

## 2-4 企業倫理短版講義<sup>1</sup>

### 德行論 (Virtue Theory)

劉世慶<sup>2</sup>

探討行為對錯的目的論 (包含利己主義與效益論) 與義務論，分別提出評量倫理行為的標準，前者著重於行為結果的產生，後者則強調行為的動機。德行倫理學 (Virtue Theory，也稱之為美德倫理學) 則選擇了不同的方式，不將重心放在對錯標準的判別上，認為倫理學更應該探討「人應該成為甚麼樣的人」。德行倫理學近來也被應用於商業上，例如有學者研究企業領導者應該具備哪些美德，或是一家企業如何培育好品德的員工，本節我們將針對德行論進行探討。

#### 什麼是德行論

德行倫理學對倫理的探討，不侷限在效益論或義務論對行為對錯上的討論，而是回到德行本身的關注，將焦點放在如何培養人的好品格。因此，德行倫理學所關注的是：「我應該是甚麼樣的人？」，並認為人將因具備良好品德而做出符合美德行為，進而能夠朝向更好的生活。

倫理學上的德行，並非是指人的先天個性，像是害羞、活潑等人格特質，而是一種行為傾向，像是慷慨、勇敢等。後代的德行倫理學者—麥金泰爾 (MacIntyre, 1984) 也將德行予以區分為智力德行 (intellectual virtues) 與道德德行 (moral virtues)，前者像是精於算數、背誦與理解知識，後者則是倫理德行，像是誠實、忠誠、勇氣等，而倫理德行則是我們所要討論的要點。

德行論的先驅是古希臘哲學家柏拉圖 (Plato, 427-347 B.C.) 與亞里斯多德 (Aristotle, 384-322 B.C.)。柏拉圖認為，一個人在靈魂三部分—理性、精神、慾望達到和諧的人，就會做出符合道德的行為；亞里斯多德則認為，美德不只是一種先天的氣質傾向，也需要需經由不斷地學習才能具備，品格如同技能 (skill) 一般都不是天生的，而是需經由反覆練習所養成，如同身體上的德行一般，運動員

---

<sup>1</sup> 本系列講義為政治大學商學院信義書院所發展的倫理學理論短版講義，提供企業倫理領域教師參考使用，如對於講義內容有任何問題與建議，請將您寶貴的意見提供到 [csr@nccu.edu.tw](mailto:csr@nccu.edu.tw) 電子信箱中，用以讓我們精進講義內容。

<sup>2</sup> 此講義作者為劉世慶 博士，畢業於中央大學哲學所 (商業倫理學領域) 博士班，專長研究領域為倫理思維、企業倫理、企業永續，曾任業界永續發展管理人員，現為政治大學商學院信義書院研究人員。

需要在賽前不斷地練習，才能在比賽中有好的表現 (林火旺，2004：148-164)。

## 中庸之道

對於亞里斯多德而言，適切行為的表現就是美德，但人有時候可能會反應過度、反應不足，過猶不及這都不是美德。因此人在朝向理想人格時，除了向有德之人學習外，也必須不斷地練習。練習的方式便是在過與不及兩端中找尋「中庸」(mean) 之道 (參考表一)，不斷地加以練習，例如在恐懼的管理上，魯莽為過、怯懦為不及，勇敢便是適切的反應。亞里斯多德認為，具有美德的人其性格穩定，在需要勇敢表現時，則能夠展現勇敢的品格，不會只有選擇性的展現美德 (葉保強、陳志輝，1999：72-73)。

表一：亞里斯多德所列舉的各項中庸

活動項目	過度	中庸 (德行)	不及
恐懼的管理	魯莽	勇敢	懦弱
對待他人的花費	揮霍	慷慨	吝嗇
談吐表現	尖酸刻薄	幽默機智	粗鄙不文
社交表現	巴結諂媚	友愛	冷漠無情

如果我們理解德行倫理學的原理，那麼在企業管理中加以應用，便可思考企業主應該具備什麼樣的美德？員工應該具有什麼美德？表二即是相關舉例。

表二：商業上的各項中庸表現

活動行為	過/不及	德行	說明
老闆在社交的表現	放縱/麻木	自制	老闆對參與社交能避免沉溺享樂，也非完全杜絕社交。
老闆對待員工	揮霍/吝嗇	慷慨	老闆能給予員工合宜的獎金與薪水，並避免過度濫發與剝削。
員工對於工作的表現	魯莽/懦弱	問責	員工勇於擔當與合理冒險，而非自我感覺良好或逃避責任。

員工對於顧客的服務	矯情/冷漠	周到	員工提供顧客適宜、需要的服務，非過度矯情而造成客戶壓力，或讓顧客感覺服務冷漠、不受重視。
-----------	-------	----	----------------------------------------------

## 德行論的問題

由於德行論旨在討論我們要成為一個甚麼樣的人，並不強調道德規則的討論，也就沒有提供一項行為對錯的判斷標準，這可能會產生一項問題，即是哪一種德行才是我們應該學習與展現的？或是主張以理想人格作為典範，那麼誰來決定這位有德之人？

德行論在普遍化上也有其困難，因為有些美德並不能要求所有人都必須展現，例如在商場上，有位企業家捐贈 10 億美元去幫助非洲難民，我們會將此舉看成為一種德行，但是我們卻無法要求每一位企業家都比照辦理。

除此之外，不同時代的思想家對德行皆有不同的看法，例如在古希臘時代將勇於善戰視為一種德行，而現代工商社會，已很少將勇於善戰當成德行稱頌。這樣的觀點也衍生出德行論所面臨的問題，便是德行將隨著歷史與時代轉變，導致德行標準並不固定。

## 個案分析

在個案中，我們可思考人資人員在此道德兩難的德行展現是甚麼？過由不及的兩端又將是甚麼樣的表現？在此個案中，人資人員無所不用其極的方式蒐集求職者的資料，將是一種極端，然而，在商業競爭的環境中，獲得求職者更多的資訊，是讓公司找到好人才的關鍵，在沒有侵犯求職者隱私前提下，向求職者在校的老師與同學詢問，可能是一種中庸的方式。或是請益具備德行的人資人員，符合公平、又能找到人才的徵才方法會是甚麼？

## 德行論小結

- 德行論不著重行為對錯的探討，重視的是人應該成為一個有美德的人。

- 亞里斯多德認為在過與不及的兩端，符合中庸的行為便是德行的展現。
- 學習有德之人、道德典範也是培養德行的重要方法。

## 參考文獻

葉保強、陳志輝，1999年。《商亦有道—商業倫理學與個案分析》，香港，中華書局。

林火旺，2004。《倫理學》，台北，五南出版社。

MacIntyre, Alasdair. 1984. *After Virtue*. University of Notre Dame Press.

Rachels, James. 2007. *The Elements of Moral Philosophy*. New York, McGraw-Hill Company, pp. 173-190

Pojman, Louis. 1995. *Ethics-Discovering Right and Wrong*. Belmont, Wadsworth, pp.160-185.