No. 14 pp.141-166*

## **Power Distance in the Ethics of Chinese Culture**

*Hsin-Yi Lin\**

### **Abstract**

*Ethics, one of the core values of Chinese culture, regulates interpersonal relationships among groups, as well as people's words and deeds. It is often recognized as the foundation upon which the harmonious development of a community can take place. Ethics refers only to principles and guidelines that should be followed in human relationships, but also has implications for class and power relations between social groups.*

*Power distance in different cultures takes different forms, as a result of differences in historical development. When power distance exists between cultural community members, it can be inferred that power relations are not equal. In cultures with large power distances, the distinctions between social classes in the community are quite obvious. In contrast, in cultures with smaller power distances, there is more equality in relationships between community members.*

*This article addresses the theme of ethics within the theoretical framework of power distance. It also explores diverse forms of power distance that are implicit in the ethics of Chinese culture, and are demonstrated through the power relationships and distance between community members in settings such as families, schools, and workplaces.*

***Keywords: Confucian ethics, Chinese culture, social relations, power distance***

---

\*Hsin-Yi Lin, Professor, Department of German, National Kaohsiung First University of Science and Technology

E-mail: xyl@nkfust.edu.tw

Manuscript received: Jan. 15, 2015; Modified: Aug. 20, 2015; Accepted: Nov. 30, 2015

## 壹、前言

從古至今，倫理一直是中華文化各社群組織所重視之人倫道理，是中華文化的核心價值。倫理規範人與人之間的行為與人際關係的處理，也是維持社會秩序、和諧的基礎。從社會最核心之組織「家庭」，以至其他各組織機構，均可看到對倫理的要求，如家庭倫理、職場倫理、校園倫理等。

倫理除了規範各社群組織成員的行為，以及作為處理人際關係應遵循的準則外，亦包含對個人道德修養的要求。倫理規範組織成員的行為以及人際關係之時，也發展出社群成員間不對等的權力與階級關係，如家庭中之父母與子女、學校之老師與學生等。

倫理對人與人之間的行為規範並非明文規定之人倫道理，常與之相提並論的是道德，如同法律，具有規範人類行為以及維護社會秩序的功能，但三者間不盡相同，各具獨特性。

本文將先對「倫理」一詞定義，並探討儒家的倫理思想與實踐要求，再分析傳統倫理在「家庭倫理」、「學校倫理」與「工作/職場倫理」中所隱含的權力關係與距離。因社會文化的變遷而對傳統倫理產生的衝擊與影響將不在此文中探討。

## 貳、倫理、道德與法律

就功能而言，倫理、道德與法律三者之功能大同小異，都是規範人的行為，以及人與人、人與社會，甚至人與自然間關係的準則，但其定義與制約力則有不同。

「倫理」一詞泛指人群關係的行為準則，包含三個內涵，分別是：「1. 人倫，即人際關係【...】2. 人倫之理，即人際關係的原理、原則，3. 倫與分，即主體在倫理關係中的地位及應當遵循的行為規範。」（樊和平，

成中英，1995，頁 7) 倫理之存在非明文制訂，亦非具有強制性，是由歷史文化的演進與傳承產生，而成為一種對內在良知及外在行為具約制力的準則，是屬於自律性的規範。因此，若違反倫理規範，亦無一定的懲戒標準，多為良心與輿論的譴責，或是主體自行的制裁。以家庭為例，家庭倫理規範父母應對子女教養、慈愛，子女應對父母尊敬、服從、孝順，若其中主體違反其應有的行為規範，則可能受到社會輿論的譴責制裁，或是主體，如父母對不服從或不尊重長輩的子女施以個人認定的懲戒，例如責罵或體罰，是為主觀性之制裁，嚴重者會訴諸法律予以制裁，如子女棄養父母，父母得以依法提告。

「道德」是為個體對自我人格的規範與實踐，亦稱之為「現實倫理」，是「個體在生活行為中對人倫的遵從與對準則的服從」，是倫理的延伸。(樊和平，成中英，1995，頁 8) 其約束力如同「倫理」，非明文規定，違反道德即對個人內在人格與行為價值的否定，其所受到的制裁仍以良心與輿論制裁為主。道德標準亦無形於文的依據，如同「倫理」，是在歷史文化的進程中，為達到社會和諧發展而產生，且為社會群體所共同接受與認定之個體行為規範。「倫理」與「道德」之差別在於：

倫理是就人類社會中人際關係的內在秩序而言的，道德則就個人體現倫理規範的主體與精神意義而言；倫理側重社會秩序的規範，而道德則側重個人意志的選擇。固然就具體行為及其目標著眼，兩者不必有根本差異，單就個人與社會的相互關係而言，倫理與道德可視為代表社會化與個體化兩個不同的過程：道德可視為社會倫理的個體化與人格化，而倫理則可視為個體道德的社會化與共識化。(樊和平，成中英，1995，頁 3)

簡言之，「倫理」乃以群體間或人際關係之人倫精神為重，「道德」則強調個人之人格精神。

在民主法治的國家，法律是用以維護社會公平正義、保障人身安全

及維持社會秩序的規範，是由國家機構經由一定程序制訂而公佈，是屬於他律性的規範，其約束的乃是人的外在行為。因此，若違法，則依其輕重，經一定程序依法予以懲罰，具有強制性。受到法律制裁者，不一定會受到良心的譴責，其所犯之行為也未必是不道德之行為，亦即，法律所禁止之行為不一定是不道德的行為，而不違法的行為也不一定就是合乎道德的行為，兩者之間的規範、認定與制裁方式不同。舉例而言，某人與其朋友之妻發生婚外情未被發現，就法律層面而言，因未被舉發、未訴諸法律，故不違法，也不會受到法律制裁，但就人倫道德層面而言，此人之行為不僅違反倫常，亦不合乎道德，所謂「朋友妻，不可欺」，因此會受到輿論的譴責。

### 參、權力距離

「權力距離」一詞最先是由荷蘭社會心理學者毛克·穆德爾（Mauk Mulder）於1976年在其著作“Reduction of power differences in practice. The Power Distance reduction theory and its applications”所提出，是指上司與下屬之間的權力差距。此一概念後由荷蘭學者吉爾·霍夫史狄德（Geert Hofstede）加以擴大延伸。

為研究各國之文化差異，霍夫史狄德分別於1968年及1972年針對IBM於世界各分公司各部門的員工<sup>1</sup>，就職場上的「價值系統」做了116,000份問卷調查，並從問卷結果中歸納出四個文化面向，分別是「權力距離」<sup>2</sup>、

<sup>1</sup> 霍夫史狄德於1968年所執行的問卷調查只在40國IBM的分公司進行，1972年的研究調查則在50個國家及3個地區進行。自東西歐冷戰結束後，世界局勢隨之改變，各國之政治、經濟與社會結構等亦產生變化。有鑑於此，霍夫史狄德再就之前的研究作更廣泛的研究、分析與更新，並於2001年發表最新的研究結果。新研究是舊研究的補充，主要針對舊研究中所沒有的21個國家的文化價值的研究，這些國家多為過去的共產國家，其中包括中國、蘇俄等。舊研究結果中的50個國家3個地區的文化指數值在新研究結果中並無改變。因加入21個國家的研究結果，故在排序上有改變。

<sup>2</sup> 依霍夫史狄德之解釋，「權力距離」為：「一個國家的機構或組織內較不具權力的成員對權力不均的期待與可以接受的尺度」。（Hofstede，2006，頁59）

「集體主義與個人主義」、「陰柔與陽剛」以及「避免不確定性」<sup>3</sup>，並以此四個文化面向作為各文化差異之指標<sup>4</sup>。根據其研究結果，各文化之「權力距離」如表一所示；指數越高者，表權力距離越大，反之則越小。台灣、中國、香港及其他以華人為主或受中華文化影響之國家，如新加坡、韓國及日本，其權力距離在表一的排列偏中上，顯示其權力距離較大<sup>5</sup>。

「權力距離」通常是由較不具權力的成員之價值態度來解讀，其中代表著「權威」與「服從」，權力較大者，其社會地位也較高，享有一定不成文的「特權」，相對的，權力較小者，社會地位較低，其服從性較大，也較難實現與彰顯自我。此與亞藍·費斯克（Alan Fiske）的「權威排序」（Authority Ranking）相近。在其所論的四種人際關係中<sup>6</sup>，「權威排序」是一種不對等的關係。在此關係中，高權力者通常被認為是傑出、有智慧的，掌控多數的人、事、物，主導一切，而低權力者對高權力者多表恭敬、忠誠與服從，相對可以從高權力者獲得保護、協助與支持。（Fiske，

<sup>3</sup> 除此四個文化面向之外，霍夫史狄德依據邁克·伯恩（Michael Bonds）針對中國文化之儒家價值所做之研究結果，提出第五個文化面向，即「長期導向」與「短期導向」：「長期導向」是指對道德的維護，以未來成就為依歸，「短期導向」則是指對過去與現在價值的維護，強調的是過去與未來。（Hofstede, 2006, 頁 292-293）

<sup>4</sup> 曾有學者對霍夫史狄德的研究結果提出質疑，認為其研究離現今已久，在國際政治局勢不變，以及各國政經、社會與科技不斷發展之情況下，其研究結果是否仍與事實相符。類似之質疑自可理解，但不可否認的是，屬於文化深層結構之價值觀、思維、信仰、行為與溝通模式等，是難以隨著政經、社會的發展而改變的，霍夫史狄德所提之四文化面向，正是屬於文化深層結構的層面，其研究雖久，但其研究結果大致仍與各文化的深層結構及事實相符，這也是為什麼，霍夫史狄德的研究結果至今一直仍是研究文化差異，以及跨文化溝通相關議題的學者所引用參考的重要文獻。

<sup>5</sup> 影響權力距離大小的因素很多，文化是一重要因素。雖不能以偏概全指稱，受儒家文化影響之國家，其權力距離一定大，但傳統儒家倫理強調禮名分，以及重視整體與和諧的觀念而形成群體間等序與權威落差，此也直接影響群體間的權力關係與距離，權威落差越大，權力距離也會越大，其不對等關係也會越明顯。而文化也並非是一成不變；當自我文化與異文化接觸越頻繁，其受影響的程度也越明顯。從表 1 的權力指數值來看，在所有受中華文化影響的國家中，台灣、日本及韓國的權力距離比中國及越南低，此可能因台灣、韓國及日本對外開放較早，以及受西方文化影響較早、較深有關。

<sup>6</sup> 費斯克將人類的關係分為四種，分別是共同分享（Communal Sharing）：社群成員間彼此是對等的，強調共同體，共享資源。權威排序（Authority Ranking）：社群成員間的關係是不對等、階級性的關係，高權力者主導一切。對等互惠（Equality Matching）：社群成員間的關係是平等的，成員間之權力、影響力與利益分配是均等的。市場計價（Market Pricing）：在此關係中，雙方是以比率或概率來衡量利害得失，並以此做為其考量互動的基準。

1991, 頁14) 黃光國在「人情與面子」一文中則以「資源支配者」及「請託者」來表示高權力與低權力者間的關係。在其定義中, 權力是: 「社會交往歷程中, 一方以社會道德的說服或群體的壓力加諸另一方, 使其改變態度、動機、或行為而表現順從的力量。」(黃光國, 1988, 頁10)

表 1

74 個國家與區域的權力距離指數值

COUNTRY/REGION	SCORE	RANK	COUNTRY/REGION	SCORE	RANK
Malaysia	104	1-2	Portugal	63	37-38
Slovakia	104	1-2	Belgium Flemish	61	39-40
Guatemala	95	3-4	Uruguay	61	39-40
Panama	95	3-4	Greece	60	41-42
Philippines	94	5	Korea(South)	60	41-42
Russia	93	6	Iran	58	43-44
Romania	90	7	Taiwan	58	43-44
Serbia	86	8	Czech Republic	57	45-46
Suriname	85	9	Spain	57	45-46
Mexico	81	10-11	Malta	56	47
Venezuela	81	10-11	Pakistan	55	48
Arab countries	80	12-14	Canada Québec	54	49-50
Bangladesh	80	12-14	Japan	54	49-50
China	80	12-14	Italy	50	51
Ecuador	78	15-16	Argentina	49	52-53
Indonesia	78	15-16	South Africa	49	52-53
India	77	17-18	Trinidad	47	54
West Africa	77	17-18	Hungary	46	55
Singapore	74	19	Jamaica	45	56
Croatia	73	20	Estonia	40	57-59
Slovenia	71	21	Luxembourg	40	57-59
Bulgaria	70	22-25	United States	40	57-59
Morocco	70	22-25	Canada total	39	60
Switzerland French	70	22-25	Netherlands	38	61
Vietnam	70	22-25	Australia	36	62
Brazil	69	26	Costa Rica	35	63-65
France	68	27-29	Germany	35	63-65
Hong Kong	68	27-29	Great Britain	35	63-65
Poland	68	27-29	Finland	33	66
Belgium Walloon	67	30-31	Norway	31	67-68
Colombia	67	30-31	Sweden	31	67-68
Salvador	66	32-33	Ireland	28	69
Turkey	66	32-33	Switzerland German	26	70
East Africa	64	34-36	New Zealand	22	71
Peru	64	34-36	Denmark	18	72

註: *Cultures and Organizations. Software of the Mind*, Hofstede, Geert & Hofstede, Gert Jan, 2005, New York: McGraw-Hill.

就權力關係而言，資源支配者通常也是權力較大者，擁有相當的社會地位、財富等社會資源及影響力，會依其個人與請託者之關係而決定分配其所擁有的資源給予請託者，請託者在獲得資源後，對資源支配者的回報，通常是感恩、敬重、遵從與順服。就交易法則而言，這種權力關係亦是一種社會交易的關係，雙方都有可能滿足對方或要求對方需求的資源。透過這種交易行為模式，兩者關係可取得平衡，(黃光國，1988，頁9-11)但其權力關係明顯是不平等的。資源支配者能給予的資源越多，越能凸顯其權力、影響力，請託者或受惠者對其之遵從與順服也越高，依賴也越大。從社群組織成員關係來看，安德魯·瓦爾德(Andrew Walder)認為，組織依賴關係越大，上級或資源分配者的權力與影響力也越大，上級與下屬間的權力差距便越大，是所謂的「制度化的權威文化」(Walder，1988，頁191)。

「權力」在社會學上又可稱之為「威權」，是一種規範上的概念，「它界定著一種某人有權要求其他人在社會關係中順從其指令的情況，因為發展出這種關係的集群價值及規範系統建立起這種權利並將之賦予利用該權利的人。」(Duverger，1997，頁154)由於這種對權威的服從不違背群體的規範與倫理價值制度，因此被認為是合法的。(Fiske，1991，頁14)然而此「法」並非法律所訂之法，而是社會規範及倫常制度所認定之法則。故權力大者為貫徹其意志而對權力小者施予命令之不對等行為，亦被視為合乎常理，如父母之於子女，老師之於學生。「權力的存在意味著一個集群的文化系統建立起正式的不平等關係，授予某些人(被稱為威權)指揮其他人的權利，並且強制後者去服從前者。」(Duverger，1997，頁157)霍夫史狄德在其研究中即明確指出，每一文化社會都存在著一定的權力不均與關係不平等。(Hofstede，2006，頁51-52)毛利司·杜維傑(Maurice Duverger)亦認為，「社會結構的第一要素是不平等。它以二種大不相同的形式出現：領導人或首領與團體成員之間的個人不平等以及階級或種性制度的社會不平等。」(Duverger，1997，頁145)社會越

不平等，權力距離越大，階級便越明顯，從屬關係也越明確。

每一文化社會之歷史發展與結構不同，故其社群成員間的權力關係也不一。我們不僅在社會最小的組織「家庭」可以看到權力在家庭成員間的分配情形，在學校、職場及其他組織機構，甚至在「國家」這個龐大的行政組織，也都可以看到其組織成員間的權力關係。家庭因為對個人成長、教育及人格發展有關鍵性的影響，因而被視為是所有社會組織結構的權力距離的根源，(Hofstede, 2006, 頁66) 父母與子女間的權力關係，無形間會移植到其他組織成員的關係上，如學校之老師與學生、職場之上司與下屬，甚或國家與百姓。權力距離大之國家多屬威權的社會結構，權力較集中，權力較小者對權力較大者的服從與依賴較大。家庭中之父母，職場中之上司，以及學校之老師，均屬權力較大者，亦是所謂的資源分配者，其權威相對於權力較小之請託者，如子女、下屬及學生，有相當程度之影響力，權力較小者通常會被要求對權力較大之資源分配者尊敬與順從，此種尊敬與順從，可能是發自內心，也可能是權威下表面上的行為，霍夫史狄德稱此關係為「絕對依賴」。權力距離小之國家，其文化社群成員間之關係較平等，父母之於子女、老師之於學生，或上司之於下屬，較無威權概念，每一個人均被視為一獨立的個體，彼此尊重，而非單向的要求，因此依賴性相對較小，霍夫史狄德稱此關係為「相對依賴」。(Hofstede, 2006, 頁58-59)

## 肆、傳統倫理隱含之權力關係與距離

中華文化歷史悠久，倫理是其主要的核心價值之一。因時代的變動、朝代的更迭，以及政治環境的改變，各時期有不同的倫理觀，其中又以先秦以及兩漢的儒家倫理觀對後世的影響最巨。

## 一、儒家倫理思想：五倫與三綱

儒家思想強調人與人、人與社會以及人與國家間的關係必須是和諧無爭，因此提倡人倫與道德的實踐，唯有如此，國家、社會才能穩定、永續發展。以孔子為首的先秦儒家倫理思想強調以「仁」為本，以「禮」為其實踐的基礎，「仁」與「禮」可謂是儒家倫理的核心價值，而「禮」的實踐是發自內心的、自然的。從「克己復禮為仁。一日克己復禮，天下歸仁焉。為仁由己，而由人乎哉？」（《論語·先進》）更可以明顯看出，孔子提出以「仁」做為人倫規範的根本，是一種自覺性、自律性的道德規範，個人依自己的名與分，發自內心去實踐「禮」的規範，盡自己的義務，也就是「君君，臣臣，父父，子子」（《論語·顏淵》）。「仁」又可解釋為二人關係，延伸其意，則為群體關係，而要維持群體的和諧，就必須以「仁德」的精神為本，以「禮」相待之，正是《禮記·中庸》篇所言：「仁者，人也，親親為大。義者，宜也，尊賢為大。親親之殺，尊賢之等，禮所生也」。此說明了，「禮」是為「仁義道德」的體現規範，藉由「禮」的實踐，使群體關係的成員能依其名與分而行其禮。而有「禮」便有「序」，便有階級之分，這也說明了「禮」是有等差的，也就是儒家的愛是有等差的，儒家的倫理是有等級之分的，這在當時的封建社會以及群雄並起的情況，「禮」的提倡有助於封建制度下血緣宗族關係的穩定，以及傳統王朝政治權力的鞏固。

孟子繼承孔子的倫理思想，從君臣、父子的人倫關係加以延伸，而提出君臣、父子、夫婦、兄弟、朋友「五倫」說，即「父子有親、君臣有義、夫婦有別、長幼有序、朋友有信」（《孟子·滕文公上》）。此五倫明確規範君臣、父子、夫婦、兄弟與朋友間的相互關係與義務，以及其應有的行為準則，亦即，君臣間要有禮義，君應對臣施以禮，臣應對君報以忠；父子間要相互親愛，父母應對子女慈愛，盡養育、教導之責，子女則應孝順父母，善盡奉養之責；夫婦間要內外有別，夫的言行應合乎義理，婦應順從先生；兄弟間要有尊卑之序，兄長應友愛弟妹，弟妹

應尊敬兄長；朋友間彼此要有誠信。此五種關係是相互、雙向的人倫關係，也就是所謂的「相對倫理」關係。但這種人倫義務並非是強制性的，而是儒家所強調，自覺性、自律性的道德行為，五倫「是將人與人的關係，方便分為五種，此說注重人生、社會和等差之愛的倫理說，並無傳統或正統禮教的權威性與束縛性。」<sup>7</sup> 正因為五倫不具強制性、約束性，所以就可能有「君不君，臣不臣，父不父，子不子」（《論語·顏淵》）的情形出現，當君、臣、父、子不依禮行事，不行其道，不盡其分，則家庭、社會可能變得紊亂失序，國家政治也可能因此而動盪不安。為使人倫道德能具體落實，以確實維護群體間的和諧，以及家族、社會、國家的安定，漢代董仲舒由孟子的五倫說提出「三綱」：「君為臣綱，父為子綱，夫為婦綱」（《春秋繁露·基義》）。三綱說使倫理綱紀化、政治化，其對中華文化禮教之影響最深，權力關係也最明顯<sup>8</sup>。三綱的倫理不再是自覺性、發自內心的道德行為，而是絕對、片面的要求，也就是，若君臣、父子、夫婦關係中的任何一方未守其分，未行其禮，未盡其道，另一方仍應恪遵其分，盡其道德責任與義務，亦即，「三綱說的本質在於要求君不君，臣不可以不臣；父不父，子不可以不子；夫不夫，婦不可以不婦。」<sup>9</sup> 三綱說使得倫常關係成為絕對、片面的義務與絕對倫理關係，上下、尊卑、主從的關係也變得更為明顯，相對的，其權力距離也更大。而三綱的絕對倫理綱紀，也成為漢代大一統帝國與封建社會制度安定秩序、鞏固高權力者的權力、權威以及政治統治的工具。

從儒家倫理視之，五倫與三綱都是強調禮名分，只是對倫理實踐的要求不同。「五倫」雖然是強調宗法等級秩序，但它是以君臣、父子等的互惠互動和在上者的率先垂範為前提（...），而「三綱」則使倫理關係

<sup>7</sup> 賀麟，〈五倫觀念的新檢討〉，

[http://ctl.scu.edu.tw/scutwebpub/website/DocUpload/CourseTeaching/74000043200810421249\\_1.doc](http://ctl.scu.edu.tw/scutwebpub/website/DocUpload/CourseTeaching/74000043200810421249_1.doc)

<sup>8</sup> 同上。

<sup>9</sup> 同上。

更加簡單化、直觀化，可以看到"三綱"是建立在"家長制"的絕對權威之下，並且得到皇權確認的。」<sup>10</sup> 由此亦可看出，五倫的關係雖是相互、對等的關係，但在實質中也是有等級的，而三綱更強化群體關係的等級與權威性。司馬光在其所著之《資治通鑑·周紀》中指出：「天子之職莫大於禮，禮莫大於分，分莫大於名。何謂禮？紀綱是也。何謂分？君臣是也。何謂名？公、侯、卿、大夫是也」，亦即，國家社會的穩定乃建立在人際間因禮名分的規範與實踐上，而這些規範也形成群體間的不平等關係，即吳稼祥所謂的「權威落差」：「一個政體或王朝有了禮名分，就有了權威落差。有了權威落差，社會才有秩序，政治才能穩定，王朝才能長壽；失去禮名分，就會失去權威落差，政治就將無序，社會便會動亂，王朝必將傾覆。」<sup>11</sup> 韋政通亦指出，中華文化是一個「傳統指導型的文化」，教人服從權威，是一個「依賴教化控制的社會」，重視名分、地位與禮教。（韋政通，1994，頁298-300）

雖然五倫的關係是雙向、自然的相對倫理關係，三綱是絕對、片面的絕對倫理關係，但其本質是相通的，都是強調整體、秩序與等級服從（樊和平/成中英，1995，頁204），以求得國家、社會與家庭的和諧與穩定發展。然而倫理規範下的和諧穩定並非建立在平等的基礎上。勇·梁與史蒂芬·坎胡柏（Yong Liang & Stefan Kamhuber）便明確指出：

傳統的和諧並非源自社會的平等。更確切的說，和諧意謂著社會秩序，也就是個人與社會結構的結合。只有人民謹守自己的社會角色時，這種和諧才會產生，並持續下去。因此，維持這種社會和諧的重點不在於溝通與協商的平等，而是人與人、階級與階級間的不同行為。根據不同的年齡、社會地位、知識水準、團體歸屬等因素，有不同的行為。（Liang &

<sup>10</sup> 王福祥，三綱五常，  
<http://www.dejiaohui.org/2011-05-31-07-46-36/9-2011-06-02-01-53-13/67-2011-06-02-07-15-20.html>

<sup>11</sup> 吳稼祥，〈權威落差與政治穩定〉，<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/supplem/essay/0512069.htm>

Kammhuber, 2003, 頁 173)

就群體與個體之關係而言，「和」對群體是「和諧」之意，對個體確有「順從」之實<sup>12</sup>。有服從就有權威，有權威便有權力，有上下、尊卑、等級之分，便可支使他人順從其意志，(林欣宜，2014，頁173) 權威與權力是建立在等級與服從的基礎上。當權威與權力集中在社會群體少數人身上時，即表示，社群成員間的關係是不平等的。

一般來說，中國文化裡是沒有『人格平等』的觀念，因此，不同的渠道化的人情—輩份、等級、內外層次—就形成了不同的特殊化的制約。在不平等的角色關係中，自然就會連人格也不平等，因此就會成為由上而下的制約關係。(孫隆基，1985，頁 167)

特別是在三綱的人倫規範下，人格的不平等更為顯著；當較具權威者不遵守人倫規範，不守其分時，較不具權威者仍被要求守其分，盡其人倫規範的義務，這種上對下的要求，不僅是關係的不對等，亦是權力的不均等，也是絕對倫理的體現。

## 二、倫理實踐的實質權力關係

五倫或三綱都是規範人際關係與生活行為的準則，也是做為國家社會群體穩定和諧的手段。而無論是五倫的相對倫理，或三綱的絕對倫理，都不可能單一存在於社群團體中，它們「既在歷史時期相互交織，又在不同歷史階段相互更替」。(聶文軍，2012，頁16) 東漢的家庭倫理便有這兩種型態，一是強調父子、夫婦間上下尊卑的絕對倫理關係，二是室家相敬如賓的雙向倫理關係。(閻鴻中，1999，頁47) 即使在現代社會中，

<sup>12</sup> 黃肇輝，〈從群我關係看台灣的民主政治〉，  
<http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/getfile?URN=etd-0807101-150900&filename=etd-0807101-150900.pdf>

相對倫理或絕對倫理也是並存的。聶文軍認為，在中國的傳統文化中，絕對倫理是較為彰顯的。(聶文軍，2012，頁16)

以下將就人倫關係中與個體最密切的家庭倫理、學校倫理以及職場倫理，來分析倫理規範下，家庭、學校與職場成員間實質之權力關係。

### (一) 家庭倫理

「家」是人類社會組織發展的根源，亦是個體人格發展最重要的教養所在，家庭對個人的教養及其影響，不僅顯現在個人人格發展上，其在家庭中所養成之人格、行為與思想，也會直接或間接的轉移到其後所接觸的社群或國家關係上。

在中華文化傳統中，「家」是個人最重要的原級團體，(黃光國，1988，頁14) 講求家族血緣、溫情與和諧，而家族血緣的維繫、溫情與和諧的維持，是建立在人倫關係的規範上，即所謂的家庭倫理，也是「血緣倫理」，強調「輩份」，講求「孝道」、「敬老」，是為中華文化的美德。《禮記·昏義》篇「男女有別，而後夫婦有義。夫婦有義，而後父子有親。父子有親，而後君臣有正」，以及《禮記·大學》篇的「齊家，治國，平天下」，都強調家庭對社會國家的影響與重要性，此亦說明了傳統家族宗法制度與社會政治制度的一體性，也是家庭倫理到社會政治倫理的延伸。

五倫的宗法制度首重父子的倫常關係，在相互關係上，父母對子女有教養、愛護的義務與責任，子女則需尊敬、聽從父母。當父母年老時，則需奉養、孝敬之。在「父慈、子孝」的人倫中，父母對子女的慈愛，以及子女對父母的孝順，是天經地義的相互關係，此正是《大學》所說：「為人子止於孝，為人父止於慈」，是相對的責任與義務，也就是相對倫理，各盡禮名分，相互尊重。然而在實質生活中，父母與子女的地位與關係是有等差的；《周易·家人卦》中「家人有嚴君焉，父母之謂也」，以及《三國志·司馬朗傳》「諸子雖冠成人，不命曰進不敢進，不命曰坐不敢坐，不指有所問不敢言，父子之間肅如也」都說明了父母的威嚴與

父子間上下尊卑的關係。《孟子·滕文公下》亦言：「不待父母之命，媒妁之言，鑽穴隙相隨，踰牆相從，則父母國人皆賤之」，此表示，子女應順從父母的婚姻安排，因為在家庭中，父母是「長」，是「天」，擁有家庭倫理賦予且被認同之權威與權力，不應違逆或越矩，若有違逆，就是對父母不敬、不孝，有違禮教與家庭倫理。即使現今子女的婚姻較少以父母之命或媒妁之言為主，但子女的婚姻對象還是需獲得父母的首肯，否則難以得到父母的支持與祝福。因此，在維持家庭和諧的前提下，即使子女多有不從、不願，在人倫規範、父（母）命難違之下，子女通常是遵從父母，不會有太多個人意見。而在傳統以孝為本的家庭人倫規範下，父母若言行不當或錯誤，或不安其分，不盡其道與義務，身為子女者仍應予以原諒，並克盡為人子女者應有的孝道與義務。社會上有些長久拋家棄子，未盡其為人父或為人母義務與責任者，在年老力衰後想回其原家庭，其子女仍原諒、接納他，正是源於「父不父，子不可以不子」的人倫觀念，也正是三綱中的「父為子綱」，是子對父片面的責任與義務，也是絕對家庭倫理的體現。

很顯然，父母與子女的關係是不平等的關係。倫常中父母的慈愛與溫情教養是帶有權威性的，而子女對父母的遵從，通常是傳統倫理規範下的結果。子女長時間在父母的照養、呵護與安排下形成對家、對父母的依賴，無形間也影響個人獨立自主的人格發展與自我實踐的能力。

儒家倫理除規範父子、夫婦間的倫理外，還包括對兄弟間倫理關係的規範。《禮記·禮運》篇中「父慈，子孝，兄良，弟悌，夫義，婦聽，長惠，幼順，君仁，臣忠，十者謂之人義」的「兄良，弟悌，長惠，幼順」即說明了兄弟間之倫常關係。五倫中兄弟姊妹的關係，除「長幼有序」的倫理規範外，更有「兄友，弟恭」中兄（姊）對弟（妹）的友愛以及弟（妹）對兄（姊）的恭敬，兄弟間雖是以「禮」相待，但對待方式不同，「兄愛而友，弟敬而順」《左傳·昭公二十六年》便是指兩者間

相互對待關係有別。而「長幼有序」的「序」，除了排序與秩序的意涵之外，亦如同「兄友，弟恭」中的「恭」，隱含著幼者對長者或弟（妹）對兄（姊）的遵從。有「序」便有所謂等級、尊卑、大小之分，便形成權力不對等關係。因此，越是年長者，年幼者對其尊敬與遵從便越高。有些傳統家庭對「長幼有序」的實踐更為徹底；在婚姻大事上，兄姊未婚，弟妹不可先論婚嫁。在「長者至上」的人倫中，兄姊之於弟妹的關係如同父母之於子女關係，也是權威的象徵。傳統中，「長兄如父」、「長姊如母」的觀念即說明了兄姊之於弟妹的地位可以如同父母，因此，弟妹對兄姊不僅要恭敬、服從，更要以兄姊為榜樣。（Hofstede, 2006, 頁66）長幼間關係與秩序的維護，是建立在幼者對長者的尊敬與服從基礎上，吳稼祥稱這種家庭權威結構為「血緣權威」，是天生的權威，必須遵循「長尊幼卑」及「親貴疏賤」的原則，難以改變<sup>13</sup>。

就五倫關係而言，父母與子女、兄姊與弟妹之間雖有相對等關係，但並非權力與地位的平等<sup>14</sup>，而是中國倫常精神中道德精神的平等，各守其分。（吳鼎，1986，頁116-117）因此杜維傑稱「家庭是一個不平等的模式」（Duverger, 1997, 頁149）子女或幼者對父母或長者的服從雖有助於維護家庭倫常關係的和諧，卻也容易導致個體的價值取向被牽制、自我意識的自覺性與自由意志被弱化，以及缺乏獨立自主的人格特性。

## （二）學校倫理

學校是另一個社會的縮影，也是家庭教育與個人人格養成的擴大與延伸所在，不同的是，家庭教育內容多為約定俗成、非明文規定的倫理道德、社會規範以及應對進退等生活禮儀，較為生活化、社會化，學校教育內容則是有一定教條成文的通識或專業知識，多為制度化、知識化

<sup>13</sup> 吳稼祥，〈權威落差與政治穩定〉。<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/supplem/essay/0512069.htm>

<sup>14</sup> 樊和平/成中英認為「平等」與「公平」是兩個不同的概念。「平等是西方文化的概念，它是以理性的民主意識為基礎的；公平則是中國文化的概念，它是以感情的、民之主的意識為前提的。平等是對自己固有權力的認同與追求，是積極能動的主體，而公平往往總是具有被動地等待另一主體出現的意味。」（樊和平，成中英，1995，頁103）。

的內容。個人在家庭裡所接觸、所學的內容會轉移到另一個社會群體中，而學校通常是個人繼家庭之後另一個接觸的社會群體。

中華文化的五倫中雖無「師生」一倫，但在傳統文化中，師生關係或學校倫理仍是人倫道德中極為重要的一部分。所謂「一日為師，終身為父」（《史記·仲尼弟子列傳》），曾經為自己師者，一生都應如父親般尊重之。學校倫理可視為是家庭倫理的延伸。

師者，傳道、授業、解惑，在傳統中享有崇高的社會地位；社會地位越高，所得到的敬重也越高。以學校主體成員而言，學生尊敬師長是人倫關係的基本法則。

儒家非常強調「尊師」，《禮記·學記》道：「是故君之所不臣於其臣者二：當其為尸則弗臣也，當其為師則弗臣也。大學之禮，雖詔於天子，無北面，所以尊師也」。《荀子·大略》篇也記載：「天地者，生之本也；先祖者，類之本也；君師者，治之本也」，「國將興，必貴師而尊傳，貴師而尊傳，則法度存」。荀子將教師的地位與天、地、父並列，更將之與國運興衰並提，賦予了教師極大的權威與地位。「尊」不僅是「尊敬」，更有「順從」的意涵，學生不僅要尊敬師長，更要遵從師長的教誨，因此，在此規範下，學生通常不會對老師的言行加以反駁或批判。又因老師具有權威與學識，其言論對學生具有相當的說服力與影響力，因此我們常聽到學生說：「我們老師說...」，以作為其言行準則或反駁他人的依據，這是對老師權威的服從，也是一種信任與尊敬。霍夫史狄德認為此種教育過程極為個人取向，老師如同印度教中的宗教導師“Guru”<sup>15</sup>，備受尊重，學習內容則被視為是老師個人的智慧傳授。（Hofstede，2006，頁69）

「君子之教喻也，道而弗牽，強而弗抑，開而弗達。」（《禮記·學記》）儒家雖然強調「尊師重道」，並賦予老師相當的權威，但並非是專

<sup>15</sup> “Guru”一詞源自梵文“Sanskrit”，在印度教中代表被神化的宗教導師，亦有「具影響力」或「令人崇敬」之意。

制式的權威，師生間的關係仍建立在以「禮」為基礎的和諧關係上，亦即，老師應盡其傳道、授業、解惑之責，而學生則應對老師尊敬，師生關係是相互、相對的。但由於老師具有相當的社會地位與權威，以及在老師與學生對此共同的認知下，學生對老師容易產生一種敬畏與學習依賴的心理，此種心理造成老師與學生之間的權力距離擴大。也因此，現實中，學生若對老師的言行、教學方法、內容、態度或評分方式不滿，因懼於老師的權威及成績評量權，多不敢直言表明，深怕惹惱老師而影響學習成績。

從五倫的關係視之，父母的角色在學校被老師取代，子女的身分變成學生，雖然社群組織、身分不同，但學校倫理對老師與學生間的關係與行為規範，與家庭倫理規範相近，其權力關係亦相似；老師如同父母，具權威，權力大，學生則如子女，權力小，對權力大者尊重、服從，依賴性高，兩者間的權力落差大，雖然有落差，卻是為雙方所認同、接受，因此，學校的師生關係可以和諧共處。

### （三）職場倫理

職場倫理是除了家庭倫理、學校倫理外，另一重要的人倫規範。職場倫理又稱為工作倫理，其中又分為主僕關係與職業倫理<sup>16</sup>。就人倫關係而言，職場倫理指的是主僕關係，而非講求職業道德與工作態度的職業倫理。

從五倫的觀點視之，職場中的「主僕關係」可廣義視為是五倫中「君臣」關係的延伸。五倫的「君臣」關係是「君惠臣忠」，是「君使臣以禮，臣事君以忠」（《論語·八佾》）的相互關係，化為現今職場倫理關係是，上司對下屬應待之以禮，下屬對上司應回之以忠誠。

如同「君臣」倫理，職場倫理也要求上司與下屬間均應遵守「禮名分」的規範，各盡其責、盡其道，關係才能和諧。但也因為「禮名分」

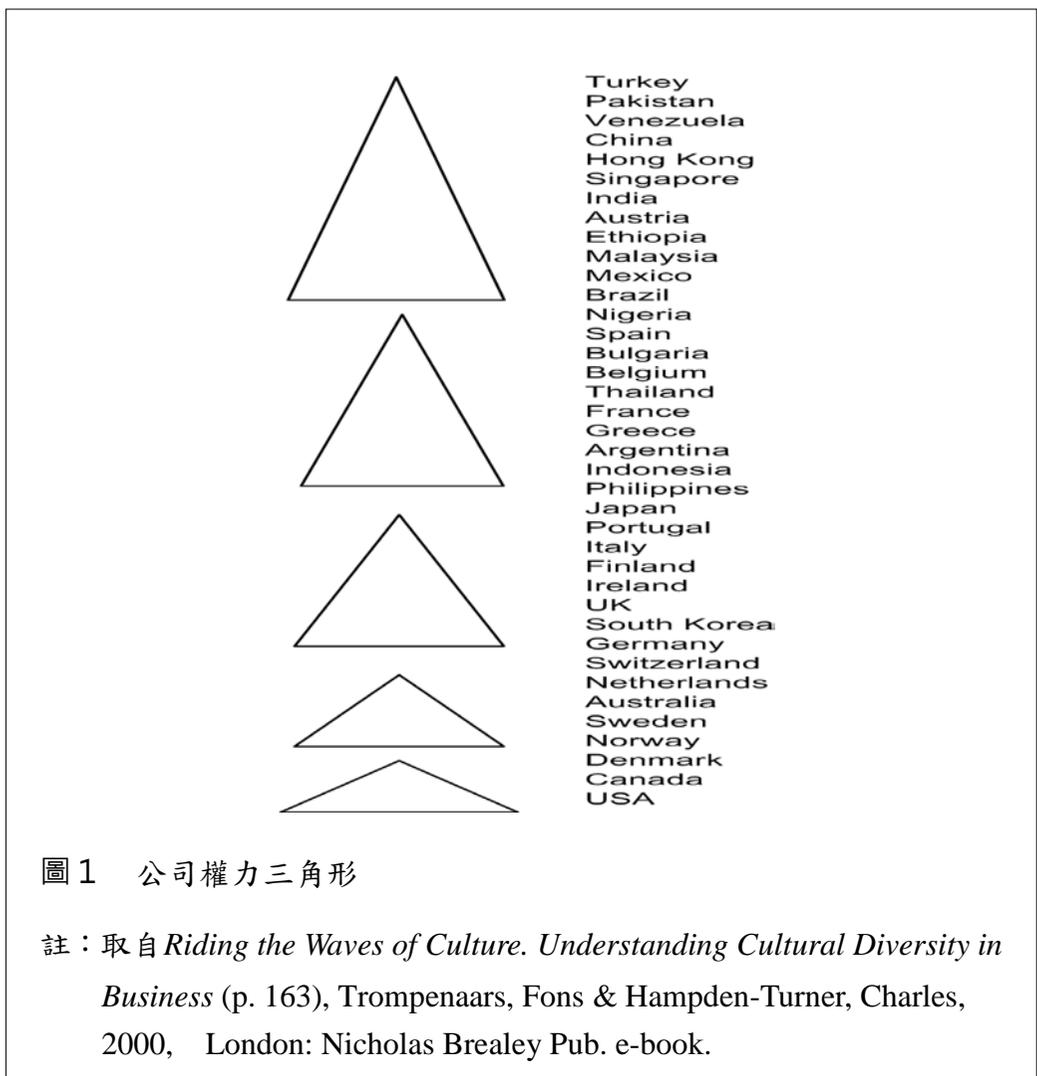
<sup>16</sup> 〈工作倫理〉，<http://www.ccg.nl/boeken02/jdtyll/chapter3.html>。

的規範而產生了權威等差以及權力不對等<sup>17</sup>。在實質的體現上，上司與下屬間的層級關係分明，上司是資源分配者，是權威與權力的象徵，而下屬通常是聽從上司的指示行事，較不會主動提出要求或表示個人意見，即使對上司的命令或指示有所不滿、質疑，也不會當面反駁或提出指正，否則容易被指稱「不配合、不合作」、「以下犯上」或「挑戰權威」等。舉凡工作執掌上的越權或言行的僭越，都是職場倫理的禁忌。上司猶如古代的君王，擁有「特權」是理所當然。若上司在下班時間後仍留在辦公室，員工或其秘書通常也會主動留守加班，下屬多不敢先於上司下班，上司的權威形成對員工無形的約束與員工的服從。一旦組織內部發生問題，需負責任的通常是層級低、權位小的員工。所謂「為人臣者，殺其身有益於君者則為之」（《禮記·王文世子》），表示身為公司企業主管如君王，有絕對的權威，而下屬則如同臣子，需有為其犧牲奉獻的精神，以表敬忠。當上司與員工在會議上商討事務時，企業組織成員間權力不對等的情形更為明顯，會議的主導者與決策者通常是主管，下屬通常是附和或保持沈默，鮮少主動發言。<sup>18</sup>「在企業組織裡，熟悉的階級地位、權威型態和義務關係被視為模範。企業組織內瀰漫著強烈的家長作風，在決策和人事管理方面尤其如此，總是有一位主導大局、類似家長型的經理人，負責做最後的決定。」（蕭新煌，2002，頁42-43）此種不對等、且幾乎是單向的溝通關係，源自於倫常規範下對上的尊重，也是下對上的權威服從，是屬倫理的絕對性，即使不合理、不民主，但在強調倫理的華人社會裡，企業組織不平等的權力結構仍難以打破。

<sup>17</sup> 大衛·希克森（David Hickson）與德利·普佛（Dere Pugh）在其《全球管透透·跨越文化看管理》（Management Worldwide. The Impact of Societal Culture on Organizations around the Globe）一書中指出，所有社會組織的上級，其權威均來自於地位、身份與個人能力。（Hickson & Pugh，2000，頁29）然而在華人社會裡，個人能力與權威並無絕對的關係；權威大者，並不表能力好，而能力好者，未必擁有權威。在家族人倫關係中，身份或輩份決定權威的大小，在企業組織中亦然，身份決定個體在該組織中的權力大小，與個體之能力無絕對關係。

<sup>18</sup> 我們在機關團體或企業組織中聽到下屬對上司所言以「是」做回答，其代表的意義可能是「聽到訊息」的回應，也可能是下屬對上司的意見或觀點表認同、順從之意，但也很可能是下屬對上司敷衍性的附和。

方斯·卓皮納斯與查爾斯·漢普頓透納（Fons Trompenaars & Charles Hampden-Turner）曾就各國的企業權力結構以三角形做一比較，如圖1所示。三角形越陡尖，表企業組織的階級結構越明顯，權力距離越大；三角形越低緩，則表示企業組織的權力距離越小，上司與下屬間的關係越平等。其研究結果與霍夫史狄德之研究結果相近，同屬中華文化或受中華文化影響之國家或地區，如中國、香港及新加坡，在兩者的研究結果中，都屬企業組織階級明顯、權力距離大的國家。



中華文化的權力等差大也衍生了複雜的關係網絡。在華人社會裡，「關係」是人際溝通中非常重要的工具，也是中華文化異於他文化的特性之一。

華人比西方人更重視「關係」（人脈或人際網絡）。憑藉「關係」可以拉抬自己的身價，提高社會地位：華人做生意時，也比西方人花費更多的時間在拓展「關係」。「關係」大多圍繞在行政體系上下，而非完整的市場機制，關係良好有助於打通關節。（Hickson & Pugh，2000，頁190）

黃光國在其「人情與面子」理論模型中，將人際關係網絡分成情感性關係、工具性關係和混和性關係<sup>19</sup>，如圖2。其中，混和性關係與中華文化特殊之關係網絡最為密切。混和性關係是指個人和家庭外的熟人，其情感關係不若家庭成員間緊密，但存有一定的熟識與情感關係，如組織機構中的同事、朋友等。在此關係中雙方通常有共同認識的人或朋友，透過這種關係的連結或拉攏，即所謂的「角色套繫」作用（黃光國，1988，頁32），而形成一個複雜的人際關係網絡。（黃光國，2011，頁180；黃光國，1988，頁13-19）華人社會中特殊之人際關係主要就是透過此種關係模式來建立其關係網絡

此種關係雖與血緣無關，但從倫常關係視之，與人倫規範有間接關係，其中又以職場上之關係為最：在倫理規範下，上司不僅擁有相當的權威與權力，可以決定下屬的升遷與獎勵，更對企業組織的運作、管理有絕對的影響力。更由於職場上的升遷與獎勵並非都以個人之資歷、能力與工作績效為主要依據，因此，下屬多會利用各種方式與上司建立關

<sup>19</sup> 在其理論中，情感性關係是一種較親密、穩定、長久的關係，以家庭成員間的關係最為典型。與之相對的是工具性關係。在此關係中，彼此雙方通常是不相識，其關係是建立在為獲取某種資源或目標上，當目標達到後，雙方關係便會結束，是短暫性的，但透過關係的拉攏，雙方還是可以從工具性關係變成混和性關係。

係，一旦與上司有良好的關係，個人在公、私領域上都可得到相當的好處，不僅可以消弭個人的職務疏失，在升遷上更是可以平步青雲直上。（Walder，1988，頁214）在政府機構裡，關係亦非常重要；上司不僅位高權重，更可依其個人主觀判定下屬的考績，在某些層面上，上司要求下屬對其之服從甚至高於私人企業組織。

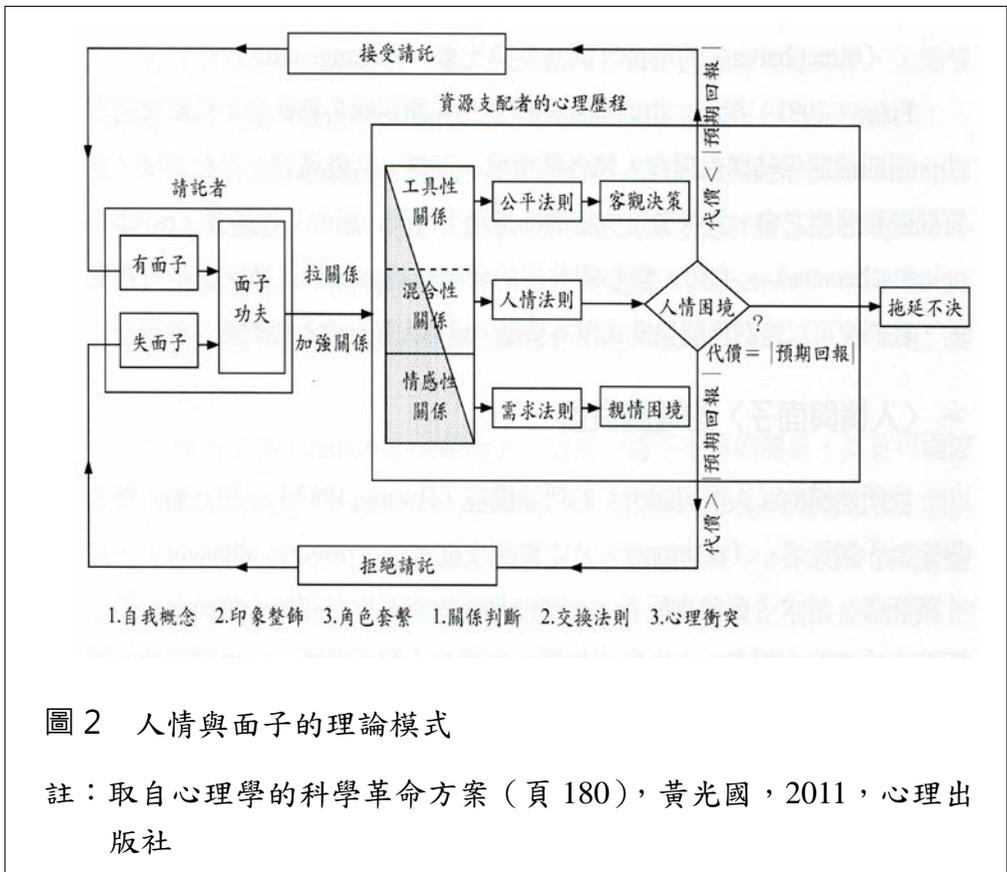


圖2 人情與面子的理論模式

註：取自心理學的科學革命方案（頁180），黃光國，2011，心理出版社

職場上這種下對上的權威服從，除了是倫理規範各組織成員必須遵守「各職其司」、「各守其分」外，更關係到個體在組織中的利益，因此其服從性更明顯。「上」與「下」的權位差距越明顯，其權力距離也越大，也更凸顯其不平等的關係，這種不平等的權力關係不僅見於一般企業組織，在許多家族企業更明顯，是家族企業維持和諧發展的核心。

## 伍、結論

中華文化源遠流長，強調禮教，重視倫常道理，受儒家倫理思想影響最深。傳統儒家倫理以「禮」為核心價值，先秦的儒家倫理強調天人合一，孟子的五倫說更把人與人之間的關係與義務明確化，強調個人應遵循禮節，謹守個人的名分，克盡個人的義務。五倫的關係是相互、相對的自覺性道德行為，是發自內心、互愛的自然關係，是屬於相對倫理關係。漢代董仲舒的三綱說則將倫理綱紀化、政治化，雖然也是強調人倫關係的禮名分，但卻是具強制性、約束力的人倫規範，也就是要求臣、子、婦需對君、父、夫絕對的服從，人倫關係變成是絕對、片面、下對上絕對服從的絕對權威與絕對倫理關係。倫理不僅是作為人倫行為規範的準則，禮名分的要求也使倫理具政治功能，而成為政治統治的工具。

儒家倫理要求個體遵守禮名分，不可越矩，以維護並鞏固社群關係的和諧，卻也產生了權力與地位的等差；輩分、地位越高，其在社群組織的權威越大、越有權力，輩分與地位低者對其之服從性與依賴性越高，如家庭中之父母與兄姊、學校老師以及企業組織之上司，均是權威的象徵，擁有相當的權力，而子女與弟妹、學生及下屬則相對弱勢，權力小，兩者間之權力差距大。這種權威與權力是社會規範及倫理價值制度承認並賦予父母、兄姊、老師及企業組織上司，因此被合理化。

縱然儒家倫理是造成中華文化社群成員間權力距離大的根源之一，但權力距離大並不表示社群成員關係就有衝突，正因為儒家倫理對人倫關係禮名分的要求，所以對社群成員的行為與人際關係產生教化與規範的功能，也使家庭、社會以及國家得以和諧、穩定發展。即使在現今的社會裡，五倫三綱的倫理實踐與要求不若過去，但五倫的相對倫理，或是三綱的絕對倫理還是並存於社會各層面中，對人際關係與行為的規範，以及國家社會的安定、和諧仍起相當的作用，故不能忽視之。

## 參考文獻

- 《論語》。孫欽善譯注，宗福邦審閱（1993）。臺北市：錦繡。
- 《孟子》。劉聿鑫，劉曉東譯注，黃葵審閱（1993）。臺北市：錦繡。
- 《禮記》。朱正義，林開甲譯注，宗福邦審閱（1993）。臺北市：錦繡。
- 《資治通鑑》。司馬光著。李慶譯注（1993）。臺北市：錦繡。
- 《左傳》。陳世鏡譯注，宗福邦審閱（1993）。臺北市：錦繡。
- 《周易》。徐子宏譯注（1996）。臺北市：臺灣古籍出版。
- 《史記》。司馬遷著。李國祥，李長方，張三夕譯注，安平秋審閱（1993）。  
臺北市：錦繡。
- 《三國志》。陳壽著。劉琳譯注（1992）。臺北市：錦繡。
- 《春秋繁露今註今譯》董仲舒著。賴炎元譯註（1984）。臺北市：臺灣  
商務。
- 吳鼎（1986）。**倫理與教育**。臺北市：遠流。
- 林欣（2014）。中華文化與德國文化之差異及其對跨文化經貿溝通之影響。  
**東吳外語學報**，38，159-184。
- 韋政通（1994）。**中國文化概論**。臺北市：水牛出版社。
- 孫隆基（1985）。**中國文化的「深層結構」**。香港：集賢社。
- 黃光國（1988）。人情與面子。載於黃光國（主編），**中國人的權力遊戲**  
（7-55 頁）。臺北市：巨流圖書公司。
- 黃光國（2011）。**心理學的科學革命方案**。臺北市：心理出版社。
- 樊和平，成中英（1995）。**中國倫理的精神**。臺北市：五南圖書。
- 蕭新煌（2002）。**共存與融合-當代台灣的文化全球化與本土化**。載於  
Smauel Huntington & Peter Berger（主編），**杭廷頓&柏格看全球化大  
趨勢**（38-57 頁）。（王柏鴻譯）。臺北市：時報文化。（原著出版於  
2002）。

- 閻鴻中。東漢時代家庭倫理的思想淵源。載於**中國家庭及其倫理研討會論文集 23-68**。臺北市：漢學研究中心。
- 聶文軍(2012)。論倫理相對主義與倫理絕對主義。吉首大學學報, **33/5**, 6-20。
- Duverger, Maurice (1997)。政治社會學：政治學的要素(黃一鳴譯)。臺北市：五南。(原著出版於1973)。
- Hickson, David & Pugh, Dere (2000)。全球管透透·跨越文化看管理(齊思賢譯)。臺北市：先覺。(原著出版於1995)。
- Walder, Andrew (1988)。中國工業界的組織依賴及權威文化。載於黃光國(主編), **中國人的權力遊戲**(189-232頁)。臺北市：巨流圖書公司。
- 賀麟(2014.3.20)。五倫觀念的新檢討。取自  
[http://ctl.scu.edu.tw/scutwebpub/website/DocUpload/CourseTeaching/74000043200810421249\\_1.doc](http://ctl.scu.edu.tw/scutwebpub/website/DocUpload/CourseTeaching/74000043200810421249_1.doc)。
- 黃肇輝(2014.3.16)。從群我關係看台灣的民主政治。取自  
<http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/getfile?URN=etd-0807101-150900&filename=etd-0807101-150900.pdf>。
- 吳稼祥(2014.4.23)。權威落差與政治穩定。取自  
<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/supplem/essay/0512069.htm>。
- 工作倫理(2014.4.20)。取自  
<http://www.ccg.nl/boeken02/jdtyll/chapter3.html>
- 王福祥(2015.3.2)三綱五常。取自  
<http://www.dejiaohui.org/2011-05-31-07-46-36/9-2011-06-02-01-53-13/67-2011-06-02-07-15-20.html>
- Fiske, Alan Page (1991). *Structures of Social Life. The Four Elementary Forms of Human Relations*. New York: Frost

- Hofstede, Geert (2006). *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. München: dtv.
- Hofstede, Geert & Hofstede, Gert Jan (2005). *Cultures and Organizations. Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Liang, Yong & Kamhuber, Stefan (2003): Ostasien: China. In Alexander Thomas, Stefan Kamhuber (Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Bd. 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit* (pp. 173-185). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Trompenaars, Fons & Hampden-Turner, Charles (2000). *Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business*. London: Nicholas Brealey Pub. e-book.