

企業倫理之探討：以台積電為例

張培新¹

¹建國科技大學美容系 500 彰化市介壽北路 1 號
Tel:02-7111111-2631 Fax:04-7111118
E-mail:pehsch@ctu.edu.tw

摘要

本文主要探討企業倫理的理論和實踐。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要求也逐漸提高，更是企業取得競爭優勢的重要策略。本文先說明倫理的概念與原則，並討論企業倫理的意義、內涵和影響因素，進一步分析工業社會中企業倫理的式微及重建之道，最後以台積電為例，探討企業倫理之實踐。

關鍵詞：倫理、企業倫理、職業道德

On Business Ethics: A Case Study of Taiwan Semiconductor Manufacturing Company

Peir-shin Chang¹

¹ Department of Beauty Science, Chienkuo Technology University.

Abstract

This study explores the theory and practice of business ethics. By ethics is meant a behavioral code that conforms to the moral standards required for certain interpersonal relations, and by business ethics is meant such ethical values and principles as are expected of companies and enterprises in its practice of business. As the times evolve, civil society and the public are demanding higher business ethics; accordingly, maintaining sustainable

business ethics has become an important strategy for corporate entities to gain competitive strength. The study first explains the concepts and principles of ethics and discusses what business ethics has to contain. Then, after analyzing why business ethics are on the decline in the industrial society, the work proceeds to deal with how to reconstruct the required ethical elements and values. A case study is finally made of Taiwan Semiconductor Manufacturing Company, Ltd. in terms of the practice of business ethics.

Keywords: ethics, business ethics, professional ethics

一、緒 論

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〔8〕，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，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。這句曾經被奉為主臬的名言，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〔13〕。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〔23〕。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〔10〕。例如孫震〔20〕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〔28〕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〔16〕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，最後，進行個案研究，審視台積電實踐企業倫理的概況，做為台灣企業的借鑑，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？如何重建企業倫理？其具體作為如何？（三）台積電如何實踐企業倫理？對利害關係人的倫理原則和道德責任為何？台積電的個案經驗，如何作為其他企業組織的借鏡？其研究意涵為何？

二、文獻探討

2.1 倫理的意義與原則

2.1.1 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〔11〕。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〔5〕。

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。

2.1.2 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。

2.1.2.1 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？

2.1.2.2 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：〔21〕

- (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。

2.1.2.3 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〔9〕。

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表

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

2.2 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〔41〕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〔36〕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〔31〕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〔30〕。成中英〔7〕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：〔7〕

吳成豐〔15〕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〔19〕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〔27〕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 effort 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〔27〕。

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。

2.3 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〔28〕。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：

2.3.1 降低交易成本

Granovetter〔42〕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〔34〕。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

或缺的要素。

2.3.2 提昇企業形象

Paine〔46〕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〔33〕。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。

2.3.3 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〔17〕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〔28〕。

2.3.4 企業競爭優勢

吳成豐〔17〕的研究指出，企業倫理是企業的社會責任，表現在對勞資倫理、員工道德操守，以及對消費者、產品的重視，它亦是一種與同業競爭的規範。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〔35〕。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〔17〕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。

2.4 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〔32〕。面對道德抉擇時，有許多因素會影響管理者的決策。Ferrell, Gresham, & Fraedrich〔40〕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〔43〕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。

2.4.1 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〔44〕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。

2.4.2 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，而且還含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。

2.4.3 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。

2.4.4 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。

2.4.5 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〔2〕。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。

2.5 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〔14〕。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，造成許多不道德之情事。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〔1〕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：

2.5.1 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。

2.5.2 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。

2.5.3 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。

2.5.4 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，乃至不僅不能相互刺激，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。

2.5.5 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个道德社會，傳統倫理完全瓦解。

2.5.6 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。

2.6 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：

2.6.1 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〔25〕。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〔33〕，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。

2.6.2 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。

2.6.3 強化公司治理

公司治理係指董監事會對公司經營之管理權責，並保障公司資金提供者應有的權益。因此公司治理機制之建立，主要著眼於如何透過法律的制定，有效監督公司之組織活動，防止脫法行為之發生，以實現公司價值最大化之目標〔8〕。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〔22〕，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〔22〕，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。

2.6.4 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。

2.6.5 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〔29〕。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〔4〕。顯見國內企業在資訊揭露方面亟待加強。

2.6.6 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。

2.6.7 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〔26〕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。

2.6.8 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〔18〕。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。

2.6.9 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。

三、研究方法

3.1 研究對象

台灣積體電路製造公司（簡稱台積電）於1987年在新竹科學園區成立，是全球第一家專業積體電路製造服務公司。台積電不但是晶圓代工界的創始者，也是領導者，目前是全球規模最大的專業積體電路製造公司，提供業界最先進的製程技術，擁有專業晶圓製造服務領域最完備的元件資料庫、智財、設計工具及設計流程。

台積電以運作、擴充、發展完整的設施來強化客戶的能力，包括兩座十二吋晶圓廠、四座八吋晶圓廠，以及一座六吋晶圓廠。此外，台積電亦有來自其轉投資子公司美國WaferTech公司、台積電(上海有限公司)，以及與NXP公司於新加坡合資成立的SSMC公司的產能配合。

表4 台積電簡介

單位：新台幣元

創 立 時 間	1987 年
資 本 額	2,583 億元
董 事 長	張忠謀
總經理暨總執行長	蔡力行
產 業 別	科技產業（晶圓代工產業）
員 工 數	全球逾 20,000 人
2 0 0 8 年 營 收	3,331.06 億元
2006 年稅後淨利	999.3 億元

資料來源：本研究整理

在《天下雜誌》的「標竿企業」獎，台積電連續十一年蟬聯第一，2007年，《天下雜誌》首度進行「企業公民」獎，以「公司治理」、「企業承諾」、「社會參與」和「環境保護」為面向評選，台積電排名第一（天下，2007/3/14）。另依據《遠見雜誌》「國內上市上櫃企業對品德重視度大調查」顯示，台積電是國內品德形象最佳的企業（遠見，2004/6/1）。台積電不僅創造了巨額的利潤，更樹立良好的企業形象，其推動企業倫理的實際經驗，已成為台灣的標竿企業。鑒此，本研究選定台積電作為個案分析對象。

3.2 研究架構

依據企業倫理之理論內涵，本研究的概念性架構奠基在企業倫理的認知與素養之下，企業遵照倫理原則，透過「勞資倫理」、「股東倫理」、「環境倫理」、「政商倫理」及「行銷倫理」等行為規範，做好正確的倫理決策，以謀求企業的長遠利益。其間關係如圖 1 所示。

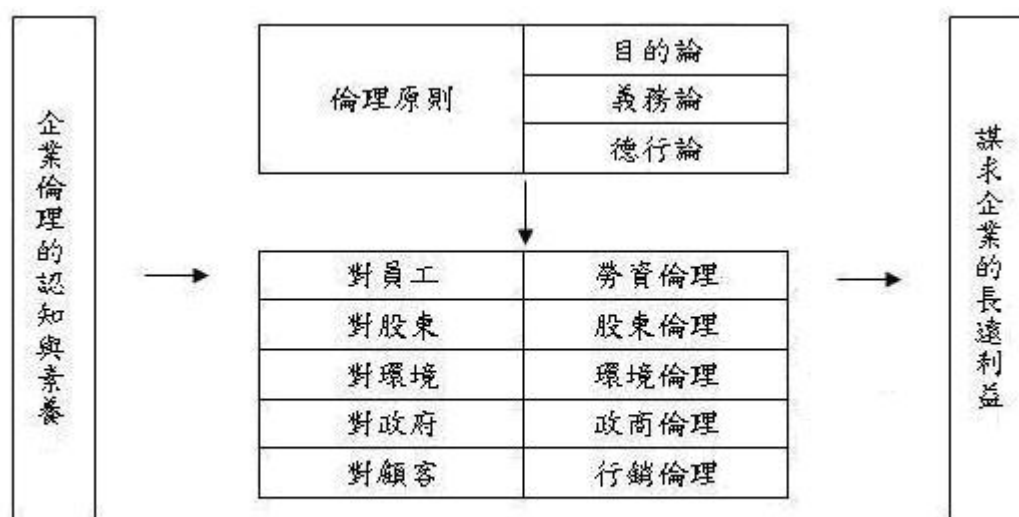


圖 1 研究架構圖

3.3 資料蒐集方法

本文屬於初探性研究，主要探討企業倫理的理論與實踐，資料蒐集以文獻分析為主，在個案研究方面，則以台積電網站為重要的資料來源。台積電網站充分揭露公司簡介（公司資訊、品質政策、經營理念）、財務資訊（公司年報、財務季報、月營收報告）、服務資訊（股東常會、公司治理、股利資訊、股價資訊）及其他相關資訊（環境、安全與衛生政策、社會責任、公司最新消息、新聞集錦、法人說明會簡報、活動公告），研究者並加入台積之友會員及訂閱電子報，可定期收到台積電相關訊息。台積電藉由網

站，增強資訊透明化，對本研究之資料蒐集，助益甚大。此外，運用台積電之公司年報、台灣證券交易所公開資訊觀測站、政府與民間出版品、專書、學位論文、研討會論文、期刊雜誌、報紙資訊等次級資料的蒐集，以及透過台積電公關部門與台積電員工的訪談，來深入分析台積電的企業價值、經營理念、職業道德、公司治理、社會責任等面向，以審視台積電企業倫理之實踐現況與研究意涵。

四、研究結果

4.1 誠信的企業價值觀

台積電核心價值，是誠信正直、承諾、創新及客戶夥伴關係，這個價值觀，台積電堅持不變。台積電堅持「好的道德就是好的經營」(Good ethics is good business)，認為遵守誠信的公司，不僅能推動透明化的公司治理，更能吸引優秀人才加入，也為公司帶來長期的效益。其次，台積電堅持對客戶、對員工、對股東及對社會的承諾，也因為對客戶的承諾，使得客戶成為台積電的夥伴，並為公司股東帶來最大的利益。此外，台積電積極鼓勵員工創新，也營造一個激勵員工發展的工作環境，將創新的精神落實於策略規劃、行銷、管理、技術與生產等公司經營的各個層面，以確保高度企業活力，來因應瞬息萬變的產業特性。

4.2 堅持高度職業道德

「堅持高度的職業道德」是台積電十個經營理念¹之首，亦是台積電最基本也是最重要的理念，無論在執行業務、客戶關係、同業關係、供應商、用人等各方面，都堅持高度的職業道德。所謂「高度職業道德」是：

第一、我們說真話；第二、我們不誇張、不作秀；第三、對客戶我們不輕易承諾，一旦做出承諾，必定不計代價，全力以赴；第四、對同業我們在合法範圍內全力競爭，但絕不惡意中傷，同時我們也尊重同業智慧財產權；第五、對供應商我們以客觀、清廉、公正的態度進行挑選及合作。在公司內部，我們絕不容許貪污；不容許在公司內有派系或小圈圈產生；也不容許「公司政治」(Company Politics)的形成。至於我們用人的首要條件是品格與才能，絕不是「關係」。(台積電網站，<http://www.tsmc.com>，2007/4/5)

台積電支持必要求所有員工均清楚了解並遵守職業道德規範及個人誠信，透過教育

¹ 其餘的九項分別是「專注本業」、「國際化」、「長期策略」、「客戶至上」、「品質」、「創新」、「挑戰性的工作環境」、「開放型的管理」，以及「兼顧員工及股東權益」。

與宣導，引領員工了解、接受，並恪守相關規定，全力落實。

4.3 領導階層以身作則

基本而言，企業家的精神展現，除在於具有勇於創新、承擔風險的能力，勇於實現自我訂定的人生目標，且能充分掌握環境的變化，從事尋找企業發展的機會，帶領企業成長外，還必須有著關心社會的情懷，秉持著良善的企業倫理，盡企業公民的社會責任。台積電的成功，關鍵在於公司的掌舵者--「台灣半導體教父」張忠謀先生的長程思考、宏觀策略，以及始終堅持誠信與正直的核心理念，並成為企業價值。他在接受媒體訪問時表示：

台積電這個領導階層不是急功近利，我就不是一個急功近利的人。我經營台積電，在每個環節上至少是要看好幾年的，你要看再長，事實上也是很困難的。你說大家都急功近利，的確，但只要有少數領導份子—菁英份子，最近常常用這個名詞，不是急功近利的，這個社會就會有明天，就會有明年，明年就會比較好。至少台積電我是要把它做到的。(天下，2005/6/1)

對於將誠信的企業理念推到整個公司的基層，我是盡力而為，先從我直接升遷的幾十個核心幹部先推，如果這幾十個人真正信奉公司文化，再推廣下去，就影響到幾百人，幾百人再推廣下去，就影響幾千人。……遇到高階主管違反誠信原則，雖然心情很沉重，但我仍然親自處置，讓他離職。希望台積電能成為「維繫社會核心價值」的淨土。(遠見，2004/6/1)

4.4 優越之公司治理

台積電致力於維持最高標準之公司治理，堪稱台灣，甚至全球企業的典範。台積電董事會由八位在高科技、財務、商務及管理領域具有傑出的專業背景與豐富經驗的董事所組成。台積電董事會「認真、有能力、獨立」，每個董事都是一時之選〔22〕，並引進國際專業獨立董事制度，共有四位獨立董事²，他們具有高度的獨立性，不受任何大股東的影響，同時，國際獨立董事的國際觀與學養，都能提升台積電的國際競爭力與價值。此外，台積電於董事會中成立「審計委員會」，以審議公司財務和稽核制度的正確完整，目前審議委員會皆由獨立董事擔任。此外，董事會下又設立「薪酬委員會」，主要任務是審議員工及經理人之薪酬。台積電透過上述委員會的積極運作，建立多層監察

² 前英國電信 (British Telecommunications) 執行長邦菲爵士 (Sir Peter Leahy Bonfield)、麻省理工學院管理學院梭羅教授 (Lester Carl Thurow)、宏碁集團董事長施振榮先生及前美國惠普公司董事長暨總執行長卡莉·菲奧莉娜 (Carleton S. Fiorina) 女士四位為獨立董事，是目前獨立董事最多的台灣企業。

與稽核機制，進一步深化董事會的功能。

4.5 資訊透明化

台積電在財務透明度與重大資訊的揭露方面，皆符合台灣證交所的規定，並能及時更新最新的資訊，股東也可從公司網站獲得財務與公司資訊，公司並責成法人關係、公共關係、法務等相關部門依規定蒐集及揭露相關資訊，並落實發言人制度。再者，台積電也在網站揭露經營理念、品質政策、社會責任等資訊。依據葉銀華〔29〕針對台灣555家上市公司利用網站揭露財務報表、公司資訊與回覆投資者e-mail的評比中，台積電獲得最高分，顯見台積電重視投資者的知情權，可作為其他上市公司的典範。

4.6 完整社會責任揭露體系

台積電於公司年報發布履行社會責任的資訊，特別說明公司為照顧員工、關懷社區、環境保護等所採取的措施，並在公司網站上公告「總經理的一封信」，揭露公司「環保、安全與衛生政策」及「社會責任」等「永續經營」相關資訊與具體成效。台積電將其非財務資訊揭露於投資人、債權人及其他利害關係人，由於台積電積極實踐，因此至2008年為止，連續八年被評選為道瓊永續性指數DJSI³（The Dow Jones Sustainability Group Index, DJSI）的組成企業。道瓊永續性指數係依經濟面向、環境面向、社會面向三大類對企業進行評選，2008年台積電不僅在經濟面向中的風險管理、產品品質、回收管理項目與環境面向中的環境政策、管理系統、氣候策略等項目上，獲得相關產業中的最高分數，而三個面向的總成績亦有突出的表現，也驗證台積電追求永續發展的投入與績效。此外，台積電為了將公司所執行的環境保護相關活動有效揭露，推動並建立環境會計制度，並將效益評估工具與環境管理系統相結合，以推動具經濟效益的環境管理方案。

4.7 環境、安全與衛生

台積電在推動環保、安全與衛生活動方面，不僅要求符合國內相關法令的規定，同時也與國際認同的標準接軌。台積電的環保、安全與衛生政策，包括預防污染、有效運用資源、預防意外事故發生、促進員工安全與健康、保護公司資產，並提供一個能促進全體員工及當地社區福祉的工作環境。由於台積電所生產的晶圓，其製造過程會使用到

³ 1999年9月初美國道瓊（Dow Jones）與瑞士蘇黎士永續資產管理公司（Sustainable Asset Management, SAM）正式推出道瓊永續指數，以道瓊工業指數之成份股（約3000多家公司）為基礎，挑選各產業在永續性上表現最好的前百分之十的公司為此道瓊永續性指數的成份股。其評等方法包括每年審視企業的績效，並採用經濟、社會與環境方面權重的準則。

污染環境的化學材料，因此，台積電非常重視類似污染水處理之環境保護議題，並且創造員工舒適的工作環境，重視員工健康、衛生；也對供應商做適當管理，強調綠色採購等。2008年在碳排放資訊披露計劃(Carbon Disclosure Project, CDP)所最新公佈的「碳排放披露領導指數」(Carbon Disclosure Leadership Index, CDLI)中，台積電不僅是首度獲選，也是台灣唯一獲選的企業，顯示台積電在碳排放資訊披露與因應全球氣候變遷上的積極作為，已獲得國際重要機構的肯定。

4.8 參與社會公益

台積電於1998年成立台積電文教基金會，長期以來贊助各項教育文化及社會公益活動，例如：台積電獎學金、社區總體營造、藝文活動及兒童美育、台積電志工服務、全國教育及科普推廣等。台積電文教基金會本身的運作，也遵守嚴謹的公司治理，以明確的計劃及方向，來經營回饋社會的理念。

4.9 優渥之員工薪酬與福利

台積電員工之薪酬，包括現金酬勞及員工分紅。現金酬勞包含按月發給之薪資及按季結算經營績效良好時發給之季激勵獎金，員工分紅係就公司經營成果所獲致之盈餘中，提撥一部分的現金與股票回饋予員工以獎勵其貢獻，並激勵員工繼續努力，進而使員工利益與股東利益直接接軌，以創造公司、股東與員工三贏的效果。員工分紅的金額與分配之方式由薪酬委員會向董事會提議，並經年度股東會決議訂定。每位員工獲派之金額，依職務、責任、績效表現與貢獻而定⁴。此外，台積電強調提供員工一個同業平均水準以上的福利，包括彈性工時、給薪假、大型聯歡活動、親子文康與藝文活動、社團活動、特約商店與駐廠服務、員工休閒活動中心、附設托兒所等，用心創造優質且多樣的員工福利〔3〕。

4.10 員工滿意度

台積電向來致力於創造一個具有優異工作條件、兼顧員工個人挑戰及職涯發展的就業環境，因此推動許多員工關懷計劃以激勵員工、增進員工健康，並促進公司與員工間的溝通。具體作為包括：多元福利、人才發展、獎勵文化，以及多重的溝通管道，每年公司並進行員工滿意度調查，以評估員工參與及投入的程度。台積電務實照顧員工，立志將員工照顧好，並為員工建立正確的人生觀及價值觀，更澤及員工家庭〔24〕。此外，

⁴ 根據證交所資料估算，2006年上市櫃公司員工分紅，其中以台積電金額高達45億元居冠，平均每人領取181萬元分紅。詳見聯合報2007/4/9，A12。

為保障員工合法權益，台積電於人力資源部門設有申訴專線與申訴信箱，並成立申訴委員會，處理員工檢舉不法事項，且於公司內部網站揭露檢舉機制，以支持員工的倫理行為。

4.11 注重客戶關係

台積電與客戶是夥伴的關係，要求技術人員必須了解行銷與服務客戶，親自發掘客戶需求，制定指標衡量客戶滿意度，並將客戶的反應，納為績效評估最重要的指標，透過不斷創新，以提升客戶服務。例如台積電首創虛擬工廠（Virtual Fab），讓客戶可以透過網際網路即時下單，台積電的電腦系統也會自動確認，並回覆出貨訊息。此外，客戶可直接連結台積電的生產工廠，即時了解其晶片的生產現況及進度，客戶也可將抱怨透過網際網路登錄至台積電的電腦資料庫，由專人處理〔6〕。這種網際網路的即時與便利，不但加強台積電與客戶之間的關係，也建立互惠的基礎。

五、研究意涵

綜合上述，本研究以企業倫理的相關理論，進一步來檢視台積電企業倫理實踐的研究意涵。首先，就倫理的原則而言，台積電堅持「好的道德就是好的經營」，認為遵守誠信的公司，將為公司帶來長期的效益，這是從「目的論」的觀點來看，只有如此，公司才能「永續經營」。而台積電強調誠信的企業價值觀，堅持誠信與正直的核心理念，這是「義務論」的觀點。至於在「德行論」方面，台積電則要求所有的員工必須遵守高度職業道德，這也是台積電經營理念之首。

其次，在勞資倫理方面，公司的領導者秉持良善的企業倫理，並將誠信的企業理念推廣到整個公司的基層，要求所有員工遵守高度的職業道德規範，透過教育宣導，全力落實。同時，以優渥的員工薪酬與福利，締造優質的工作條件與氛圍，來吸引優秀員工的投入。

此外，在股東倫理方面，台積電堅持誠信正直、承諾、創新及夥伴關係的企業價值觀，設立以客戶、員工、股東與社會為本的經營理念，以誠信的組織文化，為全體股東謀求長期之利益。而且台積電致力於高標準的公司治理，引進國際專業獨立董事制度，建立多層監察與稽核管道，深化董事會功能，以增加企業成長獲利、永續經營之機會。

至於環境倫理方面，台積電積極推動「環保、安全與衛生政策」，並建立環境會計制度，提供員工及當地社區福祉的工作環境。另在政商倫理方面，台積電遵守政府法令，對於財務透明度與重大資訊的揭露，皆符合台灣證交所的規定，並重視投資者的知情權，也建立完整的社會責任揭露體系，有效揭露公司相關財務及非財務資訊予投資者及其他相關利害人。

最後，在行銷倫理方面，台積電本著誠信的企業價值觀，注重經營與客戶的夥伴關

係，透過不斷創新，來提升客戶服務，建立互惠基礎。台積電積極鼓勵員工創新，將創新的精神落實於策略規劃、行銷、管理、技術與生產等層面，以因應產業的變化。另長期參與社會公益活動，回饋社會，對提升企業形象，甚有助益。

台灣的上市上櫃公司應該學習台積電的企業倫理實踐模式，除強化公司的治理機制（特別是董事會的獨立性⁵、專業性），設置獨立董事及審計委員會等功能性委員會，藉由專業分工及獨立超然立場，輔助及提升董事會決策之外，並重視資訊透明化，維護員工、股東及債權人的權益，堅持誠信的企業文化，加強對員工職業道德的要求與實踐，以履行社會責任。尤其領導者應秉持高度的道德認知，實施倫理領導，樹立良好的企業形象，這才是企業管理的圭臬，也是扭轉乾坤的選項。

六、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。

台積電在創新求變、擴展版圖、創造利潤時，不忘善盡企業社會責任，實踐企業倫理，不但成就企業，也奠立了良好的企業形象。反觀力霸集團，卻因掏空弊案，企業集

⁵ 依據商業周刊的統計發現，截至2007年2月28日為止，全台製造業前50大企業中，有60%的企業完全沒有設立獨立董事，而在服務業前50大的公司裡，這項比率更提高到62.5%。而依據2006年公布的證交法修正案，金融機構與資本額超過五百億元的公司，從2007年1月開始改選董事會時，必須引入兩席以上且不低於總人數五分之一的獨立董事。詳見商業周刊，1011，130-132。

團瓦解，高階主管經理人也被求處重刑，並成為個案檢討的負面案例。唯有提昇企業倫理的知覺，並喚起領導階層的道德及良知，才有可能發揮公司治理的成效。

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。

參考文獻

- 1.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，103-125。台北：國家政策研究資料中心。
- 2.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。
- 3.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。
- 4.江逸之(2006)。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。
- 5.朱建民等(2005)。應用倫理與現代社會。台北：國立空中大學。
- 6.朱博湧等(2006)。藍海策略台灣版：15個開創新市場的成功故事。台北：天下遠見。
- 7.成中英(1984)。談企業倫理。中國論壇，19(3)，41-43。
- 8.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。
- 9.李琪明(2003)。倫理與生活。台北：五南。
- 10.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。
- 11.何懷宏(2002)。倫理是什麼。台北：揚智文化。
- 12.沈泰民、蘇蕾華(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。
- 13.林宜諄(2004)。人品比人才重要。遠見，216，176-184。
- 14.林振裕(1991)。經濟發展與企業倫理。勞工行政，38，13-18。
- 15.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。台北：行政院。

- 16.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。
- 17.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。
- 18.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。
- 19.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，20-24。台北：信義文化基金會。
- 20.孫震(2003)。企業倫理、創新與經濟發展。建華金融季刊，23，1-16。
- 21.孫震(2004)。理當如此：企業永續經營之道。台北：天下遠見。
- 22.張忠謀(2007)。獨立專業經理人。商業周刊，1011，118-125。
- 23.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，31-37。台北：信義文化基金會。
- 24.楊方儒(2006)。台積公司延攬獨立董事，提升公司治理。遠見，5月號，229-230。
- 25.葉保強(2005)。企業倫理。台北：五南圖書。
- 26.葉匡時(1996)。企業倫理的理論與實踐。台北：華泰書局。
- 27.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。
- 28.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。
- 29.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。
- 30.蔡蒔菁(1999)。商業倫理概念與應用。台北：文京圖書。
- 31.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。
- 32.蕭國鐘(1993)。企業倫理。逢甲學報，26，143-159。
- 33.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。
- 34.Fukuyama 著，李宛蓉譯(1995)。社會道德與繁榮的創造。台北：立緒文化。
- 35.Maxwell 著，李慕譯(2007)。沒有企業倫理這回事。台北：基督橄欖文化。
- 36.Carroll, A. B.(1989).*Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*, Cincinnati: South Western.
- 37.Carroll, A. B., and Bouchnoltz (2006).*Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. South-Western.
- 38.Deshele Dorsey(2007), Forging True Corporate Citizenship & Sustainability. Nov.14 , ON Philanthropy.
- 39.Freeman, R. E.(2006).*Business Ethics: The State of the Art*. Oxford University Press.
- 40.Ferrell, O. C., Gresham, L. G. & Fraedrich, J(1989). A Synthesis of Ethical Decision Making Modes for Marketing, *Journal of Macromarketing*, 9, 55-64.
- 41.Gilbert, J.T(1992). Teaching Business Ethics: What, Why, Who, Where & When, *Journal of*

Education for Business. September/October.

42. Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
43. Hunt, S.D. & S.A. Vitell (1992). The General Theory of Marketing Ethics: A Retrospective and Revision, *Journal of Marketing Research*, 21, 309-324.
44. Kohlberg, L. (1984). *The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper & Row.
45. Leonard, J. and Brooks, L.J. (2006). *Business and Professional Ethics for Directors, Executives, and Accountants*, South-Western College Publishing, OH.
46. Paine, L.S. (1994). Managing for Organizational Integrity, *Harvard Business Review*, 106-117.
47. Shaw, W.H. (2007). *Business Ethics*, Wadsworth Publishing, CA.