

權力距離、道德信念與容忍不道德行為的實證研究 ——以內地國企為研究對象

田 青*

一、引言

中國在經濟向上發展以及與國際接軌的階段，正遭遇到許多前所未有的問題，諸如道德價值缺失，組織經營中的不道德行為或者說腐敗行為。¹ 針對這種現象，理論和政策研究以及在實踐管理上，很大程度都致力於管理政策和處罰制度的強化。儘管如此，組織中的不道德現象，包括腐敗現象仍然屢見不鮮。

刻板印象上，人們普遍認為是那些貪婪的個人從事了不道德行為，是制度的缺陷導致了不道德行為，因此需要強化管理政策和處罰制度。然而，我們幾乎都忽略了另一種狀況。試想，那些貪婪的個體，如果沒有來自一般公民，要不然就是奉公守法的公民的被動性合作，或者至少說是被動性容忍的話，這些貪婪個體的不道德行為也不可能成功。事實上，在組織中出現的不道德行為很少是那些單一個體精心製造出一個有預謀的計劃來欺騙其他人，而卻是一些誠實的公民或組織成員容忍了，甚至隱瞞了一些不道德的行為和肆無忌憚的個體們的副產品。²

儘管人們深知不道德行為，包括腐敗影響甚為惡劣的同時，一種“腐敗亞文化”還是在我們身邊悄然出現，不道德行為和腐敗的被接受程度也在悄然擴大，因為無論是不道德行為本身還是它所催生的潛規則，都具有很強的滲透性和擴散性。腐敗開始成爲一種人人都要去適應的生活方式，甚至開始成爲社會中一種被人們接受或默認的價值。這種亞文化的存在和流傳，不但提高了人們對腐敗的容忍度，也會使得全社會的道德狀況下滑，腐敗被日常化。

最近，內地某報紙的一項調查結果顯示：佔受訪總數 67.7% 的人表示，如果發現領導有貪污受賄行為不會主動向檢察機關揭發；35.9% 的人會裝作甚麼也不知道。這一調查結果表明，社會生活中有相當部分

的人對不道德行為採取了容忍的態度。這種容忍態度至少讓我們看到兩個深層次的問題：一是組織中的不道德行為已滲透到社會的各個細胞，由異態變爲常態，人們開始習慣它並接受它；二是其結果將會使國家爲對不道德行為的容忍付出高昂的撥亂反正的代價。

在商業倫理方面，學者作了大量的研究工作，探索了影響商業倫理的個體層面、組織層面和社會層面的諸多影響因素。只有全面瞭解影響的各種因素對防止腐敗才具有防範作用。然而從社會、文化、倫理角度對容忍不道德行為的影響因素研究還非常少，在這方面涉及中國的研究更寥寥無幾。現有的一些研究比較多的是以文獻搜集或者案例分析作爲分析手段，而從實證角度分析，以資料爲基礎的剖析的相關研究則少之又少。

基於上述背景與動機，本論文將通過理論與實證相結合的研究方式，以權力距離、道德信念等可能影響容忍行政腐敗的因素作爲影響變數，來探索它們對容忍組織中的不道德行為的影響，並同時探討這三者之間的互動機制。

二、理論背景與研究假設

近幾年來出現在美國的安隆風暴(Anron)，意大利帕瑪拉特(Parmalat)財務醜聞，美國醫療保健企業(HealthSouth)弊案，直至中國的三聚氰胺牛奶事件，都顯露了一些共同點，即一些不法個體與其他守法公民的默許一起產生了作用，那些守法的公民通過視而不見，麻木不仁容忍了他人在組織中的不道德行為。當然，並不是每個人都同樣程度地在容忍這種不道德行為，他們當中，會有一些“揭發者”(whistleblower)

* 澳門科技大學行政與管理學院副教授

來指出事件的不法性，而不是跟着別人一起走。美國保護揭發者的法律諸如“薩班斯－奧克斯利法案”(Sarbanes-Oxley Act)為願意披露和揭發組織中的不法行為的員工提供法律保護。儘管如此，這種保護終究是來自外部的因素，這種保護揭發者的法律並不能勸阻組織中的其他跟隨者。Trevino於1986年的道德決策研究指出，個體道德決策取決於兩大主要因素，即內部如個體特質等因素和外部如法律等因素。³

在公開表達的意見上，多數人都傾向於認為一個道德的社會更趨於理想。但是，在私人態度上，人們則可能基於不同理由而持有一些容忍不道德行為的意見。有一種觀點認為，每個公職人員也是普通人，他們從事其職業也同樣是為着他們個人生活前景的改善。而且，就他們由於從事公共事務的管理工作而影響了他們通過從事其他職業來賺錢這點而言，他們的腐敗行為至少是可能得到原諒的。另有一種觀點認為，在工作場所，透過社會化過程，社會壓力會驅使員工容忍他人的不道德行為。⁴

在中國，還有一些人認為，只要官員能夠使社會的經濟得到發展，能給公司帶來福利，即使有不道德行為，也可以得到適當原諒。一些學者甚至提出了中國反腐問題的平衡思路：在中央－地方分權體制下，在一定程度上將容忍腐敗看作是對官員收入的間接補償，是給官員提供一種推動經濟體制改革和經濟增長的有效激勵；同時，必須“有選擇地”治理腐敗，防止過度腐敗。

從上述的論述中，我們不難看出對不道德行為或腐敗的容忍態度，已經是一種不可忽略的滋長和佑護不道德行為和腐敗的重要因素。為此本研究試圖從理論上加強對員工決定最終容忍不道德行為過程的研究。

(一) 權力距離與容忍腐敗

權力距離是一種文化與另一種文化相區別的一個維度，通俗的說，它指一種特定文化中重視和尊重權威的程度。它在個人層面上是不可以與在社會層面的權力距離的定義相混淆的。⁵

權力距離是指社會承認和接受的權力在機構和組織中的不平等分配的範圍。⁶ 權力距離的大小可以用指數PDI(Power Distance Index)來表示，指數越高，表示個體的權力距離取向越大。資料顯示，對全球74個樣本國家的文化維度評估中，中國大陸PDI指數為80，排名為12-14位(包括香港)，與阿拉伯國家與孟加拉的指數並列。⁷ 根據上級決策的方式、上下級發生

衝突時下級的恐懼心理等因素可以來確定權力距離指數的概念。

Hofstede指出，高權力距離意味着權力和財富的巨大不平等以及文化對這一問題的高容忍度。在這種文化體制下，存在等級制度，阻礙下層員工向上層流動。低權力距離意味着，這種文化禁止權力和財富方面的差異，這樣的環境強調平等和機會。在中國範圍的權力距離趨向尊重有權威性的人物。有高權力距離的下屬，他們高度服從於權威人物，相比其類似的低權力距離指數的貢獻，他們較少依賴那些互惠準則。工作關係間的潛規則在中國的文化下相對在美國和其他西方國家間表現得更為明顯。Hofstede在關於衡量民族文化特徵的研究中指出，東方文化影響下的權力距離指數較高，人們對不平等現象通常的反應是漠然視之或忍受。而西方文化影響下產生的權力距離指數較低，“權力意識”深入人心使得他們對權力分配的不平等現象具有強烈的反抗精神。中西文化的一個明顯的區別在於，中國文化中更多的關於“權力”的歷史和哲理。Hofstede通過對孔子儒家文化的研究發現，傳統中國社會的穩定性建立在人們不平等的關係基礎之上。以中國而言，近五十年來，由於政治、經濟及言論之高度集權管控⁸，中國社會之氛圍一直處在較為封閉且傳統的集體主義單一文化下，使得外界文化對其衝擊不但較低且趨緩，其權力距離大小、不確定性規避程度高低與集體主義傾向之文化構面等都對組織規範有一定的影響。個人較易接受組織之各種約束，從而個人道德決策亦較易受到組織規範強弱(如組織道德規範)之影響。孔子界定了五種最基本的社會關係：君臣關係、父子關係、兄弟關係、夫妻關係和尊卑關係。這些關係包含了雙方相互的義務，也反映出權力大小的對比。⁹ 由於孔子對這些關係的界定深入人心，長期以來中國人已經習慣於接受這些社會所安排的角色，並履行角色所應盡的義務。對這些義務的履行，它實際上也表明了這些依附在這些義務上的權力不對等已經被中國人所接受。¹⁰

Sanyal的研究指出，權力距離與受賄是正相關的。一個國家的人民如具有強烈的權威感，就有可能對腐敗的政府官員和政治家更寬容。¹¹

在高權力距離的國家裏，下屬對上級的依賴是以一種家長式的形式出現的，即上級為下屬提供好處，下屬以忠誠報恩。這些好處不根據成績決定，而是在一個平衡的基礎上，雙方分別提供優惠和忠誠。家長式的制度留下大量的偏袒和裙帶關係，從而形成腐敗的空間。Takyi-Asiedu發現，在高權力距離的國家“醜

聞涉及權力的人，只要他們繼續執政，他們的腐敗行為幾乎總是被掩蓋了”，這些幌子是下屬絕對忠誠的必然結果。¹² Cohen、Pant與Harp在研究報告中指出，高權力距離文化下的人們將更加有可能將腐敗行為視為道德的。¹³ 因此，一個高權力距離國家的人們將更能容忍貪污腐敗的不良行為。

(二) 個人對組織的道德信念與容忍腐敗

一些商業倫理研究發現員工經常會在個人道德標準與他們所服務的組織利益之間發生衝突。¹⁴ Froelich and Kottke開發了一個測量量表，用於衡量可容忍的道德標準與感知組織利益之間的衝突。這一測量表可用來測量個體是否認為組織利益可以超越任何個人或社會的道德原則。¹⁵

Rest的道德模型指出：道德問題起源於個體對涉及道德情境的敏感度。個體道德推理過程涉及到面對道德困境時，個體應該判斷做甚麼。Rest的道德行動模型建立在認知發展基礎上，這種認知發展能確定道德是個體感知甚麼是好的或者甚麼是對的概念。他於1986年提出道德行為的四個階段模型。他認為個人在行使道德行為時，由內而外至少產生四個階段的心理過程：認知、判斷、意圖、行動。在這裏，察覺到道德問題的存在是道德決策過程的最初階段。道德意圖和道德行為之所以發生，是因個人知覺出道德問題的存在。故個人須先認知道德問題已存在，同時認為自己需對其採取行動，才有後續的決策與執行。這種方法成功地被運用於研究影響個體道德行為的影響因素上。在此研究中，測量個體道德信仰也是用於研究容忍不道德行為的最好方法，因為它能準確地抓住平衡道德原則和組織利益的特點。¹⁶

Sanyal認為，在一些文化社會文化的背景下，人們更有可能貪污或更有可能容忍腐敗行為。¹⁷ 有較多的研究認同價值觀念不同導致容忍腐敗的行為不同。許多因素都可能影響到那些道德兩難的決定。個人特徵(例如性別、年齡、人格特質、倫理思想)都有可能產生影響。¹⁸ 情境因素，如道德文化或一個組織的倫理氣候，還可以影響組織成員的道德行為。

Hu指出，缺乏道德感和責任感的個人更易參與腐敗活動。他曾針對130人的官員作出一個網絡調查，其中43%認為腐敗對他人是無害的，41.5%的官員認為收受賄賂是一種正常行為。¹⁹

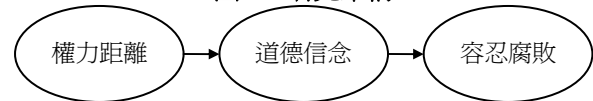
鑒於上述理論背景，本研究提出以下研究假設和研究模型：

假設 1：權力距離感越高的員工，越有可能認為

組織利益可以超越道德原則；

假設 2：認為組織利益可以超越道德原則的員工，對不道德行為的容忍度更大。

圖 1 研究架構



三、研究方法

(一) 測量

本研究之變項的定義與衡量如下所述，論文所用量表大多為英文之中文翻譯件，並同時根據現實狀況補充了幾項情景。

1. 權力距離

權力距離量表採用Dorfman與Howell的問題。題目包括：“管理者在做大多數決策時不需要諮詢下屬”、“僱員不應該反對管理者的決定”，“管理者應避免與僱員進行非工作關係的社會交往”等6項問題。²⁰ 量表採用李克特五點尺度，1=“非常不同意”，5=“非常同意”，亦即分數越高，權力距離數值越大。此量表的可信度為0.69。

2. 個人對組織道德的信念

個人對組織道德的信念(individual beliefs about organizational ethics)指個體對組織道德的信仰以及對所在組織的支持。個人信念量表採用Froelich與Kottke的問題。題目包括“盈利比產品的安全性更重要”，“上級要求自己的員工偽造文件沒有甚麼大驚小怪的”，“即使其他人有些錯誤行為，但是只要是為了單位獲取最大利益，都可以忽略不計”等共6項問題。²¹ 量表採用李克特五點尺度，1=“非常同意”，5=“強烈反對”，亦即分數越高，對組織倫理的個人信念越趨於道德。量表的可信度為0.81。

3. 容忍腐敗

容忍腐敗量表主要用於測量員工對於單位內腐敗現象的容忍程度。容忍腐敗題目包括5個情景，3個情景為此次研究而設計，其餘2個情景借鑒了Smith與Oakley所開發的情景。情景包括：“審計員甲選擇了一些可以隱瞞某些不正當收入的，但是卻是合法的財政報告方法，因為他知道報告這些尷尬的不正當收入會引起公眾對本公司的不良輿論”，“你認識的一位朋友，為了他的親屬能夠在你公司求職成功，託你將昂貴的禮物送給你上司希望在招聘中得到惠顧，你

的上司鑒於人情，在不平等的條件下錄取了你朋友的親屬”以及“M負責本公司的原料採購工作，Z是一家信用和質量上乘的供應商，與M所在公司已有多年的合作關係。最近M的直屬上司要求他中斷與原供應商的的合作，轉而向一家新的原料供應商採購，原因是這家新供應商與M的直屬上司有親戚關係。結果是，M中斷了與原供應商的的合作，轉為向新供應商採購原料”。²² 量表採用李克特五點尺度，1=“完全可以接受”，5=“絕對不能接受”，亦即分數越高，容忍腐敗程度越小。此量表可信度為 0.82。

4. 個人信息

個人信息主要是作基本資料的探討，其測量尺度為名目尺度，包括性別、年齡、教育程度、工作年限、職位、工作部門等六項。

(二) 問卷收集方法

本研究主要調研目標為中國內地國企。針對行政事業單位為研究物件，採用一對一輔助的方式作為資料分析的來源，進行抽樣調查。調查共發放 550 份問卷，回收 400 份，400 位被調研者中，55%為男性，平均年齡為 27，最大年齡為 51。平均工作時間為 5 年。被訪者大多數接受過高等教育。

(三) 數據分析結果

1. 相關性分析

研究將員工的權力距離感、對組織的道德信念以及對腐敗的容忍程度進行相關性分析，帶有*號的因素表示它們在縱向與橫向因素的關係上都存在相關性，相關性的強與弱分別用**與*來表示。分析結果(如表 1)所示。其中：

權力距離與容忍腐敗的在數值上呈現的相關系數為-0.33**(**表示 $p < 0.01$ 顯著)，但因為這兩組量表的衡量尺度呈反向設置，因此兩者關係實際為正相關，即：權力距離感越高的員工，容忍不道德行為的指數也越高；

關於組織的道德信念與容忍腐敗的相關系數為 0.40**，表示兩者之間有顯著正相關。即組織內員工個人倫理準則越偏向道德化，對腐敗的容忍程度越低。

2. 回歸分析

為了進一步觀察權力距離，道德信念對容任行政腐敗的影響力，研究做了回歸分析，回歸分析的主要用於觀察引數對因變數的影響度，影響力的大與小可以從 p 值來觀察，從下列回歸分析表中可看到(見表 2)，權力距離，道德信念對容忍腐敗的影響力在統計學上都具有極其顯著的影響意義。(p=0.000 極其顯著; p=0.01 略微顯著)

表 1 平均值(M)，標準差(SD)及變量間的相關系數(總數=400)

變量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. 性別	1.45	0.51						
2. 年齡	2.72	0.91	-0.06					
3. 教育	2.79	0.56	-0.07	-0.28**				
4. 工齡	2.91	1.47	-0.05	0.89**	-0.28**			
5. 權力距離	2.63	0.61	-0.07	0.10*	0.02	0.08		
6. 有關組織的道德信念	3.53	0.69	0.16**	0.04	-0.04	0.11*	-0.40**	
7. 對腐敗行為的容忍	3.28	0.73	0.04	0.06	-0.10*	0.12**	-0.33**	0.40**

表 2 回歸分析

自變量(容忍不道德行為)	R 平方	回歸系數	標準誤差	F 值	P 值
常數		2.79	0.32		
權力距離	0.14	-0.25***	0.06	23	0.000
道德信念	0.23	0.35***	0.05	32	0.000

註：**p<0.01，***p<0.001

從表 2 中的 R 平方表示模型的解釋力來看，行政人員的權力距離感這一因素對容忍腐敗的解釋力為 14%，行政人員對組織的道德信念對影響容忍腐敗的解釋力為 23%。

本研究主要目的在於探討在內地國家企業單位員

工容忍腐敗行為的影響因素。根據對調查問卷所做之回歸分析，假設 1 和假設 2 均成立，即：在中國國企中，權力距離越高，對腐敗的容忍程度越高；在中國國企中，員工個人工作倫理準則越偏向道德化，對腐敗的容忍程度越低。權力距離對容忍腐敗行為有顯著正向影響，也就是說那些對權力距離感知較高的公務人員，越傾向於容忍組織中的道德性偏低的行為。

個人信念對容忍腐敗行為有顯著正向影響，也就是說即組織內員工個人工作倫理準則越偏向道德化，對腐敗的容忍程度越低。此研究結果與本研究假設相符。

四、討論

本研究從個人價值信念認為組織利益可以超越道德標準為主軸展開研究，個人道德信念幾乎扮演了權力距離取向和容忍不道德的中介作用。在這個研究模型中，研究將權力距離取向提升到了很重要的因素之一。研究結果顯示，儘管在同一文化背景下，個體在權力距離感方面的差異會成為道德行為與否的重要前提條件。這種個體間的差異提示給中國的各行各業，在員工甄選過程中考慮這一變數。研究結果還顯示，沒有人們的容忍，貪婪的個體難以實現他們個人試圖改變標準和規範的企圖。研究也警示中國國企和其他企業要消除組織中的不道德行為，腐敗現象需要從多種方法入手，應該重視道德信念的監控和過濾，尤其是在領導層中間。其次，組織都要挑戰這種高權力距離取向的文化價值，而不是去強化這種文化，以遏制組織中的不道德行為。還要通過對權力結構的適當分解和合理調整，把一個部門、一個崗位、一個人負責多項職能改為負責較少職能，防止權力過於集，中國文化背景下的組織更應提倡放權領導。

本研究是首次在中國內地採用以問卷調查作為調查方法來探索影響容忍組織中不道德行為的因素以及這些因素之間的關係。從文化和倫理哲學的視角將權力距離、道德信念作為變量，國企人員對腐敗的容忍度作為因變量，通過調研和資料統計的方法剖析內地國企員工對工作場所中的不道德行為的態度，以及影響他們態度的因素。研究通過實證和量化結合的方法，從方法學上突破了以往對這類問題的單一的質的研究。從衡量工具上來講，本研究根據中國實情，開發了容忍不道德行為的問卷內容，從而豐富了這一測量工具的有效性，為未來同類題材的研究在測量量表上做了初步的探索。

正如研究背景所示，中國目前對容忍組織中不道德行為的研究為數不多，從內容和理論上，尤其是從社會文化和倫理的角度來探索這個問題，具有視角的新穎性。

然而，僅從個體層面的因素來分析道德信念和道德態度角度偏單一。正如道德決策方面的經典理論和模型所論證的，道德行為還取決於情景因素，如組織環境、企業文化、領導風格等，還取決於外部因素，如社會環境、法律制度等，要將這一研究做全面，做深入，在未來的研究中還需要納入更多的觀察變量。

五、附錄：問卷

(一) 有關對權力的認識(1=非常同意，5=強烈反對)

1.	管理者在做大多數決策時不需要諮詢下屬
2.	對於管理者來說經常需要使用權威和權力來和下屬打交道
3.	管理者不應該經常去徵求員工的意見
4.	管理者應避免與僱員進行非工作關係的社會交往
5.	僱員不應該反對管理者的決定
6.	管理者不應將重要工作委派給僱員

(二) 對組織倫理的個人信念

1.	上級讓員工支持他(她)認為並不正確的觀點，這沒甚麼
2.	為了單位利益和在競爭中取勝，進行一些違反行政道德的活動是必要的
3.	即使其他人有些錯誤行為，但是只要是為了單位獲取最大利益，都可以忽略不計
4.	一個上級無需注意過程，只需重視預期結果的實現就行了
5.	上級要求自己的員工偽造文件沒甚麼大驚小怪的
6.	盈利比產品的安全性更重要

(三) 組織中的腐敗現象

1.	工程師丙發現他單位的一些產品會構成安全隱患，但是他的單位拒絕糾正這些缺陷。於是工程師決定保持沉默的態度，沒有對外公開。
2.	審計員丁選擇了一些可以隱瞞某些不正當收入的，但是卻是合法的財政報告方法，因為他知道報告這些尷尬的不正當收入會引起一些公眾輿論。
3.	M 負責本公司的原料採購工作，Z 是一家信用和品質上乘的供應商，與 M 所在公司已有多年的合作關係。最近 M 的直屬上司要求他中斷與原供應商的合作，轉而向一家新的原料供應商採購，原因是這家新供應商與 M 的直屬上司有親戚關係。結果是，M 中斷了與原供應商的合作，轉為向新供應商採購原料。
4.	你單位有同事工作出現了失誤，上一級領導已經有所耳聞，但是由於害怕影響單位的評功評獎，開會要求全部員工掩飾這個錯誤。
5.	你認識的一位朋友，為了他的親屬能夠在你公司求職成功，託你將昂貴的禮物送給你上司希望在招聘中得到惠顧，你的上司鑒於人情，在不平等的條件下錄取了你朋友的親屬。

註釋：

- ¹ 國際貨幣基金組織將腐敗定義為：“腐敗是濫用公共權力以謀取私人的利益。” “一個更為廣義的定義是：腐敗乃是通過關係而有意識地不遵從，以企圖從該行為中為個人或相關的個體謀取利益。”
- ² Anand, V., B. E. Asforth and M. Joshi (2005). Business as Usual: The Acceptance and Perpetuation of Corruption in Organizations. *Academy of Management Executive*. Volume 19, No. 4. 9-23.
- ³ Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*. Volume 11, No. 2. 601-617.
- ⁴ Anand, V., B. E. Asforth and M. Joshi (2005). Business as Usual: The Acceptance and Perpetuation of Corruption in Organizations. *Academy of Management Executive*. Volume 19, No. 4. 9-23.
- ⁵ Farh, J. L., R. D. Hackett and J. Liang (2007). Individual-level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcomes Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality. *Academy of Management Journal*. Volume 50. 715-729.
- ⁶ Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequence: International Difference in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- ⁷ Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill. 1991.
- ⁸ 張寶光、黃振豐：《經理人道德哲理對專案評估決策之影響：中國之證據》，載於《中國大陸研究》，第 51 卷，第 1 期，2008 年，第 1-30 頁。
- ⁹ 周立升、顏炳罡等：《儒家文化與當代社會》，濟南：山東大學出版社，2002 年。
- ¹⁰ 陳東平：《以中國文化為視角的霍夫斯泰德跨文化研究及其評價》，載於《江淮論壇》，第 1 期，2008 年。
- ¹¹ Sanyal, R. (2005). Determinates of Bribery in International Business: The Cultural and Economic Factors. *Journal of Business Ethics*. Volume 59. 139-145.
- ¹² Takyi-Asiedu, S. (1993). Some Socio-cultural Factors Retarding Entrepreneurial Activity in Sub-Saharan Africa. *Journal of Business Venturing*. Volume 8. 91-98.
- ¹³ Cohen, J. R., L. W. Pant and D. J. Sharp (1996). Measuring the Ethical Awareness and Ethical Orientation of Canadian Auditors. *Behavioral Research in Accounting*. Volume 8(Supplement). 98-119.
- ¹⁴ Carroll, A. B. (1978). Linking Business Ethics to Behavior in Organizations. *Advanced Management Journal*. Volume 43, No. 3. 4-11. Mudrack, P. E. and E. S. Mason (1996). Individual Ethical Beliefs Perceived Organizational and Interests. *Journal of Business Ethics*. Volume 15. 851-861.
- ¹⁵ Froelich and Kottke (1991). Measuring Individual Beliefs about Organizational Ethics. *Educational and Psychological Measurement*. Volume 52. 377-383.
- ¹⁶ Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.
- ¹⁷ Sanyal, R. (2005). Determinates of Bribery in International Business: The Cultural and Economic Factors. *Journal of Business Ethics*. Volume 59. 139-145.
- ¹⁸ Barnett, T., K. Bass, G. Brown, and R. Hebert (1998). Ethical Ideology and The Ethical Judgments of Marketing Professionals. *Journal of Business Ethics*. Volume 17. 715-723.
- ¹⁹ Hu, C. D. (1992). *The Types of Rationalization of White-collar Criminals*. Master's thesis, YoungNam University.
- ²⁰ Dorfman, P. W. and J. P. Howell (1988). Dimensions of National Culture and Effective Leadership in Patterns. *Advances in International Comparative Management*. Volume 3. 127-150.
- ²¹ Froelich, K. S. and J. L. Kottke (1991). Measuring Individual Beliefs about Organizational Ethics. *Educational and Psychological Measurement*. Volume 52. 377-383.
- ²² Smith, P. L. and E. F. Oakley III (1997). Gender-Related Differences in Ethical and Social Values of Business Students: Implications for Management. *Journal of Business Ethics*. Volume 16, No. 1. 37-45.

參考文獻：

1. Caiden, E. G. and N. Caiden (1977). Administrative Corruption. *Public Administration Review*. Volume 37, No. 3. 303.
2. Farh, J. L., R. D. Hackett and J. Liang (2007). Individual-level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcomes Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality. *Academy of Management Journal*. Volume 50. 715-729.
3. McMullan, M. (1961). A Theory of Corruption. *Sociological Review*. Volume 9, No. 2. 181-201.
4. Van Klaveren, J. (1989). Corruption as a Historical Phenomenon. In A. J. Heidenheimer, M. Johnson and V. T. LeVine (Eds.). *Political Corruption: a Handbook*. New Jersey: Transaction Publishers. 73-86.