

(本文尚待排版與校對)

《臺灣社會學刊》第 77 期
2025 年 6 月，頁 xx-xx 【研究論文】
10.6786/TJS.202506_(77).0002 (doi 尚未確定)

台灣企業菁英的結構特徵：社會空間取徑的分析

李宗榮

筆者感謝筆者過去與現任的研究助理蔡逸靜，田?承，吳旻靜，蔡其融與林怡婷在資料收集整理，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 8 樓
Email：zlee@gate.sinica.edu.tw

摘要

本文應用 Bourdieu 所倡議的社會空間的研究取徑，以 2008 年台灣上市公司 570 位董事長為樣本，透過多重對應分析的方法來考察台灣企業菁英群體的分化邏輯與構成特徵。本研究的研究發現台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台灣企業菁英的形成具有贏家全拿的特色。分群分析則顯示台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。這些研究發現顯示台灣的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

The Structure of Corporate Elite in Taiwan: A Social Space Approach

Zong-Rong Lee

Institute of Sociology, Academia Sinica

This study applies the social space approach proposed by Pierre Bourdieu to the analysis of structural differentiation of corporate elite in Taiwan. Using the method of multiple correspondence analysis (MCA) with the sample of 570 corporate chairmen in 2008, we have identified salience of divisions underlining composition of the elite stratum of corporate community. Hierarchical clustering analysis reveals that the whole corporate elite stratum is composed by four subgroups - traditional businessman, technological entrepreneur, professional manager, and corporate aristocrat. Putting together, these findings suggest a transitional phase of corporate elite structure in Taiwan reminiscent of strong influence of family capitalism.

Keywords: corporate elite; family capitalism; managerial capitalism; social space

一、前言

自古典社會學以來，對於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。在這個學者所謂菁英研究的文獻傳統中，企業菁英與其它的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，在其他如政治權力與社會文化的場域也有龐大的影響（Useem and McCormack 1981; Useem and Karabel 1986）。特別是在當代的工業化社會，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的差距急速擴大有關（Khan 2012；Atkinson 2020）；頂層的富人佔社會上財富總份額增加的程度遠高於過去的數個世代（Atkinson and Picketty 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與其在不同時代的工業化階段與特定的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）¹。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，也隱含對於經濟頂層位置的開放程度的評估。例如，美國的學者曾經辯論其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），目的在檢視企業高層的結構是否真如後工業化理論所預言，將由資本家與其家族成員所組成的群體而逐漸被新興起的專業經理人所取代（Bell 1960; Dahrendorf 1959）。而過去超過半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跟科技而致富的富人增加，在地理、族群跟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

¹ 另見 Zeitlin and Ratcliff （1988）有關智利的地主與資本家的研究。

式對於企業菁英階層的影響 (Edlund and Kopczuk 2009; Domhoff and Zweighlft 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的研究，透過分析經濟、社會與文化等不同「資本」型態的重要性，來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來探討歐陸不同國家(如西歐的英國與法國、瑞士，以及北歐的挪威與丹麥)的企業菁英的組成 (Hjellbrekke et al., 2007; Buhlmann et al. 2012a; Denord et al., 2011; Ellersgaard et al. 2013; Flemmen 2012; Maclean et al. 2014; Naudet et al. 2018; Mclean, Harvey and Kling 2017; Denord, Lagneau-Ymonet and Thine 2018; Toft 2019)²。在這些文獻中，學者普遍關心的焦點是賢能主義 (meritocracy) 與繼承資源對企業菁英群體形塑的作用；而他們的研究也經常呼應了早年 C. Wright Mills 的研究，發現歐洲企業菁英內部老世家與新富階層之間的分立 (Ellersgaard et al. 2013; Hjellbrekke et al., 2007; Mclean, Harvey and Kling 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，是衡量一個市場社會開放程度的重要判準，也呼應了 Parkin 早年檢視的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，由於都已經邁入成熟先進工業化國家的發展階段，其問題意識仍大部分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；透過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等）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，過去以美國為主體的經典研究文獻指出，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，是 Zeitlin 所謂的古典控資本主義(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的學者眼中，將隨著企業組織的大型化與規模經濟跟經營效力的驅使，逐漸為專業經理人取代，

² 東亞學者透過社會空間與多元對應分析方法研究企業菁英的文獻相對較少，不過請參考隨後討論的有關印度的研究 (Naudet et al. 2018)。有關中國的企業菁英的分析則請參考呂鵬等人的研究 (Lu, Fan and Fu 2021)；該文發現中國的企業菁英構成的一個獨特的面向是政治資本的有無（特別是共產黨員身分的差異），影響其社會資本的多寡以及菁英位置的差別。

而轉變成所謂的管理人資本主義(managerial capitalism)的型態(Bell 1960; Chandler 1984)。然而在世界各個不同地區，並非每個市場都已經轉變到這種專業經理人的體制，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），而這顯然會對於該地的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了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 們並進一步因為他們的社會資本的差異而結構出不同的次群體，而在這種深受家族企業環伺的市場中，教育的影響則非常的微弱，幾乎沒有展現任何區分群體的影響力量（Naudet et al. 2018）。台灣的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的因素殘留其中（李宗榮 2017; Chung and Luo 2013; Chung, Lee and Zhu 2021）。過去學者普遍將台灣視為「家族資本主義」的原型（Greehalgh 1988; Hamilton and Biggart 1988; Redding 1995）。而理當被專業管理所取代的家族企業，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，台灣的企業菁英的「社會空間」的構成與群體分化，是否仍受到家族與繼承資源等因素所影響，仍是個學界沒有清楚認識而值得探索的議題。

以往台灣的社會學與企業史研究，曾經在不同的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）曾經以台灣的中小企業與大企業家的傳記與訪談等材料，探討企業家的創業與致富的過程。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，推銷員等基層的工作白手起家，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 1995）。早期的企業主由「黑手變頭家」的成功案例，顯現的是台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，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台灣企業的組織特徵，有可能隨著九零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的成員接班，逐漸透過聯姻發展成所謂王朝家族(dynasty family)的形態（Scott 1997: 299; Allen 1987；Chung, Lee and Zhu 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。另外一方面，九零年代之後，以資訊

電子為主的新創事業，成為台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，強調的是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的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 2008：18）。」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的制約（Saxenian 2006；Chung and Luo 2013）。

以上的文獻回顧觸及台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的探討。台灣的企業菁英的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形態（資本）是否也對於台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，台灣的企業菁英的結構特質與次群體的分化又產生什麼特殊的樣貌？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（Buhlmann 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，來嘗試歸納並描繪台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 因此認為這種分析方法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³。

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

多重對應分析的邏輯，類似於數值資料的因素分析方法，用意在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，只不過其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，並由研究者詮釋其意義（Le Roux and Rouanet）。晚近許多歐洲學者繼承 Bourdieu 的取徑，藉著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；McLean, Harvey and Kling 2017；Lu, Fan and Fu 2021）。與迴歸分析等具有較強的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，而能更依據經驗資料所帶來的證據去客觀的了解經驗事實。這個方法的價值在於能夠從研究者關心的各種可能的因素找出更加簡約且具有歸納功能的潛在影響面向，並能將經驗對象（如企業菁英）進一步區分為具有理論意涵的次群體⁴。

多重對應分析的方法雖然在台灣也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、戴定皇、蔡欣洲，2021），不過相對於其他量化的分析方法，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，可以有效的處理多個變項，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比較少見的；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）。而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）。其次則是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，較難針對不同時期的變項之間的因果關係或變化的差異進行有意義的比較（Toft 2018）⁵。

⁴ 多重對應分析方法在 Bourdieu 的倡導之下，在法國與歐陸的學界廣泛的被使用。有關多重對應分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請參考文末相關的討論。

多重對應分析的方法運用的有效性取決於恰當的分析變項的選擇。本文主要參考過去相關的文獻，並爬梳整理幾個主要的理論面向與對應的測量，來形成探討台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成教育資本(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的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，透過好的教育資源的取得，仍有機會爬升到經濟結構的頂端(Maclean et al., 2014)。教育雖然普遍被經濟學者認為是人力資本的一個指標，隱藏著個人的智力與潛能(Beker 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的大學，顯現美國企業菁英的形成管道相較更為開放。相對地，歐洲的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於牛津或劍橋大學的畢業生(所謂的 Oxbridge 的畢業生)的比例很高(Stanworth and Giddens 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、科技與商業人才的學院，成為法國菁英階層招募人才的主要管道⁶(Maclean et al. 2014)。

另外則是普遍被社會學者關心的家庭資源的影響。企業菁英的出身如果源自於既有的企業家族的群體，就具有繼承資本的優勢；家族的力量對於資源移轉的

⁶ 這些包含了巴黎高等商學院(HEC Paris)，巴黎綜合理工學院(École polytechnique)與巴黎政治學院(Science Po)等學校。晚近的資料顯示法國的企業執行長超過一半以上是高等學院等菁英教育的畢業生(Maclean, Harvey and King 2014)。

影響，因此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 所謂的家族再生產的模式（family mode of reproduction）包含了企業家族的聯姻，避免分家以及讓家族後代透過菁英教育取得管理的正當性策略等等（Bourdieu 1992:278-84）。正如同 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 1960：40）」。⁷ 家族企業主本身也是社會學者所謂的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的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）的樣貌，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）。

另外一個對於企業菁英位置具有重要影響力的因素則是文獻中經常被提及的社會資本，經常反映在企業菁英在社群中的董監事網絡（Khan, 2012; Buhlmann 2012, 2013；Mizruchi and Schwartz, 1992；Mizruchi 1996）。跨坐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加強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的學習管理的知識，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的企業核心圈（inner circle）在文獻中具有重要的意義（Domhoff 1967, 1998; Mills 1956; Useem 1984；Mclean, Harvey and Kling 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的利益，具有關注企業整體社群發展的泛階級的理性（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。過去有關台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的結合，成為具共同利益的菁英核心圈群體（Numazaki 1986）；而這種網絡位置也會使得他們的政治與社會參與的程度更強（李宗榮, 2016）⁷。

⁷ 有關企業菁英社會空間的早期研究較少關心社會網絡的影響，使得多重對應分析的較難捕捉行動者之間的互動連結的影響（Albrecht, 2002；Buhlmann et al., 2012a）。也因此 Denord（2015）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

最後，則是企業經營資歷所帶來的影響。對高階經理人而言，工作資歷是另外一種重要的資源，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。不過不同身份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；沒有良好家世且無法透過金湯匙的先天優勢來協助的經理人，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；而一個美國人則得在求學、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，與企業繼承者的群體特徵非常不同的組織員工(organizational personnel)的群體，平均來說比起同儕多了 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，其影響力量以及與其他因素彼此強化或抵消的情況有可能展現不同的面貌⁸。例如，前述法國的菁英大學的體制受到了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，然而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 1997）。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跟強化（Bourdieu 1996；Scott 1979, 1997）。同樣的，

度的特質來進行研究。Buhlmann 等人（2012a；2012b）藉由網絡分析和多重對應分析的分析發現，位居國內網絡核心位置對於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。McLean, Harvey and Kling (2017) 等人針對法國企業 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使得這些企業人士會更容易成為超級行動者。

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。

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；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)。而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，其次則 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. 2018：320-1)。

三、研究方法、資料與變項

透過以上對於四種資本的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⁹。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 年台灣上市公司的董事長群體，作為本文研究台灣企業菁英的分析樣本¹⁰。在台灣的公司體制中，董事長是名義上的最高負責人，對於公司

⁹ 在社會空間的圖示中，變項類別的距離是以所有變項類別之間的座標位置的相對距離來衡量（以它們在每一行類別的相對次數和其邊際總和的比例加以計算；假如兩個觀察的變項類別接鄰在一起，就表示這兩個點在某一屬性相對於邊際總和的距離是相似的。。

¹⁰ 本文選擇 2008 年的上市公司董事長作為主要的分析樣本基於以下原因。首先，台灣在 1990 年代歷經自由化等重大的市場變革，一系列的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一個完全開放的市場結構的

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 年台灣證券交易所共有 720 間上市公司；刪除重複擔任不同公司的董事長名單後，得到 570 位董事長作為最後的分析樣本¹¹。本研究依據此名單進行相關變項的資料收集。這些包含有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。這些反映前述四個主要資本的面向，共有十六種性質的活躍變項（變項定義請參見表一）。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的學歷、家族背景以及企業名人錄或台灣菁英家族的研究專書等，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者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。

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 年代後期的資料都是一個較為適用的時期。例如，有關台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）；較為後期如 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的訊息造成較多的誤差。另外 2012 年開始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收集較為困難。

¹¹ 造成本文分析有比較高比例的喪失樣本的原因，首先是來自於台灣經濟新報的「董監事與經理人學經歷」2008 年的資料庫模組原始數據有很高的比例遺漏相關的資訊。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，本文主要是依賴網路搜尋，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的變項具有遺失值。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是上市公司的董事長而不是企業，因此必須針對同一個人擔任不同公司的董事長情況進行篩選。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。

首先，在教育資本的方面，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¹²。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，都具有相當高比例的菁英大學的學歷。另外 Useem 和 Karabel（1986）的研究發現，工商管理碩士（MBA）頗能作為預測美國企業菁英的因素；Palmer 和 Barber（2001, 2005）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，將台灣大學的畢業生視為台灣的菁英教育的指標，本研究蒐集董事長的大學學歷，將董事長是否畢業於台灣大學進行編碼。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，對於成為一位企業菁英的重要性逐漸增加（Ellersgaard et al. 2013；Buhlmann et al. 2012, 2013）。台灣相關的研究也顯示，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 2008）。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，這種資本所有權的佔有，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人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，作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）。

¹² 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。

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的企業其家族控制的程度。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」），來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，通常具有較久的家族歷史；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的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）的名單中，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的企業菁英階層（Useem and Karabel 1986）。晚近有關台灣市場的研究也指出，台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的差異，而這些差異對於其企業集團的發展與擴張也有所影響（李宗榮 2011；Chung, Lee and Zhu 2021）。由於台灣並沒有類似美國具有呈現家族地位的社交名人錄的出版，因此本文以陳柔縉（1999）所著的《總統的親戚：台灣權貴家族》作為替代。該書為目前台灣有關菁英家族的發展歷史最權威而完整的研究，除了回顧戰後重要不同領域的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¹³。本文整理並比對書中所列舉的十四個家族的系譜成員名單，並建構董事長「是否屬於權貴家族」的二元類別變項。

¹³ 台灣並沒有如美國社會，具有悠久歷史的社會名人錄的出版；陳柔縉的著作是目前台灣本地唯一大規模爬梳台灣戰後菁英家族的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: 12-3），包含所謂「舊五大」、「新五大」、與「外四大」的家族。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）、台南幫吳家與永豐餘的何家。而

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，本研究參考既有文獻（Buhlmann 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），將網絡數大於三的公司定義為企業核心圈（Useem 1984），並據此針對董事長的核心圈身分進行編碼。此外，列名於名人錄（*Who's Who*）也是過去西方研究中認為是彰顯企業菁英社會地位的重要標誌（Baltzell 1987）。本研究據此比對董事長名單與 2008 年的《台灣名人錄》，建構列名為名人錄名單的類別變項。

另外本研究參考過去的研究，並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，此兩面向作為企業圈經歷的指標。本研究將董事長年資，根據其分配情況劃分為「少於 5 年」、「5~11 年」、「超過 12 年」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「超過 11 年」。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）；在台灣，高度管制的金融業具有明顯的家族控制的特徵，也因為其取得經營執照通常需要較優勢的政商關係，具有明顯的侍從主義的特色，與新興的電子業形成強烈對比（朱雲漢 1989）。本文考量了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，企業的規模作為一個市場影響力的指標，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，將企業營收排序前一百大的企業編碼為「百大企業」¹⁴。

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。關於台灣權貴家族的定義與家族的選取，類似的做法請參考（Chung, Lee and Zhu, 2021）。

¹⁴ 本文也考慮企業的集團屬性作為分析變項，不過由於台灣的上市企業幾乎皆具有企業集團的特徵，使得集團歸屬與否失去了區分的效力，本文因此沒有採用。2008 年的上市公司只有一家（全智科）企業不隸屬於經濟新報的集團歸類。

四、分析結果

(一) 台灣企業菁英的分化軸心

首先表一是本研究使用的變項類別與其描述統計，呈現台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。在教育方面顯示學位文憑扮演舉足輕重的地位。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的學歷，突顯出學歷的重要性。值得注意的，其中有約半數具工程背景，反映晚近台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%的董事長畢業於台大、約五分之一擁有工商管理碩士，更有四分之一具有國外的學位。

(表一 大約於此)

家族繼承資源方面，則清楚反映台灣企業圈濃厚的家族主義色彩。在全部的上市公司的資料中，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，充分顯示台灣作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。而有約 6%的董事長屬於全國僅有的 14 個權貴家族，另外有約 5%的董事長的父親也是過去上市櫃公司的董事長¹⁵。此外，有 22%的董事長屬於超過 27 人的家族，這同樣反映大家族高度活躍於企業圈內的事實。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%擔任三間公司以上的董監事；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。

接著本研究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 和 Rouanet 提出的步驟（2010: 51-52），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

¹⁵ 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。

Benzecri (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，而將第三維度作為輔助性的參考。

本研究依據慣例，以平均維度的貢獻值 (contribution) 作為標準，納入對維度的貢獻程度高於平均值的變項類別，作為維度的主要構成類別進行討論 (Le Roux and Rouanet 2009: 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，維度表達的是台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。圖一、圖二及圖三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，請參見文末附錄表一。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。

(圖一、圖二及圖三 大約於此)

(附錄表一 大約於此)

圖一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的總量的差異，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，更有在台灣象徵菁英教育的台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)，以及與之對應的非特定專業 (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，因此沒有顯示於圖示中。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的超過三個公司以上的董監跨坐、屬於企業核心圈和列屬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，圖一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的右側，也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台灣社會環境中三種資本彼此得以補充或強化。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的優勢，也常為個人帶來在商業領域中重要的社會資本。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），也部分說明了台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，也顯示台灣企業菁英的形成，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、親屬董監事大於 3 人、親屬董監事 1 至 2 人、屬於控制家族、以及擁有最久董事長年資（大於 12 年）等等，明顯屬於家族控制與繼承相關的類別。而與之相對的下側，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，是台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，呼應了過去關於台灣的家族資本主義相關的研究。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兩個代表繼承特性（ascriptive attribute）的類別，位踞於第一與第二維度極端值，這樣的社會空間顯示雖然台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）。

第三維度則揭露教育資歷與企業圈經歷的面向，這個面向接近後天努力成就（achieved ability）的展現程度。如圖三所顯示，第三維度的上方，結合了代表低教育資本的高中以下學歷、非特定專業、沒有 MBA 學位，以及代表企業圈經歷的董事長年資少於 5 年，以及擔任董事長之前的董監事年資大於 11 年等等；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；由於擔任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，第三維度可以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作為墊腳石，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得教育資歷，協助其較快的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是繼承資本的個人，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，台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，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，台灣的經濟場域中不同資本的影響集中輻輳的不尋常特徵，可能反映台灣企業菁英群體再生產過程中不同資源較高程度的重疊。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，上層的企業菁英得以再生產自身地位並維繫其群體的位置。第二維度有關繼承資本對於企業菁英群體的分化效果，部分呼應第一維度的發現，而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，作為較為次要的補充分析是第三維度，其顯示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：台灣企業菁英的集群

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數據，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（La 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 運算法（1963）進行集群分析，經過這個程序發現台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 呈現四個集群總 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」作為歸納的名稱。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，科技新貴則佔據中央的位置，其分布橫跨了兩個維度的左右與上下的位置；而專業經理人則明顯的散布在橫軸下方的區域，企業貴族則位於右上角的象限。隨後本研究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台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佈情況，請參考表 2。

（表二大約於此）

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。他們主要集中在圖四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台灣企業主白手起家的創業圖像。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；而且他們通常教育程度不高，在早年台灣經濟發展的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 大約於此）

傳統實業家的平均規模是所有四個分群中最小的，只有一個(1.1%)企業隸屬於百大企業¹⁶；而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，也意涵著高度的家族控制的影響。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於著名的權貴家族，也僅有一個人是屬於二代董事長。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%沒有大學或以上的學歷，而且沒有人畢業於台大。在社會資本方面，相對於樣本近半數具有跨坐董監事的身份，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是位在台灣的企業圈中地位較低且較邊緣的位置。而這也頗為符合一般對台灣傳統家族企業「黑手變頭家」的印象(謝國雄 1992)；早期研究也發現白手起家是經濟起飛時期台灣大型企業主的主要類型(蕭新煌 1992)¹⁷。傳統實業家雖然可以視為是台灣社會在企業層次中經濟機會開放的一個典型代表，但他們只占本文的分析樣本的 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。在本文的分析樣本中，正新輪胎的羅結是傳統實業家群體的典型人物¹⁸。其它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，與其它三個群體隔鄰而接，顯示他們是企業菁英群體中最為接近常態面貌的一群。由於分布散布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，

¹⁶ 其 2008 年平均營收約為 73 億台幣，其它科技新貴，專業經理人以及企業貴族等三群體的營收分別為 182 億，241 億以及 307 億。

¹⁷ 蕭新煌 (1992) 研究一百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)。

¹⁸ 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，羅結本人曾也躋身台灣十大富豪。

沒有卓越的名校或菁英教育背景（只有 8.11%是台大畢業生，且只有 16.21%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%擁有大學學歷、52.90%則畢業於理工相關科系，略高於樣本的平均。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 97.30%隸屬於控制家族，也顯現台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（66.0%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；這也反映晚近台灣產業發展的現況。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；分群中其它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 大約於此）

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的家族因素的制約，同時也擁有相當豐沛的資本總量。社會空間上，他們的位置與其它三組群體隔著第二維度（家族影響）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於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的企業菁英，其家族成員都與公司關係緊密，而在整體樣本中，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（約佔整體樣本的 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，也沒有任何人屬於二代的董事長。在這些與家族相關的特徵上，都是所有群體中最低的，在家族企業色彩濃厚的台灣市場環境中獨樹一格。家族控制程度的差異，也成為專業經理人跟科技新貴，這兩個乍看非常類似的群體的重要分野。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，產業的分佈上也有較高的比例來自於金融業。

(圖 4-3 大約於此)

除了較少家族企業的色彩，這個群體類似於西方專業管理者的另一個重要特徵，在於他們在教育與專業訓練上相當出眾：15%擁有博士學歷、一半左右擁有碩士以上學歷，而其中有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，有半數(44.3%)的台大畢業生屬於這個集群。顯而易見，專業經理人擁有四個群體中最傑出的教育背景和專業訓練；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¹⁹。他們在企業圈的社會資本也鶴立雞群，有 8.84% 的專業經理人跨坐三間公司以上董監事的比例，略低於平均；而有 18.37% 的董事長在核心圈（平均為 14%），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，有接近八成的任職人數不及 5 年，超過 12 年的任職者甚至不到 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，因為作為專業經理人，一旦位居於董事長或執行長的位置，任期通常受到契約與營運的績效所左右；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像其他群體一樣可以透過長期的社會互動來累積集體利益的意識跟群體認同。這也意味著專業經理人可能是群體凝聚力最弱的一群。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

企業貴族的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的優勢意味著他們也是萬中選一的一群，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而達到優勢位置再生產最成功的典型(Bourdieu 1996; Mclean, Harvey and Kling 2017)。在經驗上，他們也是前述多重對應分析的首要歸納維度的三種資本（繼承資本、教育資本與社會資本）展現總體優勢最具體的類

¹⁹ 與前述科技新貴群體相較，專業經理人的工程主修比例較高，57.8%；科技新貴則是 52.9%。整體樣本平均是 47.02%。

型。企業貴族在社會空間的分布都位於橫軸的上方，表示其企業也受到了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，在社會空間的分佈上也與其他三個群體遙遙相望，產生空間上明顯的區分。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所屬的公司其平均規模最大的；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%），且遠遠的高於其他三個集群。樣本中為數甚少的第二代董事長 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；這反映在較高比例具董監跨坐的董事長（81%），以及較高比例的企業核心圈身分（48.6%），也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之中，也遠高於其他群體，這也意味著他們比起其它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 大約於此）

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。的確，檢查企業貴族的學歷資歷與菁英教育的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台大，這些都遠高於樣本平均。這意味著顯赫的企業家族多能順利將經濟資源轉換成他們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擔任董監事年資超過 11 年，顯著高於平均），這可能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。企業貴族的這種全面性的優勢，在與前述的傳統的實業家對照下更為明顯。雖然這兩個群體都同時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，將這兩個群體明顯的區分開來。代表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，顯現了家族企業的群體中階層化的特徵。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，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台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，新纖的董事長吳東昇，是企業貴族的典型代表²⁰。分群中其它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的企業接班人²¹，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。本研究採用 2008 年台灣上市公司 570 個董事長作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有意義的發現。本文的研究顯示，台灣企業菁英首要的分化主軸在於總體資本含量上的高低，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，突顯了繼承資源與家族的影響。這些結果一方面顯示台灣的企業菁英的形成具有贏家全拿的特色，不同的資本形態也正如同 Bourdieu 所言，透過家族的機制而能在菁英階層的再生產過程中，將資源轉換而彼此互相補充或強化。台灣的案例顯示三種資本彼此高度輻輳的不尋常特色，也異於其它工業化國家的經驗。

對於當代台灣企業菁英的現況以及不同分化群體的規模與分布，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文獻的意涵。首先，與其它先進工業化國家的經驗相較，台灣的企業菁英的構成呈現傳統的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，來描繪美國資本發展的進程與結構特徵（Useem 2015; Davis 2009; Fligstein and Brantley 1992）。本文的分析樣本中的企業董事長絕大部分都屬於資本擁有者，遠不是管理人資本文獻所謂的專業經理人的身分，而且資本的所有權也大多由家

²⁰ 吳東昇是新光集團吳家的四子，繼承父吳火獅於戰後所建立的企業王朝。吳東昇台大法律學士，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）。

²¹ 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。

族所控制。就這個表面的定義而言，台灣的資本主義仍具有 Daniel Bell 所描述的封建特色，仍然屬於 Zeitlin 所謂的由家族與企業所有人掌控的「古典資本主義」的時代（Zeitlin 1974），也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，台灣的經驗也迥異於工業化國家的經驗。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，台灣有較明顯的家族資本主義的特徵。有趣的是，台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. 2018：320-1）。在傳統文化與種姓制度的影響下，印度市場中，教育與專業能力等其它工業化國家相對重要的因素於此則比較不重要（Naudet et al. 2018; Allorant and Ferry 2018：324-6）。與印度的經驗相較顯示，在台灣，家族與繼承的因素並沒有像印度一樣顯示絕對性的影響力量；正如我們的分析數據顯示，在台灣，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，許多富豪甚且沒有適當的學歷，繼承資本與教育資本因此彼此形成相互替代的關係。印度的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，學歷與專業對於台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。而台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。一方面可能與台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夠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來強化其領導的素質（Chung and Luo 2013）。另一方面，則可能在科技業環伺的高度競爭市場中，可能飽受質疑的家族企業後代，也需要憑藉學歷的資歷來強化其文化資本，鞏固其佔有優勢位置的正當性（Beckert 2003; Rivera 2015）。

值得注意的是，在本文的分析中浮現一個具有強烈封建特色的企業貴族的群體。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所浮現最顯著的群體，而與其他群體明顯的分化出來。而家族控制的資本所有權，群體地位的分化跟封閉的社會網絡，都是古典社會學的文獻中所描繪的上層階級形成的特徵。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能夠進一步因為地位的差異而分化 (Scott 1979; Flemmen 2012)。而企業家族的地位與其在商業經營的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的手段，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 C. Wright Mills 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 (Zeitlin 1974)。本文的研究中，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成形的上層階級的次群體。而這個經驗群體的浮現攸關學者對於台灣社會的「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，本文的研究也看到形成中但規模仍小的專業經理人階層。透過專業能力而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的特質。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，形成台灣市場環境中一個令人矚目的新興群體。顯然在台灣，家族資本主義並非全然宰制市場；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，最為接近由專業科技官僚所主導的後工業化社會的特徵 (Bell 1976)。不過值得注意的是，台灣的這種專業經理人的群體特質，與美國或英國市場中出身於財務金融，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，顯現了台灣市場非常獨特的發展特色 (Saxenian 2007)。不過他們的在位時間比起其他受到家族控制影響的群體較短，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在經濟，社會與政治等各種領域的影響，都仍然是本地學界較少著墨的議題。而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的差異，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。從資本主義的變遷角度來看，這群專業經理人所代表的新興菁英群體是否能夠帶領台灣的資本主義朝向韋伯式的預言前進，在理性化的浪潮下最終取代封建的家族繼承，將台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台灣社會，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？

本文的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，使得企業主的個人訊息（如出生年，省籍，婚姻狀況，子女生育等）的完整公開資料的取得較為不容易。過去有關台灣企業經理人的研究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，因此沒有辦法完整的探討省籍是否是企業菁英群體分化的重要因素，也期待未來研究來補足。與此相關的則是董事長個人學歷背景資料收集的不易，容易造成資料的遺漏。而菁英大學的定義（本文沿用 Clark 2014 年的研究以較狹窄的台大畢業作為判准）有可能忽略到其它學校畢業的可能影響²²，未來的研究或可針對台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 1997；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能力成就的反映（顯現在學科志願與成績的排名），也有承受文化資本或社會資本再生產的意涵。然而台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是什麼，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。

資料的收集不易，也影響到採用本文分析取徑應用在不同歷史時期的可能性。不同歷史時空的台灣企業菁英的結構特徵為何？本文所回顧的相關變項的作用是否在不同的歷史時期有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，將可以協助學者確認台灣市場的權力結構的變遷分期與其理論意涵（Useem 2015）²³。如何找到不同歷史時期具有一致性的

²² 例如本文發現科技新貴的群體只有 8.11% 是台大畢業生。而台灣的科技業的創業家有甚高的比例來自於清華，交大或成大的畢業生，這可能導致了菁英教育的測量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，進行更完整的資料收集與變項的編碼，以衡量其他以理工科技為主的重點大學的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出。

²³ 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，有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

資料，也是未來研究可以著力的方向。而多元對應分析的分析大部分是針對單一時間點的資料進行靜態歸納，無法對於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之間進行有效的比較。針對此問題，晚近有學者倡議結合運用例如序列分析(sequential analysis)的不同方法，以彌補多元對應分析較為靜態的限制，而能夠對於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)。

數據的比較，發現台灣上市公司的董事長的平均任期年數在 2000 年後有隨者市場的穩定而逐漸增加的趨勢，而替換率則逐漸減少而呈現大致平穩的情況。就此而言，本文以 2008 年的數據作為樣本，觀察到的大致上是台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。不過由於上市公司的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 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 年的分析中受到低估。

參考書目

- Allen, Michael P., 1987, *The Founding Fortunes: A New Anatomy of Super-Rich Families in America*. New York: Truman Tally Books.
- Atkinson, Anthony B. and Thomas Piketty, 2010, *Top Incomes over the Twentieth Century: A Global Perspective. (Volume 2)* Oxford: Oxford University Press.
- Atkinson, W., 2020, *The class structure of capitalist societies (Volume 1): A space of bounded variety*. London: Routledge.
- 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 Heaven: Yale University Press.
- 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.
- 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." In *The end of ideology*. 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, 1986, "The Forms of Capital." Pp.241-58 in *Handbook of Theory of 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: Elites Schools in the Field of Power*. Cambridge: Polity.
- 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.
- 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.
- Cavan, Ruth S., 1969, *The American Family*. New York: Crowell.

- Chandler, Alfred D. Jr., 1984, "The Emergence of Managerial Capitalism." *The Business History Review* 58 (4): 473-503.
- Chi-Nien Chung, 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 Rise: 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 Finez, Jean, 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, F., 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, F., Lagneau-Ymonet, P. and Thine, S., 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.
- Freedman, Maurice, 1958, *Lineage Organization in Southeastern Kwangtung*. London: Athlone.
- Fried, Morton H., 1966, "Some Political Aspects of Clanship in a Modern Chinese City." Pp. 285-300 in *Political Anthropology*, edited by Marc J. Swartz, Victor W. Turner and Arthur Tuden. Chicago: Aldine Publishing Company.
- 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, 1997, "Organization and Market Processes in Taiwan's Capitalist Economy." Pp. 237-295, in *The Economic Organization of East Asian Capitalism*, edited by Marco Orrù, Nicole Woolsey Biggart, and Gary G. Hamilton. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- 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. 291-233 in *Handbook of European Societies*, edited by Stefan Immerfall and Göran Therborn. New York: Springer.
- Hjellbrekke Johs., Le Roux Brigitte, Korsnes Olav, Lebaron Frédéric, Rosenlund Lennart and Rouanet Henry, (2007), 'The Norwegian Field of Power anno 2000', in *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, 2010, *Multiple correspondence analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lu, P., Fan, X., and Fu, F., 2021, "Profile of the super rich in China: A social space analysis." *The British Journal of Sociology* 72(3): 543-565.
- Maclean, M., Harvey, C., and Kling, G., 2017, "Elite business networks and the field of power: A matter of class?" *Theory, Culture & Society* 34(5-6): 127-151.
- Maclean, 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 D., Moody J. 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.
- Mintz, Beth and Michael Schwartz, 1985, *The Power Structure of American Business*. Chicago: University of Chicago 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., 1982, *The American Corporate Network: 1904-1974*. Beverly Hills: Sage.
- 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* 124: 487-534.
- 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.
- Peng, Yusheng, 2004, "Kinship Networks and Entrepreneurs in China's Transitional Economy." *American Journal of Sociology* 109(5): 1045-1074.
- 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, M., Devine, F., Cunningham, N., Taylor, M., Li, Y., Hjellbrekke, J., Le Roux, B., Friedman, S., & Miles, A. 2013. A new model of social class? Findings from the BBC's Great British class survey experiment. *Sociology*, 47(2), 219–250.
- 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.
- Shay O'Brien, 2023 , "The family web: Multigenerational class persistence in elite populations." *Socio-Economic Review* 00:1-27.
- 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, ed., 1974, *Elites and Power in British Society*. London: Cambridge University Press.
- Toft, M., 2018 , "Upper-class trajectories: Capital-specific pathways to power." *Socio-Economic Review* 16(2): 341-364.
- Toft, M., 2019 , "Mobility closure in the upper class: Assessing time and forms of capital." *The British Journal of Sociology* 70(1): 109-137.
- Useem, Michael, 1979, "The Social Organization of the American Business Elite and Participation of Corporation Directors in the Governance of American Institutions." *American Sociological Review* 44(4): 553-572.
- 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. Girth, and C. Wright Mills. New York: Oxford University.
- 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.
- 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》。台北: 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》。台北: 台灣研究基金會。
- 李宗榮, 2007, 〈在國家與家族之間: 企業控制與臺灣大型企業間網絡再探〉, 《台灣社會學》, 第13卷, 頁173-242。
- 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》, 第31期, 頁99-139。
- 李宗榮, 2017, 〈家族資本主義的興起與鞏固〉, 李宗榮、林宗弘編, 《未竟的奇蹟: 轉型中的台灣經濟與社會》, 頁313-344, 台北市, 南港: 中研院社會所。
- 李宗榮, 2021, 〈社會學與台灣的家族企業研究〉, 《組織與管理》, 第14卷第2期, 頁11-22。
- 陳東升, 2003, 《積體網絡: 台灣高科技產業的社會學分析》。台北: 群學。
- 陳柔縉, 1999, 《總統的親戚: 台灣權貴家族》。台北: 時報文化。
- 謝國興, 1999, 《台南幫: 一個台灣本土企業集團的興起》, 台北: 遠流出版社。
- 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》。台中: 台中大海大學社會系博士論文。
- 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 期, 頁 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〉，蕭新煌、尹寶珊、楊文山、鄭宏泰編，《勾勒與比較台灣社會意索》，頁 147-202，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〉。《台灣社會學刊》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。

表一：分析變項的類別項目與次數分佈

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
	台大畢業生	台大	79	13.86

	工商管理碩士 (MBA)	非台大	491	86.14
		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
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

(本文尚待排版與校對)

		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

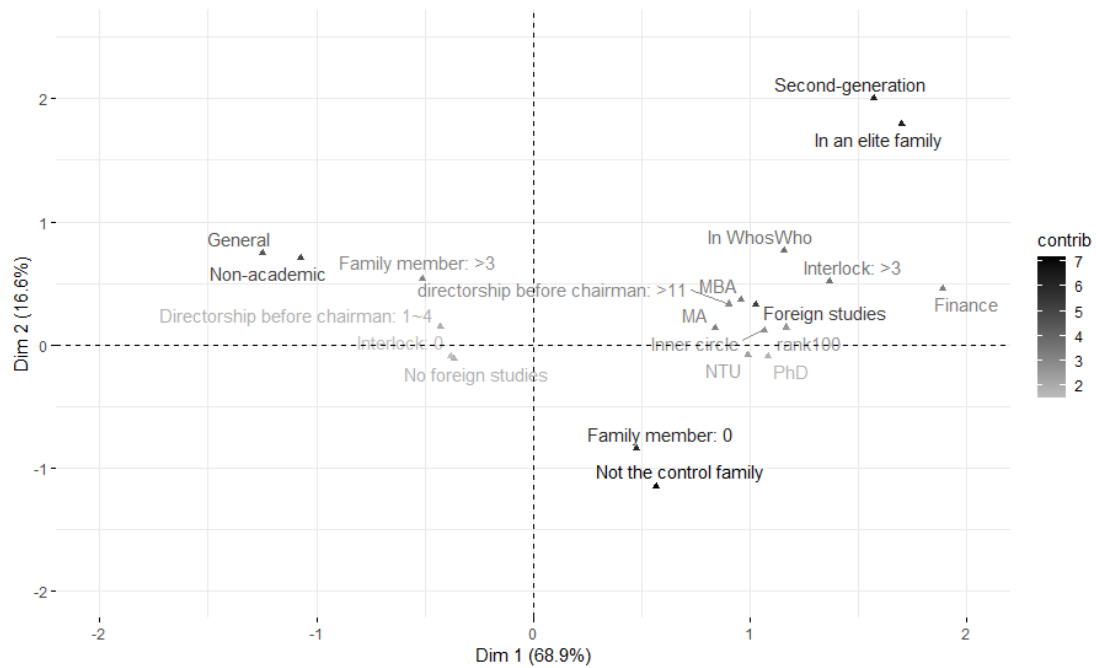
線上優先出版

表二：四個分群董事長的變項類別分佈比較

(數字為百分比；粗體為最高值)

變項		變項類別	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	98.89	2.32	2.72	2.70
		學士	1.11	72.97	48.30	16.22
		碩士	0.00	21.24	34.01	55.41
		博士	0.00	3.47	14.97	25.68
	專業領域	商管	8.89	27.03	31.97	48.65
		工程	15.56	52.90	57.82	43.24
		無特定專業	74.44	0.77	0.68	0.00
		人文藝術	0.00	10.04	2.72	0.00
		科學與醫學	1.11	9.27	6.80	8.11
	台大畢業	台大畢業	0.00	8.11	23.81	31.08
社會資本	董監事跨坐 數目(公司數)	0	74.44	66.02	48.98	18.92
		1	17.78	22.39	27.89	17.57
		2	6.67	8.49	14.29	17.57
		3間以上	1.11	3.09	8.84	45.95
	企業核心圈	企業核心圈	2.22	5.79	18.37	48.65
	名人錄	台灣名人錄	5.56	5.02	10.20	43.24
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	0.00	0.00	11.56	16.22
		電子	20.00	42.08	36.05	29.73
		製造	63.33	35.91	24.49	33.78
		服務	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

圖一：第一維度與具顯著貢獻之變項類別分布（平面 1-2）



圖二：第二維度與具顯著貢獻之變項類別分布（平面 1-2）



圖三：第三維度與具顯著貢獻之變項類別分布（平面 1-3）

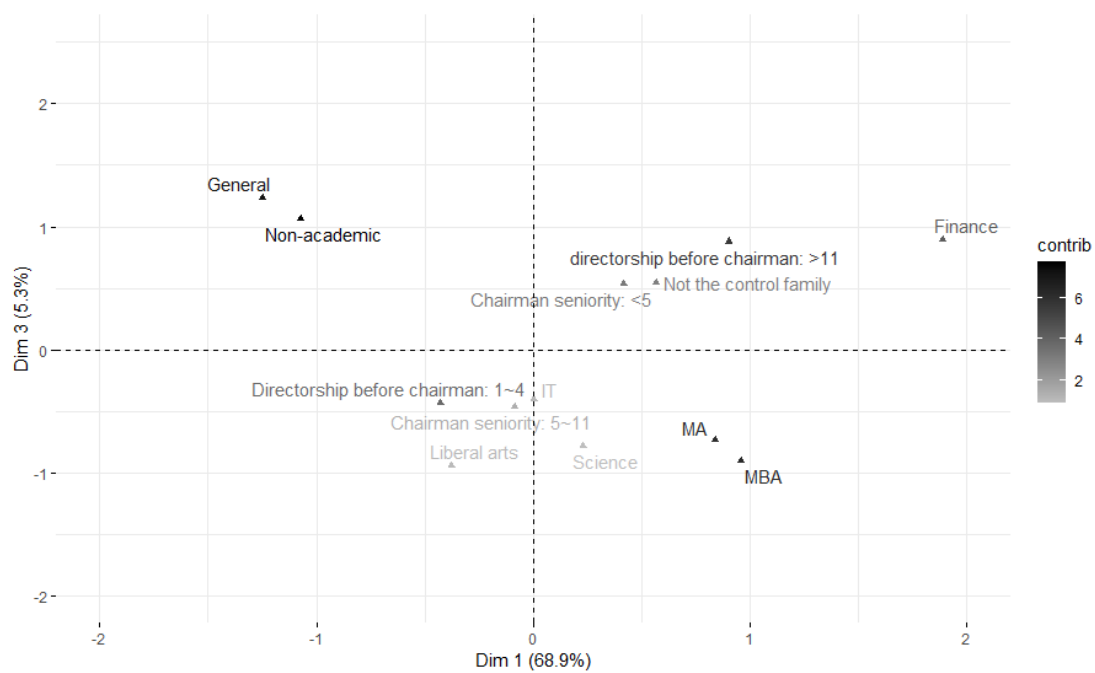


圖 4-1：企業菁英分群樣本分布圖：傳統實業家

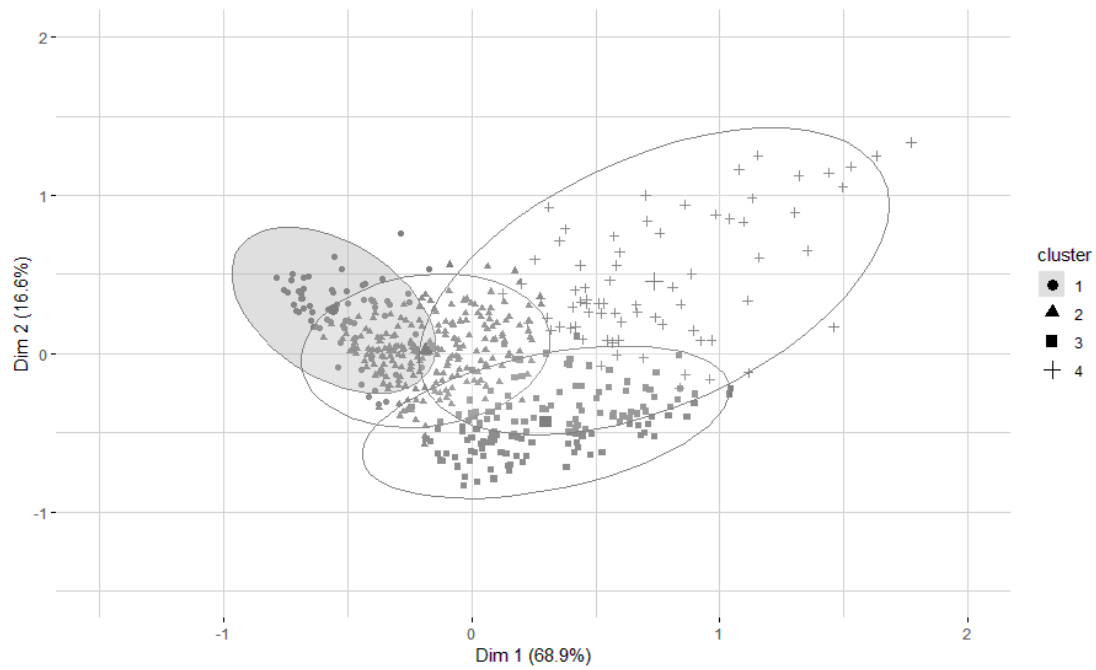


圖 4-2：企業菁英分群樣本分布圖：科技新貴

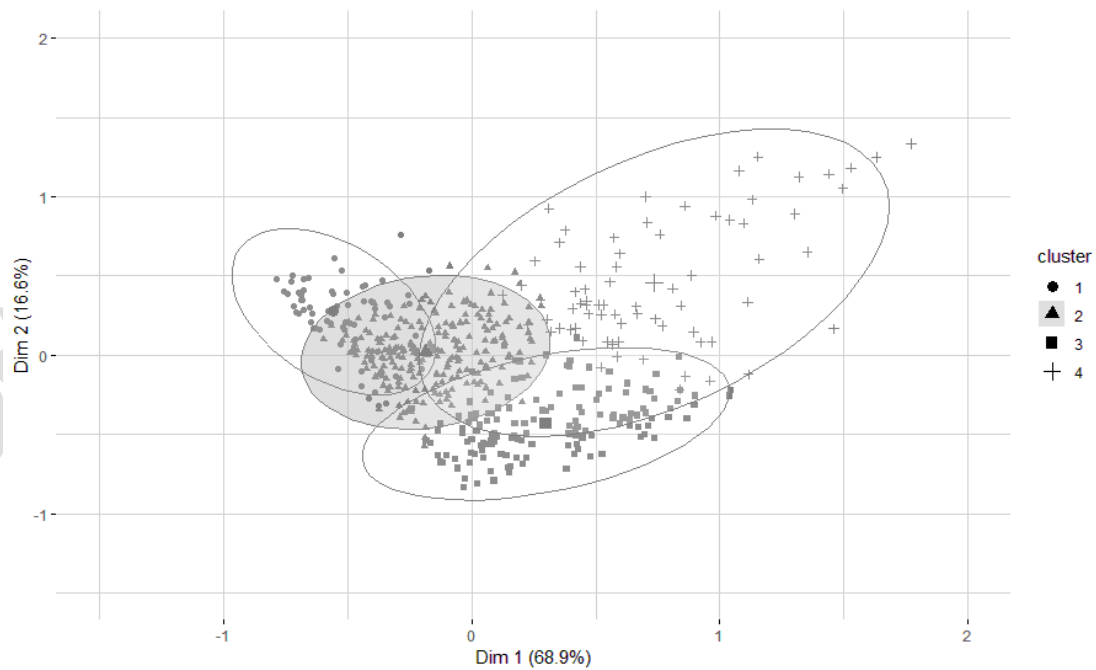


圖 4-3：企業菁英分群樣本分布圖：專業經理人

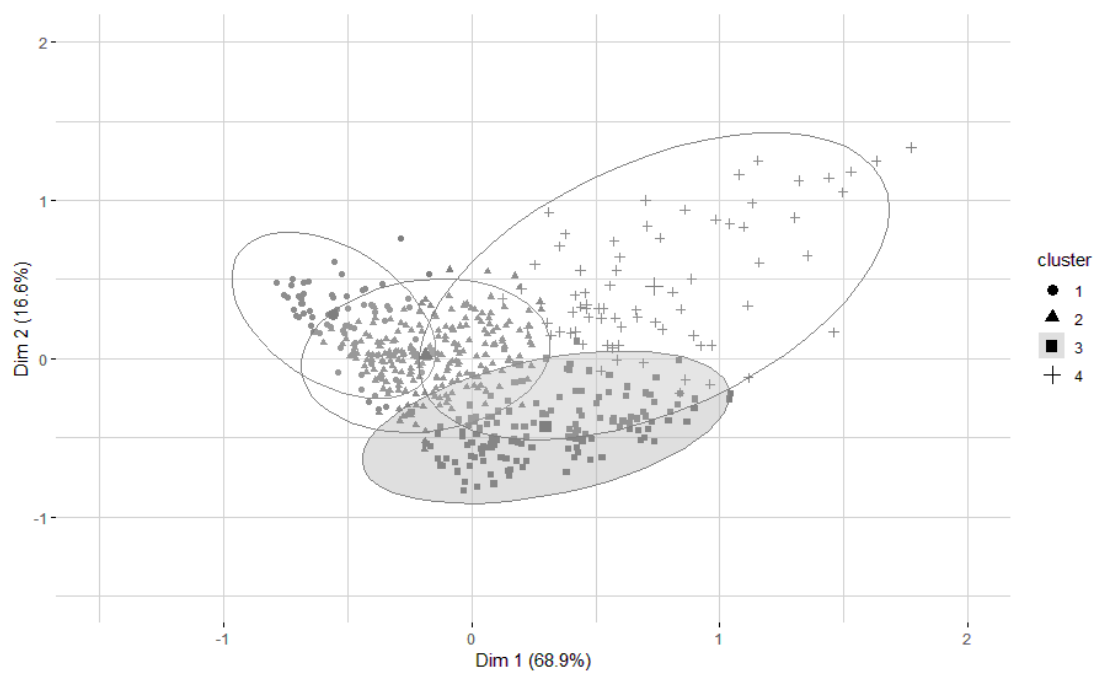
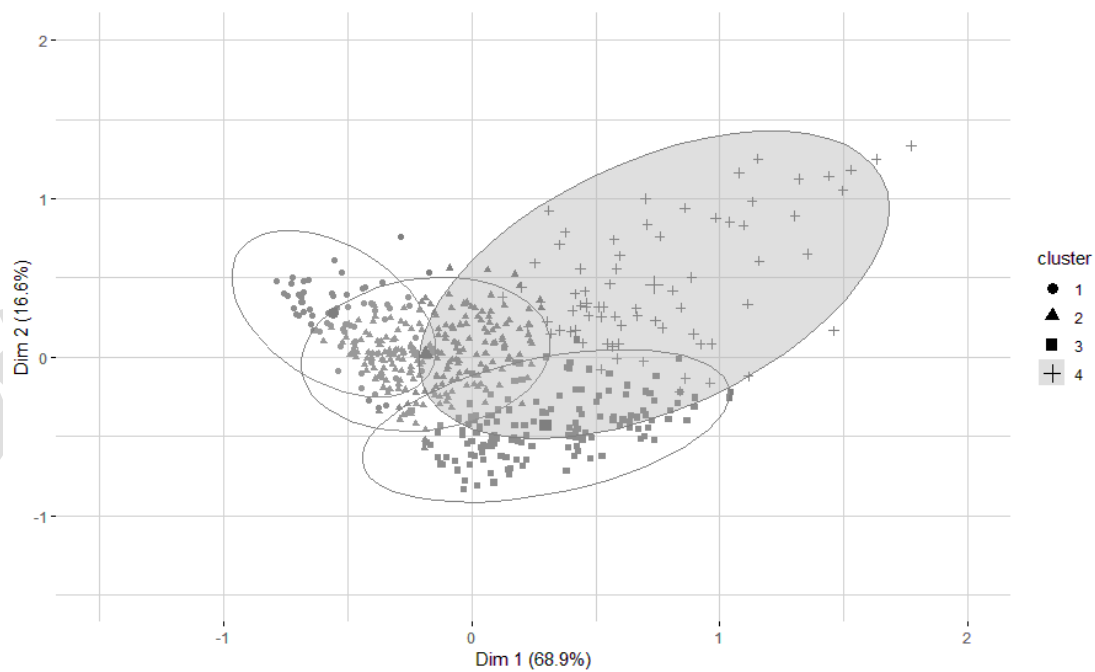


圖 4-4：企業菁英分群樣本分布圖：企業貴族



附錄一：台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
台大	3.8	製造	2.42	工程	2.14
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

(本文尚待排版與校對)

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

線上優先出版