

企業倫理的理論與實踐初探

張培新*

壹、前言

近年來發生一連串震撼人心之企業醜聞、弊案，如國外的安隆（Enron）、世界通訊（WorldCom）、泰科（Tyco）、安達信會計師事務所（Arthur Andersen）等財報醜聞，到國內的博達、太電、訊碟、大霸電子及力霸掏空弊案等影響，已引發社會上極度的重視和憂慮，並對企業的會計徵信與公司治理失去信心。固然，國內企業由於董事之獨立性不足、經營權與所有權未能有效分離、法規之遵循度不佳、小股東之漠視與盲從、企業交叉持股普遍、無有效之外部監督機制，以及司法程序冗長等因素（李啟賢，2002），導致長期內部公司治理機制未能發揮功能，使得國內多家公司及企業集團常為一己私利，罔顧

投資大眾之權益，發生違法濫權情事，但究其癥結，還是在於經營者的道德良知，決策者若能在決策過程的每個階段強化其倫理思考與判斷，則將可以增強其倫理行為的機率。

台灣證券交易所網站曾經整理 1998 年下半年亞洲金融風暴期間，新巨群集團、廣三集團、禾豐集團、台中精機、中強電子、安鋒集團等多家發生財務危機的個案，結果發現有接近一半的企業集團，發生財務危機的原因與公司或負責人不誠實有極大關聯，而這些公司亦付出慘痛代價（遠見，2004/8/1），投資人的損失更是難以數計。

為了謀求遏止此風，除積極主張透過制度調整，加強公司治理之外，國內一些有識賢達之士，更公開呼籲企業界重視「品

* 作者為建國科技大學應用外語系助理教授。

德或倫理管理」(Ethical Management)，甚至主張以「全面倫理管理」(Total Ethical Management, TEM)取代紅極一時的「全面品質管理」(Total Quality Management, TQM)，以求根本解決。

經濟學家傅利曼(Milton Friedman)認為，企業的社會責任是幫股東賺錢。這句曾經被奉為圭臬的名言，如今正受到徹底的衝擊與挑戰。經歷醜聞、弊案、不景氣和全球化競爭的衝擊，愈來愈多跨國企業猛然覺醒：下一波企業競爭不再只靠策略、技術或創新，「企業倫理」才是決勝的最後關鍵。良好的企業倫理不只是公司「正派經營」的象徵，也是值得投資的最有力保證。重視倫理的企業將贏得社會和顧客的信任和好感，甚至願意給予較佳的交易條件；其次，它可以獲得組織成員較高的忠誠度和向心力，也同時能夠吸引較高素質的人力資源。因此，選擇經營手法合乎道德的企業，將是避免投資失利的良方。

根據經濟部中小企業處的統計，2005年，台灣的企業總數約有125萬家，而在中小企業中服務的的就業人數高達764.8萬人，占全國就業人口數的76.93%，全部企業銷售值達新台幣34兆元。由統計數據就可得知，台灣企業的經濟社會地位甚為重要。基於企業的重要性日增，《日經週刊》用「慈悲的資本主義」形容愈來愈受重視的企業社會責任，指的是企業不能只為股東的利益著想，也要為員工、社區、國家、全球的利益著想。很顯然，今天企

業在社會上的角色，已經不只是經濟的引擎，而是願意參與、發揮影響的企業公民。

企業倫理這個領域近年來正在迅速的發展，不論在企業界或是學術界，都受到相當的重視。這種發展也反映了我們社會觀念的改變；過去社會上諸如「無商不奸」、「人無橫財不發」的流行觀念，隨著社會演變而有所修正，「取之於社會，用之於社會」、「重視品德或倫理管理」已成為企業文化的主流。在發生了許多醜聞弊案、環保問題、消費糾紛、勞工抗爭事件之後，企業倫理開始被廣泛的討論，社會大眾開始要求企業在追求利潤之外還必須要符合倫理的標準。

美國紐約亞斯平研究機構(Aspen Institute Business and Society Program)每兩年固定針對全球一百多個商學院進行調查，根據最新公佈的調查顯示，愈來愈多商學院學生開始認真思考企業在社會中扮演的角色，美國商學院也開始增加企業倫理、非營利組織及企業社會責任等課程(林宜諄，2004)。而這股風潮，也開始在台灣校園裡醞釀。根據管科會的統計，台灣高等學府的管理相關系所所開設的企業倫理課程，已逐年增加，成長空間極大(黃俊英，2003)。透過「企業倫理」的課程，可以幫助學生提升人文精神，關懷社會，並增進學生的企業倫理與職業道德知識。

國內有關企業倫理之相關研究，有著

相當豐碩的成果（余坤東、徐木蘭，1993）。例如許士軍（1999）探討新的管理典範的核心要素，乃建立在倫理關係上的信任；孫震（2003）就企業倫理、創新與經濟發展之間的關係進行分析，發現企業倫理是創新與經濟發展的基礎，而企業倫理的支援體系在於制度與文化；葉匡時、周德光（1997）則認為，企業倫理的維繫機制有二，其一是社會集體的壓力，另一則是倫理規範的內化作用；吳成豐（1999）的實證研究發現，中小企業員工企業倫理滿意度愈高，則員工的工作滿足愈高。

本文的研究目的在闡明企業倫理的理論及實踐，深入瞭解企業倫理的內涵與功能，並探討影響企業倫理決策的因素，以及工業社會中企業倫理式微的原因，進而提出企業倫理重建之道，藉以增強對企業倫理的認知。鑒此，本研究所探討的問題包括：(一) 倫理的意義與原則為何？企業倫理的理論內涵、具體功能及影響倫理決策因素為何？(二) 在工業社會發展過程中，企業倫理淪喪的原因為何？(三) 如何重建企業倫理？其具體作為如何？

貳、倫理的意義與原則

一、倫理的意義

倫理（Ethics）一詞，就西方哲學言，

源出於希臘文 *ethos*，原意為本質、人格，也與風俗、習慣相關連（何懷宏，2002）。其後，學者引申其義，乃由個人之風俗習慣、品行氣質，推而至於宗族、社會關係，形成群體生活之共同信念與行為通則。韋氏大辭典則將其定義為「符合社會上之道德標準或是面對某一種專業的行為標準」。

而在中國，倫理二字，始見於《小戴禮·樂記》：「樂者，通於倫理者也」。若再根據鄭玄的解釋：「倫，猶類也；理，分也」，則倫理指的就是人與人之間的類別與條理，強調的是人們彼此之間的各種關係，亦即傳統所謂的五倫：君臣、父子、夫婦、長幼、朋友（朱建民等，2005）。

依上述分判，倫理乃是建構於人與人之間的關係上，關涉的是人與人之間應該如何相互對待。換言之，倫理是行為的規範，也是行為的判斷標準，用來評定行為的對和錯，是符合社會上公認的一種正確行為與舉止，然而這些規範，可能由於時間或個體的差異，而有完全不同的倫理標準。

二、倫理的原則

倫理原則（Ethical Principles）是用來判斷行為是否合乎倫理規範，最主要的倫理理論，包括目的論、義務論與德行論，下文將對這三種理論的內涵作精要的鋪陳，並約略指出其理論的困難。

(一) 目的論 (Teleology)

目的論以行為的結果作為判斷善惡或行為好壞的標準。一種行為如果產生好的結果，就是好的行為，如果產生不好的結果，就是壞的行為。目的論的主要思想是英國哲學家邊沁 (J. Bentham, 1749-1832) 和經濟學家彌爾 (J. S. Mill, 1806-1873) 的功利主義 (Utilitarianism)。邊沁強調人性是趨樂避苦，因此快樂 (pleasure) 即善、痛苦 (pain) 即惡。彌爾則提出幸福 (happiness)，以取代快樂，以及著重幸福之「質」的觀點。簡言之，功利主義的觀點認為，最道德的行為便是「為善最大」的行為，也就是在所有可能的情況下，盡量為最大多數人製造最大的效益 (utility)。

然而，目的論也有其限制與盲點，像是功利主義忽視正義與權利原則，疏忽平等與分配的精神，不重視個人權益；尤其是功利主義不注重行為的過程，而是以行為的結果來論斷對與錯，萬一行為本身就錯了，決策者又怎能只看行為的結果呢？

(二) 義務論 (Deontology)

義務論以十八世紀的德國哲學家康德 (I. Kant, 1724-1804) 為代表，康德認為道德行為不能靠結果效益加以判斷，而應源於行動者的意圖 (intentions) 和動機 (motives)。如果是好的行為，就該義無反顧地去做。因此，倫理是一種責任 (duty)，一種義務 (obligation)。

康德提出「普遍性」 (universality) 為衡量行為的標準。「普遍性」是指對所

有人都一體適用的原則，沒有例外。在康德的理論下，行為準則由於具有普遍性，所以成為至高無上的「絕對命令」 (Categorical Imperative)，人人都得遵守，其包括三種形式：(孫震，2004)

1. 行為所遵照的準則應為普遍律 (Universal Laws)；這是一致性原則。
2. 永遠將人當作目的來尊重，不可僅當作手段來利用；這是公平與尊重原則。
3. 行為必須出於自願，亦即出於自由選擇與自我節制，不是出於強制；這是自由選擇原則。

一般而言，義務論的困難，是如何證立道德義務或原則對個人或團體有道德的約束及普遍性，同時，當兩個義務或原則發生衝突時怎樣去克服衝突，也是義務論必須面對的。

(三) 德行論 (Virtue)

德行倫理學可以追溯到希臘時代亞里斯多德 (Aristotle) 的主張，德行論的焦點是「行為者」 (agent)，所關切的是「我該成為怎樣的人？」 (What kind of person should I be?)，而和目的論及義務論將道德判斷的焦點置於「行為」 (action)、關切「我該做什麼？」 (What ought I to do?) 的觀點有所不同 (李琪明，2003)。

根據德行論的看法，一個人是什麼樣的人會呈現在其行為之中，所以強調道德應該重視人的性格特點、氣質，而非行為

的規則。德行必須透過實踐才能彰顯價值和意義，實踐是完成德行的不二途徑。

然而，德行論的主張也受到若干的批評，諸如：什麼是理想的人格？那一種人可以稱為是擁有德行的人？德行論又如何不需要透過道德規則來完成德行？凡此似

乎都顯露出德行論主張有待克服之處。以上「目的論」、「義務論」與「德行論」的倫理原則，儘管都不是絕對完美，但卻為決策時如何考量道德性提供了思考的方向，成為論斷倫理程度的準則之一，茲綜合比較如表 1 所示。

表 1 倫理原則的理論比較

原則	決定因素	倫理行為	限制
目的論	以行為的結果來論斷對與錯	能達到最大效益	<ul style="list-style-type: none"> ● 忽視正義與權利原則 ● 疏忽平等與分配的精神 ● 不重視個人權益
義務論	行為者的意圖和動機	為道德義務本身而做的行為	權利衝突時如何取得平衡點
德行論	重視人的性格特點、氣質	行為者的德行	理想的人格與德行界定困難

資料來源：本研究整理

參、企業倫理的內涵

嚴格說來，企業倫理與倫理並沒有很大的差異，只不過其範圍界定在企業的層次上，算是「倫理」的應用領域之一，將倫理擴充應用到企業的情境中。換言之，企業倫理乃是企業應遵守的行為法則和倫理規範。Gilbert (1992) 清楚的指出，企業倫理是由道德上是與非的行為原則，及其在企業情境上的應用所組合而成；Carroll (1989) 也認為，企業倫理是企業組織內的工作人員，其行為、決策或行動的正當或錯誤標準；而蔡豐隆 (1995) 則將企業倫理定義為「企業與利害關係人之間，做為行為、決策、行動判斷正當或錯

誤的基本準則，且為雙方所共同認定且相互遵守的一種規範」。

事實上，企業倫理的範圍非常廣泛，包括了生產、分配、交易與消費過程中，所有與商業活動有關的倫理議題（蔡蒔菁，1999）。成中英 (1984) 將企業倫理分為對內的 (inward) 及對外的 (outward) 企業倫理兩部分，前者所指為企業組織內的受雇員工，即勞資關係的倫理原則，而後者則指企業的社會責任，又可區分為：對政府的關係——遵守國家法規、對環境的關係——顧全社會利益、對消費者的關係——確保消費權益、對其他企業的關係——建立互信關係、對其自身的關係——提昇企業理念等五個方面（如表 2）。

表 2 企業倫理的內涵

範圍區分	關係人	企業倫理內涵
對內	員工	勞資關係的倫理原則
對外 (企業的社會責任)	政府	遵守國家法規
	環境	顧全社會利益
	消費者	確保消費權益
	其他企業	建立互信關係
	自身	提昇企業倫理理念

資料來源：成中英，1984

吳成豐（1997）依實證研究結果，將企業倫理議題歸納為訂定道德準則、實施道德訓練、打擊不道德行為、主管檢視自我決策並監督部屬行為、回饋社會行為、改變組織文化（授權與擴大參與）、改善行政倫理、慎選新進人員等八個項目。胡黃德（2003）則將相關的企業倫理議題區

分為九大項目，如環保觀念、產品安全、公司機密、遵守法律、工作效率、工作安全、利益衝突、個人行為，以及職權使用等。此外，葉匡時、徐翠芬（1997）針對利益關係人，將企業倫理的內容詳細歸納為員工、股東、顧客、關係廠商、社區、社會大眾、政府等七大要項（如表 3）。

表 3 企業倫理的要項

利益關係人	企業倫理要項
員工	公平錄用、尊重員工、重視員工發展、公平的人事考核、合理的升遷管道、合理的上班工時、舒適的工作環境、工作保障、按時發放薪資、與員工共享利潤、合理的報償、福利措施、親近員工、以德服人、信任員工、關愛員工。
股東	對股東負責。
顧客	以消費者為導向的產品設計、注重產品品質、合理的售價、公平對待顧客、良好的服務精神與態度。
關係廠商	協助供應商、按約支付價款、尊重供應商的努力和成本、輔導下游廠商、穩定的供應、為同業效力、公平對待同業。
社區	保護當地環境、回饋社區、提供醫療服務。
社會大眾	保護社會環境、贊助教育文化及藝術活動、社會救助與捐贈。
政府	遵守國家法令、協助政府推動經建改革。

資料來源：葉匡時、徐翠芬（1997）。

從這些歸納，對企業倫理的內容提供了較為明確而具體的說明，綜合而言，企業倫理包括企業對員工（勞資倫理）、對股東（股東倫理）、對環境（環境倫理），對政府（政商倫理），以及對消費者（行銷倫理）的種種行為規範，企業主管和員工必須具備共同的倫理認知與素養，從相關倫理議題中加以分析與省思，做好正確的倫理判斷與抉擇，以謀求企業的長遠利益。

肆、企業倫理的功能

就倫理的功能而言，其最根本的價值就在於社會秩序的維繫，且有助於解決人際衝突、降低人際交往的不確定性（葉匡時、周德光，1995）。企業倫理既是倫理的應用領域之一，當然也具有維繫企業的社會秩序的功用。關於企業倫理的具體功能，分就四方面加以說明：

一、降低交易成本

Granovetter（1985）認為，如果社會中的個人因為一致遵循共同的倫理規範，而發展出彼此的高度信任，自然該社會中的經營成本會比較低廉。此外，日裔美籍學者 Fukuyama 在《誠信：社會德性與繁榮的創造》（*Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*）一書中也強調，假如同一企業裡的員工都因為遵循共通的倫理規範，而彼此發展出高度的信任，那麼

企業在此社會中經營的成本就比較低廉，這類社會比較能夠井然有序的創新開發（Fukuyama，李宛蓉譯，1995）。換言之，有效的社會規範，對維護交易秩序，降低交易成本，具有不可忽略的影響力。而這些社會規範，就企業而言，正是構成企業倫理不可或缺的元素。

二、提昇企業形象

Paine（1994）指出，企業在面臨一個日益重視倫理的社會環境中，經營行為為有意或無意的疏忽，即能導致企業毀滅性損失的情況下，企業倫理的倡議與整合，其重要性已經凌駕策略、規劃、組織等一般性管理活動之上。過去的研究顯示，人們憎惡不道德，遠勝於其他任何不良行為。從事不道德行為的企業，所面臨的傷害，遠大於一般人認知的程度。貪圖短期利益，而選擇旁門走道的企業，結果付出了可觀的代價：信譽低落、顧客流失、股價下跌、工作滿意度下降、生產力低落、不信任氛圍、勞資對立，以及員工流動率提高等（Cialdini, Petrova & Goldstein，賴俊達譯，2004）。企業醜聞將使公司一蹶不振之外，更可能引起政府司法部門的關注。公司的道德信譽可說是企業最重要的無形資產。

三、員工表現優異

企業良好的商譽可以吸引及留住高績效的員工，促使員工展現更多的熱情，發

揮更高的生產力，更樂於擁護公司的品牌。訂有完整的倫理守則及定期發布倫理報告的公司，員工普遍對工作環境表示滿意，且流動率較低。吳成豐（2000）指出，公司企業倫理程度越高，則員工較會做出符合倫理的決策行為。此外，研究顯示，在個人工作情況無法有效監控時，企業倫理卻使得組織成員無須有形規章的約束與專人監督，仍能忠誠的為組織乃至組織中的其他成員盡力（葉匡時、周德光，1995）。

四、企業競爭優勢

根據調查，消費者及投資人決定商品或投資策略時，企業形象是主要的考慮因素，投資人傾向信任一些已證明其行為合乎道德的公司，他們認為選擇經營手法合乎道德的公司，包括透明度、可靠性和對股東友善的公司管理結構，是避免投資組合出問題的良方。事實上，根據華府道德資源中心（Ethics Resource Center）的研究指出，行事正當、承諾社會責任，並確實履行的公司，獲利程度遠遠超過那些沒有如此行的（Maxwell，李蓁譯，2007）。舉例來說，「誠信貿易運動」（fair-trade movement）在歐美已有十餘年歷史，主要目的是勸說消費者購買正直企業所生產的產品，所謂「正直」，包括企業誠信、公平對待勞工及供應商、尊重少數族群及婦女等。吳成豐（2000）針對國內卓越中小企業、一般中小企業與大企業的研究中發現，員工個人倫理決策、公司企業倫理與

組織績效三者之間有顯著相關性，換言之，企業倫理實施程度越高的企業，其組織績效也越高。當今，履行企業倫理的正直形象，已成為企業競爭力的重要一環。

伍、影響企業倫理決策的因素

企業倫理的實踐是追求企業與社會互利的行為。倫理是人類行為表現和做事態度的根源與重心，企業倫理則是決定企業經營理念和績效表現的基本因素，是企業管理的源頭（蕭國鐘，1993）。面對道德抉擇時，有許多因素會影響管理者的決策。Ferrell, Gresham, & Fraedrich (1989) 研究指出，倫理決策受到二個因素的影響，分別為外在因素如社會經濟環境、組織文化、同儕等，以及內在因素如道德價值結構（ethics value structure）。此外，Hunt & Vitell (1992) 也提出五個可能影響個人倫理決策的因素，分別為文化環境、專業環境、產業環境、組織環境和個人特質。以下將綜述一些影響企業倫理決策的重要因素。

一、管理者的價值與態度

個人道德（Individual Ethics）是規範如何待人處事的個人標準和價值觀。個人道德認知的形成，包括來自家庭、同儕、教育、人格、經驗及成長環境等因素所影響。Kohlberg (1984) 指出，不同的人若處於不同的道德認知階段，會在相同的道德情

況下做出不同的決策，亦即個人的道德認知程度決定了個人如何思考倫理問題。在一個企業內部，高層管理者的個人道德認知，對於該組織道德規範的形成，具有舉足輕重的作用，員工常以高階管理者之意圖與行為做為個人倫理行為的指標。因此，在我們檢驗企業與管理者如何提升道德行為之前，先行瞭解管理者的價值與道德認知是很重要的。

二、社會道德規範

社會道德 (Social Ethics) 是社會管轄其成員的行事標準，諸如公平、正義、貧窮和人權問題。經以往的研究發現，社會道德不僅取決於一個社會的法律、風俗、實務，而且還包括那些影響人們相互交往的不成文價值觀和準則。此價值觀和規範無形中已潛移默化於企業文化之中，所以能提供企業瞭解處於社會各種不同情況下應如何行為。尤其社會道德規範控制個人與公司的自利行為，若發生威脅社會共同利益的自私行為時，企業將承受強而有力的社會集體壓力。

三、職業道德

職業道德 (Professional Ethics) 是規範從事某一職業成員的行為標準，尤其在混沌不明的情況下，此乃決策的根據所在。一旦企業將職業規範和條例納入公司的道德守則，員工在潛移默化之下，就自然會將道德規範做為行為準則，並在決定做出

何種行為時，自覺遵守這些道德規範。一旦違背職業道德時，其道德問題就會成為人們關注的焦點。

四、競爭壓力

企業面臨激烈競爭壓力時，為維持競爭力常做出一些不道德的行為排除競爭對手，例如，對競爭公司的產品散播不實謠言，或付賄款來排擠對手公司的產品等。但基於自利計算，企業往往忽略決策行為所造成之負面影響，因而在此情況下，員工的不道德行為反而受到企業的鼓勵與肯定，直接影響企業倫理問題之產生。

五、組織結構變數

所謂組織結構係指一個組織為達成組織目標，而對組織成員、工作與資源加以適當的安排與分配所顯示出的一種態勢 (中山大學企業管理學系，2005)。企業利用正式的規章條文來規範員工的行為，將會減少組織中的模糊與不確定性，並鼓勵更多的道德行為。此外，績效評估與獎懲制度，也是影響道德行為的組織結構變數。若企業的績效評估與獎懲制度只重結果而不論過程，將易使員工產生價值混淆，而認為不擇手段只求目的是合理的行為。

陸、工業社會中企業倫理的式微

我國傳統的農業社會，由於百分之九

十以上為農業人口，歷來只要能夠穩定農村或農村經濟，國家社會秩序自然維繫。但台灣經過數十年的工業化過程，社會產生了極大的改變，其與農業社會呈現顯著差異者有三：1. 產業之分工；2. 資本與勞動之分立；3. 生產與消費之分離，而這些現象隨著工業化程度愈趨明顯（林振裕，1991）。而這些工業社會之特點，塑造出工業社會經濟活動之三個主要角色，即企業家、勞動者、消費者。這三個角色，在經濟活動行為中，仍然以企業家擔任主導的角色，因此，其所衍生企業倫理上考量的問題也較多。

在工業社會的經濟活動之中，企業以獲利為其主要目的，因而很容易形成經濟行為的非倫理觀點，造成許多不道德之事情。台灣社會事實上已經陷入這種危機，並且有相當長久的時間，一直無法克服這種困境。例如不少企業逃稅、內線交易、掏空作假帳、廠商販賣黑心商品、剝削員工福利、製造環境污染等。為什麼有這樣大的危機呢？文崇一（1990）曾針對台灣從農業社會轉變到工業社會的衝擊與影響，歸納出六項職業倫理淪喪的原因：

一、生活方式改變

在工業社會中，個人的自由度增加，沒有傳統的社區壓力和家庭壓力，居住、工作在陌生人世界，行為好像完全不受約束。

二、人際關係改變

個人從原來的血緣、地緣關係，突然

轉變為以工作、休閒關係為主調，相當多的人會感到孤寂與無奈，難以適應。

三、教育功能失常

不論是家庭、學校，或社會教育，除知識外，本來應以生活教育為主，而多年來都過於強調意識型態和升學競爭，使個人的應變能力降低。

四、政治經濟力不能相互調節

工業化經濟通常都是反映市場機能，變化迅速，決策明快。相形之下，政治民主卻跟不上這樣的步調，多年來並不能像經濟般的改變體質，乃致不僅不能相互刺激，反而是政治妨礙了經濟發展，使人的行為產生一種非常矛盾的現象。

五、傳統倫理的瓦解

儒家倫理所強調的忠、恕、誠、敬，或忠孝仁愛，在工業化的過程中，已經相當失色，已經沒有人理會了。這個社會早就不是一個道德社會，傳統倫理完全瓦解。

六、沒有及時建立新的職業倫理

職業倫理必須透過適當的管道，如團體規章之類，謀求發展。加強維護善良風俗，公平執行法律審判，也是一種策略，可惜都沒有積極嘗試去做。

此外，以組織行為的觀點而言，中國傳統農業社會是以家為單位，以同一血緣擴充成家族的共同生活型態，因而家族的

生活經驗也自然成為工業社會中企業組織的參考基架。在泛家族主義之下，台灣企業隱約形成父權世襲式家族集團的企業經營型態，其規模有日益擴大的現象。父權家長式的領導風格，其與部屬的對應關係，實質上是類似家長與子女之間的互動，重情輕法，專斷權威，甚而視家族利益高於企業或股東利益，顯現小格局的倫理觀，容易人謀不臧、循私舞弊。

企業倫理是職業倫理的一環，在經濟發展與社會變遷之下，工作生活改變、勞資關係緊張、社會價值觀改變，都會帶給企業本身極大的衝擊。經濟行為是一種交換過程，往往涉及雙方或多方的利益，必須強調經濟行為的道德取向，將有助於建立正常的經濟秩序。

柒、企業倫理的實踐

所有的社會秩序都建立在既存的道德規範和職業倫理之上，在倫理公義的式微中，重建企業倫理是重建社會秩序的重要途徑之一。綜合企業倫理的相關理論和文獻，為善盡企業的社會責任，企業倫理的建立應朝以下方向進行：

一、招募合適的成員

在招募員工時，重視倫理的公司會很審慎的選用合適的成員，條件包括應徵者的個人信念、核心價值、生涯規劃等（葉

保強，2005）。企業必須尋找與公司價值觀一致的員工，這種價值的融合是企業倫理的要素。此外，管理者應重視顧客對員工的道德評等，做為獎懲的參考，同時，整個公司的道德信譽，應定期衡量評估，並列入公司績效的年度審核之中（Cialdini, Petrova & Goldstein, 賴俊達譯，2004），若能如此，公司就能維持行為的道德標準，並吸引價值觀一致的優秀員工。

二、管理者誠信領導

樹立道德標準，應從管理者開始，由高層主管立下好榜樣，然後實行政策，鼓勵員工力行實踐。高階管理者應本誠信原則，身教重於言教，在各項決策過程中，時時以企業倫理為念，做好社區關係、消費者保護、環境保護、股東與員工權益保障等各項工作，以善盡對公司及股東之信賴責任。高階管理者的行為是員工學習的對象，其對於建立組織文化亦具有絕對的影響。這種上行下效的管理方式，將會使倫理滲透到企業的每一個層面。因此，管理者如何自我要求，以身教影響員工倫理行為，乃決定企業倫理之關鍵因素。

三、強化董事會職能

董事會是公司治理之樞紐，良好的公司治理，首先應有獨立、認真、有能力的董事會，獨立於大股東、獨立於經營階層，而忠於全體股東，所以董事會應至少有過半以上的董事，是獨立董事（張忠

謀，2007），以有能力對可能的利益衝突，進行獨立的判斷。董事會監督公司守法、財務透明、及時宣告重要訊息，以謀取全體股東之長期利益。為善盡監督責任，董事會成員除積極參與董事會活動之外，必須建立審計委員會、外部稽核師、內部稽核、內部檢舉管道等（張忠謀，2007），以確保內部控制之有效性，俾防範弊端。此外，董事會應指引公司策略，進行客觀獨立之判斷，並經常檢討調整策略的進展，以增加企業成長獲利、永續經營的機會。

四、重視股東及利害關係人之權利

企業應保障股東權利，善盡注意與忠實之義務，鼓勵其踴躍出席股東大會，積極參與董監事之選舉或公司章程等之增修事宜，並提供給予股東適當、充分發問或提案之機會。同時，股東應有及時與定期取得公司資訊及分享利潤的權利。此外，企業尤須重視利害關係人的權益，在創造財富、工作及維持企業財務健全上與之積極合作。

五、資訊揭露與透明度

所謂資訊透明度，係指企業將與公司營運、公司目標、財務績效、股權結構、公司治理與風險管理等相關資訊，以高標準的財務會計原則、審計原則與財報編製準則來編製、查核與揭露（葉銀華、李存修、柯承恩，2002）。鑒於為數眾多的投

資人，資訊不足，總是處於不公平的交易狀態，而掌控公司的經理階層則握有不對稱訊息，很容易濫用資訊圖謀私利，所以企業必須透過資訊揭露、透明度及對話，來展現與利害關係人的信任與了解，除維護投資大眾知的權利之外，進能提高投資意願，創造企業價值。縱使財務透明度被視為企業社會責任之首，但依據《遠見》雜誌「2006年企業社會責任大調查」發現，卻有31.3%的企業尚未在公司的網站上公佈完整的務資料（江逸之，2006）。顯見國內企業在資訊揭露方面亟待加強。

六、加強職業道德教育

誠信的企業價值觀，不僅能推動透明化的公司治理，更能吸引優秀人才加入，對社會也能發揮正面積極的影響力。首先，企業可透過各種內部管道，經常灌輸員工有關企業倫理的正確觀念和做法，讓員工對企業倫理有正確的心態和認知。其次，企業可以開授倫理培訓課程，內容包括討論公司的倫理守則、企業倫理的個案分析，以及加強員工對規章和道德規範接受與認知的程度，透過員工的共同討論，將誠信的職業道德，內化而成為公司的企業文化。

七、制定倫理守則

有些企業將其基本信念、核心價值、規範及經營哲學等制成倫理守則，以供員工遵循。這些倫理守則必須針對實際的倫

理問題，而且要用明確的條文表達出來，切勿模稜兩可。在制定過程中，讓員工參與討論，以凝聚共識。此外，這些守則必須嚴格認真執行，違反守則的員工應受到紀律處分，以昭公信。至於國內業者是否有將企業倫理守則納入公司規章中，依據葉匡時（1996）的研究，國內大型企業有制定者，不到百分之一。這個現象顯示，國內企業對於倫理守則的要求及管理階層重視程度，仍有極大的改善空間。

八、塑造符合倫理的企業文化

企業文化乃是一種價值觀，是一種以「人」為重心，所建立起來上下一致共同遵循的價值體系和規範。許多有關企業文化的研究指出，成功的企業皆具有包含倫理價值在內的組織文化與特質（吳復新，1996）。因而，締造一種鼓勵倫理行為的組織氣候或組織誘因，則有利於成員的倫理行為。鑒此，管理階層應在公司內部藉

著任何機會，向員工說明公司的信念和價值，並且提高所有員工與主管的「倫理敏感度」，使得在面對倫理抉擇時，可以理性判斷，藉由組織文化氛圍，採取合宜且合乎倫理標準的行動方案。

九、建立內部揭露機制

所謂揭露（whistleblowing），是員工向上級說出組織中違法、不道德或不合規定的情事。企業應設立檢舉機制，鼓勵員工揭露不合倫理或不法行為，以便及時採取行動，解決困境。內部揭露可以讓員工知道企業對於遵循倫理政策的認真與重視，為發揮功能，企業應保護舉發者，建立完善的揭露體系，以鼓勵員工的倫理行為。

依據文獻探討，就企業倫理的理論內涵而言，包括勞資倫理、股東倫理、環境倫理、政商倫理，以及行銷倫理等層面，據此，與企業倫理的具體實踐相互對照，綜合整理如表 4 所示。

表 4 企業倫理的理論內涵與具體實踐

企業倫理的內涵	企業倫理的具體實踐
勞資倫理	招募合適的成員
	管理者誠信領導
	加強職業道德教育
	制定倫理守則
股東倫理	強化董事會職能
環境倫理	重視股東及利害關係之權利
政商倫理	資訊揭露與透明度
行銷倫理	塑造符合倫理的企業文化
	建立內部揭露機制

資料來源：本研究整理

捌、結論

本研究主要探討企業倫理的本質和重要性。倫理指的是人際之間符合某種道德標準的行為法則，企業倫理乃將倫理應用到企業的表現。隨著時代的演變，社會大眾對企業倫理之期待也逐漸提高，除了要求企業能自律地規範其自身行為之外，並進一步希望企業能負擔更多的社會責任，以做好一個「企業公民」的角色。

就企業倫理的功能而言，其根本的價值在於降低交易成本，且有助於提昇企業形象，激勵員工優異表現，並成為企業競爭力的重要一環。企業面對道德抉擇時，有許多因素會影響管理者的決策，分別為管理者的價值與態度、社會道德規範、職業道德、

同業競爭壓力，以及組織結構變數等。在經濟發展與社會變遷之下，工作生活改變、勞資關係緊張、社會價值觀改變，都帶給企業本身極大的的衝擊，尤其容易形成經濟行為的非倫理觀點，產生許多不道德之情事。所以，企業倫理之重心，就在於企業對於所採經營決策與行為而產生之社會影響，是否加以考慮和如何因應的問題。

有效推動公司治理乃是企業倫理實踐的首要議題。公司治理是由上而下，透過所有權與經營權的均衡規劃，促使企業經營團隊在充分的授權下，為股東及企業創造雙贏的存在價值。在安隆案之後，美國

於 2002 年開始通過很多法令規章，增加企業內控的機制，加強公司自律來達成公司治理的力量。因此，強化董監事的職能、重視股東及利益關係人之權利、資訊揭露透明化及建立完備之內控制度等，都是公司治理的重要課題。

其次，在倫理公義式微中，為善盡企業的社會責任，企業倫理的重建之道尚包括：招募合適的成員，尋找與公司價值觀一致的員工；高階主管以身教影響員工的倫理行為；加強職業道德教育，制定倫理守則；塑造符合倫理的企業文化，鼓勵倫理行為的組織氣候；建立內部揭露機制，及時採取適當行動。

將企業倫理與經營策略結合，將是企業未來新競爭力的來源，更是企業取得競爭優勢的重要策略。公司治理、風險稽核都是以法律來規範企業，企業在公司治理及內部控管上是否可以落實，關鍵在於企業領導人身上。企業領導人的信念正義與否，正是最後一道防線。台灣企業的領導人唯有將企業倫理視為和研發、製造、行銷、技術一樣重要的課題，台灣企業才有可能成為真正的知名國際企業，而成為國際社會的企業公民。因此，台灣的未來發展動能，實有賴塑造一個能孕育企業倫理的優質企業文化，以及更多致力良善「倫理領導」的企業家，讓企業以公司聲譽為重、以背信謀私為恥，則企業倫理之重建才有實現的可能。

玖、參考文獻

- 文崇一（1990），「工業社會的職業倫理」，收錄自蕭全政編《文化與倫理》，頁 103-125。台北：國家政策研究資料中心。
- 中山大學企業管理學系（2005），管理學：整合觀點與創新思維。台北：前程企業。
- 中華民國永續發展協會（2004），從社會關懷到企業雄心。台北：中華民國永續發展協會。
- 江逸之（2006），「第二屆『遠見雜誌企業社會責任大調查』：從觀望到積極-台灣企業重視社會責任」，遠見，5月號，214-223。
- 朱建民等（2005），應用倫理與現代社會。台北：國立空中大學。
- 成中英（1984），「談企業倫理」，中國論壇，19(3)，41-43。
- 李啟賢（1984），「我國公司治理政策發展與現況（下）——以政府角度觀察」，實用月刊，326：68-74。
- 李琪明（2003），倫理與生活。台北：五南。
- 余坤東、徐木蘭（1993），「企業倫理研究文獻之分類及回顧」，中國社會學刊，17：233-253。
- 何懷宏（2002），倫理是什麼。台北：揚智文化。
- 沈泰民、蘇薔華（2006），責任與利潤：台商全球化新經濟學。台北：經濟部投資業務處。
- 林宜諄（2004），「人品比人才重要」，遠見，216，176-184。
- 林振裕（1991），「經濟發展與企業倫理」，勞工行政，38，13-18。
- 吳成豐（1997），台灣不同行業倫理氣候的類型，及其強化倫理氣候的作法兩者相關性之研究。行政院國科會專題研究計畫。
- 吳成豐（1999），「員工企業倫理滿意度與工作滿足及道德決策考量因素之相關：以中小企業為例」，勞資關係論叢，8，1-32。
- 吳成豐（2000），「員工倫理決策與公司企業倫理及組織績效相關性之研究：台灣卓越中小企業、一般中小企業及大企業之比較」，台大管理論叢，11(1)，231-261。
- 吳復新（1996），「改進我國當前勞資關係之研究——從企業與職業倫理的觀點探討」，空大行政學報，5，67-123。
- 胡黃德（2003），「由『工程倫理』」到『企業倫理』」，收錄自《企業倫理教育永續發展研討會會議手冊》，頁 20-24。台北：信義文化基金會。
- 孫震（2003），「企業倫理、創新與經濟發展」，建華金融季刊，23，1-16。
- 孫震（2004），理當如此：企業永續經營之道。台北：天下遠見。
- 張忠謀（2007），「獨立專業經理人」，

- 商業周刊，1011，118-125。
- 黃俊英（2003），「加強企業倫理教育的一些看法」，收錄自《企業倫理教育永續發展研討會會議手冊》，頁 31-37。台北：信義文化基金會。
- 葉保強（2005），企業倫理。台北：五南圖書。
- 葉匡時（1996），企業倫理的理論與實踐。台北：華泰書局。
- 葉匡時、徐翠芬（1997），「台灣興業家之企業倫理觀」，公共政策學報，18，111-132。
- 葉匡時、周德光（1995），「企業倫理之形成與維持：回顧與探究」，台大管理論叢，6(1)，1-24。
- 葉銀華、李存修、柯承恩（2002），公司治理與評等系統。台北：商智文化。
- 蔡蒔菁（1999），商業倫理概念與應用。台北：文京圖書。
- 蔡豐隆（1995），企業倫理與企業社會表現之研究。中山大學企業管理研究所碩士論文。
- 蕭國鐘（1993），「企業倫理」，逢甲學報，26，143-159。
- Cialdini, Petrova & Goldstein 著，賴俊達譯（2004），「公司不誠實的隱藏代價」，遠見雜誌，218，233-239。
- Fukuyama 著，李宛蓉譯（1995），社會道德與繁榮的創造。台北：立緒文化。
- Maxwell 著，李蓁譯（2007），沒有企業倫理這回事。台北：基督橄欖文化。
- Carroll, Archie B.(1989) *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. Cincinnati: South Western.
- Ferrell, O. C., Gresham, L. G. & Fraedrich, J. (1989) "A Synthesis of Ethical Decision Making Modes for Marketing." *Journal of Macromarketing*, 9, 55-64.
- Gilbert, J. T. (1992) "Teaching Business Ethics: What, Why, Who, Where & When." *Journal of Education for Business*, September/October.
- Granovetter, M.(1985) "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- Hunt, S. D. & S.A. Vitell (1992) "The General Theory of Marketing Ethics: A Retrospective and Revision." *Journal of Marketing Research*, 21, 309-324.
- Kohlberg, L.(1984) *The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper & Row.
- Paine, L.S.(1994) "Managing for Organizational Integrity." *Harvard Business Review*, 106-117.