

## 臺灣企業菁英的結構特徵：社會空間取徑的分析

李宗榮

059

臺灣企業菁英的結構特徵

感謝筆者過去與現任的研究助理蔡逸靜、田悅承、吳旻靜、蔡其融與林怡婷在資料蒐集整理、編碼與分析上的協助。本研究計畫經費受國科會專題研究計畫「台灣的經濟發展與企業菁英構成的歷史變遷」補助，筆者一併感謝。

※收稿日期：2023.09.27 接受刊登：2025.01.10

李宗榮(✉)

中央研究院社會學研究所

通訊地址：115201臺北市南港區研究院路二段128號，中央研究院人文社會科學館南棟1015室

Email：zlee@gate.sinica.edu.tw

## 摘要

本文應用Bourdieu所倡議的社會空間之研究取徑，以2008年臺灣上市公司570位董事長為樣本，透過多重對應分析的方法，來考察臺灣企業菁英群體的分化邏輯與構成特徵。本研究發現：臺灣的上市公司董事長群體內部首要分化軸心，表現在教育資本、社會資本與繼承資本三種綜合資源的差異；其次則是家族控制與親屬介入程度的不同。三種資本彼此關聯、互相強化的特徵，顯示臺灣企業菁英的形成具有贏家全拿的特色。分群分析則顯示：臺灣的企業菁英可以大致歸納為傳統實業家、科技新貴、專業經理人，以及企業貴族等四個次群體。這些研究發現，顯示臺灣企業菁英的構成背景具有多樣化的特徵，也展現了市場具有傳統家族文化與新興科技等新舊力量並存的強烈對比特色。

**關鍵詞：**企業菁英、家族資本主義、管理人資本主義、社會空間

## Corporate Elite Structure in Taiwan: A Social Space Approach

**Zong-Rong Lee**

Institute of Sociology, Academia Sinica

This study applies Pierre Bourdieu's social space approach to an analysis of structural differentiation among members of the corporate elite in Taiwan. Data from a 2008 multiple correspondence analysis (MCA) involving 570 corporate chairmen point to salient divisions and stratification in the composition of Taiwan's corporate elite. Results from a hierarchical clustering analysis reveal four subgroups: traditional businessmen, technological entrepreneurs, professional managers, and corporate aristocrats. Combined, our findings indicate a transitional phase occurring in the structure of Taiwan's corporate elite, one that is reminiscent of the strong influences of family capitalism.

**Keywords:** corporate elite, family capitalism, managerial capitalism, social space

## 一、前言

自古典社會學以來，對社會頂層群體結構的分析，一直是社會學研究中的重要議題。在這個學者所謂的菁英研究文獻傳統中，企業菁英與其他菁英群體（如政治菁英或社會菁英）的特質有所不同，也一直是吸引學者進行分析的重要對象（Glasberg and Schwartz 1983; Mills 1956）。企業菁英掌握龐大的經濟資源，不僅對一個國家的經濟發展方向具有直接而實質的主導權，也在政治權力與社會文化等其他場域有龐大的影響力（Useem and McCormack 1981; Useem and Karabel 1986）。特別是在當代工業化社會，一般人的薪資、福利的分配與社會流動的機會，經常由大型企業組織頂端的群體所決定（Coleman 1982）。晚近社會學研究對於企業菁英的議題興趣復燃，更與過去二、三十年間全球財富分配差距的急速擴大有關（Khan 2012; Atkinson 2020）；頂層富人所占社會財富總份額增加的程度，遠高於過去數個世代（Atkinson and Piketty eds. 2010）。顯然，研究企業菁英這個群體的構成與發展，是理解諸多當代社會與經濟議題的一重要面向（Mizruchi and Marshall 2016）。

然而，企業菁英並非總是一個同質的整體，其內部的組成結構與分化特徵，會受不同時代的工業化階段以及特定制度與文化背景所影響。例如，古典社會學家馬克思曾經討論早期英國資本主義金融資本家與工業資本家之間的分化與利益的矛盾（Marx 1967: 372-379）。<sup>1</sup>韋伯也曾討論靠著資產投資收益的食利者（rentiers）與一般創業者（entrepreneurs）之間的不同（Weber 1946: 182）。C. Wright Mills 在探討美國企業菁英時，區分了老的富豪家族（old monies）與新富階層（nouveau riche）的差異及其消長（Mills 1956: 48）。這些有關企業菁英群體分化的分析，

1 另見 Zeitlin 與 Ratcliff（1988）有關智利地主與資本家的研究。

也隱含對於經濟頂層位置開放程度的評估。例如，美國學者曾辯論該國市場是否已經由傳統的家族資本主義，轉變為管理人資本主義（Zeitlin 1974; Chandler 1984），其目的在於檢視企業高層的結構是否真如後工業化理論所預言，由資本家與其家族成員所組成的群體，將逐漸被新興起的專業經理人所取代（Bell 1962; Dahrendorf 1959）。過去半個多世紀以來的美國經驗，的確也呼應了這種經濟機會開放的後工業化命題。晚近研究普遍發現，舊的企業家族王朝在 1970 年代之後逐漸沒落，更多白手起家的富豪興起；透過新興產業如金融與科技而致富的富人增加，在地理、族群與性別的分布上也更加多元，顯現了美國式高度競爭的資本主義模式對於企業菁英階層的影響（Edlund and Kopczuk 2009; Domhoff and Zweigenhaft 1999; Khan 2012）。

在歐洲，社會學家 Bourdieu 曾針對法國的菁英群體進行一系列研究，透過分析經濟、社會與文化等不同「資本」型態的重要性，探討不同社會機制對於階級再生產的影響（Bourdieu 1986, 1996）。近年來，許多歐陸學者受到 Bourdieu 所啟發，以「社會空間」（social space）的取徑，並應用多重對應分析的統計方法，探討歐陸不同國家（如西歐的英國與法國、瑞士，以及北歐的挪威與丹麥）的企業菁英組成（Hjellbrekke et al. 2007; Bühlmann et al. 2012; Denord et al. 2011; Ellersgaard et al. 2013; Flemmen 2012; Maclean et al. 2014, 2017; Naudet et al. 2018; Denord et al. 2018; Toft 2019）。<sup>2</sup> 在這些文獻中，學者普遍關心的焦點，是賢能主義（meritocracy）與繼承資源在企業菁英群體形塑的作用；他們的研究也經常呼應了早年 Mills（1956）的發現——歐洲企業菁英內部老世家與新富階層之間的

2 東亞學者透過社會空間與多重對應分析方法研究企業菁英的文獻相對較少，不過可參考本文隨後討論的有關印度的研究（Naudet et al. 2018）。有關中國企業菁英的分析，則可參考呂鵬等人的研究（Lu et al. 2021），該文發現，中國企業菁英構成的一個獨特面向，是政治資本的有無（特別是共產黨員身分的差異），政治資本會影響其社會資本的多寡以及菁英位置的差別。

分立 (Ellersgaard et al. 2013; Hjellbrekke et al. 2007; Maclean et al. 2017)。企業菁英位置的取得，是因為個人稟賦與努力所致，還是受惠於從家庭內部繼承的資源？這是衡量一個市場社會開放程度的重要判準，也呼應了 Parkin 早年檢視當代資本主義社會中，有關階層流動的兩個關鍵排除機制：亦即教育與財產的作用 (Parkin 1979: 48)。

不過，晚近以歐陸國家為主的企業菁英研究，由於這些社會都已邁入成熟先進工業化國家的發展階段，其問題意識多從管理人資本主義的模型出發，集中在教育與企業資歷對於企業菁英爬升到頂層位置的影響；而就較豐富的家族影響因素（如資本繼承、家族成員在企業內的參與等）切入的討論仍然相對較少（有關此議題的討論請參考 Naudet et al. 2018）。從資本主義的發展路徑來看，過去以美國為主的經典研究指出，家族企業的控制型態為早期西方工業化國家興起時的主導體制，即 Zeitlin 所謂古典資本主義 (classical capitalism) 的控制型態 (Zeitlin 1974: 1076)。而這種以家族為主的控制模式，在後工業化理論學者的眼中，將隨著企業組織的大型化、規模經濟與經營效率的驅使，逐漸為專業經理人所取代，而轉變成所謂的管理人資本主義 (managerial capitalism) 的型態 (Bell 1962; Chandler 1984)。然而，在世界各地，並非每個市場都已經轉變為這種以專業經理人為主的體制，許多國家的市場仍然受到程度不一的家族控制 (La Porta et al. 1999; Fogel 2006)，而這顯然會對該地企業菁英的構成產生影響。例如，在非常傳統的印度市場，企業菁英構成的社會空間受到家族所有權的影響很深 (Mani and Moody 2014)；以家族控制為主的企業 CEO 們，又進一步因其社會資本的差異，而結構出不同的次群體。在這種深受家族企業環伺的市場中，教育的影響則非常微弱，幾乎沒有展現任何區分群體的影響力量 (Naudet et al. 2018)。臺灣市場在戰後歷經快速工業化的發展，

其壓縮的進程讓許多傳統文化因素殘留其中（李宗榮 2017；Chung and Luo 2013；Chung et al. 2021）。過去學者普遍將臺灣視為「家族資本主義」的原型（Greenhalgh 1988; Hamilton and Biggart 1988; Redding 1993）。理當被專業經理人所取代的家族企業，時至今日仍然是本地市場重要的組織型態。在這樣的歷史脈絡中，臺灣企業菁英的「社會空間」構成與群體分化，是否仍受到家族與繼承資源等因素所影響，仍是學界沒有清楚認識、且值得探索的議題。

以往臺灣的社會學與企業史研究，曾經在不同面向觸及企業主與企業菁英群體的議題（彭懷真 1989；李宗榮 2021）。例如，蕭新煌（1992）曾經以臺灣的中小企業主與大企業家的傳記、訪談等材料，探討企業家創業與致富的過程。他的研究發現：不少企業家出身清苦，學歷不高；且許多人從學徒或工人、推銷員等基層工作白手起家，靠著強烈的創業精神，克服先天不利的因素，在許多重要的傳統產業領域中成功（蕭新煌 1992：156；另見 Redding 1993）。早期的企業主由「黑手變頭家」的成功案例，顯現的是臺灣快速的社會流動中，企業頂層充足的經濟機會，也是「經濟奇蹟」裡的一個重要特徵（Shieh 1992）。過去的研究也發現，臺灣不管是中小企業或大型企業，都具有濃厚的家族影響；尤其是大型企業，在創業初期即具有這種特色，企業奠基之後，更深化這種結構（蕭新煌 1992：155）。

然而，這些先前文獻所描繪的臺灣企業組織特徵，有可能隨著 1990 年代開始的市場開放，而歷經不同層面的轉變。一方面，許多戰後興起的企業家族逐漸由第二代、甚至第三代成員接班，並透過聯姻，發展成所謂王朝家族（dynasty family）的型態（Scott 1997: 299; Allen 1987; Chung et al. 2021; O'Brien 2023）。這意味著，隨著歷史的發展，戰後初期享有開放機會而興起的第一代工業家，已經逐漸演變成重視家族內部繼承的階級群體。另



一方面，1990 年代之後，以資訊電子為主的新創事業，成為臺灣市場中最活躍的一群；受益於活潑的金融市場帶來的資源挹注，新興企業逐一上市。這群以理工科技背景為主的人才，強調最新技術的追趕與創新，循著留學美國，並於矽谷與竹科創業的路徑，成為聯繫起矽谷與新竹科學園區的成功創業家（陳東升 2003）。在 Saxenian 的筆下，這群創業者是新世代中宛如神話裡乘風破浪、建立勳功的阿爾戈英雄（Argonauts）：「他們通常不是大官顯貴之後，反而大多出身中產階級，是工科領域中最頂尖的學生，透過留學美國，讓他們經歷了截然不同的科技和制度環境。」（Saxenian 2006: 18）這群新創企業家熟稔矽谷的治理方式，引進論功行賞的升遷獎酬制度，重視企業治理的合理性，與傳統家族企業強調關係的經營模式非常不同，也更受制於國際化治理規範（Saxenian 2006; Chung and Luo 2013）。

以上的文獻回顧觸及臺灣企業菁英群體的相關研究。一方面顯示其多樣性與歷史變動的樣貌；同時也顯示，目前社會學的相關文獻，對這個群體仍然沒有全面性且系統性的探討。臺灣企業菁英群體的總體特徵為何？西方有關企業菁英研究的文獻中所指出的不同資源型態（資本），是否也對臺灣企業菁英群體的形塑產生有意義的影響？在傳統的家族文化與新興科技產業興起的市場環境中，臺灣企業菁英的結構特質與次群體分化，又呈現什麼特殊的樣貌？這些都是本文希望可以探索，並提供初步經驗證據的議題。

## 二、企業菁英構成的社會空間：一個探索性的分析架構

本文的研究方法採用晚近菁英研究學者所倡議的取徑



(Bühlmann et al. 2012; Flemmen 2012; Naudet et al. 2018)，以多重對應分析 (multiple correspondence analysis, MCA) 的統計方法，嘗試歸納並描繪臺灣企業菁英的社會空間 (social space) 樣貌。在方法上，多重對應分析能夠捕捉行動者的不同特質（或變項）之間的關係型態。Bourdieu (1984) 因此認為，這種分析方法能適切地呈現不同群體在社會空間的分布，可以協助研究者探索社會多重關係的結構。<sup>3</sup>

多重對應分析的邏輯，類似於數值資料的因素分析方法，其用意在於從變項測量的相似特性，找出更具歸納效力的內在潛在面向，只不過此方法針對的是類別資料。這個方法能夠將眾多的觀察變項彼此間的複雜關聯，依照變異的特性，歸納至數個主要維度，將較複雜且多樣的測量，抽象化成數個主要的概念，並將變項群體之間的相對關係，透過視覺化的圖像方式呈現，再由研究者詮釋其意義 (Le Roux and Rouanet 2010)。晚近許多歐洲學者繼承 Bourdieu 的取徑，藉由多重對應分析探究企業菁英內部的異質性，以及其在不同國家中進行社會階級再生產的途徑 (Ellersgaard et al. 2013; Denord et al. 2011; Flemmen 2012; Naudet et al. 2018; Savage et al. 2013; Maclean et al. 2017; Lu et al. 2021)。與迴歸分析等具有較強因果推論意涵的方法相比，多重對應分析比較是探索性的，也沒有預設變項之間的因果關係。這個特色使得研究者可以跳脫理論預設所限縮的視野，更依據經驗資料所帶來的證據，客觀地瞭解經驗事實。這個方法的價值，在於能夠從研究者關心的各種可能因素中，找出更加簡約且具有歸納功能的潛在影響面向，並將經驗對象（如企業菁英）進一步區分為具有理論意涵的次群體。<sup>4</sup>

3 例如，在《區分：判斷力的社會批判》一書中，Bourdieu (1984) 使用多重對應分析，探討法國社會的不同階級群體，如何因為資本總量 (global volume of capital) 以及資本組成 (composition of capital) 的不同，而展現歧異的結構特徵。

4 多重對應分析方法在 Bourdieu 的倡導之下，已在法國與歐陸學界被廣泛地使用。有關多重對應分

多重對應分析的方法雖然在臺灣也已有學者進行探索性的應用（熊瑞梅、紀金山 2002；劉正山 2016；蕭阿勤等 2021），不過相對於其他量化分析方法，本地社會學者使用這個方法的程度仍不高。過去的學者認為，多重對應分析方法相對穩定，可以有效地處理多個變項，因此可以用來探索複雜資料的深層結構。而且這個分析方法還有能夠視覺化的優點，也是其他探索性資料分析方法中較少見的；透過視覺化呈現，能夠協助研究者有較為直觀的理解（熊瑞梅、紀金山 2002）。其缺點則是無法計算分群差異之間的顯著程度，也無法進行假設檢定（Hjellbrekke et al. 2007）。其次，這個方法只能針對單一時間點的資料進行歸納與結構特性的捕捉，較難針對不同時期變項之間的因果關係或變化差異，進行有意義的比較（Toft 2018）。<sup>5</sup>

多重對應分析方法運用的有效性，取決於恰當的分析變項選擇。本文主要參考過去相關文獻，並爬梳整理幾個主要的理論面向與對應的測量，來形成探討臺灣企業菁英構成的分析架構。總體而言，這些過去有關企業菁英的社會空間分析的主流文獻，可以大致歸納為教育資本（educational capital）、繼承資本（inherited capital）、社會資本（social capital），與企業圈經歷（或組織資本）等四個主要面向。其中，前三者是大部分文獻對話的焦點所在。

首先是教育的重要性。在講求功績能力的社會中，教育的作用甚為關鍵。特別是出身背景並非優勢的個人，透過取得好的教育資源，仍有機會爬升到經濟結構的頂端（Maclean et al. 2014）。經濟學者普遍認為教育是人力資本的一個指標，其中隱

---

析強調關係性社會空間的取徑，與 Bourdieu 本人社會理論主張之間的共生發展，以及在美國社會學界的應用，請參考戴定皇（2020）。

5 晚近有學者提議使用其他研究方法，來彌補多重對應分析較為靜態且無法進行長時段分析的缺點。相關討論請參考文末。

藏著個人的智力與潛能（Becker 1964）。然而，廣泛存在於不同社會的菁英教育體制，由於其貴族式文化，以及衍生的封閉性社會網絡，也被社會學者視為是一種重要的文化資本（Bourdieu 1996），對於維持優勢群體階級地位的排外性，與其後代經濟機會的取得具有重要的影響（Lamont 1992; Rivera 2015）。因此，除了教育所賦予的專業技能以外，菁英教育與非菁英教育的差別及其影響，也是過去文獻所關心的議題。以美國為例，組織社會學者的研究發現，大型企業的執行長畢業於菁英大學的比例雖然不低（Useem and Karabel 1986），但仍有一半的執行長來自州立或地區性大學，顯示美國企業菁英的形成管道相較更為開放。相對地，在歐洲，英國與法國的貴族學校文化則有較高的封閉性。早期的研究數據顯示，英國的企業菁英來自牛津或劍橋大學（所謂的 Oxbridge 的畢業生）的比例很高（Stanworth and Giddens eds. 1974）；而高中教育階段來自於伊頓（Eton）等菁英公校的背景尤其重要，成為許多企業董事長的主要來源（Hartmann 2000）。在法國，菁英教育體制以高等學院（grandes écoles）的制度為核心，這些以培養法國高級公務員、科技與商業人才為目標的學院，成為法國菁英階層招募人才的主要管道（Maclean et al. 2014）。<sup>6</sup>

接著是社會學者普遍關心的家庭資源的影響。企業菁英若出身於既有企業家族群體，便具有繼承資本的優勢；因此，家族力量對於資源移轉的影響，可從世代間的繼承，以及家族成員之間的關聯等面向來檢視。具有較久經營歷史的家族，通常會透過一連串的再生產策略，確保家族後代繼續掌控利益。這些 Bourdieu 所謂家族再生產的模式（family mode of reproduction），包含企業家族的聯姻、避免分家，以及讓家族後代透過菁英教育取得

6 包含巴黎高等商學院（HEC Paris）、巴黎綜合理工學院（École Polytechnique）與巴黎政治學院（Sciences Po）等學校。晚近資料顯示，法國的企業執行長有一半以上是高等學院等菁英教育的畢業生（Maclean et al. 2014）。

管理正當性等策略 (Bourdieu 1996: 278-284)。正如 Daniel Bell 所言：「家族與財產系統的結合，是階級系統能夠維持的理由」(Bell 1962: 40)。家族企業主本身也是社會學者所謂資本或財產的所有者 (Parkin 1979; Dahrendorf 1959)，具有社會學上的階級身分。他們的根本特徵之一，是在經濟利益層面上將經營權與控制權兩者整合，並且透過家族成員進行控制與繼承。在家族勢力影響極大的市場中，其構成也經常呈現 Zeitlin 所描繪的親控集團 (kinecon group) 之樣貌，亦即由彼此具有血緣與聯姻關係的企業所有人與高階經理人所構成的團體 (Zeitlin and Ratcliff 1988; O'Brien 2023)，形成一個循環交往的網絡，提供成員更好的爬升機會 (Scott 1997: 299-301)。

另外一個對企業菁英位置具有重要影響力的因素，則是在文獻中經常被提及的社會資本，其往往反映在企業菁英於社群中的董監事網絡 (Khan 2012; Bühlmann et al. 2012, 2013; Mizruchi 1996)。跨坐多企業的董監事，是成為企業領導人的前哨位置。具有較多董監事職位的企業人士，一方面能夠增加在企業圈亮相的機會；另一方面，則能透過這種多重的任職機會廣泛地學習管理知識，這些都有助於其成為企業領導者 (Domhoff 1967; Useem 1984)。特別是具有較高數目的多重跨坐董監事的群體所形成之企業核心圈 (inner circle)，在文獻中具有重要的意義 (Domhoff 1967; Mills 1956; Useem 1984; Maclean et al. 2017)。Useem (1984) 認為，位居企業權力頂端的核心圈，由於具有更廣的人脈與經營視野，能夠跳脫狹隘的個別公司及個人利益，具有關注企業整體社群發展的「泛階級理性」(class-wide rationality)，也更能推動企業社群的集體行動，並積極影響政治決策，對社會有巨大的影響力。過去有關臺灣大型企業主的研究發現，本地企業家能夠透過緊密的企業網絡結合，成為具共同利益的菁英核心圈群體 (Numazaki 1986)；而這種網絡位置，也使

得他們的政治與社會參與程度更強（李宗榮 2016）。<sup>7</sup>

最後，則是企業經營資歷所帶來的影響。對高階經理人而言，工作資歷是另一種重要的資源；在企業組織內任職，有機會累積對特定經營領域的資訊與熟稔程度（Bourdieu 2005: 194）。Ellersgaard 等人（2013）稱這個面向為組織資本（organizational capital），就性質而言，組織資本類似人力資本概念的延伸，都是個人能力的一種反映。不過，不同身分背景的企業菁英，在企業內任職的任期與資歷累積的型態可能有所不同。首先，企業的經營資歷在一個具有明顯上層階級的市場社會中，可能是一種劣勢起點的補償——沒有良好家世、無法受益於金湯匙先天優勢的經理人，通常需要苦幹實幹的資歷，來協助其逐步往上爬升至頂層的位置。而上層階級的後代則能夠繼承家業和財富，因此毋需耗費時間與心力累積經營企業的經驗（Domhoff 1967）。Useem（1984: 8）就曾指出，一個英國人能否成為企業菁英，相當程度決定於其家世；而一個美國人則須在求學、工作的各個階段中，不斷證明自己的能力，才能夠晉身為企業菁英。有關丹麥企業菁英的研究發現：與企業繼承者之群體特徵非常不同的組織員工（organizational personnel）群體，平均來說比同儕多花了 7 年，才有機會爬升至 CEO 的位置，且也更少轉換職位（Ellersgaard et al. 2013: 1064）。

以上四種資本型態雖然在概念上互相獨立，但是在不同的市場社會中，其影響力，以及與其他因素彼此強化或抵消的情況，

7 早期有關企業菁英社會空間的研究，較少關心社會網絡的影響，使多重對應分析較難捕捉行動者之間互動連結的影響（Bühlmann et al. 2012）。也因此，Denord 等人（2011）建議結合社會網絡分析與多重對應分析，透過計算企業人士的連結數目與網絡居中程度的特質來進行研究。Bühlmann 等人（2012, 2013）藉由網絡分析和多重對應分析，發現位居國內網絡核心位置對瑞士企業菁英分群的重要性降低，顯現跨國菁英興起的趨勢。Maclean 等人（2017）針對法國企業 CEO 的研究，稱企業網絡豐富的人士為超級行動者（hyper-agents），他們是所謂菁英中的菁英，也是企業社群整合的重要橋樑；而菁英教育與出生於上層階級的背景，也使這些企業人士更容易成為超級行動者。



可能展現不同的面貌。<sup>8</sup> 例如，前述法國菁英大學的體制，受到家族出身以及階級文化所強化（Maclean et al. 2014）。Bourdieu 認為，在法國，即使古老的貴族階層已經式微，菁英家族仍然能透過菁英教育體制，鞏固其後代的優勢，達到階級複製的目的（Bourdieu 1996）。在英、法兩國，菁英教育與社會階級出身的互相強化，使 Bourdieu 與 Scott 等人認為，教育並不必然能夠取代階級出身，成為另一種成功的途徑；即使在法國或英國等先進工業化社會，出身與財富繼承（或者資本所有權）的力量，經常跟教育或文化資本的作用互相補充與強化（Bourdieu 1996; Scott 1979, 1997）。同樣地，在家族企業或王朝家族持續握有優勢的市場，家族的資源通常能協助家族成員取得較好的社會資本，展現家族資本與社會資本之間互相補充的作用（Bourdieu 1996; Comet and Finez 2010）。而在北歐的丹麥這種高度社會平等、且具有強烈福利體制的社會，企業菁英社群首要的分化，來自個人在不同組織中的資歷，以及訓練專業跟技術能力的不同；家族繼承資本相對匱乏的經理人，藉由較長的工作資歷，來彌補其繼承資本的缺乏，家族資源的因素顯得次要（Ellersgaard et al. 2013）。家族文化與種姓制度仍然存在的印度市場則是另外一個極端；其企業菁英的首要分化因素，是企業董監事會中親屬成員出任的程度，其次是 CEO 的董監事會連結等社會資本的作用，教育與專業能力等因素則反而較其次（Naudet et al. 2018: 320-321）。

### 三、研究方法、資料與變項

透過以上對四種資本理論與研究文獻的回顧，可以協助本文進行多重對應分析的變項選擇。在解釋本文的變項選擇與編碼的

---

8 這也影響多重對應分析不同變項所構成的歸納維度間的差異，下詳。

資料來源之前，先說明多重對應分析的邏輯。多重對應分析的程序，首先從個人及其變項類別所構成的列聯表，透過欄與列出現的邊際相對次數，再以邊際比例的方式來分別計算個體之間與變項類別之間的卡方距離。藉此，能夠將列聯表的數據轉換為空間分布的型態，當個體之間相同的類別愈多，或變項類別包含愈多相同的個體，則彼此越趨近，反之則越遠。多重對應分析透過正交投影（orthogonal projection）的程序，確認能夠涵蓋最大變異的數個維度，維度並能以解釋的變異量高低，由高至低依序呈現（Le Roux and Rouanet 2010）。學者通常以數個主要維度來歸納樣本的特性，以及變項類別之間的主要關係，以呈現某樣本的社會空間結構。

本研究以 2008 年臺灣上市公司的董事長群體做為本文研究臺灣企業菁英的分析樣本。<sup>9</sup> 在臺灣的公司體制中，董事長是名義上的最高負責人，對公司的經營有實質的主導能力，而且通常也是企業中擁有最高權力的關鍵人物。本文的上市公司董事長樣本，來自「台灣經濟新報資料庫」中有關公司董事長的名單。

2008 年，臺灣證券交易所共有 720 間上市公司；刪除重複擔任不同公司董事長的名單後，得到 570 位董事長做為最後的分析樣本。<sup>10</sup> 本研究依據此名單進行相關變項的資料蒐集，內容

9 本文選擇 2008 年的上市公司董事長做為主要的分析樣本，是基於以下原因。首先，臺灣在 1990 年代歷經自由化等重大的市場變革，一系列市場規範的改變與解除管制等措施，大抵在 2000 年初期完成；選擇 2000 年代後期的資料，有助於研究者觀察到完全開放的市場結構樣貌。此外，考量本研究所需相關變項資料的完備與適用性，2000 年代後期的資料也是較為適用的時期。例如，有關臺灣重要政商與權貴家族的系譜研究，與企業名人傳記相關的出版高峰為 2000 年前後（例如陳柔縉 1999）；較後期如 2010 與 2020 年代的出版市場與相關研究，並沒有隨著家族世代成員的更迭而有相關的資料更新，選擇較為晚近的樣本，可能容易對本文關心的家族相關訊息造成較多誤差。另外，2012 年起隨著《個資法》的立法施行，過去有關企業高階經理人相關的名錄與數據資料庫也相繼停刊，這也使得較近期的董事長個資蒐集較為困難。

10 造成本文分析有較高比例的喪失樣本的原因，首先在於台灣經濟新報「董監事與經理人學經歷」2008 年資料庫模組的原始數據，有很高的比例遺漏相關資訊。此外，學歷資訊如僅揭露教育程度（「高中」、「大學」等），而沒有主修科系與學校名稱，本文也會無法編碼學科專業、畢業大學、MBA 學歷與國外留學等各種教育資歷，進一步造成遺漏值。另外，該資料庫學歷揭露的是最高學歷，因此學



包含董事長的個人特質，如家族出身、學歷與專業訓練、社會網絡、商業資歷等，並補充公司的組織特性等。這些資料反映前述四個主要資本面向，共有 16 種不同性質的活躍變項（變項定義請參見表 1）。資料來源包含前述的台灣經濟新報資料庫，其提供上市公司與董監事的相關資訊，以及牽涉到董事長個人學歷、家族背景的企業名人錄或臺灣菁英家族研究專書等，將逐一於介紹變項時說明。其中，公司或董事長本人的學歷或相關資料庫資訊若有缺漏，本研究皆透過搜尋公司網頁或新聞報導，以及其他相關名錄的訊息來補齊。由於多重對應分析方法主要分析類別資料，變項均以類別方式（0 或 1）進行編碼。

在教育資本方面，本研究區分教育資歷的高低，將董事長的學歷編碼為「高中職及以下」、「大學」、「碩士」、「博士」等四個類別。此外，本研究進一步考量其個人的專業背景，根據其大學的主修科系，將專業領域區分為「商管」、「工程」、「科學」（包含醫學）、「人文藝術」，以及「無特定專業」等五個類別。<sup>11</sup>除了基本的學歷及專業，如前所述，菁英大學學歷或專業學位在西方研究文獻中，是取得企業菁英位置的重要條件；這些菁英制度不僅協助個人習得上層階級的文化慣習（habitus），也讓他們培養菁英群體內部的人際網絡（Collins 1979; Khan 2012）。過去的研究發現，在法國、英國（Hartmann 2010）、美國（Useem and Karabel 1986）、印度（Naudet et al. 2018）等社會的企業菁英，都有相當高的比例具菁英大學學歷。另外，Useem 與 Karabel

---

士以上學歷的董事長，其畢業的大學與主修等變項，也會產生遺漏值。有關這個問題，本文主要透過網路搜尋、企業經理人名錄的出版品，以及對上市公司公關部門電話洽詢等不同管道來確認。即使透過這些程序，仍有很高比例的學經歷相關變項具有遺失值。另外，造成本文有比較多喪失樣本的原因，是本文的研究對象為上市公司董事長而非企業，因此，必須針對同一個人擔任不同公司董事長的情況進行篩選。對於同時擔任兩間公司（或以上）董事長所屬公司的相應變項，本研究比較其在不同公司的任職時間，僅採用其最早擔任董事長的所屬公司資料進行分析。

11 一般高中以及高中以下學歷本研究編為「無特定專業」。董事長的最高學歷如為高職者，其就讀高商則編入「商管」，高工則編入「工程」類別。

(1986)的研究發現，工商管理碩士(MBA)頗能做為預測美國企業菁英的因素；Palmer與Barber(2001)的研究也發現，擁有MBA的企業菁英，更傾向於執行與上層階級利益一致的決策。本文參考Clark(2014)等人的研究，將臺灣大學的畢業生視為臺灣菁英教育的指標，本研究蒐集董事長的大學學歷，以董事長是否畢業於臺灣大學進行編碼。此外，本研究也建立董事長是否擁有MBA的類別變項。晚近的全球化市場中，藉由出國留學帶來的專業化能力與國際性人脈，對於成為企業菁英的重要性逐漸增加(Ellersgaard et al. 2013; Bühlmann et al. 2012, 2013)。臺灣相關研究也顯示，出國留學是許多創業者與管理階層習得技術及管理方法的重要管道(Saxenian 2006; Chung and Luo 2013)。本研究據此建立董事長「是否擁有國外學歷」的類別變項。

本文從兩個角度測量企業菁英家族相關面向的繼承資源，分別是家族涉入企業所有權的程度，以及企業家族的地位。家族資源的一個面向，是企業菁英與其公司之間的控制關係。隸屬於控制家族的董事長與非控制家族者相較，顯然具有較好的組織優勢與位置取得的穩固性。對於組織社會學者而言，企業菁英是否隸屬企業的控制家族，也是資本家階級身分的基本定義，這種資本所有權的占有，與純粹的經理人身分具有明顯的區隔(Palmer and Maher 2005)，也是捕捉市場發展是否由家族資本主義過渡到管理資本主義的重要指標(Dahrendorf 1959; Scott 1979)。過往學者經常以個人或家族是否擁有公司股份或控制權，做為考察企業菁英群體分化的重要面向(Flemmen 2012; Naudet et al. 2018; Maclean et al. 2014)。本研究據此編碼董事長「是否屬於公司的控制家族」成員，以此代表董事長所屬企業的家族控制程度。其次，家族企業中常見董事長的家族成員同時擔任董監事，特別是在以家族為主要控制型態的市場中(所謂的親控集團)更

是如此 (Zeitlin and Ratcliff 1988)。因此，本研究計算董事長所屬公司的親屬董監事數目，進一步衡量董事長所屬企業與控制家族間的所有權關係。另外，在社會學的文獻中，考察個人社會流動與繼承最直接的測量，是個人與父親所屬社會位置的相似程度。在具有較高階級複製的社會（如英國），企業菁英階層通常有為數不少的董事為企業家族的後代 (Scott 1979)。據此，本研究編碼董事長的父親是否曾經擔任過董事長（「董事長二代」），以此衡量這種經濟場域頂端位置的再生產程度。

有關家族本身的地位，過去有關美國上層階級的研究發現，菁英家族與一般商業家族不同，通常具有較長的家族歷史；其財富與經濟利益的累積也歷經好幾代 (Farrell 1993)。由於具有較悠久的家族名號與血統，菁英家族在重視地位宣稱的商業社群中，具有更高的社會地位。Baltzell 的研究發現，美國東岸的菁英家族經常反映在社交名人錄（如 Social Registry）名單中，這類名單成為菁英群體辨識與維持身分的重要指標 (Baltzell 1987)。Useem 等人的研究發現，列名於社交名人錄的家族成員，有更高的機率屬於美國企業菁英階層 (Useem and Karabel 1986)。晚近有關臺灣市場的研究也指出，臺灣的企業家族逐漸產生地位分化的特徵，在社會網絡（如聯姻等）與政商關係等組織特徵上具有明顯差異，而這些差異也影響其企業集團的發展與擴張 (李宗榮 2011；Chung et al. 2021)。由於臺灣並沒有如美國的社交名人錄這類可呈現家族地位之出版，因此本文以陳柔縉（1999）所著的《總統的親戚：揭開台灣權貴家族的臍帶與裙帶關係》做為替代。該書是目前臺灣有關菁英家族發展歷史中最權威而完整的研究，其中回顧戰後不同重要領域傑出家族的成員與事蹟，並將 14 個具有歷史淵源的家族定義為最重要的權貴家族。<sup>12</sup> 本文整理並比對書中所列舉 14 個家族的系譜成員之名單，

12 臺灣並沒有如美國社會般，具有悠久歷史的社會名人錄出版；《總統的親戚》是目前臺灣本地唯

並建構董事長「是否屬於權貴家族」的二元類別變項。

有關企業社會資本的測量，本文採用前述文獻的作法，並計算董事長的董監事跨坐數、是否屬於企業核心圈等變項。本研究計算董事長擁有的董監事跨坐數目，並區分為「0」、「1」、「2」、「3及以上」四個類別。企業核心圈的編碼方面，本研究參考既有文獻（Bühlmann et al. 2012, 2013; Naudet et al. 2018），首先建構上市公司的董監事跨坐矩陣，計算每間公司的網絡數（亦即 degree centrality），將網絡數在三以上的公司定義為企業核心圈（Useem 1984），並據此針對公司所屬董事長的核心圈身分進行編碼。此外，列名於名人錄（*Who's Who*）也是過去西方研究認為可彰顯企業菁英社會地位的重要標誌（Baltzell 1956）。本研究據此比對董事長名單與 2008 年的《台灣名人錄》（中央通訊社編 2008），建構「是否列名於名人錄」的類別變項。

另外，本文參考過去研究，納入董事長在企業社群內部的組織經歷，並探討其如何影響企業菁英的形成路徑（Ellersgaard et al. 2013）。本研究分別以董事長年資、擔任董事長前的董監事年資兩個面向，做為企業圈經歷的指標。本研究將董事長年資，根據其分布情況劃分為「少於 5 年」、「5-11 年」、「12 年以上」三個類別。而擔任董事長前的董監事年資，則在扣除「0 年」的類別後，依比例劃分另外三個類別，分別是：「1-4 年」、「5-10 年」以及「11 年以上」。此外，一個市場不同時期的經濟發展趨勢，經常由不同產業所帶動（Useem 2015; Fligstein and Brantley 1992）；在臺灣，高度管制的金融業具有明顯的家族控制特徵，

---

一大規模爬梳臺灣戰後菁英家族發展與親屬網絡的著作。陳柔縉認為，這 14 個家族是過去半世紀以來最重要的「核心統治家族」（陳柔縉 1999：12-13），包含所謂「舊五大」、「新五大」與「外四大」家族。其中，舊五大是日據時期的五大豪族，分別是基隆顏家、板橋林家、霧峰林家、鹿港辜家以及高雄陳家。而新五大則包括有連戰家族、國泰蔡家（後分家為霖園和富邦兩集團）、新光吳家（後來分家為新光與台新集團）、臺南幫吳家與永豐餘的何家。而外四大則包含蔣介石父子、前副總統陳誠與嚴家淦家族，以及前國防部長俞大維母家的曾國藩家族。關於臺灣權貴家族的定義與家族的選取，類似的做法請參考 Chung 等人（2021）。

也因為取得經營執照通常需要較優勢的政商關係，而有明顯的侍從主義特色，與新興的電子業形成強烈對比（朱雲漢 1989）。本文考量董事長所屬企業的產業性質，將其分類為「金融」、「電子」、「製造」、「服務」與「其他產業」共五個類別。另外，過去的文獻顯示，企業規模做為市場影響力的指標之一，也經常成為企業菁英屬性（如菁英核心圈）差異的重要影響因素（Useem 1984），本文因此也考量企業規模，將企業營收排序前 100 大的企業編碼為「百大企業」。<sup>13</sup>

## 四、分析結果

### （一）臺灣企業菁英的分化軸心

首先，表 1 是本研究使用的變項類別與其描述統計，呈現臺灣企業菁英在教育資本、繼承資本、社會資本，以及企業經歷或組織資本這四個面向上的分布。在教育方面，學位文憑扮演舉足輕重的角色。上市公司的董事長，約 83% 擁有大學學歷，三分之一有碩士以上學歷，凸顯學歷的重要性。值得注意的是，其中約有半數具工程背景，反映晚近臺灣的產業發展以科技業與製造業為重的特色。此外，菁英教育色彩也很鮮明，有 14% 的董事長畢業於臺大，約五分之一擁有工商管理碩士，更有四分之一具有國外學位。

13 本文也曾考慮將企業的集團屬性做為分析變項，不過由於臺灣的上市企業幾乎皆具有企業集團的特徵，使集團歸屬與否失去了區分效力，本文因此沒有採用。2008 年的上市公司中，只有一家企業（全智科）不隸屬於經濟新報的集團歸類。

表 1：分析變項的類別項目與次數分布

構面	變項	變項類別	N	%
教育資本	教育程度	高中職及以下	101	17.72
		學士	273	47.89
		碩士	146	25.61
		博士	50	8.77
	專業領域	商管	161	28.25
		工程	268	47.02
		無特定專業	70	12.28
		人文藝術	30	5.26
		科學（含醫學）	41	7.19
	臺大畢業生	臺大	79	13.86
		非臺大	491	86.14
	工商管理碩士（MBA）	工商管理碩士	108	18.95
		非工商管理碩士	462	81.05
	國外學歷	國外學歷	150	26.32
		非國外學歷	420	73.68
社會資本	董監事跨坐數目（公司數）	0	324	56.84
		1	128	22.46
		2	62	10.88
		3間以上	56	9.82
	企業核心圈	企業核心圈	80	14.04
		非企業核心圈	490	85.96
	名人錄	台灣名人錄	65	11.40
		非台灣名人錄	505	88.60



續上頁表 1

構面	變項	變項類別	N	%
繼承資本	權貴家族	權貴家族	34	5.96
		非權貴家族	536	94.04
	二代董事長	二代	32	5.61
		非二代	538	94.39
	控制家族	屬於控制家族	425	74.56
		不屬於控制家族	145	25.44
	親屬董監事數目（人）	0	216	37.89
		1-2	170	29.82
		≥3	184	32.28
企業圈 經歷	董事長年資（年）	<5	210	36.84
		5-11	191	33.51
		≥12	169	29.65
	擔任董事長前的 董監事年資（年）	0	41	7.19
		1-4	304	53.33
		5-10	119	20.88
		≥11	106	18.60
補充變項	產業類別	金融業	29	5.09
		電子業	202	35.44
		製造業	211	37.02
		服務業	92	16.14
		其他產業	36	6.32
	前百大企業	非百大企業	509	89.30
		前百大企業	61	10.70

家族繼承資源方面，則清楚反映臺灣企業圈濃厚的家族主義色彩。在全部的上市公司資料中，有 62% 的公司擁有至少一位



以上的家族成員也擔任董監事。另外，非常高比例（75%）的董事長屬於公司的控制家族，充分顯示臺灣做為家族資本主義模式，企業菁英與資本所有權的緊密連結情況。有約 6% 的董事長屬於全國僅有的 14 個權貴家族；另外，有約 5% 的董事長，其父親也是過去上市公司的董事長。<sup>14</sup> 社會資本方面，半數的董事長並未跨坐其他公司的董監事，而約 10% 擔任三間以上公司的董監事；14% 屬於企業核心圈。顯示企業圈內社會資本高度集中於少數人。

接著討論多重對應分析的結果。多重對應分析整理眾多變項類別間的關係，將之降維至數個主要維度。第一維度是捕捉變項、個體之間最大變異量的主要維度，後續維度保留的變異量則依序遞減。根據 Le Roux 與 Rouanet（2010: 51-52）提出的步驟，研究者依據維度累積解釋的變異量、特徵值（eigenvalues）降低的比例，以及維度意義的可詮釋性，決定最後詮釋的維度數目。本文參考 Benzécri（1992: 412）的建議，以修正率（modified rate）來衡量每個維度所解釋的變異。分析結果顯示，本文所選取的樣本與分析變項很適合多重對應分析的應用，獲得極高的解釋力。其中，第一維度解釋了 68.9% 的變異；第二維度則解釋 16.6% 的變異，前兩個維度解釋變異的總和高達 85.5%。考量第三維度解釋的變異銳減至 5.3%，因此就分析重要性而言，主要仍以第一及第二維度為主要詮釋對象，而將第三維度做為輔助性的參考。

本研究依據慣例，以平均維度的貢獻值（contribution）做為標準，納入對維度的貢獻程度高於平均值的變項類別，做為維度的主要構成類別進行討論（Le Roux and Rouanet 2010: 51）。過去的研究主要以不同維度之間的交叉所構成的平面，來檢視各個

14 如果以董事長父親曾經擔任過上市公司董監事為條件進行篩選，則有 8.42% 的董事長符合這個條件。

變項類別所歸納出的社會空間構成，探討樣本的觀察對象在社會空間中的分布情況並加以詮釋。在本研究中，維度表達的是臺灣企業菁英在哪些面向上呈現有意義的分化，並以不同面向所指涉的資本意涵視覺化成平面表示。圖 1、圖 2 及圖 3 分別是前述分析所得的第一、第二、第三維度的主要構成類別及分布情況。這三個維度中，貢獻度高於平均值的變項類別與其貢獻值，請參見文末附錄 1。圖示中出現的變項類別即前述分析結果中具有貢獻能力的類別，其他貢獻值低於平均的變項類別則沒有呈現。為了方便閱讀，標籤的顏色也顯示每個類別的貢獻程度，其中顏色越深，貢獻度越高，也表示其區分能力越重要。

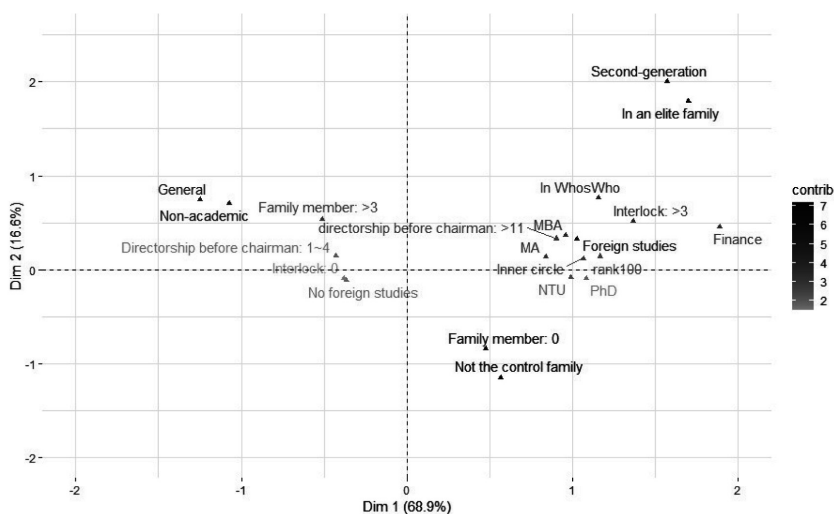


圖 1：第一維度與具顯著貢獻之變項類別分布（平面 1-2）

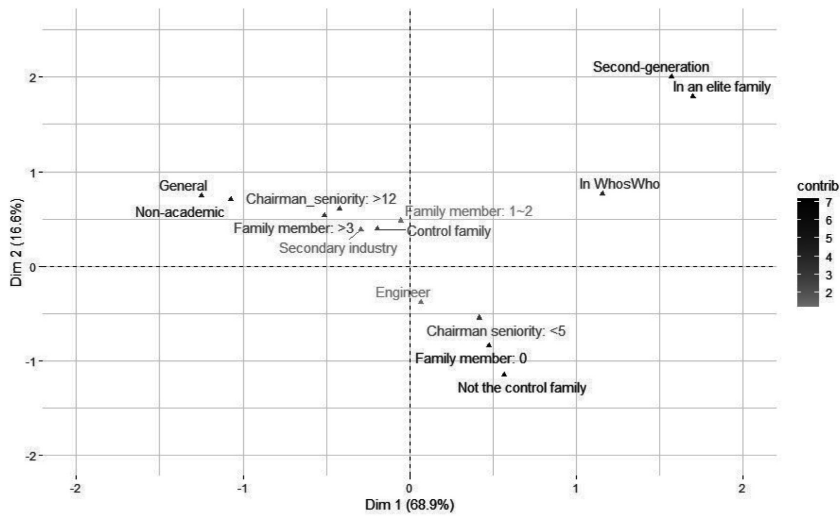


圖 2：第二維度與具顯著貢獻之變項類別分布（平面 1-2）

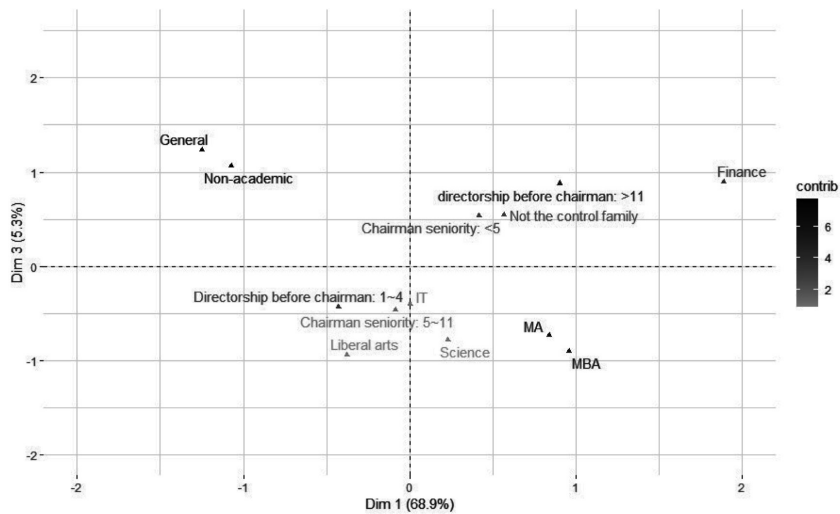


圖 3：第三維度與具顯著貢獻之變項類別分布（平面 1-3）

圖 1 中，我們看到第一與第二維度構成的平面，以及相關變項類別的空間分布。類別之間距離越近，代表有越多樣本共享

該類別。其中，水平分布的第一維度，主要是區分企業菁英所擁有的各種主要資本總量的差異，包含了教育資本、社會資本及繼承資本。在教育資本方面，維度右側有代表高學歷的碩士、博士和 MBA，更有在臺灣象徵菁英教育的臺大畢業生和國外留學的資歷；維度左側則有高中以下學歷（non-academic），以及與之對應的無特定專業（對比於其他特殊的專業教育）。而具有大學以上學歷的董事長，其主修專業並沒有顯現明顯的區分能力，因此未顯示於圖示中。社會資本與教育資本的高低方向相同，維度右側有代表高社會資本之三個公司以上的董監事跨坐、屬於企業核心圈和列名於《台灣名人錄》的身分；左側則是與之相反的無跨坐董監事。最後，圖 1 的右上角分別是兩個象徵顯赫社會地位的類別，一為董事長的父親也曾經擔任過董事長（亦即二代董事長），以及董事長屬於權貴家族的成員；方向也與教育資本、社會資本類似。另外，產業具有管制特徵的金融業，以及規模隸屬於前百大的企業，則剛好分布在橫軸右側，顯示產業特性與企業規模跟總體資本優勢的互相強化。

第一維度中，教育資本、社會資本與繼承資本三重優勢高度聚合，這種不尋常的特徵，顯示在臺灣的社會環境中，三種資本彼此得以互相補充或強化。透過家族模式的再生產機制（family mode of reproduction），企業家族豐富的繼承資本，經常能賦予家族成員在教育資歷上取得優勢，也常為個人帶來在商業領域中的重要社會資本。這個現象符合 Bourdieu 認為不同資本之間能夠轉化互補的主張（Bourdieu 1996），也部分說明了臺灣企業家族如何能夠在經濟場域中不斷維繫他們的優勢位置。雖然在一個完全開放而公平的社會，人們能夠拋開出身的限制，透過教育能力與專業達到階層流動，晉升到經濟場域的頂端；但研究結果卻顯示，出身優渥環境的董事長比其他董事長擁有更好的學歷與人脈，同時收割了賢能主義（meritocracy）與貴族主義

(aristocracy) 的優勢 (Scott 1979, 1997)。第一維度顯現了三種資本總量的高低分化，也顯示臺灣企業菁英的形成，蘊含贏者全拿的差異化結構。

家族的影響在第二維度的變項分化上展現得更加明確。第二維度的上側，是二代董事長、屬於權貴家族、親屬董監事 3 人以上、親屬董監事 1 至 2 人、屬於控制家族，以及擁有最長董事長年資（12 年以上）等，明顯屬於家族控制與繼承相關的類別。與之相對的下側，則是無親屬董監事、不屬於控制家族，以及董事長年資最短（小於 5 年）等。第二維度顯示，企業主的身世背景，以及家族控制的資源，是臺灣企業菁英分化的重要面向。家族繼承資本的顯著區分能力，呼應了過去關於臺灣家族資本主義的相關研究。總體來說，企業菁英仍因為繼承資本的差異而分化。特別值得注意的是，「二代董事長」以及「權貴家族」這兩個代表繼承特性 (ascriptive attribute) 的類別，位居第一與第二維度極端值。這樣的社會空間顯示，雖然臺灣的企業絕大部分都受到家族控制，但是經過歷史的累積，家族企業社群已經產生某種地位的分化 (Mills 1956; Baltzell 1958)。

第三維度揭露教育資歷與企業圈經歷的面向，這個面向較接近後天努力成就 (achieved ability) 的展現程度。如圖 3 所示，第三維度的上方，結合了代表低教育資本的高中以下學歷、無特定專業、沒有 MBA 學位，以及代表企業圈經歷的董事長年資少於 5 年、擔任董事長之前的董監事年資在 11 年以上等；維度下方則是與之相對的，代表高教育資本的碩士學位、MBA，以及代表企業圈經歷的董事長年資 5 到 11 年、擔任董事長前的董監事年資 1 到 4 年等。擔任董監事與擔任董事長兩種資歷也顯現某種替代關係——在成為董事長前擔任很久的董監事職位，意味較晚成為董事長，因此董事長年資自然較短，反之亦然。此外，產業特性隸屬於電子業也在這個維度呈現影響。

如前所述，第三維度能解釋資料分化變異的程度遠不及前述兩個維度。不過有趣的是，第三維度透露出企業圈經歷與教育資本之間的相互替代。低教育資本的董事長，在成為董事長之前，通常擁有較長的董監事經歷；反之，高教育資本的董事長則相對迅速地成為董事長。這顯示企業菁英向上爬升的過程中，如果沒有較優異的教育資歷做為墊腳石，則需要用企業經歷來彌補其教育資本的不足。另一方面，考量前述教育資本與繼承資本的緊密關聯，也說明了具有較好家族繼承資本的個人，有可能因此獲取較好的教育資歷，協助其較快升遷，並略過漫長的董監事經歷而爬升到董事長的位置。相反地，擁有較低教育資本或繼承資本的個人，則通常需要累積較多的企業資歷，一步步向上攀升。

總的來說，臺灣的企業菁英社群結構中，有兩項顯著的分化軸。首要的分野展現在第一維度的繼承資本、教育資本與社會資本的總體優勢上，這三者要不是同時都高，就是同時都稀少，顯示三種資本之間有相互聚合的情況。由於這三個面向皆是過去研究中所認定的菁英階層重要的區分因素，臺灣經濟場域中不同資本影響集中輻輳的不尋常特徵，可能反映臺灣企業菁英群體再生產過程中，不同資源較高层次的重疊。繼承資本能夠順利地轉換成教育資本與社會資本，而透過優渥的教育資本與社會資本，上層企業菁英得以再生產自身地位，並維繫其群體的位置。第二維度呈現繼承資本對企業菁英群體的分化效果，部分呼應第一維度的發現，且在家族資源與地位繼承相關的變項上更明確而有系統的展現，也顯示家族因素在經濟場域中的顯著影響。這個面向的重要性，也反映 Bourdieu 所述家族的地位再生產機制對於經濟菁英群體深刻的形塑效果。最後，做為較為次要的補充分析的是第三維度，其呈現企業圈經歷與教育資本的關係，顯示在家族資本主義體制的籠罩下，企業菁英往上攀爬的過程中，教育資本與資歷累積之間的動態替代關聯。



## （二）從傳統實業家到企業貴族：臺灣企業菁英的集群

在多重對應分析的架構下，研究者也能夠依照前述維度分化的結果，進一步以聚合式階層分群法（agglomerative hierarchical clustering, AHC），將樣本的觀察對象依據組內差異最小、組間差異最大的原則，分辨出具有內部同質性的各個集群（Le Roux and Rouanet 2004）。集群內的分析對象，在觀察的變項類別以及分化面向上有較高的同質性，在社會空間分布上彼此較為接近。過去有關企業菁英研究的學者廣為採用這樣的分析程序，來檢視不同市場社會中企業菁英次群體的構成面貌（Denord et al. 2011; Ellersgaard et al. 2013; Naudet et al. 2018）。本研究遵循慣例採用Ward（1963）的運算法進行集群分析。經過這個程序，發現臺灣的企業菁英中四種不同類型的董事長群體。圖 4-1 至圖 4-4 呈現四個集群共 570 個董事長，在前述第一與第二兩個主要分化維度上的空間分布情況。這四個集群顯示：董事長群體在先前所歸納的分化維度上，有甚為明顯而有效的區別。透過對這四個群體特性的判讀（下詳），本文分別以「傳統實業家」、「科技新貴」、「專業經理人」以及「企業貴族」做為歸納的名稱。其中，傳統實業家主要分布在圖中四個象限的左邊、接近左上角的位置；科技新貴則占據中央，其分布橫跨了兩個維度的左右與上下；專業經理人明顯地散布在橫軸下方的區域；企業貴族則位於右上角的象限。後文將解釋這四個分群的特性，並以分群中較著名的董事長，以其生平事蹟舉例，闡述臺灣企業菁英不同類型的樣貌。有關這四個集群的特徵，與其在不同變項上的分布情況，請參考表 2。



表 2：四個分群董事長的變項類別分布比較（數字為百分比；粗體為最高值）

構面與變項			傳統 實業家 (n=90)	科技新貴 (n=259)	專業 經理人 (n=147)	企業貴族 (n=74)
教育 資本	教育程度	高中職及以下	<b>98.89</b>	2.32	2.72	2.70
		學士	1.11	<b>72.97</b>	48.30	16.22
		碩士	0.00	21.24	34.01	<b>55.41</b>
		博士	0.00	3.47	14.97	<b>25.68</b>
	專業領域	商管	8.89	27.03	31.97	<b>48.65</b>
		工程	15.56	52.90	<b>57.82</b>	43.24
		無特定專業	<b>74.44</b>	0.77	0.68	0.00
		人文藝術	0.00	<b>10.04</b>	2.72	0.00
		科學 (含醫學)	1.11	<b>9.27</b>	6.80	8.11
	臺大畢業生	臺大畢業生	0.00	8.11	23.81	<b>31.08</b>
	MBA	工商管理碩士	0.00	15.83	20.41	<b>50.00</b>
	國外學歷	國外學歷	2.22	16.22	32.65	<b>78.38</b>
社會 資本	董監事跨坐 數目（公司 數）	0	<b>74.44</b>	66.02	48.98	18.92
		1	17.78	22.39	<b>27.89</b>	17.57
		2	6.67	8.49	14.29	<b>17.57</b>
		3間以上	1.11	3.09	8.84	<b>45.95</b>
	企業核心圈	企業核心圈	2.22	5.79	18.37	<b>48.65</b>
	名人錄	台灣名人錄	5.56	5.02	10.20	<b>43.24</b>

續上頁表 2

繼承資本	權貴家族	權貴家族	0.00	1.54	1.36	37.84
	二代董事長	二代	1.11	1.93	0.00	35.14
	控制家族	屬於控制家族	91.11	97.30	14.97	93.24
	親屬董監事 數目（人）	0	10.00	20.85	89.80	28.38
		1-2	41.11	32.82	9.52	45.95
≥3		48.89	46.33	0.68	25.68	
企業經歷	董事長年資 （年）	<5	24.44	16.60	79.59	37.84
		5-11	27.78	43.24	19.73	33.78
		≥12	47.78	40.15	0.68	28.38
	擔任董事長 前的董監事 年資（年）	0	7.78	5.02	14.29	0.00
		1-4	65.56	72.97	23.13	29.73
		5-10	16.67	14.67	36.05	17.57
		≥11	10.00	7.34	26.53	52.70
產業類別 及 百大企業	產業類別	金融業	0.00	0.00	11.56	16.22
		電子業	20.00	42.08	36.05	29.73
		製造業	63.33	35.91	24.49	33.78
		服務業	15.56	16.22	19.05	10.81
		其他產業	1.11	5.79	8.84	9.46
	百大企業	前百大企業	1.11	5.41	15.65	31.08

## 1. 傳統實業家

本研究的集群分析發現的第一個群體，特徵是出身於規模較小的傳統產業，擁有較低的繼承資本、教育資本和社會資本。他們主要集中在圖 4 的左上角，且大部分位於第一維度的左側，顯示他們在繼承資本、教育資本以及社會資本的總量上皆相對居於弱勢（見圖 4-1）。這個群體很符合一般早期對於臺灣企業主「白

手起家」的創業想像。他們通常不具顯赫的家族背景——既不是二代接班人，也與著名的權貴家族無關；而且通常教育程度不高，在臺灣經濟發展初期就開始從事傳統產業的生產或買賣，長期拼搏努力而成為公司董事長。本研究稱其為「傳統實業家」。

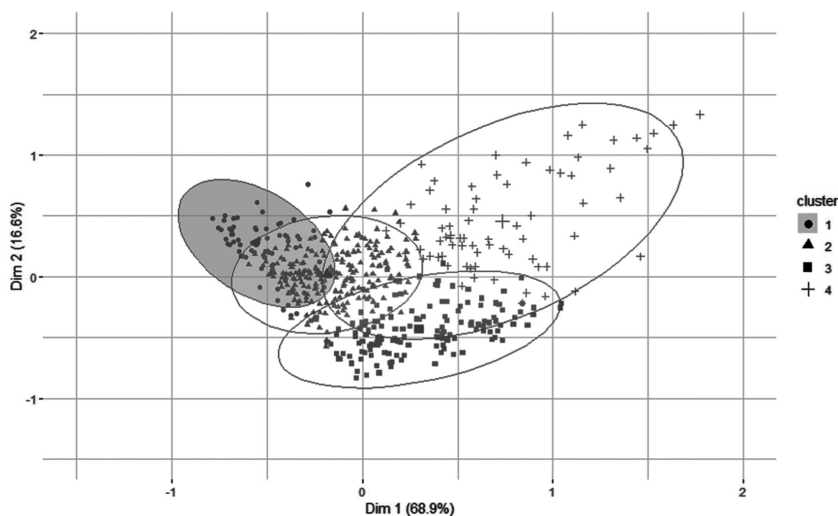


圖 4-1：企業菁英分群樣本分布圖：傳統實業家

傳統實業家所屬公司的平均規模，是四個分群中最小的，只有一個（1.1%）企業隸屬於百大企業；<sup>15</sup> 且出身於傳統製造業的比例（63.3%）也遠高於平均值（37%）。傳統實業家位於第二維度的上半部，顯示高度家族控制的影響。數據顯示，他們多屬於公司的控制家族（91%），並有九成左右其家庭成員也擔任董監事。就家族地位而言，這個群體沒有人來自著名的權貴家族，也僅有一個人是二代董事長。他們的學歷也普遍不高。相較於整體樣本中只有 17% 的董事長不具有大學學歷，這些傳統實業家卻有 99% 沒有大學以上的學歷，而且沒有人畢業於臺大。在社會

15 傳統實業家群體所屬的公司 2008 年平均營收約為 73 億臺幣。其他三個群體（科技新貴、專業經理人、企業貴族）的平均營收分別為 182 億、241 億以及 307 億。

資本方面，相較於整體樣本中近半數董事長具有跨坐董監事的身分，他們卻有 74% 沒有擔任其他公司的董監事，在社會網絡中顯得較為孤立。這些都顯示，傳統實業家在臺灣的企業圈中，處於地位較低且較邊緣的位置。這頗為符合一般對臺灣傳統家族企業「黑手變頭家」的印象（Shieh 1992）；早期研究也發現，「白手起家」是經濟起飛時期，臺灣大型企業主的主要類型（蕭新煌 1992）。<sup>16</sup> 傳統實業家雖然可以視為臺灣社會在企業層次中經濟機會開放的一個典型代表，但他們只占本文分析樣本的 16%（90 人），意味在晚近市場劇烈變化的環境中，在各種資源上都居於劣勢的董事長，已經是相對較小且逐漸沒落的群體。在本文分析樣本中，正新輪胎的羅結是傳統實業家群體的典型人物。<sup>17</sup> 其他幾個較為知名的董事長還包括魏應充、趙藤雄、劉金標、陳兩傳等人。

## 2. 科技新貴

科技新貴是隨著高科技產業發展而興起的企業菁英，他們大部分倚賴專業能力與技術來創業，而爬上企業階層的頂峰。在圖 4-2 的分群圖示中，科技新貴座落在第一維度和第二維度的中間，與其他三個群體隔鄰而接，顯示他們是企業菁英群體中最為接近常態面貌的一群。由於其分布散布於兩個維度的四個對立象限，也代表在社會空間上，他們是彼此性質最不緊密的群體。他們普遍不具有顯赫的家世，也沒有卓越的名校或菁英教育背景（只有 8.11% 是臺大畢業生，且只有 16.22% 於海外留學），他們有的是相當程度的教育背景，以及專精的技術訓練。其中 97.68% 擁有大學以上學歷、52.9% 則畢業於理工相關科系，略

16 蕭新煌（1992）研究 100 個成功的中小企業主創業的資歷，發現只有三位企業家得到上一代的庇蔭，子從父業的經驗在這些案例中是特例（蕭新煌 1992：155）。

17 出身自佃農家庭的羅結僅有小學畢業，其輪胎廠曾為全球第九大，羅結本人也曾躋身臺灣十大富豪。

高於整體樣本的平均。值得注意的是，大部分的科技新貴董事長有家族成員擔任公司董監事（79.2%），也有高達 97.3% 隸屬於控制家族，顯現臺灣市場中家族文化慣習的穿透力，橫跨了電子科技產業。他們沒有顯赫家世等繼承資源，所擁有的社會資本也相當有限（66% 沒有擔任跨坐董監事），顯示他們多少被阻隔在企業核心圈之外。在整體樣本中，有 45.4%（259 人）屬於科技新貴，是四個集群中最大的集群；這也反映晚近臺灣產業發展的現況。本文的分析資料中，鴻海集團的創辦人郭台銘是科技新貴集群的代表人物；分群中其他較為知名的董事長還包括美吾華集團的創辦人李成家、台達電子集團的創辦人鄭崇華、矽品精密工業創辦人林文伯、國巨集團創辦人陳泰銘等。

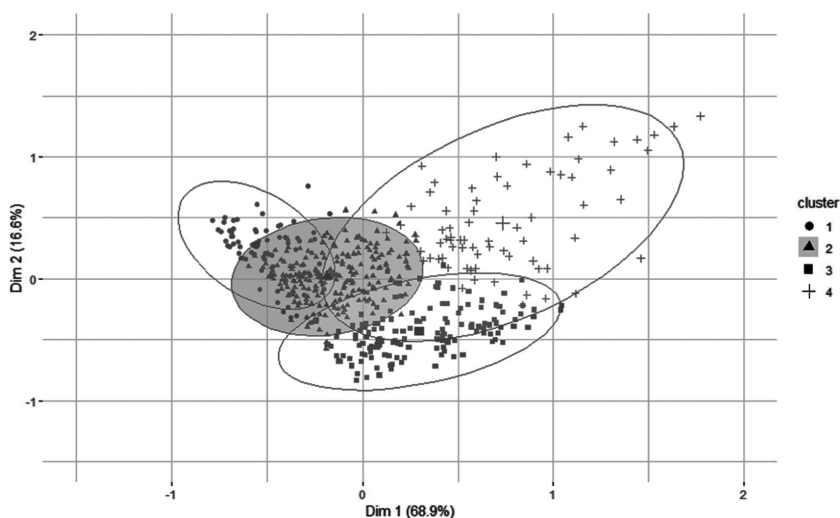


圖 4-2：企業菁英分群樣本分布圖：科技新貴

### 3. 專業經理人

第三種分群，本文將之稱為「專業經理人」。他們主要分布在圖示空間右下角的象限（見圖 4-3），顯示他們一方面受到較

少家族因素的制約，同時也擁有相當豐沛的資本總量。社會空間上，他們的位置與其他三組群體隔著第二維度（家族影響）形成明顯對照。這個群體主要的特徵在於非凡的專業能力，以及與公司之間僅有管理職位聘任的關係，而較少有家族控制權的關聯。就此而言，這個群體是所有分群中，最接近西方的專業管理者的身分。在本研究集群分析中的其他三組企業菁英，其家族成員都與公司關係緊密。在整體樣本中，只有 25% 的董事長不屬於公司的控制家族，且只有 38% 沒有家庭成員擔任公司董監事；相較之下，專業經理人這個群體中（約占整體樣本的 25.79%，共 147 人），有高達 85% 不屬於公司的控制家族，且 89.8% 沒有家族成員擔任公司董監事，也沒有任何人是二代董事長。在這些與家族相關的特徵上，專業經理人都是所有群體中最低的，在家族企業色彩濃厚的臺灣市場環境中獨樹一格。家族控制程度的差異，也成為專業經理人與科技新貴，這兩個乍看非常類似之群體的重要分野。另外，專業經理人的群體，其企業的平均規模僅次於企業貴族的群體，產業的分布上也有較高比例來自於金融業。

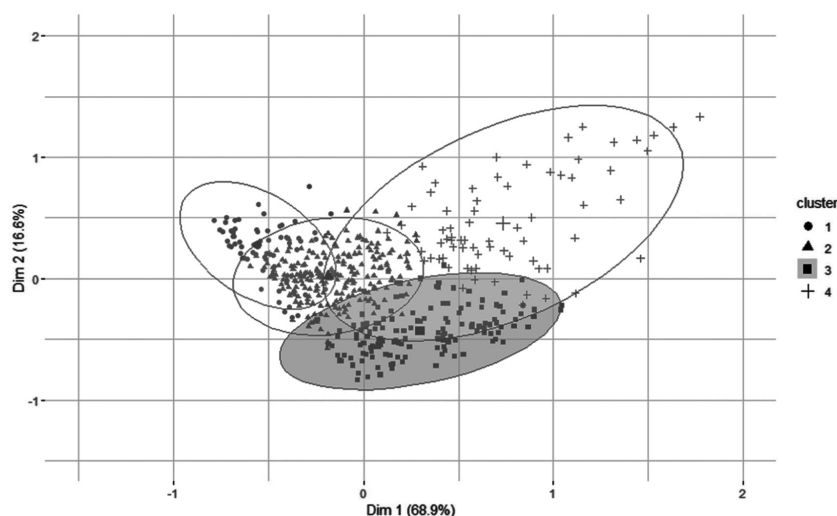


圖 4-3：企業菁英分群樣本分布圖：專業經理人

除了較少家族企業的色彩，專業經理人群體類似於西方專業管理者的另一重要特徵，是他們在教育與專業訓練上相當出眾：約 15% 擁有博士學歷、一半左右擁有碩士以上學歷、約三分之一曾出國留學，顯現這個群體的國際化。另外，總體樣本中，近半數（44.3%）的臺大畢業生屬於這個集群。顯而易見，專業經理人在四個群體中，教育背景和專業訓練均相當傑出，尤其工程方面的專業，也讓他們得以在家族企業環伺的環境中脫穎而出。<sup>18</sup> 他們在企業圈的社會資本也相對突出，有 8.84% 的專業經理人跨坐三間公司以上董監事、18.37% 的董事長在核心圈（平均為 14%），兩者均僅次於企業貴族的比例。這可能是其專業的技能廣被業界賞識，而較容易受邀成為其他企業的董監事成員。不過值得注意的是，專業經理人的平均任職年資遠低於其他三個分群的董事長，有近八成的任職年資不及 5 年，12 年以上的任職者甚至不到 1%，其比例遠遠低於其他三個具有強烈家族控制的群體（介於 28% 至 48% 之間）。這似乎可以理解——做為專業經理人，一旦位居董事長或執行長的位置，任期通常受到契約與營運績效所左右；因此與通常在位甚久的家族企業主相較，他們的任期普遍較短。在位的變動性高，也可能意味著專業經理人的群體無法如其他群體般，透過長期的社會互動，累積集體利益的意識跟群體認同。這也表示專業經理人可能是群體凝聚力最弱的一群。此群體較為知名的董事長有曾繁城、王振堂、嚴雋泰、陳木在等人，後兩者本身也具有長時期公營事業經營管理背景的資歷。

#### 4. 企業貴族

企業貴族群體普遍繼承家族的經濟與社會資源，在各種資本上都擁有出眾的優勢。在圖 4-4 中，企業貴族的群體大多散布在

18 與前述科技新貴群體相較，專業經理人主修工程的比例較高，有 57.8%；科技新貴則是 52.9%。整體樣本平均是 47.02%。



圖的右上角，表示他們擁有突出的繼承資本、教育資本以及社會資本。這種擁有多面向且高度選擇性優勢的情況，顯示他們是萬中選一的一群，可謂「菁英中的菁英」，也是前述 Bourdieu 筆下，透過不同資本的轉換策略，達到優勢位置再生產最成功的典型（Bourdieu 1996; Maclean et al. 2017）。就經驗資料而言，他們也是前述多重對應分析首要歸納維度下，三種資本（繼承資本、教育資本與社會資本）總體優勢展現最具體的類型。企業貴族在社會空間的分布，都位於橫軸的上方，表示其企業受到較高程度的家族控制。由於這個群體幾乎都分布在兩個維度正向的象限內，與其他三個群體相比，意味著他們是內部特質分布上最接近也最緊密的一群，在社會空間的分布上，也與其他三個群體遙遙相望，產生空間上的明顯區分。但就人數來說，他們卻是四個分群中最小的，只有 74 名（13%）董事長屬於此集群；不過他們卻是四個集群董事長中，所屬公司平均規模最大的，超過三成的所屬公司屬於前百大企業。他們也大多屬於公司的控制家族（93%）。值得注意的是，他們在權貴家族與二代董事長的身分比例上，都是四個集群中最高的（分別為 37.84% 與 35.14%），且遠遠高於其他三個集群。樣本中為數甚少的第二代董事長，有 81% 在此集群內；而同樣數目很少的權貴家族成員的董事長，則有 82.3% 屬於這個集群。就此而言，這個群體可以說是家族資本發展與累積的典型。企業貴族不僅從家族直接繼承企業與地位，更承襲家族的社會網絡；這反映在其較高比例具董監事跨坐（81%），以及較高比例的企業核心圈身分（48.6%），遠高於其他三個集群。此外，有 43.2% 的企業貴族董事長列名於名人錄，也遠高於其他群體，顯示他們比起其他三群人，有更高的社會認可。就成員名單來看，這群董事長許多是來自於具有較多企業聯姻的顯赫家族（陳柔縉 1999），顯示了這個群體的高度社會封閉性。

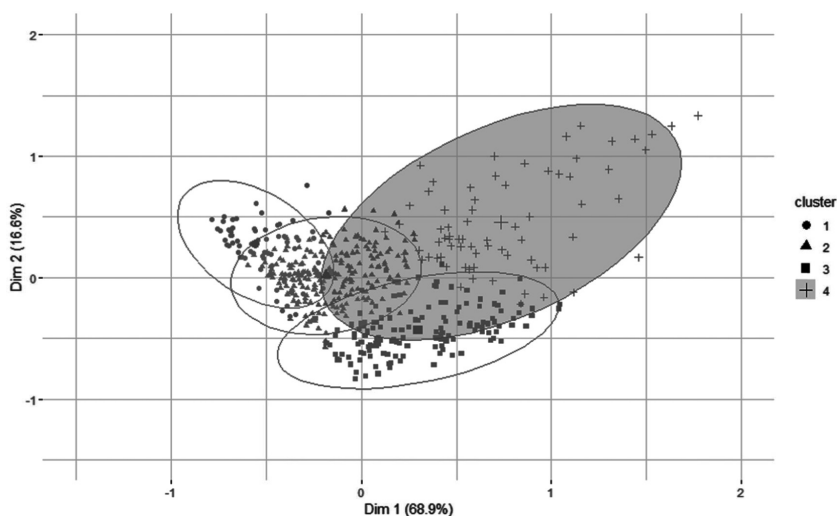


圖 4-4：企業菁英分群樣本分布圖：企業貴族

企業貴族不僅從家族繼承了優勢的資源，也同時擁有頂尖的教育資歷。從企業貴族的學歷資歷與菁英教育背景，可以看出他們是在教育資歷上最傑出的一群。幾乎半數的企業貴族擁有 MBA 學位、25.7% 擁有博士學位，更有 78.4% 曾出國留學，且有約三分之一的企業貴族畢業於臺大，這些都遠高於樣本平均。這顯示，顯赫的企業家族多能順利將經濟資源，轉換為其子女在文化資本與教育上的優勢。另外，企業貴族在成為董事長前，通常擔任較久的董監事（52.7% 的企業貴族擔任董事長前，其董監事年資在 11 年以上，顯著高於平均），這可能是因為企業家族的後代通常受到接班的安排，而更早參與董事會。企業貴族這種全面性的優勢，在與前述傳統實業家對照下更為明顯。雖然這兩個群體都受到家族控制與親屬資源等因素的影響（群體分布都位於第二維度的上方），但是家族地位、教育資歷與社會資本的優劣，將這兩個群體明顯區分開來。由此可見，在大多數企業都是家族控制的市場內，家族控制的條件本身已經不是菁英群體分化的充分條件，顯現了家族企業群體中地位階層化的特徵。此外，本研究

的資料顯示，屬於金融這種具高度管制色彩的產業中，有 41.4% 的公司，是由企業貴族的群體所經營，也顯現這個群體的發展深受早期臺灣政治侍從主義影響的歷史特色（朱雲漢 1989）。在本文的樣本中，新纖董事長吳東昇，是企業貴族的典型代表。<sup>19</sup> 分群中其他較為知名的董事長還包括焦佑倫、辜成允、王雪紅、林明成、蔡明忠、何壽川等著名的第二代或以上企業的接班人，<sup>20</sup> 以及少數具有高社會知名度的科技業大老，如施振榮與半導體教父張忠謀等人。

## 五、討論與結語

企業菁英群體的特徵，是階層與經濟社會學研究所關心的重要議題。本研究以 2008 年臺灣上市公司董事長做為樣本進行多重對應分析，並且在社會空間的歸納與次群體的分群上，都有合理且具意義的發現。本文的研究顯示：臺灣企業菁英首要的分化主軸，在於總體資本含量的高低；擁有高度繼承資本的董事長，也同時擁有顯著的社會資本與教育資本。第二重要的差異，則主要顯現在家族控制的程度，凸顯了繼承資源與家族的影響。這些結果顯示，臺灣企業菁英的形成具有贏家全拿的特色，而不同的資本型態也如 Bourdieu 所言，透過家族的機制，能在菁英階層再生產的過程中，將資源轉換、彼此互相補充或強化。臺灣的案例顯示三種資本彼此高度輻輳的不尋常特色，也異於其他工業化國家的經驗。

對於當代臺灣企業菁英的現況，以及不同分化群體的規模與

19 吳東昇是新光集團吳家的四子，繼承其父吳火獅於戰後所建立的企業王朝。吳東昇是臺大法律學士、哈佛大學法學博士畢業。吳家四兄弟各自旗下的公司，交織形成龐大的企業網絡，並有三個家族與其他著名企業家族聯姻（陳柔縉 1999）。

20 例如辜成允為鹿港辜家第三代；林明成則為板橋林家第七代。蔡明忠與蔡明興兄弟列名為 2025 年富比世（Forbes）雜誌全臺首富家族，其堂兄弟蔡宏圖與蔡鎮宇為全臺第三富有家族。

分布，本研究首度提供一個較完整的經驗輪廓與文獻上的補充，也具有幾個重要的社會學理論意涵。首先，與其他先進工業化國家的經驗相較，臺灣企業菁英的構成，呈現傳統家族主義的影響與工業化專業主義並存的特色。過去以美國為主的經濟社會學研究，曾經以家族資本主義、管理人資本主義，以及金融資本主義等不同發展階段，描繪美國資本主義發展的進程與結構特徵（Useem 2015; Davis 2009; Fligstein and Brantley 1992）。本文的分析樣本中，企業董事長絕大部分都屬於資本擁有者，遠非管理人資本主義文獻所謂的专业經理人身分，而且資本的所有權也大多由家族所控制。就這個表面的定義而言，臺灣的資本主義仍具有 Bell（1962）所描述的封建特色，屬於 Zeitlin（1974）所謂由家族與企業所有人掌控之「古典資本主義」時代，迥異於美國高度競爭而開放的資本主義社會。

就不同資本之間的作用而言，臺灣的經驗也迥異於其他工業化國家。例如，在丹麥這種高度社會平等且具有強烈福利體制的社會，企業菁英社群首要的分化，來自於個人在不同組織中的資歷，以及訓練專業跟技術能力的不同（Ellersgaard et al. 2013）。與此相較，臺灣有較明顯的家族資本主義特徵。有趣的是，臺灣的經驗也迥異於家族企業同樣盛行的新興市場。在仍然深受傳統文化影響的印度，其企業菁英的首要分化軸心，是家族控制程度的多寡（如家族成員為控制股東的數目），其次則是董監事連結程度（Naudet et al. 2018: 320-321）。在傳統文化與種姓制度的影響下，印度市場中，教育與專業能力等在其他工業化國家市場中相對重要的因素，於此則顯得較不重要（Naudet et al. 2018: 324-326）。與印度的經驗相較，在臺灣，家族與繼承的因素並未展現出這種絕對性的影響力量；正如我們的分析數據顯示，在臺灣，企業菁英的繼承資本與教育資源彼此互相強化。而在印度，教育與文憑主義的作用則非常微弱，許多富豪甚至沒有適當的學歷，

繼承資本與教育資本彼此呈現相互替代的關係。印度市場中，家族企業的後代通常不需要特別高的教育資本，便有較高的機會成為董事長；而其他人則需仰賴教育所帶來的能力，以在企業社群中向上流動（Naudet et al. 2018）。與印度相較，學歷與專業對於臺灣企業菁英的構成具有不可忽視的重要性，這個面向更接近後工業社會的經驗。而臺灣的企業菁英具有家族與學歷並重的構成特色，可能來自於幾個原因。一方面，可能與臺灣社會的儒家文化重視學歷的傳統有關：具有名望的大家族，普遍期待後代能有優異的學歷，且能夠功成名就而光宗耀祖（Fukuyama 1995）；經驗研究也顯示，企業家族會積極培養後代取得更好的教育成就，以強化其領導素質（Chung and Luo 2013）。另一方面，在科技業環伺的高度競爭市場中，家族企業後代可能飽受質疑，也需要憑藉學歷的資歷，強化其文化資本，鞏固其占有優勢位置的正當性（Beckert 2003; Rivera 2015）。

值得注意的是，本文分析中浮現一個具有強烈封建特色的企業貴族群體。如前所述，企業貴族在社會空間上，呈現繼承資本、教育資本與社會資本上總體優勢的位置，是本文多重對應分析中最顯著的群體，與其他群體明顯地分化出來。其中，家族控制的資本所有權、群體地位的分化與封閉的社會網絡，都是古典社會學文獻中所描繪的上層階級形成特徵。過去有關上層階級的研究指出，企業菁英社群的金字塔頂端，會進一步因為地位的差異而分化（Scott 1979; Flemmen 2012）。而企業家族的地位，則與其在商業經營上世代累積的歷史持續有關；因此，企業菁英會積極透過家族歷史與血統（pedigree）的宣稱，以及透過社會網絡手段，來產生分化與排除，成為資本家與上層階級身分的重要區別（Baltzell 1958; Scott 1982）。這種 Mills（1956）所謂新舊家族（new money and old money）的差異與上層階級的形成，一直是過往社會學的重要議題，也是判斷一個社會階級封閉性的



重要判準 (Zeitlin 1974)。本研究中，繼承者與權貴家族的董事長呈現贏家全拿的特色，可能意味著企業社群中一個隱然形成的上層階級次群體。這個經驗群體的浮現，攸關學者對於臺灣社會「階級性」的理解與定義，其興衰演變與影響值得學者進一步研究。

另一方面，本研究也看到形成中、但規模仍小的專業經理人階層。透過專業能力爬上頂峰的科技新貴與專業經理人，具有熊彼得所描述的創造性破壞特質 (Schumpeter 1942)。他們仰賴功績能力管理科技公司，在家族主義環伺的市場中展現截然不同的樣貌，形成臺灣市場環境中一個令人矚目的新興群體。顯然在臺灣，家族資本主義並非全然宰制，雖然專業經理人的群體與具有家族色彩的企業菁英相比之下仍是少數。在四種企業菁英分群中，具有工程背景以及專業化資歷的專業經理人群體的出現，最接近由專業科技官僚所主導的後工業化社會特徵 (Bell 1976)。不過值得注意的是，臺灣這種專業經理人的群體特質，與美國或英國市場中，由出身財務金融、法律或行銷管理等專業背景的經理人所主導的特色頗為不同 (Fligstein and Brantley 1992; Scott 1997; Useem 2015)，而主要是由出身工科領域與科技產業背景的創業者所構成，顯現了臺灣市場非常獨特的發展特色 (Saxenian 2006)。不過，他們的在位時間相較於其他受到家族控制影響的群體來得短，也意味著他們可能更難在市場與社會中產生持續的影響。這個群體的社會特徵，與其在經濟、社會與政治等各種領域的影響力，都仍然是本地學界較少著墨的議題。這種來自理工科技等領域所形塑的專業化企業菁英群體，與西方社會的專業經理人之差異，以及其對企業組織與市場活動所可能帶來的影響，值得未來的研究者進一步探討。從資本主義變遷的角度來看，這群專業經理人所代表的新興菁英群體，是否能夠帶領臺灣的資本主義朝向韋伯式的預言前進 (Weber 1981)，在理性化浪潮下，



最終取代封建的家族繼承，將臺灣的企業體制轉化成西方理論模型下的管理人資本主義？未來的研究者如果能持續對焦於這些議題，將能夠協助我們思考古典社會學的根本關懷：到底進入資本主義發展的臺灣社會，其經濟組織頂層浮現的是一個開放競爭，或是朝向階級固化而封閉的機會結構？

本研究具有以下幾個限制。首先，企業菁英的研究領域中一個比較大的困難，一直是完整個人資訊的欠缺。由於晚近《個資法》的推行，使得企業主個人訊息（如出生年、省籍、婚姻狀況、子女生育狀況等）的完整公開資料之取得較為不容易。過去臺灣企業經理人研究的一個重要焦點，是省籍的影響（王甫昌 1990；Wang 2012）；本文受限於資料，無法完整探討省籍是否是企業菁英群體分化的重要因素，也期待未來研究補足。與此相關的，則是董事長個人學歷背景資料蒐集的不易，容易造成資料的遺漏。而菁英大學的定義（本文沿用 Clark [2014] 的研究，以較狹窄的「臺大畢業」做為判准），有可能忽略其他學校畢業的影響，<sup>21</sup> 未來的研究或可針對臺灣特殊的產學發展經驗，嘗試不同的定義。不過更值得探討的是，如同本文前述的文獻回顧所指出，西方學者經常強調，菁英教育能夠強化個人習得上層階級的文化資本，也可以協助培養菁英群體內部的人際網絡（Collins 1979; Rivera 2015）。也有學者認為，富有的家族可能透過菁英教育，來強化家族出身與上層階級的文化認同（Maclean et al. 2014; Bourdieu 1996; Scott 1997）。其中，著名的哈佛大學，早期即是東岸的富有家族所贊助的一個重要菁英體制（Farrell 1993）。這意味著：菁英大學的資歷除了是學術成就的反映（顯現在學科志願與成績的排名），也有文化資本或社會資本再生產

21 例如，本文發現科技新貴的群體中，只有 8.11% 是臺大畢業生。而臺灣科技業的創業家有甚高比例是清華、交大或成大的畢業生，這可能導致菁英教育對科技新貴的影響被低估。未來的研究可以評估擴大菁英教育的定義範圍，進行更完整的資料蒐集與變項編碼，以衡量其他理工科技為主的重點大學學歷對於企業菁英位置取得的影響。筆者感謝審查人對此議題的提醒。

的意涵。然而，臺灣的菁英大學資歷對於企業社群頂層位置取得的具體影響機制為何，目前仍是較少學術探討的議題；本文的經驗分析提供了初步探索的基礎，未來研究者或可以進一步細究。

資料蒐集不易，也影響到本文分析取徑應用在不同歷史時期的可能性。不同歷史時空中，臺灣企業菁英的結構特徵為何？本文所回顧的相關變項之作用，在不同歷史時期，是否可能顯現不同程度的影響與區分能力？將企業菁英構成的社會空間特徵進行有系統的比較，將可協助學者確認臺灣市場權力結構的變遷分期與其理論意涵（Useem 2015）。<sup>22</sup> 如何找到不同歷史時期具有一致性的資料，也是未來研究可以著力的方向。而多重對應分析的討論，大部分是針對單一時間點的資料進行靜態歸納，無法對變項的影響關係進行較強的因果推論，也不容易針對跨越長時期的資料進行有效比較。針對此問題，晚近有學者倡議結合運用如序列分析（sequential analysis）等不同方法，以彌補多重對應分析較為靜態的限制，而能對企業菁英的世代流動模式進行較為深入的探討，也是未來研究可以著墨之處（Toft 2018, 2019）。

---

22 2008年董事長樣本的一些基本特徵，與不同時期樣本的差異性，可能會影響到本文發現的一般性推論效力。本文曾針對董事長的任期年數與替換率兩個基本特徵，進行1981年至2020年數據的比較，發現臺灣上市公司的董事長，其平均任期年數在2000年後，有隨著市場穩定而逐漸增加的趨勢，替換率則逐漸減少，呈現大致平穩的情況。就此而言，本文以2008年的數據做為樣本，觀察到的大致上是臺灣企業環境歷經快速成長後進入成熟穩定的階段，具有一定的代表性。不過由於上市公司董事長的任期年資有逐年增加的趨勢（2008年平均任期為7.03年，2021年已上升至11.04年），顯示本文的分析架構中，有關年資與任職經驗的影響，可能在近期的市場環境中更為重要，而在2008年的分析中則受到低估。

## 作者簡介

### 李宗榮

美國芝加哥大學社會學博士，中央研究院社會學研究所研究員。臺北大學社會學系、政治大學國家發展研究所合聘教授。目前為哈佛大學燕京學社訪問學者（2025-2026）。專長領域為經濟社會學、組織理論與社會網絡。晚近研究興趣在探討臺灣大型企業家族之間的親屬網絡與內部家族關係，如何對於企業的市場活動、政治凝聚以及菁英家族的流動產生影響。研究作品曾出版於《美國社會學刊》、《法國社會學評論》、《臺灣社會學刊》、《國際臺灣研究期刊》等刊物。

附錄1：臺灣企業菁英構成的三個社會空間維度與主要貢獻變項類別

Dim1	貢獻值	Dim2	貢獻值	Dim3	貢獻值
國外學歷	7.77	不屬於控制家族	14.83	高中職及以下	11.84
高中職及以下	5.72	親屬董監事數目0	11.78	無特定專業	10.99
無特定專業	5.37	二代董事長	10.02	工商管理碩士 ( MBA )	8.95
董監事跨坐數目≥3	5.16	權貴家族	8.49	擔任董事長前的董監事年資≥11	8.44
金融	5.09	屬於控制家族	5.06	碩士	8.14
碩士	5.08	董事長年資<5	4.89	董事長年資<5	6.12
工商管理碩士 ( MBA )	4.88	董事長年資≥12	4.85	擔任董事長前的董監事年資1-4	5.76
權貴家族	4.84	親屬董監事數目≥3	4.16	不屬於控制家族	4.4
企業核心圈	4.48	高中職及以下	3.92	董事長年資5-11	4.24
台灣名人錄	4.28	工程	3.11	電子 IT	3.38
擔任董事長前的董監事年資≥11	4.25	親屬董監事數目1-2	3.05	人文藝術	2.74
百大企業	4.07	無特定專業	3.03	科學 ( 含醫學 )	2.59
二代董事長	3.9	台灣名人錄	2.97	金融	2.37
臺大	3.8	製造	2.42	工程	2.14

續上頁附錄 1

博士	2.89	學士	2.14	製造	2.13
非國外學歷	2.77			非工商管理碩士 ( no MBA )	2.09
擔任董事長前的董監事年資 1-4	2.76				
親屬董監事數目 0	2.41				
親屬董監事數目 ≥3	2.36				
不屬於控制家族	2.3				
董監事跨坐數目 0	2.3				

\*註：表格僅呈現貢獻值大於平均值 ( 2.07 ) 之變項類別

## 參考書目

- 王甫昌，1990，〈省籍融合或隔離？：台灣企業經理人員的省籍組成，1978-1988〉。《中國社會學刊》14: 117-152。
- 中央通訊社編，2008，《台灣名人錄》。臺北：中央通訊社。
- 朱雲漢，1989，〈寡占經濟與威權政治體制〉。頁 139-160，收錄於蕭新煌編，《壟斷與剝削：威權主義的政治經濟分析》。臺北：台灣研究基金會。
- 李宗榮，2011，〈台灣企業集團間親屬網絡的影響成因〉。《臺灣社會學刊》46: 115-166。
- 李宗榮，2016，〈企業權力與民主：台灣企業集團 2008 年立委選舉的政治獻金分析〉。《台灣社會學》31: 99-139。
- 李宗榮，2017，〈家族資本主義的興起與鞏固〉。頁 313-344，收錄於李宗榮、林宗弘編，《未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會》。臺北：中央研究院社會學研究所。
- 李宗榮，2021，〈社會學與台灣的家族企業研究〉。《組織與管理》14(2): 11-22。
- 陳東升，2003，《積體網絡：台灣高科技產業的社會學分析》。臺北：群學。
- 陳柔縉，1999，《總統的親戚：台灣權貴家族的臍帶與裙帶關係》。臺北：時報文化。
- 彭懷真，1989，《台灣企業業主的關係及其轉變：一個社會學的分析》。臺中：東海大學社會學研究所博士論文。
- 熊瑞梅、紀金山，2002，〈「師資培育法」形成的政策範疇與影響力機制〉。《台灣社會學》4: 199-246。
- 劉正山，2016，〈世代之間政治認同差異的圖像：以多重對應分析結合習慣領域視野進行的探索〉。《習慣領域期刊》7(2): 27-50。
- 蕭阿勤、戴定皇、蔡欣洲，2021，〈釣魚台列嶼主權爭議：初探台灣民意的世代差異與立場類型〉。頁 147-202，收錄於蕭新煌、尹寶珊、楊文山、鄭宏泰編，《勾勒與比較台港社會意索》。香港：香港中文大學香港亞太研究所。
- 蕭新煌，1992，〈解讀台灣中小企業家與大企業家的創業過程〉。《臺灣



- 社會學刊》16: 139-167。
- 戴定皇，2020，〈從多重對應分析論場域理論流變〉。《政治與社會哲學評論》73: 109-185。
- Allen, Michael P., 1987, *The Founding Fortunes: A New Anatomy of Super-Rich Families in America*. New York: Truman Talley Books.
- Atkinson, Anthony B. and Thomas Piketty, eds., 2010, *Top Incomes over the Twentieth Century: A Global Perspective. (Volume 2)*. Oxford: Oxford University Press.
- Atkinson, Will, 2020, *The Class Structure of Capitalist Societies (Volume 1): A Space of Bounded Variety*. London: Routledge.
- Baltzell, E. Digby, 1956, "Who's Who in America and the Social Register." Pp. 266-275 in *Class, Status and Power*, edited by Reinhard Bendix and Seymour M. Lipset. New York: Free Press.
- Baltzell, E. Digby, 1958, *Philadelphia Gentlemen: The Making of a National Upper Class*. New York: Free Press.
- Baltzell, E. Digby, 1987, *The Protestant Establishment: Aristocracy and Caste in America*. New Haven: Yale University Press.
- Becker, Gary S., 1964, *Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Beckert, Jens, 2003, "Economic Sociology and Embeddedness: How Shall We Conceptualize Economic Action?" *Journal of Economic Issues* 37: 769-787.
- Bell, Daniel, 1962, "The Breakup of Family Capitalism: On Changes in Class in America." Pp. 39-45 in *The End of Ideology: On the Exhaustion of Political Ideas in the Fifties*, edited by Daniel Bell. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bell, Daniel, 1976, *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Benzécri, Jean-Paul, 1992, *Correspondence Analysis Handbook*. New York: Dekker.
- Bourdieu, Pierre, 1984, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Bourdieu, Pierre, 1986, "The Forms of Capital." Pp. 241-258 in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by John G. Richardson. Westport: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre, translated by Chris Turner, 2005, *The Social Structure of the Economy*. Cambridge: Polity.
- Bourdieu, Pierre, translated by Laretta C. Clough, 1996, *The State Nobility: Elite Schools in the Field of Power*. Cambridge: Polity.
- Bühlmann, Felix, Thomas David and André Mach, 2012, "The Swiss Business Elite (1980-2000): How the Changing Composition of the Elite Explains the Decline of the Swiss Company Network." *Economy and Society* 41(2): 199-226.
- Bühlmann, Felix, Thomas David, and André Mach, 2013, "Cosmopolitan Capital and the Internationalization of the Field of Business Elites: Evidence from the Swiss Case." *Cultural Sociology* 7(2): 211-229.
- Chandler, Alfred D. Jr., 1984, "The Emergence of Managerial Capitalism." *The Business History Review* 58(4): 473-503.
- Chung, Chi-Nien, Zong-Rong Lee, and Hongjin Zhu, 2021, "Resource Access and Status Identity: Marriage Ties among Large Family Business Groups in an Emerging Economy." *American Journal of Sociology* 127(3): 904-949.
- Chung, Chi-Nien and Xiaowei R. Luo, 2013, "Leadership Succession and Firm Performance in an Emerging Economy: Successor Origin, Relational Embeddedness, and Legitimacy." *Strategic Management Journal* 34: 338-357.
- Clark, Gregory, 2014, *The Son Also Rises: Surnames and the History of Social Mobility*. Princeton: Princeton University Press.
- Coleman, James, 1982, *The Asymmetric Society*. Syracuse, New York: Syracuse University Press.
- Collins, Randall, 1979, *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- Comet, Catherine and Jean Finez, 2010, "The Core Management Elite." *Sociologies pratiques* 2(2): 49-66.
- Dahrendorf, Ralf, 1959, *Class and Class Conflict in Industrial Society*.

- Stanford, CA: Stanford University Press.
- Davis, Gerald F, 2009, *Managed by the Markets: How Finance Re-Shaped America*. Oxford: Oxford University Press.
- Denord, François, Johs Hjellbrekke, Olav Korsnes, Frédéric Lebaron and Brigitte Le Roux, 2011, "Social Capital in the Field of Power: The Case of Norway." *Sociological Review* 59(1): 86-108.
- Denord, François, Paul Lagneau-Ymonet, and Sylvain Thine, 2018, "Primus Inter Pares? The French Field of Power and its Power Elite." *Socio-Economic Review* 16(2): 277-306.
- Domhoff, G. William and Richard Zweigenhaft, 1999, *Diversity in the Power Elite*. New Haven: Yale University Press.
- Domhoff, G. William, 1967, *Who Rules America? Challenges to Corporate and Class Dominance*. NJ: Prentice-Hall.
- Edlund, Lena and Wojciech Kopczuk, 2009, "Women, Wealth, and Mobility." *American Economic Review* 99(1): 146-78.
- Ellersgaard, C. Houman, Anton G. Larsen and Martin D. Munk, 2013, "A Very Economic Elite: The Case of the Danish Top CEOs." *Sociology* 47(6): 1051-1071.
- Farrell, Betty G., 1993, *Elite Families: Class and Power in Nineteenth Century Boston*. Albany: State University of New York Press.
- Flemmen, Magne, 2012, "The Structure of the Upper Class: A Social Space Approach." *Sociology* 46(6): 1039-1058.
- Fligstein, Neil and Peter Brantley, 1992, "Bank Control, Owner Control, or Organizational Dynamics: Who Controls the Large Modern Corporation?" *American Journal of Sociology* 98(2): 280-307.
- Fogel, Kathy, 2006, "Oligarchic Family Control, Social Economic Outcomes, and the Quality of Government." *Journal of International Business Studies* 37(5): 603-622.
- Fukuyama, Francis, 1995, *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press Paperbacks.
- Glasberg, Davita Silfen and Michael Schwartz, 1983, "Ownership and Control of Corporations." *Annual Review of Sociology* 9(1): 311-332.
- Greenhalgh, Susan, 1988, "Families and Networks in Taiwan's Economic

- Development." Pp. 224-245 in *Contending Approaches to the Political Economy of Taiwan*, edited by Edwin A. Winckler and Susan Greenhalgh. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Hamilton, Gary G. and Nicole W. Biggart, 1988, "Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East." *American Journal of Sociology* 94: S52-94.
- Hartmann, Michael, 2000, "Class-specific Habitus and the Social Reproduction of the Business Elite in Germany and France." *Sociological Review* 48(2): 241-261.
- Hartmann, Michael, 2010, "Elites and Power Structure." Pp. 291-323 in *Handbook of European Societies*, edited by Stefan Immerfall and Göran Therborn. New York: Springer.
- Hjellbrekke, Johs, Brigitte Le Roux, Olav Korsnes, Frédéric Lebaron, Lennart Rosenlund and Henry Rouanet, 2007, "The Norwegian Field of Power Anno 2000." *European Societies* 9(2): 245-273.
- Khan, Shamus R., 2012, "The Sociology of Elites." *Annual Review of Sociology* 38: 361-377.
- La Porta, Rafael, Florencio Lopez de Silanes, and Andrei Shleifer, 1999, "Corporate Ownership Around the World." *Journal of Finance* 54(2):471-517.
- Lamont, Michele, 1992, *Money, Morals, and Manners*. Chicago: University of Chicago Press.
- Le Roux, Brigitte and Henry Rouanet, 2004, *Geometric Data Analysis, From Correspondence Analysis to Structured Data Analysis*. Kluwer: Dordrecht.
- Le Roux, Brigitte and Henry Rouanet, 2010, *Multiple Correspondence Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lu, Peng, Xiaoguang Fan, and Fan Fu, 2021, "Profile of the Super Rich in China: A Social Space Analysis." *The British Journal of Sociology* 72(3): 543-565.
- Macleon, Mairi, Charles Harvey and Gerhard Kling, 2017, "Elite Business Networks and the Field of Power: A Matter of Class?" *Theory, Culture & Society* 34(5-6): 127-151.

- Macleans, Mairi, Charles Harvey and Gerhard Kling, 2014, "Pathways to Power: Class, Hyper-Agency and the French Corporate Elite." *Organization Studies* 35(6): 825-855.
- Mani, Dalhia and James Moody, 2014, "Moving Beyond Stylized Economic Network Models: The Hybrid World of the Indian Firm Ownership Network." *American Journal of Sociology* 119: 1629-1669.
- Marx, Karl, 1967, *Capital. Vols. 1-3*. New York: International Publishers.
- Mills, C. Wright, 1956, *The Power Elite*. New York: Oxford University Press.
- Mizruchi, Mark S. and Linroy J. Marshall, 2016, "Corporate CEOs, 1890-2015: Titans, Bureaucrats, and Saviors." *Annual Review of Sociology* 42: 143-163.
- Mizruchi, Mark S., 1996, "What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates." *Annual Review of Sociology* 22: 271-298.
- Naudet, Jules, Adrien Allorant, and Mathieu Ferry, 2018, "Heirs, Corporate Aristocrats and 'Meritocrats': The Social Space of Top CEOs and Chairmen in India." *Socio-Economic Review* 16(2): 307-339.
- Numazaki, Ichiro, 1986, "Networks of Taiwanese Big Business: A Preliminary Analysis." *Modern China* 12(4): 487-534.
- O'Brien, Shay, 2023, "The Family Web: Multigenerational Class Persistence in Elite Populations." *Socio-Economic Review* 22(1): 1-27.
- Palmer, Donald and Brad Barber, 2001, "Challengers, Elites, and Owning Families: A Social Class Theory of Corporate Acquisitions in the 1960s." *Administrative Science Quarterly* 46(1): 87-120.
- Palmer, Donald and Michael Maher, 2005, "The Managerial Revolution Revisited: The Moderating Impact of Firm Mode of Control." *Strategic Organization* 11(3): 385-430.
- Parkin, Frank, 1979, *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. London: Tavistock.
- Redding, Gordon, 1993, *The Spirit of Chinese Capitalism*. New York: De

Gruyter.

- Rivera, Lauren A., 2015, *Pedigree: How Elite Students Get Elite Jobs*. Princeton: Princeton University Press.
- Saxenian, AnnaLee, 2006, *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Savage, Mike, Fiona Devine, Niall Cunningham, Mark Taylor, Yaojun Li, Johs Hjellbrekke, Brigitte Le Roux, Sam Friedman, and Andrew Miles, 2013, "A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment." *Sociology* 47(2): 219-250.
- Schumpeter, Joseph A., 1942, *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper & Brothers.
- Scott, John, 1979, *Corporation, Classes and Capitalism*. London: Hutchinson University Library.
- Scott, John, 1982, *The Upper Classes: Property and Privilege in Britain*. London: Macmillan.
- Scott, John, 1997, *Corporate Business and Capitalist Classes*. Oxford: Oxford University Press.
- Shieh, Gwo-Shyong, 1992, *"Boss" Island: The Subcontracting Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development*. New York: Peter Lang.
- Stanworth, Philip and Anthony Giddens, eds., 1974, *Elites and Power in British Society*. London: Cambridge University Press.
- Toft, Maren, 2018, "Upper-Class Trajectories: Capital-Specific Pathways to Power." *Socio-Economic Review* 16(2): 341-364.
- Toft, Maren, 2019, "Mobility Closure in the Upper Class: Assessing Time and Forms of Capital." *The British Journal of Sociology* 70(1): 109-137.
- Useem, Michael, 1984, *The Inner Circle: Large Corporations and the Rise of Business Political Activity in the U.S. and U.K.* New York: Oxford University Press.
- Useem, Michael, 2015, "From Classwide Coherence to Company-Focused Management and Director Engagement." *Research in the Sociology of Organizations* 43: 399-421.



- Useem, Michael, and Ariene McCormack, 1981, "The Dominant Segment of the British Business Elite." *Sociology* 15(3): 381-406.
- Useem, Michael, and Jerome Karabel, 1986, "Pathways to Top Corporate Management." *American Sociological Review* 51(2): 184-200.
- Wang, Hong-Zen, 2012, "Class Structures and Social Mobility in Taiwan in the Initial Post-War Period." *The China Journal* 48: 55-85.
- Ward, Joe H. Jr., 1963, "Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function." *Journal of the American Statistical Association* 58(301): 236-244.
- Weber, Max, 1946, "Class, Status, Party." Pp. 180-195 in *From Max Weber: Essays in Sociology*, edited by Hans H. Gerth and C. Wright Mills. New York: Oxford University Press.
- Weber, Max, 1981, *General Economic History*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Zeitlin, Maurice and Richard E. Ratcliff, 1988, *Landlords and Capitalists: The Dominant Class of Chile*. Princeton: Princeton University Press.
- Zeitlin, Maurice, 1974, "Corporate Ownership and Control: The Large Corporation and the Capitalist Class." *American Journal of Sociology* 79(5): 1073-1119.