



經濟發展的

倫理基礎

台灣大學名譽教授

孫震◎著

元智大學講座教授

台灣評鑑協會理事長

許士軍◎序

西諺說：「好的倫理就是好的經營。」
(Good ethics is good business.)
企業倫理是企業在經營的過程中，
公平或正當對待所有利害關係者，
不使他們的利益因而受到損傷。
從康德「義務論」的觀點看，
做人做事本來「理當如此」；
從「功利主義」的觀點看，
只有如此企業才能「永續經營」。

經理人 08
Manager

經濟發展的倫理基礎

孫 震 著

臺灣商務印書館 發行

倫理乃人生社會之大道也

本書作者孫震教授伯東兄是我相識超過半世紀的老友，也曾是我在台大管理學院任職時的校長。想不到的是，我們自 1952 年同時進入台大經濟系求學開始，最後又同在元智大學度過人生最後一段教學生涯，在同窗 140 多位中，可說是一種難得的緣分。尤其是這位老同學，無論在為人、治學和任事方面一直都是我心儀的典範，每次在人前人後提到和他這些層關係時，內心總是感到一種驕傲和溫暖。

伯東兄終身浸淫經濟學殿堂中，早年並曾追隨李國鼎先生參與我國經濟發展大政之擘畫，將其所學應用於國家政策上。近年以來，他所關心的課題卻為「倫理」——尤其是「企業倫理」。除了在大學中開授這方面課程外，並有專著淑世，例如較早有《富而好禮》，近期有《理當如此》，再則為手頭這本《經濟發展的倫理基礎》。近來多次應邀在海峽兩岸發表重要宏論，喚起社會對於倫理課題之重視，不但膾炙人口，而且對於世道人心產生重大之回響。孫兄並曾有一段時間擔任由李國鼎先生所倡辦之「群我倫理促進會」理事長，以具體行動促成社會對於倫理之重視，凡此充分顯示孫學長「坐言起行」的精神。

他對於倫理這一課題的重視，並非代表一種興趣的轉移，而是來自對於人類經濟活動一種更深刻的體認。在書中，他經常引用經濟學之父亞當·斯密的「私利可促進公益」的理論；不過他注意到：「唯有在公正的原則下追求自利才會達成公益」。換言之，市場那只看不見的手必須在倫理基礎上運作，才能促進經濟發展，這也使得倫理構成經濟發展中具有關鍵地位的「社會資本」。因此，在書中他特別感慨地說：「近年（人們）重視經濟價值而忽略了倫理價值，可能導致社會資本減損，因而不利於經濟發展。」譬如，他特別指出，美國前些年接連爆發的如安隆、默克、世界通訊等重大弊案，儘管人們因此對於「公司統理」有關法規與制度進行全面檢討與修訂，並導致美國國會通過 Sarbanes-Oxley 法案。然而，重要的是，「不論制度如何完善，都沒有百分之百的效果，基本上仍要靠個人的品質和發自內心的節制」。這一觀點，對於國內近年積極引進美式法制上改革而忽略背後更重要的外部倫理支援體系，不諱一大針砭！

個人不像孫學長幾十年來一直堅守經濟學領域鑽研不休，大學畢業後，除了中間轉攻政治學科一段時間外，自 1960 年代迄今一直從事管理學的教研工作。但是無論在那一領域，都深深感受到倫理的重要。尤其在政治領域，違背倫理所帶給社會和人民的禍害，歷歷在目，已不用多說；即使在企業經營和管理這一範疇內，倫理亦已自傳統的「樂善

好施」、「修橋鋪路」的那種回饋觀念，轉變而成管理理論與實務的核心要素。

說到管理（management）這一觀念，雖然發軔自經濟學大師馬歇爾在生產因素中所增入的「組織」因素，但真正要到 1940 年代由於杜拉克深入觀察通用汽車公司的運作，撰述《公司的概念》（*Concept of the Corporation*, 1942）一書，才將管理觀念落實於一企業組織，建立一種系統化的理論架構，使得管理代表較晚近發展的一種學術領域。

不過，早期的管理乃依附於大規模的工業生產組織，其生產力來自機器設備的高效率運作，因此，所要求於員工的，就是配合製程及標準作業之需要，使得員工有如可以替換的零組件，不被允許有較大的自主性。在這情況下，組織為了保證員工行為不至脫離規定範圍和標準程序，乃建立以組織層級為依據的指揮控制系統。員工在這種條件下工作所獲得的，就是金錢報酬與升遷。在英文中一般將待遇稱為「compensation」，即代表補償其犧牲之意。

在這種狀況下的組織，基本上只是一種經濟性機構，其運作乃建立在經濟理性——或成本與收益——的基礎上。在這種機構內，所謂倫理，不過是對外從事公益活動，對內善待員工，關心其生活與福祉。所反映的，乃是資本主或高階經理之善心，而與企業的經營效能是無關的。

然而由工業經濟進入知識經濟以後，上述關係發生根本變化，企業所賴以生存和發展的，不是單純的產品成本與品

質，而是創新。這時，創新並非來自大規模之機器設備，亦非經由嚴格的標準化的工作程序所能產生，而賴有組織成員有能力從環境中捕捉機會、發揮想像力、應用科技、嘗試錯誤中獲得。問題是，這些能力和傳統那套管理邏輯所期望的，基本上是背道而馳的。

最大差別在於：在一創新組織中，個別成員不再是可被替換的螺絲釘。他們的貢獻並非來自雙手和體力，而是來自心智活動和熱情，因此組織必須賦予他們以高度的自主和彈性，無法以傳統上那種組織權威和紀律加以約束。譬如日本本田企業的創辦人就曾說過：「員工不必為團體而犧牲個人興趣或志向，人們參與組織是為了享受自我，這種感覺才能帶來創新」（羅勃·舒克著，《本田之道》，頁 24）這段話很能描述創新時代的管理精神。

人們擔心的是，一旦管理不再經由分工、標準化、指揮、權威、紀律這些手段以控制組織成員行為，將可能導致一個組織變成烏合之眾而分崩離析。人們之會有這種憂慮，主要是來自工業社會下之經驗以及所謂「X理論」之人性假定；前者認為，組織績效乃來自機器設備和標準化製程；後者假定，人們對於工作本質上是抱持厭倦和逃避心態。然而如果繼續維持傳統那種嚴格的管理，又會扼殺創新，形成一種兩難困境。

事實上，進入創新時代後的管理，所依賴的，乃是經由組織願景和使命感的塑造，藉以激發工作者的熱情和承諾，

尤其要培養彼此間的團隊精神和合作，這樣一來，使得管理超越傳統的經濟範疇，進入一種屬於人類理想和情操的倫理範疇。

以上還是站在一個企業內部的管理而言。如果更進一步，在全球化的趨勢下，企業在世界各地從事各種業務活動，必須大量依賴不同企業間的合作與聯盟關係。這種組織間的關係，一方面，已脫離單一組織內的指揮與控制關係；在另一方面，如何保持彼此間密切的合作關係，乃是事業成敗之關鍵。這種關係，決不是僅僅依賴契約或法律所能培養，在甚大程度內乃是建立在彼此的信任和承諾上，這也是屬於一種倫理關係。

具體地說，時至今日，倫理已不再是企業經營的周邊事務，或行有餘力狀況下之公益活動，而是管理的核心要素。若干年前，加州大學日裔教授威廉大內（William Ouchi）繼麥格里高（Douglas McGregor）所倡「Y 理論」之後，提出他的「Z 理論」（*Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, 1981）；近年德州大學勞伯·所羅門（Robert Solomon）教授等更發表《從信任開始》（*Building Trust*, 2001）一書，不過代表近來在管理學方面重視倫理要素的「典範轉移」例子而已。

伯東學長從大處著眼，闡述倫理為經濟發展之基礎，拜讀之餘，深受啟發，乃嘗試說明倫理同樣也是今後管理的基礎，二者雖有宏觀與微觀之不同，但殊途同歸，在在顯示倫

理實乃人生社會之大道也。

元智大學講座教授
台灣評鑑協會理事長

自序

經濟發展亦稱經濟成長是指一國總產值與人均產值長時期持續增加的現象。一國的總產值與人均產值何以會持續成長，經濟發展理論在不同時期強調不同的因素。大致戰後初期到 1960 年代重視資本，70 年代和 80 年代重視人力資本和技術，90 年代從所謂高科技到知識經濟，晚近則從經濟與技術因素轉向對制度或社會資本的關注。

如此發展理論的轉變，並不表示不同時期的經濟成長是由不同因素所促成。事實上，人均所得持續增加反映技術不斷進步，使生產力不斷提高與新產品不斷出現，而技術不斷進步應用於經濟價值的生產，必然涉及儲蓄、投資、資本、科技、知識與所需的社會文化環境。不過在不同時期、不同因素可能成為最關鍵、最欠缺或最被忽略因而需要被提醒的因素。社會資本就是長期被經濟學者忽略或視為當然的一個重要因素。

什麼是社會資本？社會資本（social capital）是指由社會的組織、制度與教化所形成的社會風土（social climate），反映為其所孕育的人的行為（behavior）與人際關係（networks）。社會資本包括六個項目，即人的行為，人

與人之間的關係，引導行為與人際關係的價值（values），約束行為與人際關係的規範（norms），使價值與規範發揮功能的機制（enforcement mechanisms），以及各種機制所依附的組織（organizations）。這六個項目可分成四個層次：最上層是行為和人際關係，第二層是價值和規範，第三層是實施機制，最基層是組織。第三層和最基層是通常所說的制度（institutions），不過廣義的制度將第二層甚至最上層包括在內，因此可與社會資本交換使用。豐厚的社會資本表現為誠信的行為（social trust）與溫馨和諧的人群關係，使經濟活動的成本降低、效率提高、生活愉悅、福祉增加。^①

20 多年前，被稱為「台灣經濟發展的建築師」與「科技教父」的李國鼎先生，鑑於我國的傳統思想雖然強調仁義，但在現實生活中對和自己沒有特定關係的一般社會大眾，則缺乏關心與信任，甚至損害他們的利益以換取自己的利益，於是提出「第六倫」或「群我倫理」的主張，後來並成立「中華民國群我倫理促進會」加以推動。

然而西哲亞當·史密斯（Adam Smith）早在 200 多年前他的《道德情操論》（The Theory of Moral Sentiments, 1759）中就指出，在法律和制度不足以保護人民安全的傳統

① 關於社會資本的意義和相關討論，請參看本書第二章、第三章和拙著《理當如此——企業永續經營之道》（台北，天下文化，2004）第九章。

社會（史密斯稱為農牧社會），同一家族的不同分支通常集居一處，以維護共同的利益。他們之間的交往多於和其他族群之間的交往，同一族群的成員不管多麼疏遠，也主張與其他成員有某種關係，希望得到與眾不同的待遇。但現代社會（史密斯稱為商業社會），有了健全的制度和規則，如清明的政府，公正的法律，各種有效的社會組織，與共同信守的遊戲規則，個人不管背井離鄉到何處，都會得到公平的待遇，不被欺騙或傷害，就會走出親屬鄉黨的小圈子，融入廣大的社群，而漸失去對傳統特殊關係的依賴與關注。^②

談到亞當·史密斯，經濟學者大致都熟悉他的私利公益調和學說。史密斯在《國富論》（*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776）中說：每個人都追求自己的利益，冥冥中好像有一隻看不見的手，帶領達成社會全體的利益，而且比蓄意想達成公益更有效。然而較少經濟學者知道，史密斯在《道德情操論》中根據人對自己的幸福與他人幸福之關心，提出三種美德，即審慎的美德（the virtue of prudence）、公正的美德（the virtue of justice）與仁慈的美德（the virtue of beneficence），而他在《國富論》中的分析，建立在審慎與公正的原則之上。唯有在公正的原則下追求自利才會達成公益。個人的利益不是來自剝奪他人的

② 請參看本書第三章〈群我倫理、社會資本與社會信任〉。

利益，而是來自創造的價值或「加值」（added value）。

因此諾貝爾經濟學獎得主傅利曼（Milton Friedman）才會理直氣壯的主張股東至上論或股票所有者理論（shareholders theory）。他說：企業的責任就是在遊戲規則的範圍內使用其資源，從事增加利潤之活動；所謂遊戲規則就是從事公開自由的競爭而不欺騙作偽。

晚近流行的利害關係者理論（stakeholders theory）是說，企業不僅對其股東負有正式的責任，對若干與其有利害關係者也負有某種程度的責任，所謂利害關係者包括顧客、員工、生意上的夥伴、所在的社區甚至社會、以及自然環境。

基本上，企業的社會責任就是公平對待所有利害關係者。公平即justice，也可譯作公正或公義。我國傳統的經營原則是「公平義取天下財」。嚴格的說，義取的「取」字並不恰當，因為財富或所得並非原即存在等待做生意的人去取，而是企業活動創造了增加的價值（added value）或所得（income），增加的價值累積而為財富（wealth）。企業經營的公平涉及三類不同性質的對象，需以三種不同的方式來衡量。第一類：企業所生產的商品（包括貨物與勞務），僱用的員工，購買的機器、設備、原材料，各自有其市場，在公開、自由競爭的條件下，決定其公平的價格，即為公平對待顧客、員工與生意上的夥伴。第二類：生產活動如產生外部不經濟（external diseconomies），造成對社會或環境的傷

害或破壞，最好能予避免，至少應有適當的補償。此點無法靠市場機制處理，必須有內部的節制與外部的約束。第三類：企業公益如超過一定限度即損及股東的權益。企業公益的規模宜以其支出的邊際收益等於邊際成本之點為參據；企業之社會功能不是為了作善事，「善人」應由股東去做。除了這三項考慮外，企業經營者應常記康德的原則：永遠把人當作目的來尊重，不可僅當作手段來利用。^③

企業必須創造經濟或市場價值，才能貢獻社會。而經濟成長是市場價值的持續增加，因而必須有不斷的創新（innovation）。創新包括技術創新，使生產力提高，與產品創新，以提供新產品，滿足新欲望；欲望的滿足產生效用，而效用是經濟價值的來源。

創新的來源是知識，但知識並非都為了創新，知識應用於經濟價值的生產才是經濟學上所說的創新。我國傳統教育重視行為勝於重視知識；儒家思想的價值觀以仁義為先，不以功利為爭。近年追求經濟發展過於急切，以致重功利而輕仁義，或者說重視經濟價值而忽略了倫理價值，可能導致社會資本減損，因而不利於經濟發展。^④

本書正文共有十章，分為三篇。第一篇第四章是自李國鼎先生於 2001 年 5 月 31 日逝世後，我在每年紀念研討會中的

③ 請參看第七章〈公司治理與企業倫理〉。

④ 請參看第三篇〈創新、知識與倫理〉。

演講，闡述他所提倡的第六倫及相關的課題。第七章〈公司治理與企業倫理〉和第八章〈創新、研發與企業文化〉是2005年我在證券暨期貨市場發展基金會所主辦「董事與監察人實務研習班」和「董事與監察人進階實務研討會」的教材。餘四章是過去幾年我在各種研討會或學術會議中的主題演講或論文。附錄一介紹我的《理當如此——企業永續經營之道》（2004年）。這是一本企業倫理的專書，其主要內容大致包含在本文之中。附錄二是今（2006）年5月16日我在第五屆「兩岸倫理學術研討會」的主題演講。我希望這兩篇附錄能幫我補充正文十意的未盡之意。

這是過去五年半我在元智大學管理學院任遠東經濟講座教授出版的第六本書。去年1月31日我已自元智退休，不再授課；今年7月我將完成遠東經濟講座第二任的任期，離開元智。我感謝遠東集團徐旭東先生提供這個講座，感謝元智大學詹前校長世弘先生的邀請，延續了我六年學術生涯，讓我在學術上有成長，感到生命充實。我感謝元智大學，特別是管理學院的教授和職員同事給我的友誼和協助，讓我感到溫馨。我也感謝我的助理，以前的康聖鴻和現在的姜佳瑗給我的幫助。聖鴻和佳瑗都是極優秀的學生，也是很盡職的工作者。我祝福他（她）們鵬程萬里。

我50年前台大經濟系的同班好友許士軍教授為本書寫序，我覺得十分光榮。

2006 年 3 月 1 日
於元智管理學院

作者簡介

孫震

1934 年生，山東省平度縣人。

台灣大學經濟學系學士，經濟學研究所碩士，美國奧克拉荷馬大學經濟學博士。

曾任台大經濟學系副教授、教授，行政院經濟設計委員會、經濟建設委員會副主任委員，台灣大學校長，國防部長，政務委員，工業技術研究院董事長，元智大學遠東經濟講座教授；現為台灣大學名譽教授。

除專業論文外，中文著作有：《理當如此——企業永續經營之道》、《台灣經濟自由化的歷程》、《人生在世》、《時還讀我書》、《台灣發展知識經濟之路》、《回首向來蕭瑟處》、《總體經濟理論》等十餘種。

目錄

序：倫理乃人生社會之大道也（許士軍教授）	I
自序	VII
第一篇 經濟發展與群我倫理	001
第一章 群我倫理的提出	003
第二章 群我倫理的經濟意義與社會功能	011
第三章 群我倫理、社會資本與社會信任	021
第四章 群我倫理與企業倫理	031
第二篇 好的倫理就是好的經營	041
第五章 企業倫理與企業的永續經營	043
第六章 好的倫理就是好的經營	059
第七章 公司治理與企業倫理	071
第三篇 創新、知識與倫理	089
第八章 創新、研發與企業文化	091
第九章 大學在知識經濟發展中的地位	109
第十章 從重視倫理到重視知識	127
附錄	141
一、從《理當如此》談企業品德	143
二、自利與公益的調和與衝突	157