

省籍融合或隔離?: 台灣企業經理人員的省籍組成, 1978-1988*

王甫昌**

省籍融合或隔離?: 台灣企業經理人員的省籍組成, 1978-1988*

王甫昌**

摘 要

對於台灣兩個主要的省籍族群（本省人與外省人）之間在經濟上的互動方式及結果，過去的研究多以職業隔離的概念加以探討。本文指出，這樣的觀念無法探究省籍族群之間是否有經濟隔離的現象，因為它沒有掌握適當的分析對象--僱主。本文因此提出一個以企業組織為單位的省籍隔離概念，並運用它對列名於《中華民國優良廠商經理人名錄》中的兩千餘家企業進行經理省籍組成的分析，以便對台灣企業的省籍隔離現象有初步的了解。本文發現台灣企業目前仍存有明顯的省籍隔離，亦即僱主仍然偏好僱用同省籍的經理。本文嘗試以省籍衝突的經驗、家族企業的傳統、人口因素（員工可得性）、及經濟因素來解釋這種隔離的現象。分析結果發現人口因素、及家族企業的色彩是造成區隔的重要因素。省籍族群早期的衝突經驗及現在的趨於融合，都不是影響省籍隔離的因素。文化上省籍融合程度（即教育程度）較高的僱主雖然在僱用上打破了家族的界限，卻沒有打破省籍的界限。

壹、前 言

在台灣錯綜複雜的省籍關係中，本省人與外省人在經濟方面的隔離及其影響，無疑是最具爭議性的課題之一。這個課題的爭議性，主要是在於一般缺乏對其存在形式及程

*作者特別感謝張香芬教授對本文草稿的諸多建議與批評。另外，中國社會學刊的兩位評審對初稿也提出了寶貴的修改建議，在此一併致謝。

**國立政治大學社會學研究所副教授

度的了解或共識。雖然省籍經濟隔離的現象和人們的生活機會息息相關，也構成省籍族群關係中的重要向度，但是到目前為止仍然少有系統性或全面性的概念或探討。目前既有的探討中，多以研究者個人的經驗或觀察為主；在少數有經驗資料佐證的研究中，又往往因為運用的概念及因此採用的資料層次之限制（例如，以職業項目的省籍族群分配的情形來顯示隔離的程度），而使此一現象存在的狀態未能明顯的表現出來（參見文獻回顧中對相關研究的引述）。而近年來，由於經濟成長、私人企業的大幅成長，導致新財富的重新分配，更使省籍族群在經濟資源及報酬分配上壁壘對立的模式不若過去明顯，使得此一課題愈形複雜。因此，雖然有很多外省人基於個人經驗，而認為外省族群（尤其是第二代）在經濟領域中受到本省僱主的歧視（例如，少波，1987），目前卻少有研究能舉證說明此一說法是否屬實，更遑論其形成的原因了。而兩個主要的省籍族群在經過四十年的衝突、調適、及相互融合之後，經濟方面的融合目前處於何種狀態，更是一般很關心、但又缺乏了解的現象。這種狀況使得論者及一般人對於省籍經濟隔離的現況仍然呈現人言人殊，甚至各說各話的現象。有的人認為省籍已不再是台灣企業用人上的考慮因素（例如，遠見雜誌，1987）；有的人仍然相信本省人支配了台灣的經濟領域，而有排斥外省人的現象。

作者認為，目前的研究所以無法幫助我們釐清這些問題，主要是因為過去用於分析省籍經濟隔離情形的概念——職業隔離、或階級上的集中——無法用於探討省籍上的經濟歧視是否存在或其形成的原因。外省人集中於特定職業（例如：軍公教）、或特定階級（例如，經理），並不一定是受歧視的結果，因為他們可能不均勻地集中在外省人擁有的企業中，也可能均勻地分配在不同省籍僱主所擁有的企業中。前者或許和省籍歧視有關，後者卻很難看出省籍區隔的痕跡。為了能夠探討省籍的經濟隔離問題，本文將提出一個以企業為單位的隔離概念，本文將就理論上及經驗上來說明為何企業中省籍隔離的概念在描述台灣省籍族群的經濟隔離時，優於以職業或階級為單位的隔離概念。

除了了解台灣省籍的經濟隔離的狀況外，本文也希望能為它提供一個初步的解釋，藉以說明隔離形成的原因及機制。本文主要的解釋架構，是以省籍融合、人口因素、及經濟結構因素共同組成。在此，經濟行為上的融合被視為是省籍族群關係的多重面向中，屬於行為的一環（參見，Gordon，1964）。本文希望能夠探討其他層面的省籍融合（尤其是文化）和經濟行為融合之間的關係。另外，本文也將探討其他的文化因素（例如台灣企業的家族色彩），及兩個省籍族群之間人口懸殊的比例及不平均的分配，以及企業本身的技術需求對於隔離情形是否有影響。這些因素，將使我們對於台灣經濟上的省籍隔離是否存在及其本質有初步的了解。我們可以決定台灣企業中的省籍隔離，如果其存在的話，是受了省籍之偏見之影響，還是受了人口因素之作用。這也將有助於我們預測這種隔離狀況的未來趨勢。

貳、文獻回顧

過去學者在研究台灣的省籍族群在經濟行為上的差異時，曾使用不同的概念來描述或測量兩個族群間的差異。這其中最常被運用的，乃是職業集中或隔離的概念 (occupational concentration /or segregation)。以職業隔離的概念來描述或解釋族群團體或性別團體在經濟上的不平等現象，一直是階層化研究中普遍使用的方法之一 (例如：Albelda, 1986；Blaxall and Reagan, 1976；England, 1981；Lin, 1989；Wharton, 1986)。更有作者以標準化的公式計算不同國家性別上職業隔離的指標 (Trieman and Roos, 1984；蔡淑鈴, 1987)。這種概念的基本假設是：劣勢的團體或族群在經濟報酬上所遭受的不平等，是源於他們選擇或被迫集中於報酬較差的職業類屬中。至於他們為何集中於、或受區隔於這些職業類屬中，則有不同的解釋。有些作者以特定的移民團體進入美國時，某種行業市場需求的增加來解釋該移民團體為何至今仍集中於該行業中 (Yancey, Ericksen, and Juliani, 1976)。也有作者強調工人本身的特質，例如：特定的族群或團體成員因為擁有較少的人力資本 (human capital) 的投資，而被摒除於需要較多人力資本的職業之外 (Becker, 1971)。也有學者用僱主的統計性歧視 (statistical discrimination) 說明為何僱主偏好白人、男性，而將女性或黑人排除在特定行業外 (Aigner and Cain, 1977；Bielby and Baron, 1986)。更有學者用經濟或勞力市場區隔 (segmentation) 的概念，以劣勢團體或族群集中於邊陲經濟部門或次級勞力市場，來解釋他們的經濟劣勢 (例如，Beck, Horan and Tolbert, 1978；Doeringer and Piore, 1971)。根據這些說法，劣勢團體集中於報酬較差的行業或職業中，可能是因為個人的因素 (例如人力資本的投資)，也可能是因為僱主的因素。

然而以職業隔離的概念來描述台灣省籍族群在經濟上的不平等卻有相當的爭議。作者認為，這種爭議的狀態是台灣族群關係中特有的因素造成的。一般而言，到目前為止的研究及經驗數據都支持外省人集中於特定職業的說法——尤其是軍公教的職業 (例如，遠見雜誌, 1987；Appleton, 1970, 1973, 1976；Gates, 1979, 1981, 1987；Greenhalgh, 1984；Grichting, 1971；Wei, 1976；Meisner, 1964)。但是研究者對於這種隔離卻有不同的解釋。Appleton, Gates, Meisner等人視之為外省族群優勢的證據。他們認為軍公教的職業在台灣光復以後到近年來經濟起飛創造了大量的新財富為止，一直是待遇及保障較好的職業。尤其是過去私人企業的僱傭關係缺乏明文保障而且待遇較差時，公家機關的工作被視為是「鐵飯碗」，一般人爭相透過各種考試來爭取進入的機會，多少反映了這些工作過去在市場上的優越性。因此，他們認為集中在軍公教

職業是外省族群優勢的明證。而多數外省人因為和遷台政府的淵源較深、或是語言的關係[Gates, 1987]而較有機會進入這些「好」工作之中，乃被視為是政治權力庇護下的經濟特權。台灣龐大的各級政府及公營事業的體制，因之成為外省族群就業的主要市場之一。

不過，前述集中所形成的優勢，已在經濟成長及私人企業的大幅增加後逐漸失去。現在的受薪者在私人企業中可以得到的報酬，已不必然低於軍公教的職業。因此，外省族群持續地集中在軍公教的職業中，反而因為不能受惠於私人企業成長所帶來的新機會，而成為經濟上的不利因素。魏鏞(Wei, 1976)在使用職業隔離的概念來描述兩個族群在經濟行為上的差異時，便採取了類似「集中於軍公教職業是外省族群經濟劣勢的由來」的觀點。至於外省族群(尤其是在台灣長大的第二代)為何沒能掌握經濟發展中私人部門擴展的機會，由軍公教轉入私人的企業中，研究者也提出了不同的解釋。有學者認為外省人一般而言缺乏創業所需要的資金來源、或行銷所需要的地方性人際網路(Stites, 1982, 1985)，因此較少成為中小企業的業主。也有人認為這是本省僱主排斥外省人的結果(例如，少波, 1987)。

前述兩種針對區隔的解釋，對於兩個族群互動的模式有不同的暗示。前一類因素涉及的是兩個族群因為文化或結構的差異而導致的經濟行為上的差異；它雖然造成了持續的區隔，但是不一定導致二者之間的敵對。但是如果區隔是出於第二種原因——歧視，則不免導致雙方——尤其是受歧視者——的敵意了。

經濟上的融合對於省籍族群的融合而言，具有相當程度的重要性。經過將近四十年的直接接觸、共享相同的社會生活場域、再加上一個新的世代已經在台灣出生長大，一般都預期省籍族群之間的敵意及差異應逐漸降低。幾次重要的民意調查結果也都顯示台灣地區的民衆多數不再認為省籍是就業機會或婚姻考慮中的重要因素(自立晚報, 1987; 遠見雜誌, 1987)。在這種狀況下，如果外省人仍然受到工作上的歧視，似乎是個相當矛盾的現象。不過，目前的研究結果似乎無法讓我們決定是否有所謂歧視的存在。作者認為現有研究的主要問題，是源於「職業隔離」概念本身的限制。這個限制和台灣族群關係的演化有關。

在兩個省籍族群剛接觸時，由於一九四七年的二二八事件中省籍衝突的經驗使初期的互動蒙上了敵意的色彩，因此雙方在各方面都少融合或重疊之處(Meisner, 1964; Mendel, 1970)。在這樣的社會結構下，職業隔離已足以說明省籍族群在經濟上的差異。但是一旦兩個族群在共享社會生活場域的狀況下，被迫進行某種形式的互動，以及政府開始吸納較多的本省人進入軍公教的職業中，而外省人也開始建立私人企業、或在私人企業中找工作之後，職業隔離的概念在描述省籍隔離的適用性上乃受到考驗。正如前

面提到，職業隔離可能是歧視的結果，也可能不是。我們需要一個不同的概念才能決定是否有歧視的存在，及探討其形成的原因。

作者認為，以企業為單位的省籍隔離概念較適於回答這些問題。歧視是由具體的人在結構限制下所作的決定之後果，它不是發生在抽象的勞力市場或是職業類屬內，而是在具體的企業內，由僱主的僱用政策形成的。在這種狀況下，歧視的行動者是具有僱用權的僱主，而其僱用政策直接影響到的，也是企業內員工的省籍組成。因此，以企業為單位的省籍隔離概念，在分析單位上便掌握了較適當的分析對象及造成省籍隔離的行為主體——個別企業及僱主。以企業為單位的省籍隔離概念也容許我們去決定一項職業隔離所無法辨別的現象：亦即在少數族群集中在某些職業中、或較少進入其他類屬的職業的狀況下，其分佈的情形如何。這個現象的區辨對於是否有歧視性的區隔存在具有關鍵性的影響。如果少數族群的成員均勻地散佈在不同省籍的僱主所擁有的公司中，則便無所謂區隔、或歧視；如果少數族群不均勻地集中在同省籍的僱主所擁有的企業中，則歧視存在之說法便受到支持。

以企業為單位的省籍隔離概念另外還有一項分析上的意義：它將分析的主體定位在企業的擁有人身上。在這個分析的概念上，造成省籍經濟隔離的因素，可以說是僱主在僱用政策上所受到的結構性限制及個人偏好的交互影響。這些結構性的限制可能包括台灣的企業文化、早期的省籍衝突經驗、及人口數量的限制等。

參、企業組織省籍隔離形成的原因

如前節所述，本文中所提到的影響僱主用人的省籍政策的因素，包括各種社會、文化、人口因素、及經濟結構等等。以下將就它們對於僱主用人政策造成的限制逐一討論。

1、歷史文化的因素

本文所指的歷史事件，乃是發生於台灣光復初期，因民衆不滿接收政府的政治、經濟措施而發生的二二八事件（一九四七年）以及隨後的三月屠殺（Kerr, 1965；張旭成, 1987）。由二二八事件及其餘波所引發的省籍衝突，不僅促成了兩個省籍族群的浮現，也造成兩個族群之間長久以來存有芥蒂。部分具有直接二二八經驗的本省人對於外省人，不論其是一九四六年隨陳儀的接收政府抵台的或是一九四九年前後隨中央政府撤台的，都抱有強烈的敵意（Mendel, 1970；Meisner, 1964）。這種族群間的敵意表現在許多現象上，例如交友的選擇上、通婚、及僱用的決定上（Butterfield, 1969；Buruma, 1988；Meisner, 1964；Mendel, 1970）。在這種狀況下，本省僱主排斥外省人，可

以視為一種因為生命早期的族群衝突經驗而導致的省籍偏好。作者認為這些經驗的差異主要是存在於不同的世代 (age cohort) 之間，而非其他的社會的分歧 (social cleavages)，例如，階級。同一世代的人，因為在相似的生命階段中經歷了相同的歷史事件，而共享了其他世代所沒有的特殊經驗，進而影響到他們以後的行為（參見 Carlsson and Karlsson, 1970; Cutler, 1977; Rodgers, 1982; Ryder, 1965）。這種世代的影響在重大的政治、經濟、或社會事件發生時表現得尤為明顯。二二八事件對於當時在日本統治下成長、而且極度嚮往回歸祖國懷抱的本省籍青年而言，便構成了明顯的世代影響（張旭成，1987；蕭新煌，1987b；Manca11，1964；Meisner，1964）。二二八事件對於這個直接經歷它的世代的持續影響，可由一九八七年解嚴以後，臺灣省文獻會蒐集二二八口述史料時，有親身經歷的受訪者仍然「心存顧忌，大多閃爍其詞」見其一斑（聯合報，1988年10月29日）。相對的，對於沒有直接經歷二二八事件的新世代，基於政治上統治的需要，大多被剝奪了知道二二八事件及過去省籍衝突的權利（Mendel，1970；Wang，1989）。二二八事件成為政治上的大禁忌，不僅不准公開談論、記錄它，就連事件發生前後的報紙也都有系統地被銷燬，包括中央圖書館中的收藏。一直到解嚴前後，這個事件才經由政治反對人士的提出而被允許再度進入人們的公共認知領域中。在刻意地掩飾及灌輸下，在國民政府取得對政治文化環境完全控制之後成長的本省世代，在省籍經驗上便和前一世代有斷層式的差別（參見，Wang，1989：第三章）。由於有直接二二八事件經驗的本省世代，目前正進入中年期，成為目前台灣企業擁有者的主要世代，其生命早期的經驗可能影響到其目前的僱用政策。

同樣的，雖然在大陸撤守才來到台灣的外省人（佔外省人的極大多數）並沒有直接經歷二二八事件的省籍衝突，但是他們抵台後才感受到的本地敵意，以及因為抗日戰爭的經驗，對於日化仍深、或刻意強調日本文化的本省人具有的排斥感，也使他們對於本省人有相對的成見（Mendel，1970）。

第二種差異是語言的。本省人和外省人之間的語言差異也是一般認為造成企業省籍區隔的重要因素。雖然政府透過國語政策的推行，強制以國語取代台語，台語仍然是大多數本省人使用的語言。根據遠見雜誌在一九八七年五月間所做的一項省籍調查，至少有半數以上的本省受訪者在家中及工作場所仍然使用台語交談（遠見雜誌，1987）。反過來說，由於政府壓抑方言的政策、眷村所形成的社會隔離及其他的因素，大多數的外省人，包括在台灣出生的第二代，都因為沒有機會有系統地學習台語，而不能以台語進行溝通。因此，雖然大多數的本省人具有國語及台語的雙語能力，大多數的外省人（40%~50%左右）仍然無法以台語交談（簡漢生，1988）。這種語言上的障礙乃使外省人在就業時處於不利的地位。本省僱主可能因為業務上的需要而不僱用不能以台語溝通的

外省人。

第三個影響企業組織省籍隔離情形的文化因素，則是台灣家族企業的傳統。臺灣企業組織（尤其是中小企業）的家族色彩早已是研究者注意的特徵了（中華徵信所，1974；Gates，1979；Greenhalgh，1988；Harrell，1985；Niehoff，1987；Numazaki，1986；Stites，1982，1985）。一般都同意，台灣的中小企業「大多採取家庭或家族式的經營方式，企業內的成員多為經營者的親戚，其特色是企業的所有權及經營權，全掌握在一個家族手中」（參見，經濟部，1986：11）。即使在大企業中，家族的控制仍然是台灣企業的主要組織方式（Numazaki，1986）。家庭或家族的成員通常佔據了公司中的主要職位，也掌握各種大權。由於企業在僱用上傾向於以家族的關係網路去僱人，在網路以外的人就排除於僱用的考慮之外了。由於本省人和外省人的交友或親屬網路殊少重疊，雙方的企業乃少有不同省籍的員工之傾向（Greenhalgh，1984，1988）。在這種狀況下，企業組織的省籍隔離可以說是台灣家族企業文化下的副產品。

上述三個歷史及文化的因素對於企業組織的省籍隔離程度都有增強的作用。

2、省籍融合的因素

除了前述不利因素之外，有利於省籍融合的因素，也可能因為減少僱主個人的偏見、或因為增加不同省籍的人士接觸的機會，而減少企業中省籍區隔的情形。根據作者另文的分析（Wang，1989），促成台灣省籍族群同化的最重要因素是教育及接觸的機會。不過，必須強調的是，這裡所指的族群同化，基本上是單向的教化，是政府想將台灣人轉變為「中國人」的教化過程，而非自然的雙向融合。因此，本省人教育程度較高、以及居住於較有機會接觸到外省人的地區者，其被融入外省族群所建立的主導性中國文化的可能性較高（參見 Wang [1989] 第三章）。我們因此可以期望教育程度較高的人其省籍的考慮應該較少。

3、經濟結構的因素

這裡所指的，是企業組織本身因為技術層次需求，而對僱主在用人政策上形成的限制。這種技術層次的的需求對於企業省籍隔離的衝擊，主要是在於它對徵求人才管道的影響。前面提到台灣的企業有任用家族成員擔任重要幹部的家族色彩。不過，隨著產業升級，企業對於員工專業技術的要求愈來愈高。當這些專業人才無法由家族中培養、或獲得時，僱主只有透過直接親屬以外的管道網羅這一類的專業人才。這種經濟結構的限制乃使傳統的家族色彩受到挑戰。由於外省族群一般而言平均教育程度較高，他們乃成為技術需求提高下被僱用機會增加的受惠者。我們因此期望在技術需求較高的公司中，省籍區隔情形應該較低。

4、人口的因素

台灣企業的省籍隔離情形，也可能受到同省籍員工可得的限制。人口組成對於某些社會行為所形成的限制，在互動族群之間人口比例懸殊之時影響尤大。外省人口在台灣總人口中的比例從未超過 15%，目前也維持在 14% 左右。就人口比例上居於劣勢的外省人而言，如果不是刻意的安排，則其接觸本省人的機會應遠在一般本省人接觸外省人的機會之上。過去的研究也顯示類似的人口比例是影響美國族群團體之間外婚程度的重要因素 (Stevens and Swicegood, 1987)。類似的情形也似乎可用於解釋企業上的省籍區隔。由於本省人口在比例上就佔 86% 左右，本省僱主在僱用員工時，即使沒有排斥外省人的意圖，也可能因為此一人口限制造成能選擇的機會不多，而全部僱用本省籍的員工。相反的，外省籍的僱主即使希望大幅度地僱用外省人，也可能受限於同省籍員工的可獲得性，而不得不僱用部分的本省籍員工。在這種極不均衡的人口比例下，如果外省僱主堅持只僱用同省籍的員工，則可能必須付出犧牲效率的代價，因為他們限制了自己取才的範圍，而無法在所付出的成本（薪水）下，得到最勝任的員工。

由這個人口比例懸殊的限制來看，則本省企業採用混合省籍員工組成在行為層面的省籍融合之意義顯然是高於外省企業採用類似的員工組成。同樣的，本省企業中全部僱用本省員工的省籍區隔意義，也不若外省企業全部用外省員工明顯。換言之，在決定企業中省籍區隔程度時，我們應將同省籍員工可得性的因素列入考慮。由於僱主在僱用員工時，並不是以全國為範圍，而是以所在的地區為範圍，加上外省人口在台灣分佈得極不均勻（集中在北部地區、及都市之中），因此員工可得性的限制乃有相當的地區性差異。地區內的僱主也因此受到地區內人口省籍組成的影響。如果這個人口因素有影響的話，則我們可以期望在外省人口較少的地區，本省企業僱用本省員工、及外省企業僱用本省員工的比率都應當比外省人口較多的地區之企業高。

作者認為，如欲解釋台灣的企業省籍隔離情形，必須將上述的四類因素列入考慮。而這些因素之間的相對重要性，乃使我們能夠評估是否有任何省籍歧視的存在、其本質、及其機制。如果我們所觀察到的隔離現象，主要是因為人口的因素，則歧視之說法便顯得薄弱；反之，如果省籍衝突的經驗或家族色彩是最重要的影響原因，則有理由接受歧視存在的說法。

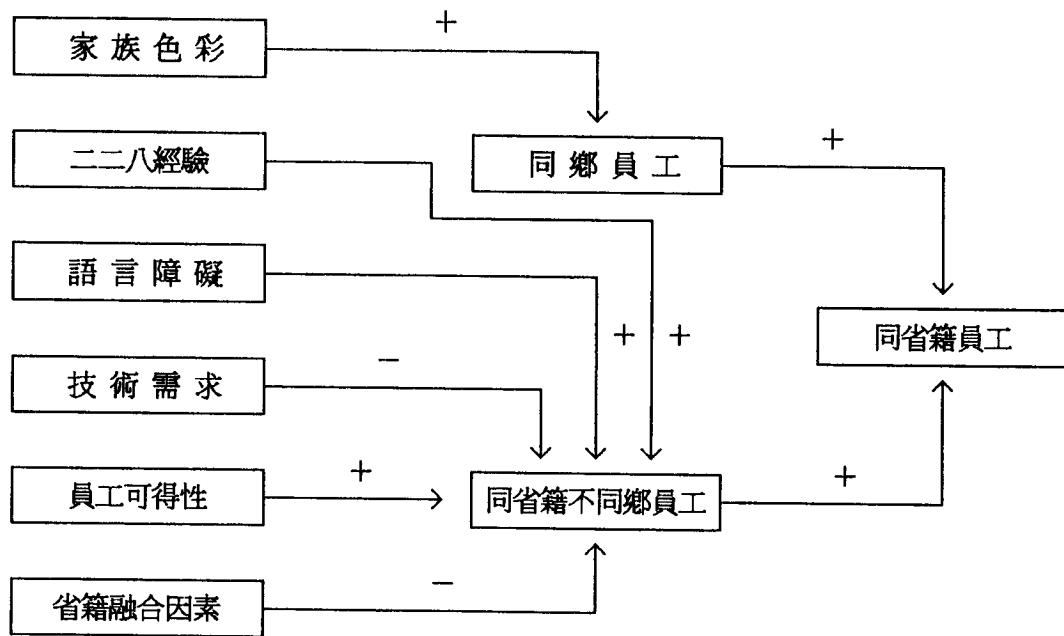
另外，上述各類因素的探討也促使我們必須更仔細地釐清企業中員工省籍組成的意涵。僱主僱用的同省籍員工，可以因為其籍貫（以省、縣市為單位）和僱主籍貫的關係而再分為兩類：同鄉（亦即籍貫相同者）及非同鄉（亦即同屬大的省籍族群但籍貫不相同者）。同鄉員工及同省籍但非同鄉員工的區分，有助於我們了解企業省籍區隔形成的原因。因為根據本文的討論，這兩類同省籍員工的僱用往往是基於不同的原因。關於這

一點，必須由僱主和員工同籍貫的意涵談起。本省人的籍貫之界定，根據戶籍法中第六條對於本籍的規定，是源自於台灣光復後，政府規定以民國三十四年以前是否就在台灣來決定個人籍貫中是否為臺灣省，至於縣市的界定則較不統一，有按個人出生地者，有按父親出生地者。大致而言，當時本省人之籍貫與其戶籍所在地（以縣市為單位來看）是相當一致的。不過，經過四十年的都市化過程及島內的遷徙，籍貫和戶籍所在地的不一致性已有逐漸增加的趨勢，其中尤以都市地區的不一致程度最高（參見附錄一中所列的資料）。換言之，鄉村地區的本籍人口比例遠高於都市地區。這種狀況使得企業內僱主和員工的籍貫相同有一層新的社會意義。在傳統上的人口外流地區，由於籍貫和居住地的一致性仍然很高，本省人之間籍貫相同至少表示同鄉，甚至可能是同一家族。而在接受人口遷入較多的都市地區，由於地區內一般人籍貫的組成異質性高於傳統上人口遷出的區域，相同的籍貫（不論是本地或外地的籍貫）在本省人之間代表同鄉、甚至是同一家族的可能性較大。在這些籍貫雜處的都市地區中，本省籍僱主僱用同一籍貫的員工（尤其是企業中的重要幹部）之行爲格外突顯企業僱用同鄉的家族色彩。其隱含的意義便和僱用同省籍但非同鄉的員工有相當程度的差異。以本文中討論到的因素來說，僱主僱用同省籍但非同鄉員工，較可能是源於家族色彩以外的因素，例如，省籍上的偏好或員工可得性的限制。

類似的推理也可運用在分析外省僱主僱用的外省員工的意涵上，不過其形式略有不同。由於外省人遷移到台灣是因為政治逃難，隨著政府及軍隊撤退到台灣的外省人極少是舉家遷移的，大多數的外省人在台灣都沒有直接的親屬或家族。因此，外省人對於所謂的「小同鄉」（亦即來自同一省份中同一縣或同一市的人）所感到的親切固不待言，就連過去在大陸上，一般人認同不是很強烈的「省份」，到台灣後也成爲外省人之間介於省籍族群及小同鄉之間，新的親疏界限了。在這種狀況下，外省僱主在面臨有三十多個省份的潛在員工可供選擇的情形下，僱用來自同一省份的員工，就和僱用大陸其他各省員工的意義不太一樣。外省僱主僱用高比例的同省員工較可能是基於家族色彩或人際網路的因素，較不可能是基於其它和省籍有關的考慮。相反的，僱用高比例的大陸其他各省的員工卻較可能是基於其它和省籍有關的考量。

如果將與僱主同省籍的員工依籍貫區分爲同鄉及非同鄉，則本文中對企業中省籍隔離的影響因素，可以說各有其影響的方式。根據前文的討論，除了家族色彩將使企業中僱用同鄉的員工比率增加外，其餘的五項因素（二二八經驗、語言障礙、技術需求、員工可得性、及省籍融合的因素）對企業員工省籍組成的影響主要都是透過對非同鄉員工的僱用而產生的。這個解釋架構中的元素及其因果關係在圖一中可以清楚地看出。

圖一、本文中解釋企業組織中員工省籍組成的因素依員工籍貫和僱主籍貫的關係再分類



肆、資料來源與研究設計

本文所分析的資料，主要是來自中華徵信所在一九七八年所出版的「中華民國優良廠商經理人名錄」及一九八八年所出版的「中華民國企業經理人名錄」。中華徵信所為了提供其客戶關於台灣企業信用資訊之服務，自一九七八年起每隔三、四年邀請國內兩千家左右的「優良廠商」將其企業的資料、及重要經理人的個人資料集結出版。該書選擇廠商的標準是：企業必須在過去五年內沒有退票的記錄，而且必須符合下列三項標準之：1) 資本額在新台幣一千萬元以上者；2) 前一年的營業額在新台幣五千萬元以上者；或3) 員工人數在一百人以上者（參見中華徵信所，1978，1988，緒言部分）。根據這些標準，一九七八年共有一千九百餘家廠商列名；一九八八年則有兩千兩百家以上。列名的公司得列出他們認為重要的幹部的職位及其個人背景資料，最多達三十三位。兩個版本所收之經理人都超過一萬一千名以上。基於前述的標準，這些廠商絕非台灣所有

企業的隨機性代表樣本，它們是台灣企業中稍具規模、而且是較成功的一部分。而且，資料中透露的，只有經理人員的個人資料，並非全部員工。

雖然這份資料並非一個代表台灣企業母體的樣本，而且它只提供了經理人員及僱主的資料，但是基於下列理由，它對本文的目的仍然極具價值。

第一，就資料只提供經理人員、而非全部員工的問題來說，它對本文探討的主題－企業組織的省籍隔離－並沒有構成太大困擾。這可由兩方面來看。首先，就省籍隔離的現象來說，受到直接影響的社會階級，是工人及經理階級，而非資本家（僱主）。根據許嘉猷以行政院主計處「家庭收支暨個人所得」資料對台灣階級結構所做的分析顯示，外省族群在四個主要的階級（資本家、小資本家、工人、及經理）中，資本家及小資本家的比例都明顯的低於其人口平均數，而工人階級的比例則僅略高於其人口平均數，唯獨經理階級似乎是外省人集中的階級（許嘉猷，1987：48 - 51；參見表一引列的數字）。分析外省人在這個集中的階級裡，是否受到本省僱主的歧視或排斥，將有助於我們了解其省籍經驗。由於經理階級和工人階級對於升遷的期望差異很大，其受到省籍歧視的影響也不同。經理一般而言較工人容易考慮升遷的機會，因此類似家族色彩、省籍隔離等因素對他們較有意義；相反的，由於工人一般而言較注意外在報酬（薪水、工作條件等），省籍隔離的影響較小。因此，就本文的目的來說，分析經理人員的省籍組成是適當的。

表一、 本省人與外省人在主要階級類屬中所佔的百分比

	資本家	小資本家	工人	經理	全部
本省人	91.2%	93.6%	83.2%	74.2%	86.0%
外省人	8.8%	6.4%	16.8%	25.8%	14.0%

資料來源：許嘉猷（1987）：50 表十七

第二，本文資料所涵蓋的時間——一九七八年到一九八八年，正是本省族群中被同化的最成功的一個世代進入勞力市場，並且構成各層經理人員主幹的時期。根據作者另文的分析，在一九八七年時，年齡在35歲到45歲之間、受過大專以上教育的本省世代，是所有世代中語言及認同上被同化的最成功的一個世代（Wang，1989：第三章）。這個世代在一九七八年時，正介於25歲到35歲之間，處於剛進入較重要職位的工作生涯階段。過去的研究結果發現這個世代中的大專畢業生比同代中教育程度較低者，更易於受僱於人擔任經理，而較少自己創業（許嘉猷，1981：44-47），較之先前的世代亦復如此（Gates，1981；蕭新煌，1985；1987a）。到了一九八八年，他們已成爲台灣企業中上層經理的主幹，對企業中的決策已較有影響力。相對的，有二二八直接經驗的世代現代則已步入五、六十歲的生命階段，成爲中大型企業中的僱主及主導階級。這種世代結構的更替，使我們能夠評估文化及認同的省籍融合之增加，是否將影響到經濟行爲的改變。

本文的資料分析將分爲兩部分。在描述性的部分，本文將描述所有被分析的企業所表現的省籍隔離模式，並以人口因素形成的常模，討論區隔存在的程度。另外，本文將比較十年之間的變化。第二部分則將解釋這些企業中經理省籍隔離的情形。詳言之，本文將以前面提到的四種因素放入同一迴歸方程式中，在相互控制的狀況下，檢視其對隔離現象的相對解釋力，以便了解構成省籍隔離的機制。

伍、變數的測量與分析策略

本文所採用的分析單位是個別企業，大多數的變數測量也都以此爲主，僱主個人的社會背景也歸到這個層次的分析單位上。部分變數則因爲性質特殊、及資料可得性的問題而採用不同層次的分析單位（例如，縣市）。

一、自變數

本文分析中，用以解釋企業內省籍同質程度的自變數之測量如下：

1. 歷史文化的因素

早期省籍衝突的經驗，將由僱主所屬的省籍團體及世代（age cohort）做虛擬變數[dummy variables]的測量。僱主的省籍背景是以「省籍」此一虛擬變數測量。其中，本省籍僱主爲1，外省籍僱主爲0。至於世代，根據前述世代的觀念，並考慮到台灣光復、二二八事件發生的年份，作者將僱主區分爲四個世代：1) 第一代：一九二三年以前出生者；2) 第二代：一九二四年到一九三三年之間出生者；3) 第三代：一九三四年到一九四三年之間出生者；4) 第四代：一九四四年以後出生者。第一及第二代，因爲

有直接的二二八經驗，我們預期其省籍的態度較強，尤其光復時至少已二十二歲以上、受過完整日式教育的第一代（參見Meisner, 1964; Mancall, 1964）。相對的，第三代及第四代因為成長的政治社會環境不同，預期他們較前面的世代不考慮省籍。

其次，關於家族色彩的部分，由於原始資料缺乏直接的測量可資分析上的運用，本文乃根據人名錄中所列的僱主及經理的籍貫資料，設計了一個較保守的測量。根據前文對於僱主和員工籍貫之間的關係的分析，和僱主有相同籍貫（本省籍者為縣市相同者，外省籍為同省份者）的員工，較可能是僱主基於家族色彩的因素而僱用的。讀者或許懷疑此一測量是否將因「同一家族之成員不一定有相同的籍貫，而有相同籍貫的人也不一定就屬於相同的家族」之問題，而成為一個缺乏效度（validity）的家族色彩之測量。作者認為這個測量的主要缺陷是在於它低估了家族成員的比率——也就是「同一家族之成員不一定有相同的籍貫」的問題。至於「有相同籍貫不一定表示屬於同一家族」的問題，作者認為基於本資料的性質來說，比較不是問題。因為本文分析的是企業中的經理的籍貫和僱主籍貫的相對關係，而所分析的企業中，約有三分之二左右（1978年是66.4%，1988年是64.8%）的公司是由非本籍的僱主擁有（參見附錄一中各縣市的本籍人口比例及企業樣本家數）。在這一類的公司中，僱主用相同籍貫的經理的意義，自然不同於本籍人口的業主所擁有的企業。前者基於家族色彩僱用同籍貫經理的可能性遠超過後者；而後者則可能是基於家族色彩的因素，也可能是基於地緣上的員工可得性的限制僱用同籍貫的經理。

語言的差異由本省人語言融合的程度加以測量。這個測量用的是各縣市中本省人在家中使用國語的比例。本省人在家中使用國語可以視為是「自願使用」非母語的表現，因此可以作為語言差異的負向指標（參見Wang, 1989）。這個測量的數字是由遠見雜誌在一九八七年五月所作的省籍問題的全島性意見調查結果，依縣市的區分計算而得（參見Wang, 1989：第三章）。分析中實際採用的數字列於表二的第一行。

2、有利於省籍融合的因素

這個變數是由僱主及經理的教育程度加以測量。僱主的教育程度將以虛擬變數測之，教育程度在大專程度以上者為1，以下者為0。經理之間的教育程度則以大專教育程度以上的經理佔全部經理的百分比測之。

3、經濟結構的因素

企業組織對員工技術層次的要求，將由企業的資本密集程度予以測量。這是以企業的資本額（新台幣百萬元為單位）除以企業中所僱用的員工人數計算而得。我們預期它對企業的省籍同質程度有負向的影響。

表二、 各縣市本省人在家中使用國語之比率與外省人口比率

縣市	(1)	(2)	(3)
	本省人在家中 使用國語比率	外省人口比率 1979	外省人口比率 1986
台北市	42.4	30.44	28.01
高雄市	14.7	17.73	16.26
基隆市	31.3	25.59	21.42
台中市	24.6	19.50	16.66
台南市	29.6	14.79	12.52
台北縣	42.4	19.31	18.04
宜蘭縣	8.6	7.83	6.87
桃園縣	45.3	21.25	20.52
新竹縣	0.0	13.19	11.98
苗栗縣	7.1	5.48	4.99
台中縣	8.7	9.30	8.56
彰化縣	12.5	3.39	3.09
南投縣	---	6.10	5.53
雲林縣	6.7	3.34	3.32
嘉義縣	---	6.99	6.43
台南縣	29.6	6.60	6.82
高雄縣	14.7	14.26	13.04
屏東縣	21.7	9.68	9.01
台東縣	26.2	15.47	14.96
花蓮縣	45.5	18.52	17.15

資料來源：(1) 由遠見雜誌1987省籍意見調查結果計算，參見 Wang (1989)，---表示遠見調查未在該地區抽樣
 (2) 和 (3) 由行政院主計處所出版之中華民國統計提要1979及1988 年版計算得

4、人口因素的限制

本文中所稱影響企業組織的省籍組成的人口因素，是指不同省籍員工的差別可獲得性。這種人口限制的主要變異是在不同的地區之間。爲了測量這種人口上員工可得性的限制，本文將運用二十三縣市中不同省籍的人口比例。由於外省僱主和本省僱主在同一地區內所面臨的同省籍員工可得性之人口限制剛好相反，因此，此一變數的測量將因僱主省籍的不同而有差異。就本省僱主而言，其僱用同省籍經理的比例受到地區內本省人口比例的限制；因此，我們將以該地區內本省人口的比例來測量。反之，外省僱主受到的人口限制則以縣市內外省人口比例測量之。這些數字是由行政院所出版的「中華民國統計提要」計算而得。爲了本文的需要，我們分別採用一九七八年及一九八六年的人口數據。各縣市的外省人口比例分別列於表二的二、三行中。

本文分析中所使用的自變數的測量方式、平均數、及標準差列於表三之中。由表三可知，在十年之間，外省僱主的比例略有下降（24%到19%）。不過僱主及經理的教育程度有提高的趨勢。另外，由一九七八年到一九八八年之間僱主的世代結構也有明顯的更替現象。第一代僱主的比例明顯地下降了（42%降到25%），而第四代僱主的比例增加了（由 9%增加到22%）。此外，資本密集程度也增加了。根據本文的假設，這些因素應可造成省籍隔離程度的減少。

二、依變數

本研究中的主要被解釋變數——企業組織中的省籍隔離程度，是以企業內重要幹部的省籍組成和僱主省籍的同質程度來加以測量。由於人名錄中列了僱主及幹部的籍貫（省、縣或市），我們乃能爲每一公司計算出一個經理省籍背景同質程度的百分比。企業組織的省籍隔離程度可以由這個同質的指標見其一端。本文採用的計算方式如下：

$$\text{企業內經理省籍和僱主省籍同質程度} = \frac{\text{和僱主同省籍的經理人數}}{\text{所有經理人數}} \times 100$$

基於本文的分析的最終目的，這個同質程度的測量只區分本省籍（籍貫爲臺灣省各縣市、台北市、高雄市者）、及外省籍（籍貫爲其他省市者）。由外國人所擁有的企業（約佔全部樣本的 2%）及外國籍的經理都被摒除於分析之外。這個測量也使我們明確地依僱主的省籍背景而區分出「本省公司」及「外省公司」。

三、分析策略

由於所謂的與僱主同省籍的經理，基本上包括了同鄉及非同鄉的經理，而本文所提出的解釋中，對於影響這兩類經理的比例的因素又有明顯的區分（參見圖一）；因此，

表三、自變數的測量方法，平均數及標準差

單位：各別企業

變數	測量方法	1979		1988	
		平均數	標準差	平均數	標準差
一、					
省籍	(僱主本省籍=0；外省籍=1)	.24	---	.19	---
第一代	(僱主生於1923以前=1；其他=0)	.42	---	.25	---
第二代	(僱主生於1924-1933者=1；其他=0)	.28	---	.27	---
第三代	(僱主生於1934-1943者=1；其他=0)	.21	---	.27	---
第四代	(僱主生於1944以後者=1；其他=0)	.09	---	.22	---
家族色彩	(同籍貫經理佔全部經理的百分比)	41.08	34.70	46.21	39.82
二、省籍融合因素					
教育	(僱主大專以上=1；大專以下=0)	.48	---	.51	---
大專經理	(大專教育程度以上經理之百分比)	61.19	32.36	67.16	35.02
語言融合	(縣市本省人在家中說國語之百分比)	33.35	13.17	33.32	13.67
三、人口因素					
員工可得性	(縣市內和僱主同省籍之人口百分比)	66.34	24.22	69.86	23.44
四、經濟結構因素					
資本密集程度	(每百萬元資產 / 員工人數)	.33	.64	.88	8.07

註： --- 表示該變數為虛擬變數 (dummy variables)，故不列標準差，而平均數則代表僱主在該項目中的百分比

檢視不同因素對於不同類經理比例的相對影響，乃成為測試文中解釋的重要環節。不過，由於本文對家族色彩的測量即是採用同鄉經理的百分比行之，因此在分析的策略上有一些變通的作法。為了兼顧分析的需要及測量的限制，同鄉經理的百分比將在不同的分析階段中，分別被當自變數及依變數來處理。在第一階段的迴歸分析中，同省籍、同鄉、和非同鄉經理等三個百分比將分別迴歸本文中所提出的解釋變項——除了家族色彩以外。這個分析的目的在于比較影響僱主僱用同鄉及非同鄉經理的因素，以便測試本文中對於影響經理省籍組成的解釋。藉此，作者希望能評估本文所提出的因素對於企業經理的省籍組成是否有顯著的影響，如果有的話，其方式是否如本文所描述。而後，在第二階段的迴歸分析中，同鄉經理的百分比將被當做自變數（用以測量家族色彩），和其他的自變數一起用於預測企業中和僱主同省籍的經理之百分比。

陸、結果與分析

一、企業組織經理省籍同質程度的一般狀況

第一階段的描述性分析結果列於表四之中。這些描述性的結果，可以由兩項統計數字來加以了解。在分析的公司之中，經理和僱主屬於同一省籍族群的比例平均達到86.93%（1978年）及86.78%（1988年）。在本省公司中，這項比例更高達93.21%（1978年）及92.36%（1988年），遠高過外省公司的67.29%及62.76%。換言之，本省僱主比外省僱主大約多僱用了26%到30%左右的同省籍經理。以十年的變化趨勢來看，本省公司中經理省籍和僱主相同的比例並無明顯的變化，而外省公司則略有下降（約4.53%）。

為了進一步了解企業組織中省籍區隔的情形，本文也計算了另一項統計數字：企業內僱主和經理全部是本省人或全部是外省人的公司佔全部被分析公司的比例。由表四第二部分的統計數字可以看出，這一類省籍同質性極高的公司佔全部企業的三分之二左右（1978年是67.5%；1988年是70.9%）。這種完全隔離的情形在本省公司中尤為明顯，在1978年時，有79.1%的本省公司只僱用本省籍的經理，1988年時是79.4%。換言之，在本省人所擁有的企業中，只有20%左右僱用外省人擔任經理。相對的，只有31.3%（1978年）及34.6%（1988年）的外省企業全部僱用外省經理。

由這些描述性的統計數字來看，則台灣企業省籍區隔的程度仍然相當明顯，如果以台灣省籍人口比例形成的常模來看，外省人口和本省人口的比例約為15：85。假如省籍完全不是因素，則本省公司中平均的本省經理之比例應約在85%左右，外省公司的外

表四、 企業組織經理省籍同質程度之樣本統計數

一、 企業組織中和僱主省籍相同之經理佔全部經理之百分比			
	平均數	標準差	個數
1978 版			
全部企業	86.929	23.846	1791
本省公司	93.211	16.386	1357
外省公司	67.285	31.615	434
1988 版			
全部企業	86.776	25.885	2025
本省公司	92.360	19.211	1643
外省公司	62.756	35.439	382
二、 企業中僱主和經理全部是本省人或全部是外省人者			
	家數	百分比	
1978 版 (N = 1791)			
全部企業	1209	67.5	
本省公司	1073	79.1	
外省公司	136	31.3	
1988 版 (N = 2025)			
全部企業	1436	70.9	
本省公司	1304	79.4	
外省公司	132	34.6	

省經理應平均為15%左右。然而實際的分佈現象卻顯示台灣的僱主明顯地僱用高比例和自己同省籍的經理，若以人口的常模來觀察，則外省僱主這種傾向更是明顯。更重要的是，這種區隔的現象在十年之間（一九七八年到一九八八年）並沒有明顯的改變。

在開始解釋這種區隔模式形成的原因及機制之前，我們有必要再報告兩項描述性的統計數字——企業中和僱主同鄉的經理、及同省籍但不同鄉的經理之比例。表五將表四第一部分中的比例區分為同鄉及非同鄉經理的比例，再加上不同省籍經理的比例。一般而言，和僱主同鄉的經理約佔企業中全部經理的四成左右（一九七八年是 41.08%，一九八八年是 46.21%）。本省企業中用同鄉經理的比例平均來說高於外省企業。另外，企業中僱用和僱主同省籍但不同鄉的經理之比例也在四成左右（一九七八年是 45.85%，一九八八年是 40.56%）。由這兩個年份來作比較，則發現十年之間，本省企業僱用同鄉經理的比例增加了，但是僱用非同鄉經理的比例卻相對地下降。不過，在外省企業

中，同鄉及非同鄉外省經理的比例則都有減少的趨勢。

表五、 企業經理之省籍組成，按僱主省籍分

	1978		1988	
	百分比	(標準差)	百分比	(標準差)
A. 全部公司				
1. 和僱主同一籍貫	41.08	(34.70)	46.21	(39.82)
2. 和僱主同省籍但不同縣市	45.85	(34.12)	40.56	(37.44)
3. 和僱主不同省籍	13.07	(23.85)	13.22	(25.88)
B. 外省公司				
1. 和僱主同一省	29.37	(29.94)	26.85	(35.45)
2. 外省,但和僱主不同省	37.91	(31.06)	35.90	(35.50)
3. 本省籍貫	32.71	(31.63)	37.24	(35.44)
C. 本省公司				
1. 和僱主同一籍貫	44.82	(35.30)	50.71	(39.44)
2. 本省籍,和僱主不同縣市	48.39	(34.68)	41.64	(37.81)
3. 外省籍	6.79	(16.38)	7.64	(19.21)

由企業中任用同鄉經理的比例相當高的情況來看，則台灣企業中任用同鄉經理的家族色彩仍然相當強烈。尤其是在本省企業中，這項比例在一九八八年時更超過百分之五十。不過家族色彩所造成的僱用形態對於企業中經理省籍區隔的模式之影響，則有待進一步的分析。

二、對企業組織中經理省籍區隔的解釋

根據前面提到的分析步驟，第一階段的分析結果分列於表六及表七中。表六列出了三個分析的迴歸模式對一九七八年的資料得到的結果。表七列了一九八八年的分析結果。

表六、以部分因素預測企業組織經理省籍組成之模式中變數的 OLS 迴歸係數
(標準誤)，1978 年資料

自變數	和僱主 同省籍之 經理百分比	和僱主 同籍貫之 經理百分比	和僱主 同省籍不同籍貫 之經理百分比
省籍	-10.420*** (3.664)	25.148*** (5.643)	-35.573*** (5.739)
教育	-.259 (1.107)	-7.754*** (1.704)	7.493*** (1.733)
第一代	3.698*** (1.384)	5.440*** (2.131)	-1.738 (2.167)
第二代	2.098 (1.447)	4.745** (2.223)	-2.645 (2.266)
第四代	-1.495 (2.075)	2.997 (3.195)	-4.492 (3.250)
大專經理	-.024 (.017)	-.083*** (.026)	.059** (.026)
語言融合	.029 (.049)	-.161** (.075)	.190*** (.077)
員工可得性	.304*** (.070)	.683*** (.108)	-.379*** (.110)
資本密集程度	-.565 (.789)	-3.511*** (1.216)	2.945** (1.236)
[常數]	68.095*** (6.745)	1.114 (10.389)	66.987*** (10.563)
R Square	.234	.131	.073

***: $p < .01$

** : $p < .05$

* : $p < .10$

首先，讓我們分析除了家族色彩以外，本文提到的因素對同省籍經理比例的影響。根據表六第一行的分析結果，在一九七八年時，影響企業中和僱主同省籍經理的百分比的重要因素，按其重要程度依次是：員工可得性（人口限制）、僱主的省籍（本省籍者）、及世代。這些因素的影響都達到 .01的統計的顯著水準。換言之，在控制了其他的因素之後，縣市地區內和特定企業僱主屬同省籍的員工佔全部人口的比例，仍然是預測該企業內所任用的同省籍經理之比例的最重要因素。這說明了我們所觀察到的區隔現象有一大部分是反映了地區（縣市內）同省籍員工可得性的限制。換言之，在外省人口較集中的地區，外省僱主僱用外省經理的比例就較高，反之亦然。其次，僱主的省籍身份也是造成僱用同省籍經理比例變化的重要因素。在其他的條件（教育程度、世代、員工可得性、資本密集程度）都相同的狀況下，本省僱主仍然比外省僱主多僱用了10.4%的同省籍經理。這表示本省籍的僱主的確較偏好同省籍的經理。此外，第一代的僱主比起第三代的僱主（後者是沒有列入迴歸模式的比較組）有明顯僱用同省籍經理的傾向。根據本文的假設，這是該世代早期的省籍衝突經驗遺留的影響。其他的因素，例如僱主是否大學畢業、企業內大專程度經理的比例、資本密集程度、語言融合程度、第二代及第四代的世代差異，雖然都表現了和預期方向相同的影響，但是他們都沒有達到統計上的顯著水準。

一九八八年的情形則稍有不同。根據表七第一行的迴歸結果，影響同省籍經理比例的顯著因素依次是：大專程度經理的比例、員工可得性的人口因素、僱主的省籍身份（以上的因素皆達到 .01的統計顯著水準）、世代（第一代達到 .05的統計顯著水準）。和一九七八年的結果最大的不同處，則是在一九八八年時，大專經理的比例超越員工可得性的人口因素，成為解釋企業內和僱主同省籍的經理比例之最重要因素（t 值分別為 4.06及 3.27）。這表示相對於僱主的影響力，經理對於企業的經理省籍組成已有較大的作用，其大專經理的比例愈高，企業中愈可能僱用和僱主不同省籍的經理。由於這項比例的影響在一九七八年時並不顯著，到一九八八年時卻成為最重要的因素，這乃說明了大專經理相對於僱主對企業的影響力增加了。它也暗示了教育程度較高的經理大量進入勞力市場之後，將可降低企業中經理組成的省籍隔離。除此而外，其他因素的影響方式大致和一九七八年相同，只是程度上略有消長。員工可得性的人口限制仍然是影響僱主用人政策的重要因素。本省籍僱主較外省籍僱主多僱用的同省籍經理之比例由一九七八年的10%增加到一九八八年的14%左右，這表示本省僱主對外省人的僱用歧視似乎有相對增加的跡象。相反的，世代之間在僱用上的差異則略有減少。不過，第一代僱主仍然明顯地較第三代僱主多僱用同省籍的經理。其他的因素則仍然沒有顯著的影響。

表七、以部分因素預測企業組織經理省籍組成之模式中變數的 OLS 迴歸係數
(標準誤)，1988 年資料

自變數	和僱主 同省籍之 經理百分比	和僱主 同籍貫之 經理百分比	和僱主 同省籍不同籍貫 之經理百分比
省籍	-14.162*** (4.453)	14.065* (7.257)	-28.225*** (7.199)
教育	-1.768 (1.144)	-10.582*** (1.827)	8.815*** (1.812)
第一代	3.567** (1.498)	6.389*** (2.392)	-2.798 (2.373)
第二代	1.135 (1.418)	4.729** (2.265)	-3.589 (2.247)
第四代	-2.901* (1.502)	2.856 (2.399)	-5.184** (2.380)
大專經理	-.065*** (.016)	-.207*** (.025)	.142*** (.025)
語言融合	.003 (.050)	-.162** (.080)	.165** (.079)
員工可得性	.260*** (.082)	.563*** (.131)	-.303** (.130)
資本密集程度	.045 (.059)	-.128 (.094)	.172* (.093)
[常數]	75.872*** (7.932)	25.953** (12.667)	49.914*** (12.567)
R Square	.225	.164	.067

***: $p < .01$

** : $p < .05$

* : $p < .10$

當我們將同省籍的經理比例分為同鄉經理比例及非同鄉經理比例，再用相同的迴歸模式去分析它們時，發現了一些自變數中隱藏的影響模式。可以說，我們在這裡是將這些自變數對經理省籍組成的影響分解為對同鄉經理的比例及非同鄉經理的比例來看。表六的二、三行列出了對一九七八年分解比例的迴歸結果。由於這兩個比例有相互消長的關係，因此本文自變數對二者的影響方向剛好相反。當我們將它們與第一行同省籍經理的影響模式相比較時，則有幾個發現是特別值得注意的。

第一，雖然本省籍的僱主比外省僱主多僱用了10%~14%的同省籍經理，但是在控制了其他因素之後，外省僱主卻較本省僱主多僱用了25%的同鄉經理，而少僱用了35%的同省籍但非同鄉的經理。這表示外省企業僱用同鄉的家族色彩其實還高於本省企業（在其他條件都相同的狀況下）；相反的，本省僱主僱用較高比例的非同鄉的本省經理則表示本省僱主和省籍有關的考慮是高於外省僱主的。換言之，經過分解之後發現，相對地來說，外省僱主僱用的外省經理主要是因為家族色彩的影響，而本省僱主則是基於其他和省籍有關的考慮僱用較多的同省籍經理。

第二，就僱主教育程度來看，雖然它對同省籍經理的比例沒有明顯的影響，但是將同省籍分解為同鄉及非同鄉之後，卻有原先被隱藏的效果浮現。根據表六的結果，大專教育程度的僱主比大專以下的僱主少僱用了7%的同鄉經理，多僱用了相同比例的非同鄉經理。二者都達到.01的統計顯著水準。這表示雖然大專的僱主打破僱用同鄉的家族色彩，卻沒有跨過省籍的障礙或界限去多僱用不同省籍的經理（所以大專教育程度對同省籍的比例沒有明顯的影響）。這和本文對於籍籍融合因素的假設不符。

第三，類似於僱主教育程度的影響方式也可見於資本密集度的影響上。資本密集度對於僱用同鄉經理有顯著的負向影響，但對於非同鄉經理的比例則有正向的影響；至於對同省籍經理的影響則相互抵消了。這表示，當企業因為技術的需求而必須向家族以外的網路僱用重要幹部時，僱主仍然傾向於僱用非同鄉但同省籍的經理，而較少僱用不同省籍的經理。易言之，本文所提到的經濟結構因素雖然使企業稍微打破家族色彩的界線，但是它並未如本文所預期地跨越省籍的界限。

類似於僱主教育程度及資本密集度的影響方式也出現在大專經理比例及語言融合程度的影響上。除了資本密集度外，另外三個因素都可用來指向較高程度的省籍融合（文化或認同層面），它們共同的模式——跨越僱用同鄉的家族色彩，卻沒能跨越省籍界限——說明了企業組織中的省籍區隔並沒有因為其他層面的省籍融合之達成而立刻隨著瓦解。

第四，在將同省籍經理的比例分解後，先前在同省籍經理的比例中發現的世代影響（也就是第一代較第三代僱主更易於僱用同省籍的經理），經分析結果顯示主要是源於

第一代或第二代僱主僱用較多同鄉經理之緣故。換言之，世代對於經理省籍組成的影響，主要是因為世代之間用人政策在家族色彩上的差異，而非省籍考慮的差異。這和本文提出的早期省籍衝突的經驗的影響之假設不相符合。

第五，員工可得性的人口限制對同省籍經理的影響，在我們將經理比例分解後，呈現了不同的風貌。人口因素的影響，主要是在於增加僱主僱用同鄉經理的比例，以及減少僱用非同鄉的比例。由於前者（增加同鄉的比例）遠超過後者（減少非同鄉的比例），因此整體來看它還是增加僱用同省籍經理的比例。易言之，在本省人口比例較高的地區，本省企業僱用同鄉經理的家族色彩便愈濃；外省企業也是如此。因此，人口因素（員工可得性）對企業經理省籍組成的影響，主要是基於家族色彩的運作，而非省籍的考慮。

上述由一九七八年的資料得到的結果大致也可以運用在一九八八年資料分析所得到的模式。主要的差異則是在於某些影響的關係加強了（例如，第四代僱主較少用非同鄉的同省籍經理的比例達到 .05的統計顯著水準），某些削弱了（資本密集度對於同鄉及非同鄉經理比例的顯著影響到一九八八年時已減弱到不顯著的程度）。第四代效果的增強基本上和本文的假設相符，因此並不令人意外。但是資本密集度的影響減弱卻和本文的假設不符。

總括地來說，當我們將同省籍的經理比例分為同鄉及非同鄉之後，可以發現原來對同省籍經理的分析結果有了進一步的了解。原來所發現的三個重要因素（員工可得性、外省籍的身份、世代）對僱主用同省籍經理的影響，主要都是透過對僱用同鄉經理的比例在運作。這些因素增加了和僱主同鄉的經理比例，而導致一個企業中僱用較高比例的同省籍經理意味著這些因素對省籍組成的影響較可能是基於企業的家族色彩，而較不可能是基於和省籍有直接關聯的考慮，這在外省企業特別明顯。相對的，本省籍僱主則較可能是基於省籍考慮而僱用較多同省籍的經理。

至於三個可以用以測量其他層面省籍融合的指標（僱主的教育程度、經理的教育程度、地區內語言融合的程度），在對同省籍經理比例的分析雖然未表現出顯著的影響，卻在將同省籍比例分解為同鄉及非同鄉的分析中顯現了截然不同的影響模式：它們顯著地降低了任用同鄉擔任經理的比例，然而卻也因為有較多的省籍考慮，而顯著地僱用了較多非親非故，但屬於同一省籍族群的經理。由於融合程度較高的僱主所擁有的公司中同鄉和非同鄉經理的總和與融合程度較低的僱主、公司及地區的公司兩個總合比例相仿，是以其影響沒有在同省籍比例的分析中顯現出來。資本密集程度也表現了相似的模式。這些都說明，文化融合程度較高的僱主、經理、地區雖然比起融合程度較低者少僱用了一些同省籍的經理，但是融合程度較低的一、二代僱主、或是住在本省人比例較高

的地區的僱主，其雇用較高比例的同省籍經理主要是因為家族色彩（他們雇用了較多的同鄉經理），而融合程度較高的僱主卻是基於省籍的考慮而雇用了較多的同省籍經理（因為他們雇用了較多非同鄉的同省籍經理）。不過基於家族色彩因素而導致的省籍區隔，顯然高於省籍因素的考慮而造成的區隔，因為前者達到統計顯著水準，後者則否。這項結果可以在將家族色彩的指標也列入迴歸模式的第二階段的分析中，進一步得到測試。

表八、以全部因素預測企業組織經理省籍組成時變數的 OLS 迴歸係數（標準誤）

自變數	和僱主同省籍之經理百分比	
	1978	1988
省籍	-15.293*** (3.518)	-17.032*** (4.301)
教育	1.243 (1.063)	.391 (1.090)
第一代	2.643** (1.323)	2.283* (1.419)
第二代	1.179 (1.383)	.170 (1.342)
第四代	-2.076 (1.981)	-3.367** (1.421)
家族色彩	.194*** (.015)	.204*** (.013)
大專經理	-.009 (.016)	-.023 (.015)
語言融合	.060 (.047)	.036 (.047)
員工可得性	.171*** (.068)	.145* (.078)
資本密集程度	.115 (.756)	.071 (.055)
[常數]	67.879*** (6.439)	70.578*** (7.509)
R Square	.302	.307

***: $p < .01$
 **: $p < .05$
 *: $p < .10$

表八列出了將本文中提出的所有因素同時放入一個迴歸程式的分析結果。和表六的
結果相比較，則可發現在一九七八年的資料中，控制家族色彩的測量，並沒有改變其他
因素對企業經理省籍組成的影響方式。家族色彩的測量是所有因素中，最能解釋企業中
經理省籍組成的變異情形。換言之，如果比較家族色彩和其他與省籍有關的因素對於形
成省籍區隔的相對重要性，則家族色彩勿寧是較重要的。其次才是省籍身份（本省籍）
，員工的可得性，及世代（第一代），三者都對隔離的程度有正向的影響（前二者達到
.01，第三者達到 .05的統計顯著水準）。根據表六中對於這些因素運作方式的呈現及
前面的分析，這三個因素對公司經理省籍的同質程度的促進，主要是透過對同鄉經理的
僱用。不過，表八的第一行的分析顯示，在控制同鄉經理的比例後，它們仍有獨立的影
響。其中，員工可得性的重要影響，更說明了強烈的非歧視性隔離的存在。另外，根據
表八中兩個年份的資料的比較，除了統計顯著程度輕微的消長外，一九八八年和一九七
八年的影響方式最大不同點，在於第四代的僱主已有較明顯的跨省籍僱用重要幹部的傾
向。這和前面的發現是一致的。

柒、結 論

本文的資料分析顯示，台灣企業內經理組成的省籍區隔情形仍然十分明顯。本省企
業中僱用的本省經理之比例仍然高達九成以上，而且將近八成的本省企業全部僱用本省
經理；外省企業也採用了六成以上的外省經理。在外省人口僅佔全部人口的14%的狀況
下，仍有三成以上的外省企業全部僱用外省經理。不論是本省企業或外省企業其經理的
省籍組成都偏離了省籍不是因素時的期望分佈狀況。這種區隔的情形在一九七八年到一
九八八年的十年之間並沒有下降的現象。

在解釋這種省籍的區隔現象時，本文提出了四大類的因素——歷史文化因素、有利
省籍融合的因素、人口因素、及經濟結構因素。本文提出的理論主要是視省籍的經濟區
隔為早年省籍衝突經驗直接結果，而欲了解現在的省籍融合（其他層面的）對它造成的
影響。當然，本文也注意到一些和省籍議題有關聯、但是沒有直接關係的因素對於所欲
解釋的現象的影響——例如人口比例的限制、及台灣企業中的家族色彩、及經濟結構因
素的影響。分析的結果發現人口因素的限制、省籍（本省籍僱主）、世代（第一代及第
二代的僱主）對企業中經理的省籍區隔都有明顯的影響。進一步的分析顯示，這些因素
的影響主要都是基於家族色彩的運作，而非省籍考量的因素。換言之，外省僱主、第一
、二代的僱主、及同省籍人口較多的地區之僱主之所以僱用較多的同省籍經理，較可能
是因為家族企業的傳統，而較不可能是因為直接和省籍有關的因素。易言之，我們所觀

察到的省籍隔離最主要是因為家族企業的運作結果。在這種狀況下，非但不同省籍的人受到企業的排斥，就連同省籍，但是不在家族人際網路中的同省籍經理，也被排除在企業的雇用之外。第一、二代的僱主早年的省籍衝突經驗或許仍然在，但是它不是目前構成企業中用人上的省籍偏好的主要因素，家族企業的文化才是。

研究也發現，在文化或認同上省籍融合程度較高的僱主、經理、或地區的企業，其經理的省籍區隔程度，和其他的公司並沒有太大的差別。這說明了其他層面的省籍融合對經濟上的省籍隔離並無明顯的影響。這些都和本文中的主要假設不相符合。

不過，分析也顯示，這些文化上融合程度較高的群體，有較少任用同鄉的傾向，這說明了他們打破了家族色彩的用人方式，這可能是由於他們教育程度較高之緣故。不過，他們卻基於和省籍有關的因素，而雇用了較多的同省籍經理。這裡所指「和省籍有關的因素」，不是指早期的省籍衝突經驗，而是基於這些經驗所引發、目前仍然存在的省籍差異及界限，例如本文未能直接測量的外省人台語障礙的問題、或是大學中主修科目的省籍分佈差異、…等等。

綜合這些發現，可以暫時歸結出兩個重要的理論性暗示。第一，由本文中發現影響省籍區隔的因素來看，在結構上較沒有機會進行省籍接觸的人（第一、二代世代、以及居住於省籍人口比例較懸殊地區者），是基於較傳統性的因素（例如，家族企業的傳統）而造成企業中的省籍的隔離。相反的，在結構上較有機會進行省籍接觸、同時也是文化或其他層面的省籍融合程度較高的人（大專僱主、大專經理較多、本省人語言被同化得較好的地區），卻不是基於家族企業的文化、而是省籍的因素，而造成程度相似的省籍隔離。這意味著：1) 企業間相同程度的省籍區隔，不一定代表相同的意涵；2) 「接觸機會導致同化」的說法是不能適用於台灣省籍族群在行為層面上的融合。反而是較有機會接觸不同省籍族群的群體表現出較多的省籍考慮，至於為什麼，則有待進一步的研究。

第二，本文發現台灣省籍族群在經濟上的區隔仍然存在，但是卻不是因為早期的省籍衝突經驗——例如二二八事件的影響。省籍經濟隔離的形成及目前的維持，顯然另有原因。由勞力市場需求面（僱主）的方面來看，則台灣的家族企業色彩是本文所發現的重要影響因素。然而本文中發現家族色彩較低的公司，省籍區隔仍然沒有被打破。當僱主基於技術需求或其他的因素，而在家族以外尋找經理時，他們仍然多找同省籍的人才。這顯示，企業中的省籍隔離，不是只受到省籍態度的影響，而是另有其運作的機制。作者懷疑，這個運作的機制包含了供（省籍族群進入勞力市場前的差異）、需（僱主的省籍考慮）的動態過程。這樣的發現也暗示著，本文所觀察到的省籍區隔現象，不是基於直接的族群敵意而產生的結果——至少不是早年的省籍經驗。現在仍然殘存的省籍差

異，例如人際網絡、語言、價值或態度…等等，才是造成這種企業組織中省籍隔離的主因。未來的研究似乎應嘗試去探究省籍族群之間的差異為何持續，以及它如何影響到兩個族群之間目前及未來的互動。

附錄一、本省各縣市戶籍與本籍（籍貫）一致的人口百分比，及本文樣本中由本籍僱主所擁有之企業佔全部企業之百分比

縣市	本籍人口之百分比		本研究中由本籍僱主擁有之企業之百分比			
	1980	1987	1978 %	N	1988 %	N
台北市	33.02	29.20	23.48	927	20.23	1033
基隆市	47.11	44.96	0.00	3	0.00	2
台北縣	38.88	33.40	18.66	134	26.16	172
桃園縣	59.56	54.27	24.14	58	29.27	82
宜蘭縣	87.14	86.95	66.67	6	62.50	8
新竹縣	78.72	85.23	69.23	13	41.67	12
新竹市 (併入新竹縣)		63.29	0.00	6	0.00	7
苗栗縣	89.39	88.18	66.67	12	80.00	20
台中市	47.45	41.56	39.13	46	72.06	68
台中縣	77.08	71.16	64.08	103	80.71	140
南投縣	86.06	83.88	25.00	8	15.00	20
彰化縣	92.23	90.73	86.67	60	76.47	68
雲林縣	93.21	92.07	44.44	9	64.29	14
嘉義縣	86.58	89.25	60.00	10	69.23	13
嘉義市 (併入嘉義縣)		66.65	0.00	11	0.00	7
台南市	60.36	53.55	75.41	61	90.16	61
台南縣	87.75	83.90	41.05	95	73.42	79
高雄市	37.11	32.92	44.12	136	30.19	106
高雄縣	68.97	63.87	26.92	78	30.56	72
屏東縣	83.88	82.76	46.67	15	36.29	17
花蓮縣	68.01	67.00	---	--	0.00	2
台東縣	65.67	63.96	---	--	---	--
澎湖縣	87.03	88.01	---	--	---	--

註：--- 沒有樣本

資料來源：

1. <<中華民國69年台閩地區戶口及住宅普查報告>> 第二卷台灣省第二冊 籍別 (一) 頁 2-5, 16-19, 20-23。行政院戶口普查處, 71年 6 月
2. <<台灣省76年年終戶籍人口靜態統計>> 台灣省政府警務處, 77年 3 月
3. <<台北市統計要覽, 74-75>> 台北市政府主計處 77 年
4. <<高雄市統計年報, 74-75>> 高雄市政府主計處 77 年

參考書目

中華徵信所

- 1974 <<中華民國企業集團研究>>. 台北：中華徵信所
1978 <<中華民國優良廠商經理人名錄>> 台北：中華徵信所
1988 <<中華民國企業經理人名錄>> 台北：中華徵信所

少波

- 1987 <強嶺分際橫看成嶺側成峰><<自立晚報>> 76年4月21日

自立晚報

- 1987 <現代人婚姻價值觀已有很大轉變,不重視省籍仍強調門當戶對>
<<自立晚報>> 76年2月15日 第一版

許嘉猷

- 1985 <組織結構之特性及其對薪資的影響--勞力市場分割理論的初步探討>
<<第四次社會科學研討會論文集>> 中央研究院三民主義研究所
101-119
1987 <台灣的階級結構> <<中國社會學刊>> 11:25-60

張旭成

- 1987 <二二八事件的政治背景及其影響> <<台灣文化>> 2(4): 13-21

遠見雜誌

- 1987 <省籍是問題?> <<遠見雜誌>> 13期 (1987年7月):14-35

經濟部

- 1987 <<中小企業統計>> 台北：經濟部

簡漢生

- 1988 <爲國語，閩南語，客家語三聲教育催生> <<世界日報美洲版>>
1988年11月21日 第七版

聯合報

- 1988 <人民心理未'解嚴'?> <<聯合報>> 1988年10月29日

蕭新煌

- 1985 <結構轉變與社會力的重組> <<自立晚報>> 1985年12月31日
1987a <蛻變中的台灣社會結構和政治動向> <<聯合報>> 1987年6月5日 第二版
1987b <二二八事件的造因及其對台灣社會文化的衝擊> <<自立晚報>> 76年6月8-9日

REFERENCE

Aigner, Dennis and Glenn G. Cain

- 1977 "Statistical Theories of Discrimination in Labor Market", *Industria and Labor Relations Review*, 30:175-187

Albelda, Randy P.

- 1986 "Occupational Segregation by Race and Gender, 1958-1981", *Industria and Labor Relations Review*, 39(3):404-411

Appleton, Sheldon

- 1970a "Silent Students and the Future of Taiwan", *Pacific Affairs*, 43(2): 227-239
- 1973 "Regime Support among Taiwan's High School Students", *Asian Survey*, 13(8):750-760
- 1976 "The Social and Political Impact of Education in Taiwan", *Asian Survey*, 16(8):703-720

Baron, James N. and William T. Bielby

- 1980 "Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work", *American Sociological Review*, 45(5):737-765

Beck, E. M., Patrick M. Horan and Charles M. Tolbert, II

- 1978 "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earning Determination", *American Sociological Review*, 43(5):704-720

Becker, Gary S.

- 1971 *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press

Beller, Andrea H.

- 1984 "Trend in Occupational Segregation by Sex and Race, 1960-1981", Pp. 11-26 in Barbara F. Reskin (ed.) *Sex Segregation in the Work Place: Trends, Explanations, Remedies*, Washington, D. C.: National Academy Press

Bielby, William T. and James N. Baron

- 1986 "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical

- Discrimination", *American Journal of Sociology*, 91(4): 759-799
- Blaxall, Martha and Barbara Reagan (eds.)
1976 *Women and the Workplace: Implications of Occupational Segregation*,
Chicago: University of Chicago Press
- Bridges, William P.
1982 "The Sexual Segregation of Occupations: Theories of Labor
Stratification in Industries", *American Journal of Sociology*, 88(2):
270-295
- Buruma, Ian
1988 "Reclaiming Taiwan", *The New York Times Magazine*, September 18, 1988,
Pp. 50-98
- Butterfield, Fox
1969 "Chinese Nationalists Still Face Hostility from the Taiwanese", *New
York Times*, October 12, 1969, P. 7
- Carlsson, Gosta and Katarina Karlsson
1970 "Age, Cohorts, and the Generation of Generations", *American
Sociological Review*, 35(4):710-717
- Gutler, Neal E.
1977 "Political Socialization Research as Generational Analysis: The
Cohort Approach versus the Lineage Approach", Pp. 294-326 in Stanley
Allen Renshon (ed.) *Handbook of Political Socialization: Theory and
Research*, New York: The Free Press
- Doeringer, Peter and Michael Piore
1971 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D. C.
Heath
- England, Paula
1981 "Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976", Pp.
273-295 in Ivar Berg (ed.) *Sociological Perspectives on Labor
Markets*, New York: Academic Press
- Gates, Hill
1979 "Dependence and Part-Time Proletariat in Taiwan", *Modern China*,
5(3):381-408

- 1981 "Ethnicity and Social Class", Pp. 241-281 in Emily Martin Ahern and Hill Gates (eds.) *The Anthropology of Taiwanese Society*, Stanford: Stanford University Press
- 1987 *Chinese Working Class Lives: Getting by in Taiwan*, Ithaca: Cornell University Press
- Gordon, Milton M.
1964 *Assimilation in American Life*, New York: Oxford University Press
- Greenhalgh, Susan
1984 " Networks and their Nodes: Urban Society of Taiwan ", *China Quarterly*,99 (September): 529-552
- 1988 "Families and Networks in Taiwan's Economic Developments",Pp.224-241 in Edwin A. Winckler and Susan Greenhalgh(eds.)*Contending Approaches to the Political Economy of Taiwan*, New York: M. E. Sharpe, Inc.
- Grichting, Wolfgang L.
1971 *The Value System in Taiwan, 1970: A Preliminary Report*, Privately Published in Taipei
- Harrell, Steven
1985 "Why do the Chinese Work so Hard? Reflections on an Entrepreneurial Ethic", *Modern China*, 11(2): 203-226
- Hodson, Randy
1984 "Companies, Industries, and the Measurement of Economic Segmentation", *American Sociological Review*, 49(3):335-348
- Kerr, George H.
1965 *Formosa Betrayed*, Boston: Houghton Mifflin Company
- Lin, Chung-Cheng
1989 "Occupational Segregation between Sexes in Taiwan", *Bulletin of Humanity and Social Sciences*, 2(1): 155-175
- Mancall, Mark
1964 "Introduction", in Mark Mancall (ed.) *Formosa Today*, New York: Frederick A. Praeger
- Meisner, Maurice
1964 "The Development of Formosan Nationalism", Pp. 147-162 in Mark

- Mancall (ed.) *Formosa Today*, New York: Frederick A. Praeger
- Mendel, Douglas
 1970 *The Politics of Formosan Nationalism*, Berkeley: University of California Press
- Neihoff, Justin D.
 1987 "The Villager as Industrialist: Ideologies of Household Manufacturing in Rural Taiwan", *Modern China*, 13(3): 278-309
- Nielsen, Francois
 1985 "Toward a Theory of Ethnic Solidarity in Modern Societies", *American Sociological Review*, 50(2):133-149
- Numazaki, Ichiro
 1986 "Networks of Taiwanese Big Business: A Preliminary Examination", *Modern China*, 12(4): 487-534
- Portes, Alejandro
 1984 "The Rise of Ethnicity: Determinants of Ethnic Perceptions among Cuban Exiles in Miami", *American Sociological Review*, 49(3):383-397
- Rodgers, Willard L.
 1982 "Estimate Functions of Age, Period, and Cohort Effect", *American Sociological Review*, 47(6):774-787
- Reskin, Barbara F. (ed.)
 1984 *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, Washington, D. C.: National Academy Press
- Ryder, Norman B.
 1965 "The Cohort as a Concept in the Study of Social Change", *American Sociological Review*, 30(6): 843-861
- Stites, Richard
 1982 "Small-Scale Industry in Yingge, Taiwan", *Modern China*, 8(2): 247-279
 1985 "Industrial Work as an Entrepreneurial Strategy", *Modern China*, 11(2): 227-246
- Stevens, Gillian and Gray Swicegood
 1987 "The Linguistic Context of Ethnic Endogamy", *American Sociological Review*, 52(1): 73-82

- Trieman, Donald J. and Patricia A. Roos
1983 "Sex and Earning in Industrial Society: A Nine-Nation Comparison",
American Journal of Sociology, 89(3): 612-650
- Wang, Fu-Chang
1989 *The Unexpected Resurgence: Ethnic Assimilation and Competition in
Taiwan, 1946-1988*, Ph. D. Dissertation, Department of Sociology,
University of Arizona
- Wei, Yung
1976 "Modernization Process in Taiwan: An Allocative Analysis", *Asian
Survey*, 14(3): 249-269
- Wharton, Amy S.
1986 "Industry Structure and Gender Segregation in Blue Collar
Occupations", *Social Forces*, 64(4): 1025-1031
- Yancey, William, Eugene Ericksen, and Richard Juliani
1976 "Emergent Ethnicity: A Review and Reformulation", *American
Sociological Review*, 41(3):391-403

Assimilation or Segregation? : Ethnic Composition of Managers in Taiwan's Enterprises, 1978-1988

FU - CHANG WANG*

ABSTRACT

Previous studies on the pattern and consequences of ethnic interaction between the Taiwanese and the Mainlanders in economic sphere tend to rely heavily on the concept of occupational segregation. This paper points out that such a concept is inadequate for studying ethnic segmentation in economic sphere in contemporary Taiwan because it does not study the appropriate analytical subject: the employers. A concept of segregation at the organizational level is proposed instead. In order to understand the situation of ethnic segregation in economy in contemporary Taiwan, the proposed concept is utilized to examine the ethnic composition of managers in over two thousand business enterprises listed in the Managers of Creditable Enterprises in the R. O. C.. Four sets of factors are used to explain the observed economic segregation between the two ethnic groups: 1) historical-cultural factors (i.e., experience of early ethnic conflict, linguistic differences, and the culture of family business); 2) assimilation factor; 3) demographic factor (the constraint imposed by the availability of workers); and 4) economic-structure factor (technical requisite). The results indicate the persistence of high ethnic homogeneity among managers in most

*Associate Professor, Graduate Institute of Sociology, National Chengchi University

enterprises. It is found that the availability of workers and the culture of family business are responsible for the observed segregation. While employers with high degree of cultural assimilation do manage to break through the tradition of family business in hiring managers, they tend to limit their choices within their own ethnic groups. This implies that ethnicity continues to play a role in employment in Taiwan, for reasons to be determined in future studies.