

Bandura 道德解離論在社會工作專業倫理之運用

曾華源、林鈺洲

楔子：如果成功代價是喪失個人良知，追求報酬代價是損害他人利益，那將喪失道德底線，而給專業帶來發展危機。

壹、前言

一門專業具有共同使命、視角和信念，而成為專業從業者共同道德，並建構評估實踐行動適當性的準則，即為專業基本信念和行動指導原則（Siproin, 1975）。不論是從國際社會工作者協會（International Federation of Social Workers, IFSW）或美國社會工作者協會（National Association of Social Workers, NASW）定義社會工作：

追求社會正義、人權、集體責任和尊重多樣性準則為社工核心。……解決生活的挑戰，提升生活的幸福感。（IFSW, 2014）

社會工作專業的主要任務……；尤其

要關注弱勢，被壓迫和生活貧困的人們的需求並賦予他們權力。（NASW, 2017）

均可知社會工作自認為協助弱勢者的專業，主要的核心價值是為善而善的利他服務，而非逐利為首要任務的商業服務。因此，社會工作專業（以下簡稱社工專業）倫理守則也是要求社會工作者（以下簡稱社工）把案主利益擺在第一。社會工作被視為是一門具有道德良心的專業，並被透過法制化賦予社工執行服務的權力，以協助社會弱勢者獲得應有公平正義。照理來說，全體社工應該盡其所能維護、爭取案主的利益，以彰顯社工專業有崇高的道德使命。然而，社會工作專業服務過程中，社工是否信守專業倫理和善用制度權力，協助案主獲取生活所需資源，以實踐專業使命，是面臨許多挑戰。

在實務工作的過程中，社工難免會受到福利法規熟悉度、行政程序的繁瑣度、專業知能的專精度、社工價值的認

同度、利害相關人期待度和案主系統的認識度等等因素的影響下，在服務處遇的計畫和執行上，不一定能表現符合社工專業倫理的要求。尤其是議題牽涉到利害相關人之間的利益衝突與調解過程，社會文化規範與專業價值常有潛藏的矛盾。當要依循何種規範或倫理準則，則會處於兩難困境，導致發生違反專業倫理之情事。胡中宜（2005）研究指出社工有許多倫理過失的情形；諸如放棄案主、紀錄撰寫不實或遲交、價值介入、情緒介入、利己導向、過度聲稱能力、謊稱服務績效、偏見、洩密、侵犯案主自決和忽視案主需求等等。在實務工作或擔任外督時，常面對社工抱怨或辯解服務工作的問題。有時社工是善意的無知而導致違法或違反專業倫理，但也有不少違反倫理的行為卻是有意而為。Bandura（1986）提出道德解離（moral disengagement）的理論來說明對個人為何會明知故犯，並在做出違反道德的行為後，還振振有詞的辯解；或不該忽視個人的善意動機和辛勞，或罪責於接受服務的案主等等。本文重點擬運用此一理論架構和有關研究結果，探討社工在專業服務上的道德解離現象，並提出如何強化實踐專業倫理的可能途徑。

貳、道德性專業從業者集體職業道德的認知與行為表現落差

一、職業壓力與專業承諾

汪淑媛（2013）研究臺灣公私部門參與家暴防治工作之社工影響身心安全之潛在因子，共列出21項。同意度最高的前10項中，前4項依序是「工作量（1）」、「工作內容多元繁雜（2）」、「機構提供的工作福利與保障不足（3）」和「他人不肯定社工的專業（4）」等均與職業條件有關。另外「社會工作相關政策與制度（6）」與「薪資（7）」和「機構組織氣氛（8）」也是與職業屬性和條件有關。至於其餘「學術界對實務社工不瞭解與專業權力（5）」、「學術界對實務社工的介入（審查、評鑑、督導、教育、考試、政策立法）（9）」和「學校教育與實務工作的落差（10）」均指責學術界對實務界的壓迫或協助有落差。至於「案主相對人（14）」和「案主（18）」，以及「人生歷練不足（16）」、「自己過去生命中未處理的個人議題（17）」和「自己專業能力不足（20）」個人因素則較不是影響身心安全的因素；第15項「主管／督導」則是最後的因素。從此一實證研究來看，當前強調要重視社工人身安全的風險影響因素只針對是案主，與此一研究結果是似乎涵蓋性和優先性有落差。反而是社會工作就業環境與條件的改善，提高服務

品質才是直接降低職場風險的關鍵因素。工作負擔和外在的結構性干擾因素容易帶來職業疲勞或情緒勞務，導致社工容易關注怎麼做才會快一點，而甚少思考「應該怎麼做比較好」。這種處境下的工作者常照章辦事、怠惰推諉，甚至將工作壓力或績效當成疏忽出錯的藉口，呈現道德解離的專業服務（余一鳴，2012）。

二、權力位階不對等的侵權

弱勢者不僅個人缺乏知識和能力維護個人自我權益，在經濟、社會與政治方面缺乏資源，而且在資本主義社會和世界中，更是缺乏保護其權益的社會組織。社工專業自詡是維護弱勢者權益，以實踐社會正義。制度與法規賦予社工許多照顧和保護弱勢者的權力。然而，現實上是真正保護弱勢者還是犧牲弱勢者？沈六（2005）指出人接受社會化會培養出道德規範意識，了解應有的道德行為和具備道德良心。這種社會化所培養出來的道德意識規範，也就是人們共同認可及遵守的行為標準。當社工接受專業社會化之後，就被期待要能表現符合專業的行為；諸如表現出應有的專業熱情（passion），在面對服務過程中的困難，表現積極和努力克服案主獲取資源的障礙。然而，現實上，社工專業服務過程的變異性和客制化程度高（曾華源等人，2021；Gummer, 1979）；除了案主問題與需求的複雜性和風險不少

之外，另外社會面對冗長行政程序，不僅各項法規繁多，並且需要跨地域、跨組織和跨部門的協調工作不少，使服務過程中的障礙和問題，需要社工耐心、用心和費心的想辦法處理。當社會工作的工作量、工作情緒勞務與待遇的相對性不被社工滿意時，這將考驗社工的專業能力和道德。Newman等人（2020）指出道德的自我調節不僅僅由個人內在因素決定，還可以通過個人與他人的互動來培養。當一個群體成員在道德上解離時，該群體中的其他人也可能由於社會傳染過程（social contagion processes）而跟著在道德上解離。

前已指出，社工專業具道德性服務，並已經透過制度賦予社工執行角色職責應有的權力（何國良，2000）。他／她是否能秉持良心和專業倫理，如何善用社工的專業行政裁量權是實踐專業使命的最終考驗。社工專業一再強調專業使命在實踐社會正義的價值，社工不可以因為待遇、工作環境未臻理想，就有消極作為的理由；但是理想與現實終究是有落差存在。Reamer（2009）研究美國案主對社工向法院提起訴訟的各種理由歸為業務過失（malpractice），包含濫權（misfeasance）、怠職（nonfeasance）和瀆職（malfeasance）等三類。業務過失的發生是檢驗社工專業獲得社會認可的可能性，茲分述如下：

（一）社會工作者濫權

意旨社工服務並未違反法律，但是卻有違反機構規定或專業知識，而有傷害案主權益之實。例如當年兒保社工離職前，未能依照決議完成兒保案主「剝親轉局監」的任務。時隔多年後，被安置兒少即將滿18歲離院之前，才在個案研討中發現案主仍為委託安置，無法申請低收。此時，新接案的社工卻堅持補提出剝親的工作不是她的責任。某機構女性社工禁不住被安置未成年的甜言蜜語，與少年發生性關係，並代為租借汽車而發生車禍才爆發。

（二）社會工作者怠職

應作為而不作為，指使案主權益受損。有些社工墨守法規，對法規做出消極性解釋或應作為而不做為；或不主動告知如何獲得資源的途徑；自己衡量自己工作量能與應該有的待遇，而自行調整工作量能等等情事。諸如未能知情同意、未完成記錄、未能完成家處計畫或為充分瞭解量表之功能與運用，只對量表語句做字面意義理解，造成誤判。例如，兒保社工評估，案母無力保護案主在家不被親人性侵的可能；卻因為接近下班時間，且轄內緊急安置機構並無床位，而未能實施家外保護安置。事後也未積極處理此事，最終使案主在家內被性侵是否是怠職導致。監

察院（2022）指出民國110年1月，臺中發生女嬰猝死案件，監察院介入調查發現市政府社工沒有發覺案主是「高難度非自願案主」，也未能充分收集案主歷年的輔導處遇資料，只以當下的單一事件評估並通報，並且沒有依照兒童最佳利益原則審慎評估李婦與其子女狀況，介入方法也僅放在提升案主照顧子女的能力。顯然在對保護案件評估失當、社政及衛政欠缺跨專業整合、兒少安置資源不足、兒少保護及脆弱家庭案件轉銜困難，以及檢察官缺乏兒童死因回溯專業訓練等方面有缺失。

（三）社會工作者瀆職

瀆職是違法使用權力，侵害案主權益。令人難以想像會發生在具有道德色彩的助人專業中。但是就是有這種事情發生。2011年許姓女社工在桃園縣社會處當約聘社工督導時，偽造清寒個案的資料，詐領急難救助金而被依貪污罪起訴（卞金峰，2010）；另2019年監察委員楊芳婉指出新北市某兒少安置機構曾有聯合評鑑優等成績，但106年11月間發生某生輔員分別對五名院生撫摸胸部、生殖器性猥褻行為（監察院，2019）。2020年某福利會附設兒少安置機構練姓生活輔導員於2016年至2017年10月對四名安置少年性侵害行為，其辯稱管教少年的態度從寬鬆到嚴厲，導致少年為逼他離職才有不實指控（陳玠婷，2020）。

三、人情關係下的利益交換

華人文化下的人情與利益交換，常使社工與機構面對利害相關者的調解時，最後是犧牲權力最小的案主利益，而非為案主爭取或實踐自我決定的代言者（advocate）。梁美榮（2020）研究發現政府與民間的機構系統建構了虛像夥伴關係，透過制度縫隙（行政裁量權），期能在私人的互動關係中，能使契約管理偏向有利自己的方向運作，從中可見在契約管理中，華人關係文化的潛規則影響職務與權力運作。例如兒童保護社工接獲通報而訪視評估時，發現兒童身上有一些新舊傷，確認孩子畏懼父母的表情和行動後，認為安置可以確保兒童不受傷害之疑慮。但是不容易找到適當安置機構，父母強烈反對孩子被帶走，保證沒有虐待，而孩子也表達不願意離開父母。此時，如果父母請託的議員已經到場前來聲援。社工打電話請示督導者，但督導只說：「好好處理，不要讓事情鬧大就好。」；例如案主雖為中度智能障礙者，認知和行為功能稍弱，但經法定程序判定為該戶其他三口成員（案母與案姊妹均為中重度智能障礙者）的監護人。社工輔導案家發現居住隔壁的親屬照顧不周，且長期領取案家全家的身障生活補助。社工與案主討論並經同意擬向法院提出改訂監護人、可自行運用低收入生活補助款項，並期待能追回被占

用之補助款。但政府委辦單位不被同意提出改判監護案之舉，並表示案伯母沒有未盡照顧職責，雖有濫用補助款，但亦未全額占用。雖經社工再次說明，但是承辦人表示請依照委辦單位要求提供案主服務；事後社工表示組織主管考量與公部門都認識多年，需要保持和諧關係，要社工遵從指示，提供現有服務（梁美榮，2020）；或是如果在鄉村地區的居家服務由縣市政府長期委託給某地方性社會福利非營利組織提供服務。新接業務的社工（居家服務督導員）發現，有些居住當地社區的居家服務員並沒有按照約定時間和內容提供服務，而是做假紀錄回報，再領取服務時數薪資。社工發現案家出面舉發鄰居意願不強，表示雖然沒有接受到服務，但也沒有「損失」，擔心這麼做會破壞鄰里多年情感。當他請示機構主管，主管告之如果核實不僅耗時，也怕機構無法達成業績（白倩如，2020）。上述案例都是先顧及人情關係中與有權力者的利益交換，而有忽視案主權益優先之可能情事。

參、Bandura道德解離：社工表現不道德的行為之可能原因

一、道德解離之意義與類型

（一）道德解離之意義

人經由社會化的過程，學習判斷處

理人事物的對與錯（right or wrong），並透過經驗後果（consequent）和同理的學習，將產生各種不同的情感（沈六，2005），以及區分善惡。因此，人的道德行為表現，涉及個人對行為及其後果的認知歸因，以及行為對個人的情緒反應有關，並影響後續行為表現；亦即個人道德機制引導道德行為表現，並透過自我監控及辯證過程，以處理個人表現道德或不道德行為所引發正負向情緒反應；如內疚感或成就感，這是道德行為的調節（regulation）過程（Bandura,1999）。因此，當一個人的行為表現違背道德時，為解除對自責、愧疚或罪惡感等負面情緒，人會忽視、排除或轉移道德行為準則的適用性，或重新解說道德標準的意義，以便合理化違規行為，而產生失去對不道德的行為自責能力，形成道德解離的現象。

道德解離被視為一組認知機制，這些機制使個人內在道德的自我調節過程失去作用（Bandura,1986）。顯然道德解離是社會認知重組的過程，它允許個人與他們的內在道德標準脫節，並在不感到痛苦的情況下做出不道德的行為（Newman et al., 2020）。這種轉變道德認知內容和情感是藉由「道德解離機轉」（mechanisms of moral disengagement）引發道德解離，將不道德的決策和違規行為合理化，使決策者或執行者擺脫內在良知的譴責與懲罰的制約。因此，Moore（2015）指出

道德解離為個人的內在道德標準與個人行為脫離連結，使之在從事不道德行為時，內心不會感到痛苦。由此看來，道德解離是一個動態的過程，通過這個過程，個人隨著時間的進展，逐漸脫離道德標準（Bandura et al., 1996; Rice et al., 2021）。Tillman等人（2017）認為道德解離為一種多階段、多功能的自我調節和應對機制；不僅允許個人從事不道德行為，還可以從學習使用道德解離應對的後果，以管理負面情緒（即內疚）和羞恥。所以Paciello等人（2008）研究發現當青少年道德解離程度越高，則攻擊性和暴力行為的頻率越高。

以資源為本來看道德解離過程，Tillman等人（2017）認為個人不僅能在為了保護自己的資源，做出不道德行為之前，先進行道德解離，再學習道德解離作為一種應對機制，以減少情緒脅迫他們行為。因此，個人會為了做出不道德的行為而出現道德解離後，再得知不道德行為的後果後，會體驗到負面情緒，然後會作為一種應對機制進行後道德解離（post-moral disengagement）；其中道德自我調解越費勁，情緒波動就越高，而這也是一種代價，最後道德解離就成為離職意向的重要預測因素（Nguyen, 2015）。Yang等人（2020）研究發現道德解離與道德認同和利他態度顯著負相關，並且責任分散確實存在影響。顯然，專業組織重視個人職

業道德和組織倫理文化對專業人力資源與服務品質有積極性影響。

(二) 道德解離之類型

Bandura (1991) 將道德解離機制的解離著重點 (locus of disengagement) 分成行為 (behavioral)、道德行動/行動能力 (agency)、結果 (outcomes) 和受害者 (victim) 等四種類型 (categories)，並就每種類型著重點的連結機制再分為

道德辯證 (moral justification)、掩過飾非 (euphemistic labeling)、優勢對比 (advantageous comparison)、責任移轉 (displacement of responsibility)、分散責任 (diffusion of responsibility)、忽視或曲解後果 (disregard or distortion of consequences)、非人性化 (dehumanization) 和責備歸因 (attribution of blame) 等八種 (余一鳴, 2012; Bandura, 1991; Newman, et al., 2020)。各類型與機制說明與舉例如表1、表2。

表1 Bandura 道德解離的類型 (categories of moral disengagement)

解離重點	連結機制	類型與意義	
行為	重新做出解釋違規或不當的行為是值得肯定或讚許的行為；亦即個人重建認知自己的負向行為，以減輕道德上的負擔。	道德辯證	藉由認知重建，將應該受責備的不當行為，解釋為有價值的，使個人的違規行為轉變成為具有正當性。
		掩過飾非	運用冠冕堂皇語言，將不當行為解釋成不嚴重或有益處的行為。
		優勢對比	把不當行為與較嚴重的行為做比較，使不當行為變成輕微或不重要。
道德行動	強調個人表現不當行為是外在因素影響，從而最小化和/或無視個人應負的行動後果的道德責任。	責任移轉	指個體歸咎責任是因為遵從外在指示辦理所導致，並非個人的意向。
		分散責任	因分工而共同負責，使行為道德有分擔責任的指向，或使個人降低道德意識或警覺性。
結果	曲解違規行為和其後果，以減低個人道德壓力。	忽視或曲解後果	運用認知機制，意圖降低未盡責任或違規行為對服務對象所帶來的傷害。
受害者	針對行動的受害者將他物化或將他的行為歸因為事件的主要起因	非人性化	貶低受害者的價值，以降低個人的內疚感。
		責備歸因	指責受害者是咎由自取或有不道德行為，才會受這種方式對待，所以不需要負起責任。

資料來源：Bandura (1999)。

表 2 社工表現道德解離行為類型

類型與社工案例	
道德辯證	<ol style="list-style-type: none"> 1. 帶心智障礙少年外出要他支付二人全部費用，花用他的存款。當人責問時，他把花用少年存款行為說成是在教這位心智障礙少年如何用錢，以培養他日後能獨立自主生活。 2. 認為案主是到處要福利資源，認定案家為的福利依賴者，不需要認真收集資料和研判案家福利資格，以免被騙。
掩過飾非	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未前往訪視案家而只用電話聯繫，卻說成是幫家暴案主的家庭保密； 2. 給智障少年吃魔鬼椒，卻說成是一種嫌惡療法，可以去除案主暴食的惡行。
優勢對比	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個案紀錄比我晚交出來的人多的是，我還可以作為模範呢。 2. 我們社工就是工作負擔比其他專業重，所以有些訪視無法深入。
責任移轉	<ol style="list-style-type: none"> 1. 這是督導告訴我不需要安置小孩；這是個案研討會的有關處遇的結論，我是依據決議辦理。能怪我嗎？ 2. 社工未能在個案研討會代言（advocate）案主的決定，並堅定要求政府與會者能尊重案主個人意願，反而默默遵從機構主管意見，並在事後說機構承接政府委託案，要尊重政府決定。
分散責任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當時大家的討論都說這樣比較好，所以我就照做。 2. 那麼多的個案，我怎麼有辦法——的在短時間內收集足夠資料和處遇判斷他會發生事情。然後資料也給上及看過了。
忽視 或曲解後果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 案主這麼不乖就該好好的修理，我看哪有什麼傷害，你看他還不是正常得吃、穿和睡。 2. 他不都是在街頭露宿好幾年了。今天他死了，這跟我慢二天呈報安置有關嗎？
非人性化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 反正這些酗酒者不事生產，又搞社會破壞，就是社會敗類和廢物，不值得幫助他們； 2. 這些人都是福利依賴者、米蟲，只要她們能活這就好了，反正對社會也不會有貢獻。
責備歸因	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採取「以暴制暴」的方式搞不好可以給他們一個記憶深刻教訓，讓他們醒過來、不會忘記； 2. 案主會情緒失控，所以必須要嚴格限制他們的行動，以免發生非理性行為，而有不安全。

資料來源：作者自行整理。

二、道德解離之脈絡影響因素

職場中的道德解離可以分為個人層面的個人態度和行為表現與結果，以及團隊／團體層面的結果和組織層面結果的工作行為表現。在個人層面上，道德解離與不道德的決策正相關（Detert et al., 2008）。Moore等人（2012）使用社會認知理論來確認個人在道德上解離的傾向，與他們的不道德行為和決策之間有關連。個人會採用道德解離策略來合理化偏差行為。Barsky（2011）研究發現人們使用道德解離策略合理化為什麼從事欺騙和欺詐活動為。Page與Pina（2018）指出道德解離使男性能夠自我調節自己的騷擾行為，而校園霸凌行為與道德解離有正相關（Mazzone et al., 2019），顯然道德解離是中介因素，以便發生違規行為時，能減少道德的負面衝擊。這有助於解釋為什麼個人在做出不道德的決定後，沒有出現明顯內疚或自我譴責。

領導者會影響團體和組織中的道德解離。Johnson與Buckley（2015）認為道德解離本質上是一種人際交流的現象。Bonner等人（2016）研究發現不道德的主管會向部屬表現違反倫理的行為，而Zhang等人（2022）研究發現家庭支持型的督導行為機制（the mechanism of

family-supportive supervisor behavior）對員工職場偏差行為存在影響力。Ashforth與Anand（2003）認為在組織中，經由領導、組織結構和服務書送過程帶來姑息的倫理氛圍（permissive ethical climate），使不道德行為和與之相關的合理化意識形態（道德解離機制）變得正常化。這些論點與Moore（2008）的論點一致，即通過社會傳染過程，在組織內不道德行為變得正常。

在道德解離與組織環境有關。Martin等人（2014）認為道德解離的本質是一種集體現象，可能會受到組織中的倫理的基礎結構（ethical infrastructure）（倫理氛圍和文化）影響。Newman等人（2020）整理近10多年來相關研究，發現道德解離與不道德行為有關；諸如不道德的決策、不道德的親組織行為、工作場所騷擾、事故漏報、作弊行為、欺騙策略、破壞性的不良行為和社會遊蕩有關。顯然道德解離與工作場所的不當行為表現之間存在正相關。Newman等人（2020）指出個人在組織工作的不公正的經驗會促進道德解離，並隨著時間的進展引發負面的工作行為，最後是集體脫離了群體所持有的道德標準。故Huang與Yan（2014）將群體道德解離定義為整個群體通過群體成員採用的認知機制，使自我調節受到抑制的程度。

肆、社會工作專業提升專業倫理實踐之可能途徑

一、強化個人內在道德良心，降低道德解離

(一) 加強專業倫理教育

Detert等人(2008)研究發現同理心和道德認同與道德解離呈負相關，而玩世不恭的態度和有機會卸責則與道德解離呈正相關。Shu等人(2011)發現人常常有動機的遺忘要他們表現誠實信息之限制，在提醒其要記住倫理守則或規則，則會降低道德解離。Fida等人(2015)研究發現高道德解離者對組織公共事物參與低。因此，專業社會化過程不能忽略專業道德教育、專業使命的強調，並對於社工應該定期高頻率辦理社工專業倫理教育課程，並舉實務工作中違反道德的真實案例，以供惕勵。

(二) 確實問責 (accountability) 個人的服務結果與倫理表現

社會工作的評鑑工作應加強對個人服務記錄的評閱，落實問責社工對服務處遇評估和計畫和執行的結果；尤為重視對於轉案必須是無縫接軌。可藉助資訊管理系統，掌握社工是否定期訪視，以及訪視內容與處遇計畫之關係，讓社工能盡到專業職責。Frazer等人(2002)指出直接面對受害者的情況，將會降低

道德解離，而且形式主義會增加道德解離，以及Bustamante與Chaux(2014)發現批判性思維和曝光事件會降低道德辯護或道德解離的行為。那麼讓每一位有參與服務的社工知悉和曝光其服務的案主受到傷害的後果，也有降低社工業務過失的可能性。

二、強化外在個人的道德解離機會的控制制度

(一) 落實督導者職能與職責共擔

管理者道德傾向會影響他或她對道德問題特徵的反應(Reynolds, 2006)。以前述案例督導者只要求「事情不要鬧大」，暗示處事可以不折手段。Bonner等人(2016)指出領導者的倫理行為表現對道德解離具有中介作用。顯然督導者與主管對於降低員工道德解離是有積極性影響。如果實證研究均發現領導對道德解離有影響力，那麼對於社工的業務過失，機構的督導者似應負起更多責任才對。

(二) 強化對機構倫理職責要求

個人無法逃避組織影響，故降低服務績效的負擔量可減低道德解離(Reynolds, 2006)。當組織降低對倫理道德的要求，將使個人道德意識薄弱，而為了組織利益而做出不道德的決策(Moore, 2008)。如上述案例機構主管「告之如果核實不

僅耗時，也怕機構無法達成業績」。或只考量與委辦單位關係和能否續約，將忽視維護案主利益。如果機構逐漸形接受不道德行為的合理辯解，將成為機構的服務倫理意識形態，使道德解離變成集體行為（Ashforth & Anand, 2003; Martin et al., 2014）。Egels-Zanden（2017）研究發現組織使用道德解離機制將組織置於其責任範圍之外。故機構要合理要求績效表現，否則將使組織成員採用社會認知，壓制道德的自我調節機制，增加服務上的道德解離。當成員有違反倫理的行為，組織也有無法逃脫的責任；甚至負起更多的責任，才有助於成員實踐社會工作使命。

（三）社工專業團體的自律與強化對成員的控管

社會工作專業面對挑戰不是只有專業知識體系的建構，也不只有社會地位的認可，更重要的是對於成員的專業道德行為表現影響專業團體的形象與共同利益。不僅要做好證照核發和控管工作，更應該加強倫理審議會功能、對違反專業倫理之虞的事件應即現即處，並在團體內公告周知發生倫理事件。

伍、結語

Bandura（1986, 1999）的道德解離只

是社會認知理論的一個面向。社會學習理論的觀點解釋為什麼個人在工作中會從事不道德或不道德的行為。關注專業團體成員的倫理行為表現才是有助於維護正面的社會形象。目前社工工會訴求比較偏向以負向議題（辛苦、危險、被組織剝削等等），爭取和維護社工人力的權益維護，而社工師公會偏關注工作權和證照考試，目前才開始積極專注成員的非倫理行為的防制與處理。本文關心對於違反專業倫理的社工做何種處置，以免使社會工作專業的道德形象陷入社會認可的危機。此外，也關注社會工作從業者是否隨著任職時間越長，越遠離社會工作協助弱勢者實踐社會正義「初心」。

目前除了社工專業在建立和落實專業倫理審議制度還有待努力之外，還應重視專業倫理繼續教育應培育社工的倫理敏感度和倫理意識、專業組織領導者面對下屬違規的連帶倫理責任，以及專業績效考評邀請案主參與等方面；尤其是臺灣社會工作專業工作者並非私人開業，大多是在機關或組織受雇者，專業倫理守則不能只規範社工個人，更應該著重規範機構和主管的倫理職責。最後在社工道德解離普遍性，道德辯證機制使用和道德解離的關係，尚缺許多研究和文獻，值得社會工作專業朝這方面努力深入研究。

(本文作者：曾華源為台北海洋科技大學健康照顧社會工作系講座教授；林鈺洲為台北海洋科技大學健康照顧社會工作系助理教授)

關鍵詞：道德、行為、道德解離、社工倫理

📖 參考文獻

- 卞金峰 (2010年6月7日)。〈詐領救助金桃園女社工被訴〉。大紀元。 <https://www.epochtimes.com/b5/10/6/7/n2930914.htm>
- 白倩如 (2020)。《人情社會與社會工作專業倫理實踐——困境與出路》。洪葉。
- 何國良 (2000)。〈序：社工定位〉。載於何國良、王思斌 (主編)，《華人社會社工本質的初探》 (頁iii-xi)。八方。
- 余一鳴 (2012)。〈從個人貪腐到組織腐化的歷程探索——以Bandura的道德疏離理論為分析架構〉。《臺灣民主季刊》，9 (2)，39-74。 <https://doi.org/10.6448/TDQ.201206.0001>
- 汪淑媛 (2013)。〈影響家暴防治社工身心安全之風險因素分析〉。《社會政策與社會工作學刊》，17 (1)，175-215。 [https://doi.org/10.6785/SPSW.201306_17\(1\).0005](https://doi.org/10.6785/SPSW.201306_17(1).0005)
- 沈六 (2005)。〈道德發展之擬情論〉。《公民訓育學報》，16，85-112。 [https://doi.org/10.6231/CME.2005\(16\)05](https://doi.org/10.6231/CME.2005(16)05)
- 胡中宜 (2005)。〈社會工作師執業的倫理規範與不當行為之探討〉。《社區發展季刊》，110，465-475。
- 梁美榮 (2020)。《代理制度在華人關係文化下對服務使用者權益之影響》 (博士論文，東海大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。 <https://hdl.handle.net/11296/9596tg>
- 陳玠婷 (2020年6月8日)。〈安置機構變成兒少煉獄！四名少年被生輔員猥褻14次，法官：「他毫無悔意。」〉。太報。 <https://www.taisounds.com/Taiwan/Society/uid4975341232>
- 曾華源、胡慧嫻、白倩如、許雅喬、李仰慈 (2021)。《社會工作專業價值與倫理——社會脈絡下的倫理實踐》。洪葉。
- 監察院 (2019年2月15日)。〈新聞稿〉。 https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=528&s=13306
- 監察院 (2022年8月22日)。〈監察委員新聞稿〉。 https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=24209
- Ashforth, B., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 363-374. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.364>
- Barsky, A. (2011). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of Business Ethics*, 104, 59-75. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0889-7>
- Bonner, J. M., Greenbaum, R. L., & Mayer, D. M. (2016). My boss is morally disengaged: The role of ethical leadership in explaining the interactive effect of supervisor and employee moral disengagement on employee behaviors. *Journal of Business Ethics*, 137, 731-742. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2366-6>
- Bustamante, A., & Chau, E. (2014). Reducing moral disengagement mechanisms: A comparison of two interventions. *Journal of Latino-Latin American Studies*, 6(1), 52-54. <https://doi.org/10.18085/llas.6.1.123583644qq115t3>
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.374>
- Egels-Zanden, N. (2017). Responsibility boundaries in global value chains: Supplier audit prioritizations and moral disengagement among Swedish firms. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 515-528. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2818-7>
- Fida, R., Tramontano, C., Paciello, M., Kangasniemi, M., Sili, A., Bobbio, A., & Barbaranelli, C. (2015). Nurse moral disengagement. *Nursing Ethics*, 23(5), 547-564. <https://doi.org/10.1177/0969733015574924>
- Frazer, R., Moyer-Gusé, E., & Grizzard, M., (2002). Moral disengagement cues and consequences for victims in entertainment narratives: An experimental investigation. *Media Psychology*, 25(4), 619-637. <https://doi.org/10.1080/15213269.2022.2034020>
- Gummer, B. (1979). On helping and helplessness: The structure of discretion in the American welfare system. *Social Service Review*, 53(2), 214-228. <https://doi.org/10.1086/643727>
- Huang, G.-H., & Yan, M. N. (2014). Why groups engage in collective deviance? The role of unethical leadership. *Academy of Management Proceedings*, 2014(1), 13365. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.13365abstract>
- International Federation of Social Workers. (2014). Global definition of social work. Retrieved June 30,

- 2015, from <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>
- Johnson, J. F., & Buckley, M. R. (2015). Multi-level organizational moral disengagement: Directions for future investigation. *Journal of Business Ethics, 130*, 291-300. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2220-x>
- Martin, S. R., Kish-Gephart, J. J., & Detert, J. R. (2014). Blind forces: Ethical infrastructures and moral disengagement in organizations. *Organizational Psychology Review, 4*(4), 295-325. <https://doi.org/10.1177/204138661351857>
- Mazzone, A., & Camodeca, M. (2019). Bullying and moral disengagement in early adolescence: Do personality and family functioning matter? *Journal of Child & Family Studies, 28*(8), 2120-2130. <https://doi.org/10.1007/s10826-019-01431-7>
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics, 80*(1), 129-139. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8>
- National Association of Social Workers. (2017). *Code of ethics*. NASW Press.
- Nguyen, B. (2015). The effect of ethical leadership, behavioral integrity, and moral disengagement in predicting turnover intentions during newcomer socialization [Unpublished doctoral dissertation]. University of Calgary.
- Newman, A., Le, H., North-Samardzic, A., & Cohen, M. (2020). Moral disengagement at work: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics, 167*, 535-570. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04173-0>
- Paciello, M., Fida, R., Tramontano, C., Lupinetti, C., & Caprara, G. V. (2008). Stability and change of moral disengagement and its impact on aggression and violence in late adolescence. *Child Development, 79*(5), 1288-1309. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2008.01189.x>
- Page, T. E., & Pina, A. (2018). Moral disengagement and self-reported harassment proclivity in men: The mediating effects of moral judgment and emotions. *Journal of Sexual Aggression, 24*(2), 157-180. <https://doi.org/10.1080/13552600.2018.1440089>
- Reamer, F. G. (2009). *Social work values & ethics* (3rd ed.). Columbia University Press.
- Reynolds, S. J. (2006). Moral awareness and ethical predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 233-243. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.233>
- Rice, D. B., Letwin, C., Taylor, R., & Wo, X. (2021). Extending the trickle-down model of abusive supervision. The role of moral disengagement. *Journal of Social Psychology, 161*(1), 40-46. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1752133>
- Shu, L. L., Gino, F., & Bazerman, M. H. (2011). Dishonest deed, clear conscience: When cheating leads to

- moral disengagement and motivated forgetting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(3), 330-349. <https://doi.org/10.1177/0146167211398138>.
- Tillman, C. J., Gonzalez, K., Whitman, M. V., Crawford, W. S., Anthony C., & Hood, A. C. (2017). A multi-functional view of moral disengagement: Exploring the effects of learning the consequences. *Frontiers in Psychology*, 26, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02286>
- Yang, L., Cai, G., Yong, S., & Shi, H. (2020). Moral identity: A mediation model of moral disengagement and altruistic attitude. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 48(7), 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.8867>
- Zhang, X., Yang, Q., Yan, Y., & Liang, S. (2022). Family-supportive supervisor behavior and employees' workplace deviant behavior: Moral disengagement as a mediator. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 50(7), 1-12. <https://doi.org/10.2224/sbp.11319>