家庭企業與世代變遷：以珠三角地區製造業台商為例*

鄧 建 邦
(淡江大學未來學研究所副教授)
魏 明 如
(淡江大學未來學研究所碩士)

摘 要

台灣因應在 80 年代末期的資本主義轉型，開始有大量台商西進前往中國大陸投資，不過，當初遷移珠三角地區的勞力密集型產業，現在又再度面臨企業轉型問題。與此同時，早期將企業遷移珠三角地區的台商，當初多介於 30-50 歲青壯年紀，經過近 20 年後，目前也不再屬壯年階段，面對企業交棒、傳承的問題。本研究目的即在於凸顯世代議題，針對台灣的企業如何在跨界空間中經歷不同世代，對其持續生存的策略與方式進行較深入的瞭解。主要研究問題為：什麼因素是影響珠三角地區傳統產業年輕的第二世代台商，在面對企業結構轉型壓力下，仍願意投入家族企業？又他們在跨界空間中，如何運用資源，以維繫企業在跨界空間中持續發展？

結果指出，第一、台商第二代跨界進入珠三角地區工作，除個人職涯考量外，更重要地是回應第一代台商對家庭企業延續的期待。第二、在珠三角地區傳統製造業家族二代接班，已成為廣布各個行業，且為具有組織性的，呈現為一個世代的現象。第三、傳統企業在遷移地的世代延續，不僅取決於台商二代個人的階級資源特質而已，更是仰賴族群性資源的集體運用。尤其，經由「台青會」扮演制度性力量媒介的族群網絡與資源，是跨界企業第二代在珠三角地區可以延續企業生存與發展的關鍵。

* 本文第一作者主責全文的撰寫與田野訪談工作，第二作者參與田野全程的執行及統籌訪談資料文字稿處理工作，初稿以「跨界流動、世代與家庭企業變遷：以珠三角地區台商爲例」爲題，發表於第一屆發展年會（台北：國立政治大學中國大陸研究中心、國立政治大學國家發展研究所主辦，2009 年 11 月 28-29 日），頁 1~26。作者衷心感謝每位田野受訪者慷慨接受訪問，也謝謝研討會上汪宏倫的評論，及諸多與會者提供的建議。本刊兩位匿名審查人提供的寶貴修正意見，在此致上深深謝忱。資料來源主要爲國科會補助之專題研究計畫（NSC 98-2410-H-032-060-MY2），在此一併致謝。

關鍵詞：族群企業、台商、世代、家庭企業

*　*　*

壹、導　論

台商投資中國大陸，從 1980 年代末期起，至今已逾 20 年，其影響的範圍橫跨經濟、政治及社會等層面，所以晚近國內開始有針對台商研究（Taishang studies）爲專題的研討會，及回顧過去台商長期投資的發展經驗，例如 2008 年由國立中興大學舉辦的跨科際性「台商工作坊」，或是，2009 年由國立政治大學等單位共同舉辦的「台商投資大陸 20 年：經驗、發展與前瞻」研討會。研究者一般都將台商到中國大陸，區分爲幾個不同階段觀察。①據王振寰研究的分期，第一波台商到中國大陸投資，爲 1980 年代到 1992 年。他歸納這段時期台商具有三個特色：1.主要集中在東南沿海省分；2.主要產業以資本小，技術層次不高的勞力密集產業爲主；3.大部分廠商從台灣進口原料設備，利用大陸廉價勞工從事加工出口。②

雖然首波前往大陸華南遷移的產業，在 60 及 70 年代台灣經濟發展過程中曾扮演舉足輕重的角色，③但 80 年代末期起，台灣本地勞動成本節節上升，勞動力嚴重短缺，台幣的大幅升值，及美國保護主義等，④使得這群多屬中小型企業，因資本小、勞力密集、技術層次不高等因素，在認定爲是台灣的夕陽工業下，只好紛紛透過遷廠海外的方式，以尋找事業持續經營的第二個春天。

不過，經歷 20 年後，這些當初遷移華南的勞力密集型產業，又再度面臨持續經營的危機。透過傳媒報導，在全球金融海嘯推波助瀾影響下，過去幾年來華南地區台商工廠關廠現象時有所聞，光是珠三角地區，就有近千家台資廠出現倒閉、關廠現象。⑤

然而華南珠三角台商面對經營上的困境，並不是始於晚近席捲全球的經濟不景氣，其實中國內部因素也扮演重要因素。耿曙在「珠三角逃亡潮？全球鑲嵌、土地資源與珠三角台商的策略選擇」一文，即指出中國晚近經濟的快速發展，造成了沿海與

註①　王振寰，「跨國界區域經濟形成的統理機制：以台灣資本外移南中國爲例」，**台灣社會研究季刊**，第 27 期（1997 年 9 月），頁 1~36；耿曙，「資訊人抑或台灣人？大上海地區高科技台商的國家認同」，**國政研究報告**，2002 年 5 月 28 日，http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/IA/091/IA-R-091-061.htm。

註②　王振寰，「跨國界區域經濟形成的統理機制：以台灣資本外移南中國爲例」，頁 9。

註③　Susan Greenhalgh, “Families and Networks in Taiwan’s Economic Development,” in Edwin A.Winckler and Susan Greenhalgh eds., *Contending Approaches to the Political Economy of Taiwan*（New York: M. E. Sharpe, 1988）, pp. 224~245.

註④　Wolfram Wallraf, “Wirtschaftliche Integration in Asiatisch-pazifischen Raum, ” *ASIEN*, No. 59（1996）, pp. 7~33.

註⑤　康彰榮，「失業劇增，東莞台幹成台流」，**工商時報**，2008 年 12 月 12 日，第 A9 版。

內陸發展出現極端不均衡，貧富差距不斷拉大的現象。⑥爲了縮減東西發展差距的拉大，讓大西部也可以藉由外資的力量逐步開發，以及對農民工提供更周全的勞動條件，保護在沿海工作的大量勞工，所以中國政府於 2007 及 2008 年先後宣布實施《加工貿易限制類目錄》及《勞動合同法》。

新法的實施確實對廣東珠三角地區從事製造業爲主的台商，帶來不小衝擊，導致台商資金週轉不易及勞動成本遽增，並造成部分台商不堪虧損而出現倒閉關廠的危機。⑦而且，據研究者在珠三角地區幾位從事製造業的台商訪談指出，他們認爲國際性的因素，如 2007 年間國際原物料的節節上漲，及人民幣對美金匯率在短期內從 1 美元兌換 8 元人民幣，到跌破 7 元匯率的快速升值，更是造成以加工出口製造爲主的台商，成本不斷上升的重要因素。⑧

甚至，許多大陸本地廠商的崛起，以競價方式，提供外國買主更低的價格，搶走許多傳統產業台商的訂單，讓台商的生存更形困難。也因此，在《勞動合同法》尚未施行，2007 年在東莞及深圳即有不少台商宣布關廠，停止營運的現象。而 2008 年全球的經濟不景氣，更使得廣東珠三角從事製造業的台商面臨嚴峻的經營挑戰。

廣東珠三角經營環境的結構變遷，迫使從事傳統製造業台商需面臨經營轉型的問題。與此同時，早期將企業遷移珠三角地區的台商，當初多介於 30-50 歲青壯年紀，經過近 20 年後，目前也不再屬壯年階段，面對企業交棒、傳承的問題。可以說，珠三角地區勞力密集型產業台商被迫再次經營轉型的壓力，一方面來自在當地傳統製造業面臨經營環境變遷的結構性因素，二方面則是企業主自身的年紀，因此凸顯台商世代議題的重要及急迫性。

然而在既有針對遷移中國大陸台商的研究中，不少的研究都聚焦在回答這群從台灣遷移往中國大陸經商、台籍工作者，甚至其下一代的認同、歸屬感問題。⑨這某種程

註⑥ 耿曙，「珠三角逃亡潮？全球鑲嵌、土地資源與珠三角台商的策略選擇」，發表於中國區域經濟發展與台商未來研討會（台北：國策研究院、台灣產經建言社主辦，2008 年 4 月 24 日），頁 12。

註⑦ 蔡昌言，「中國大陸勞動合同法對企業影響之研究：以廈門台商爲例」，**中國大陸研究**，第 52 卷第 4 期（2009 年 12 年），頁 57~94。

註⑧ 據研究者於 2008 年於深圳進行訪談的田野筆記整理。

註⑨ 如耿曙，「資訊人抑或台灣人？大上海地區高科技台商的國家認同」，前引文；方孝謙，「全球化衝擊下大陸台商的認同問題」，許光泰主編，**世貿組織與兩岸發展**（台北：國立政治大學國際關係研究中心，2003 年），頁 489~504；陳朝政，「台商在兩岸的流動與認同：經驗研究與政策分析」，東吳大學政治學系博士論文（2004 年），頁 1~299；Ping Lin, “Men in Double Marginality, Chinese Diaspora at Home,” presented for The Annual Conference of Taiwanese Sociological Association（Taipei: National Taiwan University, November 24-25, 2007）, pp. 1~22；曾于蓁，「拒絕融化的冰：做爲政治社會化機制的東莞台校」，發表於台商研究工作坊研討會（台中：國立中興大學，2008 年 11 月 22-23 日），頁 1~31；鄧建邦，「跨界流動下中國大陸台商的認同」，王宏仁、郭佩宜主編，**流轉跨界：台灣的跨國，跨國的台灣**（台北：中央研究院亞太研究中心，2009 年），頁 133~160；胡偉星，「大陸台商的政治認同的變遷：一項實證調查的初步報告」，發表於台商大陸投資 20 年：經驗、發展與前瞻研討會（台北：國立政治大學中國大陸研究中心主辦，2009 年 10 月 3-4 日），頁 1~14；耿曙、林瑞華，「階級抑或族群？台灣人當地融入狀況之比較」，發表於台商大陸投資 20 年：經驗、發展與前瞻研討會，頁 1~22。

度上反應大量人員遷移中國，造成對台灣社會內部國族問題的新挑戰，及台商認同議題對目前兩岸不確定的關係具高度政治性意含，所以吸引相當多的研究注意。因而，討論台商身分及國族認同，往往側重於回答「台商認同變化，對兩岸政治的衝擊」。⑩但如學者指出，聚焦在離散群體對母國（homeland）連結的討論上，可能強化起源（origins）及眞正歸屬感（true belonging）的絕對觀點，造成對其他群體內及群體間的區分議題的相對忽略。⑪所以強化對台商／台幹／台籍子女身分認同及國族的探討，也常常容易掩飾掉其他重要「區分」議題，導致在認同議題外的台商世代變遷討論，受到忽略。⑫本研究即希望凸顯在目前的台商／台幹研究中尚沒有受充分重視的世代概念，針對台灣的企業如何在跨界空間（transnational spaces）中經歷不同世代，對其持續生存的策略與方式進行較深入的瞭解。

貳、家庭企業與世代傳承

早期前往珠三角地區台商，由於以台灣中小企業形態爲主，在台灣的經濟發展脈絡下，他們在內部組織上多呈現爲家庭企業（family firms）的形態。⑬

在目前有關台灣中小企業的討論中，一個很重要的傳統，是將之視爲華人企業文化的一環，而且普遍認爲華人的企業文化與西方企業文化有明顯差異。⑭從這樣的觀點出發，華人企業文化，是一種以關係爲基礎的（guanxi-based）網絡，普遍強調親屬連帶（kinship ties）的重要性，不同於西方企業擁有較高的自主性，受到國家與法律制度

註⑩　陳朝政，「台商在兩岸的流動與認同」，**國政研究報告**，2002 年 10 月，http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/IA/091/IA-R-091-086.htm。

註⑪　Floya Anthias, "Evaluating Diaspora: Beyond Ethnicity?" *Sociology*, No. 32（1998）, pp. 557~580; Brenda Yeoh and Katie Willis, "Constructing Masculinities in Transnational Space. Singapore Men on the Regional Beat," in Peter Jackson et al. eds., *Transnational Spaces*（London: Routledge, 2004）, pp. 147~163.

註⑫　少數有關不同台商世代的討論中，耿曙（2002）的研究指出在深圳與東莞地區的珠三角地區台商，與大上海地區的台商，是前往中國大陸台商的兩個主要類型。前者往往被描述是以中小型、勞力密集的企業爲主，而後者則以資訊產業與高科技的中大型企業居多；這二者類型台商的主要差異，是一「小頭家世代」與「資訊人世代」的對比。然而，耿曙（2002）討論的「小頭家世代」與「資訊人世代」的對比，主要指在中國大陸不同地區（珠三角地區 vs.大上海地區）的不同台商產業形態群落（傳統製造業 vs. 高科技產業）的對照，而不是相同產業形態群落的不同世代。

註⑬　Susan Greenhalgh, "Families and Networks in Taiwan's Economic Development," pp. 224~245; Gwo-shyong Shien, *Boss Island: The Subcontracting Network and Micro-entrepreneurship in Taiwan's Development*（New York: P. Lang, 1992）.

註⑭　Edward Chen and Gary G. Hamilton, "Introduction: Business Groups and Economic Development," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks*（Berlin: Walter de Gruyter, 1996）, pp. 1~6; Ichiro Numazaki, "The Role of Personal Networks in the Making of Taiwan's Guanxiqiye（Related Enterprise）," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks*, pp.71~86; Cheng-shu Kao, "'Personal Trust' in the Large Business in Taiwan: A Traditional Foundation for Contemporary Economic Activities," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks*, pp.59~70; Siu-lun Wong, "Chinese Entrepreneurs and Business Trust," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks*, pp.13~26.

的強烈規範與影響。例如，Gary G. Hamilton 就指出，華人企業主要是經由建立在以家庭組織原則上的權力體系所組織而成。⑮所以，企業爲家庭所擁有、父權式的威權管理、傳承問題、缺乏專業經營、缺乏研發（R&D），皆是華人企業的常態。在這樣的企業特質下，公司內部的控制主要依附於父權體系，深受「孝」的觀念影響；公司對外的網絡則是仰賴基於「人情」的互惠關係進行運作。也就是說，晚近東亞地區華人商業與資本主義的發展，與儒家文化有很深的關連性。文化成爲解釋企業特質最重要的解釋項。然而，這樣的觀點由於具有本質化的取向，所以往往忽略企業世代變遷的問題。⑯

相對的，在企業與管理科學的文獻中，可以找到較多有關家庭企業的討論，而且它們也多指出傳承（succession）是探討家庭企業最核心的議題之一。⑰以管理學科的角度出發，重點多偏向從企業組織角度，討論家庭企業成功傳承的要素，如探討下一代傳承者的人格特質，⑱家庭治理、企業擁有與經營（family, ownership and management）三面向的權力轉換過程模型，⑲以及家庭企業的生命循環歷程。⑳但這樣的觀點，雖肯認「傳承」對家庭企業延續的重要性，卻多少假定家庭企業傳承的發生，爲一組織運作自然的歷程，甚少懷疑家庭企業的傳承，也少有從行動者角度，針對第二世代爲何選擇進入家庭企業，進行解釋。

Raymond Sin-kwok Wong 對香港的家庭企業研究就指出，多數企業主皆認爲一個企業不可能由同一家族持續地世世代代相傳，而且也承認家庭企業普遍都面臨傳承問題。㉑ Edmund Terence Gomez 針對海外華裔族群的家庭企業研究也指出，家庭企業是

註⑮ Gary G. Hamilton, “Reciprocity and Control: The Organization of Chinese Family-owned Conglomerates,” in Gary G. Hamilton ed., *Commerce and Capitalism in Chinese Societies*（London: Routledge, 2006）, p. 225.

註⑯ Edmund Terence Gomez and Hsin-huang Michael Hsiao, *Chinese Business in Southeast Asia: Contesting Cultural Explanations, Researching Entrepreneurship*（Richmond, Surrey: Curzon, 2001）; Edmund Terence Gomez and Gregor Benton, “Introduction: De-essentializing Capitalism: Chinese Enterprise, Transnationalism and Identity,” in Edmund Terence Gomez and Hsin-huang Michael Hsiao eds., *Chinese Enterprise, Transnationalism and Identity*（London: RoutledgeCurzon, 2004）, pp. 1~19; Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” *East Asia*, No. 24（2007）, pp.153~172.

註⑰ Peter Leach, *The Stoy Hayward Guide to the Family Business*（London: Stoy Hayward, 1991）; Denise Kenyon-rouvinez and John L. Ward, *Family Business: Key Issues*（New York: Palgrave Macmillan, 2005）; Panikkos Zata Poutziouris et al., *Handbook of Research on Family Business*（Northampton, MA: Edward Elgarm, 2006）; Ernesto J. Poza, *Family Business*, 2nd ed.（Mason OH: Thomson South-western, 2007）; José C. Casillas et al., *International Entrepreneurship in Family Businesses*（Northampton, MA: Edward Elgar, 2007）.

註⑱ Ernesto J. Poza, *Family Business*, pp. 107~136.

註⑲ José C. Casillas et al., *op. cit*.

註⑳ Peter Leach, *op. cit.*; Kelin E. Gersick et al., *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business*（Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 1997）.

註㉑ Raymond Sin-kwok Wong, “Chinese Business Firms and Entrepreneurs in Hong Kong,” in Edmund Terence Gomez and Hsin-huang Michael Hsiao eds., *Chinese Enterprise, Transnationalism and Identity*（London: RoutledgeCurzon, 2004）, pp. 39~71.

否可以持續永久經營下去，並不是必然的。㉒ Gomez 認爲，要解釋（華人）族群家庭企業的存續，世代往往扮演關鍵性的因素。關於世代的概念，他援引 Karl Mannheim 的看法，把世代視爲是一「實存」(actuality)，當他們是分享共同社會經驗的而連結在一起，而不是指生物上年齡相仿的一群人。㉓而且，在共享經驗的同一世代中，並不必然意謂彼此擁有同質性的世代意識，當他們因爲回應社會現實而有不同做爲方式時，也可能發展出不同的世代單位（generational units）。依此看法，由於世代的變遷（generational change），家庭企業的不同世代回應家庭企業的不同方式，往往關鍵性地影響家庭企業的存續及發展的形態。在 Gomez 研究的在馬來西亞及英國的華人家庭企業中，他發現許多家庭企業，往往因爲第二代沒有意願投入，因而導致家庭企業的結束，或者因第二代納入更多的專業經理人，所以將家庭企業經營形態轉向專業經理的方式。㉔本文跟隨 Gomez 的看法，認爲世代變遷是影響家庭企業存續及發展的關鍵性因素，但進一步提問，究竟跨界進入家庭企業的第二代，會如何結合資源，以維繫企業在跨界空間中持續發展？

參、跨境遷移與企業發展（entrepreneurship）

在解釋台商企業到中國大陸的跨境遷移與發展，有學者從國際分工下全球商品鍊的網絡重組，以全球資本主義發展的角度，來解釋生產基地爲何外移，以及如何遷移的現象。㉕如鄭陸霖以台灣鞋業發展爲例，認爲台商生產基地往珠三角地區移動，是個包括國際買主，製造廠，中間貿易商，材料供應商等衆多廠商多元協調的過程。㉖而觀察台商在當地的發展，許多學者進一步指出，台商在中國大陸當地有明顯的群聚現象，背後的解釋因素，認爲主要是產業鍊的關係，台商以「母雞帶小雞」的方式集體遷入，並透過協力網絡的生產合作方式，以利企業在遷徙地社會的生存。㉗

除了從商品鍊或產業鍊，以較鉅視、著重產業網絡特殊性的角度，討論台商企業

註㉒ Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” p.156.

註㉓ Karl Mannheim, “The Problem of Generations,” in Paul Kecskemeti ed., *Essays on the Sociology of Knowledge*（New York: Oxford University Press, 1952）, pp. 276~322.

註㉔ Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” pp.153~172.

註㉕ Gary Gereffi and Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*（Westport: Greenwood Press, 1994）.

註㉖ 鄭陸霖，「一個半邊陲的浮現與隱藏：國際鞋類市場網路重組下的生產外移」，**台灣社會研究季刊**，第 35 期（1999 年），頁 1~46。

註㉗ 王信賢，「物以類聚：台灣 IT 產業大陸投資之群聚現象與理論辯析」，**中國大陸研究**，第 47 卷第 3 期（2004 年 9 月），頁 85~109；張家銘，**台商在蘇州—全球化及在地化的考察**（台北：桂冠，2006 年）；耿曙、林家煌，「登堂未入室：信任結構、協力網絡與台商產業群聚的模式」，**社會科學論叢**，第 1 卷第 3 期（2008 年 4 月），頁 91~126。

在大陸的發展外，也有學者從較微視、行動者互動的層次，發現台商到中國大陸後與地方政府官僚的關係，也是解釋台商企業在遷移地社會可以順利生存的重要因素。如 You-tien Hsing 指出，台商與中國地方官僚間所具有的特殊社會與文化聯繫（social and cultural linkages），使得台商享有地方官僚的差別化待遇，如彈性的詮釋及執行中央制定的法規，以及提供與台商諸如土地，原物料及市場管道的特殊機會與優惠。㉘而 Jien-min Wu 則指出，台商與地方官僚間的關係，雖明爲合作，但實質是從中國經濟轉型過程中制度信賴尚未完全建立的缺失中，各自尋求己利的假結盟關係。㉙ Hsing 與 Wu 的看法，雖有分別從文化及制度論角度切入的區別，但都指出行動者與地方官僚的互動關係，是解釋企業可以在遷移地生存的重要因素。

然而，中國大陸地方官僚與台商的互動，並非都維持固定不變的關係模式，㉚台商也不可能透過取得與地方官僚交好的關係，就認定可以確保企業在跨界中生存。顯然，對於台商企業如何能在遷移地社會可以較長期地生存，尤其是跨越世代地持續發展，還需要有進一步的理論觀點。

在跨境遷移的過程中，既有的學術研究探討族群少數在遷移社會中的企業發展或創業行爲，許多研究者都將之與族群企業（ethnic enterprise）或族群企業發展（ethnic entrepreneurship）概念連結在一起。㉛透過一群來自同樣族群背景或分享相同遷移經驗人所經營的事業，族群企業可以利用在遷移地社會中各種有關族群資源組合以進行企業的發展。㉜

而有哪些資源是族群少數發展企業可資運用的？Ivan Light and Carolyn Rosenstein 從企業發展的資源理論（resources theory of entrepreneurship），指出少數族群可以透過運用族群資源（ethnic resources）與階級資源（class resources）的方式，協助企業在遷移地社會的發展。㉝根據他們的看法，族群資源，指的是同一族群企業主所共享的社會

註㉘ You-tien Hsing, *Making Capitalism in China: The Taiwan Connection*（New York, Oxford: Oxford University Press, 1997）, p. 128.

註㉙ Jien-min Wu, "Strange Bed-fellows: Dynamics of Government-business Relations between Chinese Local Authorities and Taiwanese Investors," *Journal of Contemporary China*, Vol. 6, No. 15（July 1997）, pp. 319~346.

註㉚ 陳志柔，「中國地方治理與台商社會資本」，發表於台商研究工作坊研討會，頁 1~16。

註㉛ Ivan Light, *Ethnic Enterprise in America: Business and Welfare among Chinese, Japanese, and Blacks*（Berkeley: University of California Press, 1972）; Roger Waldinger et al., *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*（Newbury Park, Calif.: Sage Publications, 1990）; Thierry Volery, "Ethnic Entrepreneurship: A Theoretical Framework," in Léo-paul Dana ed., *Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship: A Co-evolutionary View on Resource Management*（Northampton, MA: Edward Elgar, 2007）, pp. 30~41.

註㉜ Robert Kloosterman and Jan Rath, *Immigrant Entrepreneurs: Venturing Abroad in the Age of Globalization*（Oxford: Berg, 2003）, p. 6; Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*（Bingley, UK: Emerald, 2008）, pp. 83~97.

註㉝ Ivan Light and Carolyn Rosenstein, *Race, Ethnicity, and Entrepreneurship in Urban America*（New York: Aldine de Gruyter, 1995）, pp. 22~26.

文化或人口的特徵，基於這些共同特徵企業主可以積極運用其至事業發展上，或間接地使其事業受惠。㉞階級資源，則指的是身爲布爾喬亞（bourgeoisies）所具有的相關文化與物質上的禀賦。㉟針對後者，Light and Steven J. Gold 在稍後的著作中，進一步指階級資源乃以「資本」的形式展現，包含金融資本、人力資本、文化資本與社會資本四種形式。㊱相對於「族群資源」只依附在相同族群內才有作用，「階級資源」則較具有普遍性，也因此具有可以在不同場域間轉換可能性。雖然分析上可區分出族群及階級兩種資源形態，但 Light and Rosenstein 認爲，企業主在運作上，可以獨立地使用其中一種，或是同時併用兩種資源。㊲

本文嘗試借用上述針對遷移地少數群族的企業發展資源理論觀點，來觀察珠三角地區台商企業的第二代如何結合資源，以維繫企業在跨界空間中的持續發展。研究的問題包括：什麼因素影響珠三角地區傳統產業年輕的第二世代台商，在面對企業結構轉型壓力下，仍願意投入家族企業？而進入的第二代台商又如何看待傳統台商產業，以及自己在家族企業中的定位？以及，他們在跨界空間中，如何透過族群與階級資源的運用，以維繫企業在跨界空間中持續發展？

肆、資料的來源與特徵

本研究的資料，主要來自於 2008 及 2009 年暑期，研究者於中國大陸珠三角地區所進行的兩階段田野觀察與訪談，研究地主要挑選在該區傳統製造業最密集的東莞與深圳兩城市。㊳這些透過早期台商從台灣遷移帶入的傳統產業，包括製鞋、紡織成衣、工藝品、電子裝配、五金加工、塑膠射出、紙漿紙及紙製品、皮革毛皮及其製品、家具及木竹製品業等。由於研究主要針對家庭企業在跨界空間中的世代變遷，所以對象選擇屬上述傳統廠業的家庭企業形態，尤其是企業中的第二代爲主要訪談對象。不過爲兼顧不同世代以及非家庭企業成員的觀點，研究訪談也納入部分第一代成員，以及同在台商家庭企業中工作，但屬非家族成員身分的台籍專業經理人員爲受訪對象。

針對上述三種對象：台商第二代、台商第一代及非家族專業經理人，㊴研究分別設

註㉞　*Ibid*., p. 25.

註㉟　*Ibid*., p. 26.

註㊱　Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, pp. 83~97.

註㊲　同註㉝。

註㊳　深圳與東莞台商協會分別成立於 1990 及 1993 年，屬於中國大陸台商協會較早成立的兩個組織。目前深圳台商協會擁有 2000 位會員數，東莞則有 3600 位；後者目前仍是中國大陸擁有最多會員數的台商組織。東莞台協會員人數參見：「東莞台協」，**全國台灣同胞投資企業協會**，2005 年 9 月 13 日，http://www.qgtql.cn/xhdt/gdtx/200509/t20050913_200396.htm；深圳台協會員人數參見：「深圳台商協會簡介」，**深圳台商協會**，2005 年 12 月 25 日，http://www.tmas.org/index.php?Model=new3& parentId =40&id=42。

註㊴　本文行文中會交替使用第二代台商，台商二代與二代台商概念，但皆指涉相同的對象，爲跨界進入珠三角地區傳統製造業台商家庭企業工作的子女。

計三種不同訪談大綱，但含括幾個共同的問題：如第二代遷移進入動機的考量、家庭企業在經營上第一代與第二代的差異性、家庭企業中的自我角色定位與角色衝突、對於台籍幹部與陸籍幹部的信任度、生活網絡的世代比較，及對傳統產業出路與家庭企業轉型的看法等。

研究主要透過滾雪球的抽樣策略尋找訪談對象，但爲避免成員背景過於相似，過程中，研究者也奠基在過去幾次台籍經理人員相關訪談所建立的網絡，考量性別、產業別、工作地等因素，尋找盡可能差異的受訪對象。訪談地點多選在受訪者的公司，或是由受訪者指定在工作地鄰近的咖啡廳進行。此外，在研究田野期間，研究者還多次參與台商第二代的聚會，以利用非訪談時間，就近觀察台商二代在遷移地的生活網絡情形。不過由於樣本數的限制，本研究並無法針對跨界空間中不同傳統產業類別的世代變遷，進行逐一的描述，及比較其差異性。

研究經由兩階段的研究訪談，共取得 40 位的受訪資料，其中部分受訪者曾進行二度訪談，以補充資料。在這些資料中，屬第二代台商的訪談有 30 份，第一代台商的訪談有 7 份，另 3 份爲非家族成員的台籍專業經理人訪談資料。

訪談的 30 位第二代台商受訪者中，女性有 9 位，男性 21 位，女性佔 30%。訪談時二代台商年紀介於 25 歲至 43 歲之間，其中年紀介於 25-29 歲，有 19 位，介於 30-34 歲有 7 位，介於 35-39 歲有 3 位，大於 40 歲有 1 位；年齡介於 25-34 歲間，佔 86.7%。此外，這群受訪者教育程度，高職者有 3 位，大專及大學教育成度有 25 位，碩士教育程度有 2 位，亦即，有高達九成受訪台商二代，具有大專以上的教育程度（參見表 1）。

表 1　二代台商受訪者基本資料之特徵

項　目	類別	樣本數	百分比（%）
性別	男性	21	70.0
	女性	9	30.0
年齡層	25-29	19	63.3
	30-34	7	23.3
	35-39	3	10.0
	40-43	1	3.4
教育程度	高中／高職	3	10.0
	大專／大學	25	83.3
	碩士	2	6.7
主要工作地／移居地	深圳	12	40.0
	東莞	18	60.0
（N=30）			100.0

資料來源：作者自行整理。

這些基本資料顯示，第一、台商第二代具有普遍年紀較輕。第二、相對於研究者長期接觸的「黑手變頭家」第一遷徙世代台商的印象，㊵他們也具有教育程度高的特色，且第二代接班群中的女性能見度，也大爲提高。

伍、二代台商的跨界做為世代現象

Mannheim 關於世代的討論中，㊶批評許多理論都嘗試直接透過尋找不同出身波期的關聯性（比如以 30 年爲一世代間隔），或是從不同的文化變遷波期，建立有關世代的理論。這樣的看法，Mannheim 認爲一方面可能陷入純粹自然的、量化的方式去表述世代觀念，二方面可能忽略了左右世代呈現背後的潛藏機制，並非來自生物性的因素。

二代台商的跨界，所謂「二代」的意含，首先也不在年齡同質性的意義上。從圖 1 台商第二世代跨界到中國大陸工作長駐的時間，可以觀察出，台商第二代遷徙進入中國大陸，分布的時間不一，但在受訪個案中，屬於晚近幾年才遷入的情形，人數則有明顯增加的趨勢。據一位 28 歲，家庭從事寵物玩具製造的二代台商的觀察：

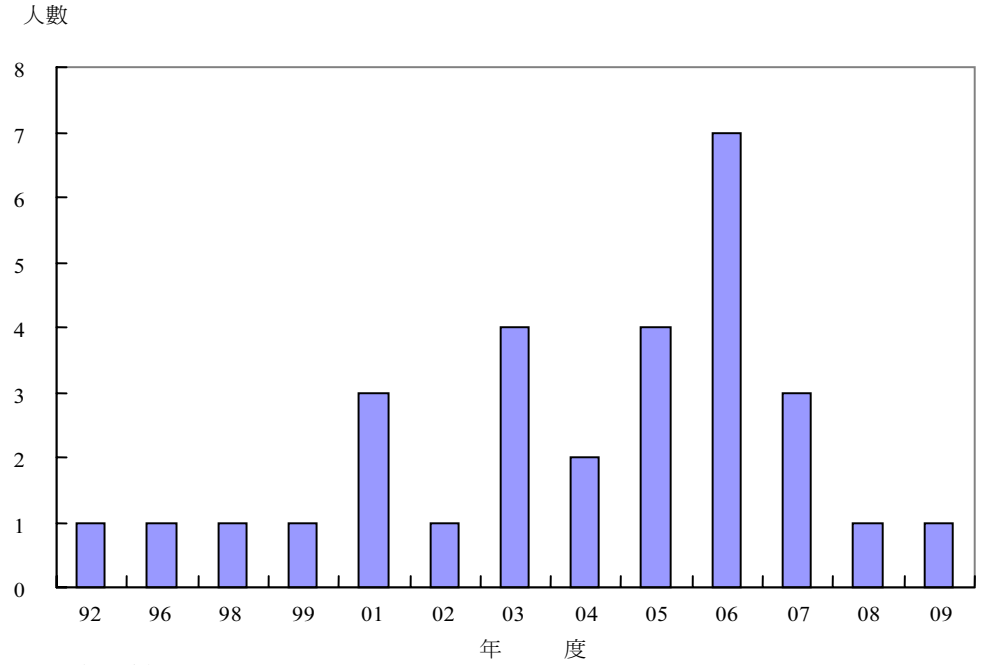
> 所謂的第二代，我覺得還分成兩個階段，一個是大概 96、97 那個時段進來的，現在已經 30 幾歲，或者甚至快 40 歲那一段，那些第二代比較早進來，他們的共通點通常是在台灣可能讀完大專，或甚至沒讀大學就直接過來接（班）了。但我這一段的話，就是跟我差不多年紀這一群，大部分現在都 30 出頭，或者還 20 幾歲，我們這一批的共通點就是有非常大的比例是國外留學回來的。(訪談編號 N19, 2009)

如果將圖 1 的資料以 2003 年（含）做爲分期點，2003 年及其以後遷移進入的 22 位台商第二世代中，除其中一位（37 歲）外，年紀都集中在 25-34 歲之間，教育程度皆在大專以上，且他們之中有絕多數（15 位）具有海外求學經驗，甚至當中還有 3 位於進入中國大陸長駐前，還曾分別在美國、日本、加拿大擁有當地工作經驗。相對的，在 2002 年及其以前，屬於較早進入中國大陸的第二世代，他們不僅年紀稍微偏長（29-43 歲），皆在台灣完成求學階段，且教育程度上也呈現較爲分歧的情形。隱約指向台商二代進入中國大陸具有不同的波峰期，且晚近的期間，有更多的年輕世代跨界投入這樣的行列中。

註㊵　謝國雄，「黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動」，**台灣社會研究季刊**，第 2 卷第 2 期（1989 年 6 月），頁 11~54。

註㊶　Karl Mannheim, “The Problem of Generations,” p. 310.

圖 1　受訪二代台商進入大陸的時間



資料來源：作者繪製。

但就台商「二代」作爲一群體的現象，更重要的是，深圳與東莞台商協會，皆於 2005 年於各自協會內另成立「青年工作聯誼委員會」(簡稱「台青會」)，提供年輕一代的台商青年，尤其是在該地區的企業第二代彼此相互認識、聯誼交流的機會。目前兩委員會各擁有約 150 位，及 300 多位的會員人數，㊷其中多數成員皆具有台商第二代的背景。研究者在深圳地區訪談接觸的多位台商二代，即是來自深圳台青會的成員。

此外，儘管研究訪談的個案數有限，但從個案資料中也呈現，年輕世代進入台商公司所從事的製造業，有分別來自紡織、工藝製品、電子、五金加工、塗料製品、鞋材、運動器材、汽車機械、家具製品、手袋、塑膠製品、食品等行業。亦即，研究中接觸的接班者，廣爲分布在一般熟悉中傳統產業的各個行業別中，而不是僅集中於某些特定的行業別。由此，也顯示出，在珠三角地區傳統製造業家族二代接班，已成爲廣布各個行業的，且爲具有組織性的，呈現爲一個世代的現象。

但爲什麼第二代要選擇進入家庭企業？Gomez 研究遷徙海外族群少數的家庭企業指出，族群少數第二世代，多認爲接班父母親的事業，尤其是中小企業，聯想的是一輩子的單調與辛苦，所以少有意願繼續承繼家庭企業。㊸雖然嚴格而言，目前在珠三角

註㊷　資料來自深圳台青會資深幹部，及東莞台青會會長的田野訪談。

註㊸　Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” p. 164.

地區所見的傳統產業，其公司規模都相較一般認定的中小企業規模要來得大，企業人數規模從數十位至一兩千人不等。但因爲都維持家族企業形態，且爲傳統產業，所以年輕的台商世代也都體認到，進入此行業必然如上一代辛苦。

但他們也承認，正是因爲家族企業的需要，所以才願意跨界進入珠三角地區工作。尤其，對第二代中，年輕且具有高學歷的女性而言，她們工作地的選擇，即便是落在中國大陸，也都表達珠三角地區，並非其首選的跨界工作地。如一位年紀才 27 歲，公司從事五金製品業，但已經掛有副總職銜的女性台商二代，就指出：

> 如果不是家族企業，沒有想過會來這邊工作，…我其實是有想過要來中國市場看看，但倒沒想過要在深圳。那如果有（選擇）可能的話，我會去上海。…因爲那邊台商也滿多的，也是國際化的一個城市。（訪談編號 A21, 2008）

包括幾位台商二代回到台灣，或是回原移居地（如美國、澳洲）時，跟朋友及同學講述在大陸的工作情形，許多台商二代的同儕圈，對其目前工作的評價，當下也經常以「很辛苦」，或是「薪水比較高，但來到這邊比較辛苦」等方式回應，並不認爲來到珠三角地區任職，是一份非常值得令人稱羨的工作。

從 Mannheim 的觀點出發，世代不僅只是在特定歷史時間與社會地域的共存現象，若世代做爲一實存，同時也應包含進一步的連結，使得世代在特定歷史時間與社會地域上，可以擁有共同命運的參與（participation in the common destiny）。㊹

對第一代台商而言，他們的跨界，面對的是自身的事業是否可以在一個不熟習的遷移地進行再一次的創業。所以第一代台商除了謝國雄描述的做爲「小頭家」保有「拼闖鑽學」的工作倫理外，㊺也如一位 1989 年進入，從事銘版製造的洪總，形容第一代台商是「敢到一個還摸不清楚環境打拼，具有拓荒精神」的一群人。而另一位 1993 年進入創業，47 歲，從事食品製造及貿易李總則觀察，「早期的台商來到這裡每天都工作到晚上半夜，所有事情都是自己親力親爲」，「他們雖然沒有擁有很高的學歷，但苦幹實幹…就好像一隻台灣牛」。包括諸如「以廠爲家」、「埋頭苦幹」、「幾乎沒有假日式的長時間工作」，都是第二代形容第一代台商初期來到大陸的工作精神。可以說，從第二代的角度，第一代台商在經營企業的態度上，幾乎是「把事業看成是他們自己的生命」，把企業的發展，視同爲自己個人生命發展。

所以從事傳統製造業，尤其是以家庭企業方式經營，確實如 Gomez 觀察族群少數面對接班的情形，不管是第一代或第二代都認爲經營家庭事業是極其辛苦的。㊻田野研究中接觸許多從事製造業台商的第一代，也不全然都要求子女學業結束後進入自己的

註㊹　Karl Mannheim, “The Problem of Generations,” p. 303.

註㊺　謝國雄，**純勞動：台灣勞動體制諸論**（台北：中央研究院，1997 年）。

註㊻　Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” pp. 153~172.

企業工作。然而對選擇跨界進入珠三角地區的第二代台商而言，他們認爲進入家庭事業，首先回應的是台商第一代對家庭企業延續的期待，以及第二代本身也認爲家庭企業不應就此中斷；儘管從事傳統產業工作辛苦，仍願意跨界投入。因此，台商第二代與第一代跨界的一個根本差異，在於第一代的跨界主要在於尋求事業的第二春，爲的是自身企業及個人的創業可以持續發展，但第二代台商的跨界，其中一個很重要的動機，卻是爲了延續家庭企業的運作。

正如，Denise Kenyon-rouvinez and John L. Ward 指出，「傳承」是所有家庭事業的最後測試。如果測試失敗了，企業主或是事業經營者一生的努力，即可能毀於一旦。㊼

陸、跨界空間中的資源運用

如果第二代台商的跨界，主要目的之一乃爲了延續家庭企業的持續運作，他們又如何能夠在一個不是自己原生社會的遷移地，承繼企業持續發展？Robert Kloosterman and Jan Rath 指出，族群少數在遷移地可以發展企業，主要是混合各種不同資源運用的結果。㊽這些資源，根據 Light and Rosenstein 及 Light and Gold 等的看法，主要可區分爲「族群資源」及「階級資源」兩種形態。㊾以下進一步透過從第二代台商如何運用這兩種資源，藉以觀察他們在跨界空間中發展企業的特殊性。

一、族群資源

Light and Gold 認爲，族群資源是整個群體表徵的組合，屬於同一族群的成員，可以將族群表徵運用到經濟生活中，或因這些表徵而取得經濟上的獲益。㊿而正因爲這些表徵是爲族群性的，所以族群資源的的重點在於特徵化整個群體，而不是其中個別的成員。如果某項資源，只有特定成員才能擁有，其他同族群成員無法分享，這樣的資源就不是族群性的。51

從早期第一代台商企業組織的方式，及與當地的互動，可以觀察出第一代經營企業相對仰賴族群資源的重要性。第一、早期從事製造業的台商到大陸，不只將台灣的資金，工廠生產方式，直接移植到當地，同時爲了工廠的管理與經營，也將大量的台籍員工一併帶入。雖然此過程中，台商工廠因應外在環境變化，或多或少調整台籍幹部的聘僱人數，但公司中擁有台籍經理人員做爲企業核心幹部，仍是第一代經營台商

註㊼ Denise Kenyon-rouvinez and John L. Ward, *Family Business: Key Issues*, p. 59.

註㊽ Robert Kloosterman and Jan Rath, *Immigrant Entrepreneurs: Venturing Abroad in the Age of Globalization*, p. 6.

註㊾ Ivan Light and Carolyn Rosenstein, *Race, Ethnicity, and Entrepreneurship in Urban America*, pp. 22~26; Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, pp. 83~97.

註㊿ Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, pp. 83~97.

註51 Ivan Light and Carolyn Rosenstein, *Race, Ethnicity, and Entrepreneurship in Urban America*, p. 22.

工廠的一項重要特徵。㊷

第二、許多研究都指出，台商進入大陸後，尤其在珠三角地區，與當地社會仍有相當的隔閡存在，不管日常生活，或居住選擇等，都僅與當地進行相當有限層面的社會互動。㊸台商生活圈中的對象，仍是以內部族群成員爲主。

在進入珠三角地區的過程中，屬較早階段跨界進入家庭企業工作的台商二代，因爲早期珠三角地區製造業還沒有面臨結構轉型的衝擊，而第一代台商年紀也尚輕，沒有即刻接班的壓力，所以不管是在公司內部組織中，或是對外的代表，他們都比較近似台籍幹部，二代台商的身分是隱而不顯的。在研究者早期田野接觸過程中，也少有出現「二代台商」的名詞。

其中一個重要的轉變是 2005 年於珠三角地區的東莞與深圳，分別在既有的台商協會組織中，另設功能委員會，成立台商青年工作聯誼會。雖然「台青會」名義上，開放給所有在會員區內工作的台灣青年加入，但實質運作上，參與成員仍是以台商的第二代爲主。在台商協會中成立「台青會」，第一代台商一方面固然是著眼於企業接班，提供個別的台商第二代企業傳承經驗。但另一方面，則是如一位深圳台商協會的資深核心幹部，當初也是倡議台青會組織的第一代台商指出，「除了以年輕接班的…來成立這個台青會，台青會還有一個歷史任務就是配對」。

顯然從第一代台商的角度，他們還希望「台青會」的成立，能夠幫助居於適婚年齡的台商第二代，尋覓到同族群的婚配對象。而這背後對應的是，隨著中國大陸經濟快速發展，從台灣前往大陸工作人數有逐漸增加，且擴及到不同社會階層及年齡群體的趨勢。㊹台商與中國大陸女子的關係，也再不限定於傳統的「包二奶」刻板印象，晚近有更多的年輕台籍工作者前往大陸，因此使得與大陸居民通婚現象日益頻繁。㊺但許多台商從家庭企業運作的考量出發，還是傾向企業交棒給同一族群，如同 Light and Rosenstein 指出在族群企業中，族群資源發生作用，其中很重要的一項，即包括企業的薪傳（entrepreneurial heritage）。㊻這些企業主希望企業的經營及管理權，仍是在同一

註㊷　鄧建邦，「彈性下的限制：理解中國台幹的跨界工作流動與生活安排」，**研究台灣**，第 3 期（2007 年 12 月），頁 1~36。

註㊸　林平，「從居住空間看台灣人對當地的認同」，**台灣政治學刊**，第 13 卷第 2 期（2008 年 12 月），頁 57~111；Jian-bang Deng, "The End of National Belonging? Future Scenarios of National Belonging from Migration Experiences of Taiwanese Businessmen in Shenzhen," *Journal of Futures Studies*, Vol. 13, No. 2 (November 2008), pp. 13~30; 耿曙、林瑞華，「階級抑或族群？台灣人當地融入狀況之比較」，頁 1~22。

註㊹　Ming-chang Tsai and Chin-fen Chang, "China-bound for Jobs? The Influences of Social Connections and Ethnic Politics in Taiwan," *The China Quarterly* (forthcoming); Yen-fen Tseng, "Taiwanese Middle Classes in Shanghai: Migration Patterns of Skilled Taiwanese to China," presented for The International Symposium on Comparing Middle Classes in Ethnic Chinese Societies in Modern Asia-Pacific (Taipei: Academia Sinica, June 13-14, 2008), pp.1~35.

註㊺　鄧建邦，「中國配偶之台幹家庭的遷徙行爲與身分安排」，發表於台商研究工作坊研討會，頁 1~29。

註㊻　Ivan Light and Carolyn Rosenstein, *Race, Ethnicity, and Entrepreneurship in Urban America*, p. 22.

族群間進行傳承。而據田野的觀察及接觸，深圳台青會從 2005 年成立至今，已促成 14 位（7 對）原不相識的台商第二代，進行內部成員的通婚，即可窺探出台青會雖小，但確實發揮出組織性的交友聯誼強大力量。尤其，目前台籍女性工作者大陸雖然能見度大幅提高，㊼但是許多處於適婚年齡台籍女性工作者，受訪時往往表達相較台籍男性，更不易在移居當地尋覓到合適的婚配對象。加入台青會，恰巧可以提供這群台籍女性的同族群異性對象接觸機會。

同時，族群企業二代間的交往或通婚，其實也反應了衆多台商企業在大陸慣用的生存模式，透過屬於同族群企業彼此間的協力生產模式，㊽打造台商企業在遷移地競爭生存的利基。在台商的生意網絡中，儘管多數都有本地商的客戶，但屬於同族群的企業，仍是台商生意上最重要的合作夥伴。經由二代間彼此交往或通婚後，族群企業間的合作關係與生意網絡，不僅可以持續維繫，甚至還得以進一步的強化。例如研究期間訪談的東莞台青會一位核心成員，與其論及婚嫁的台青會女友，除各自既有的企業體外，還共創一產品檢測公司，專門以該地區台商爲生意主要服務對象。

當然，對第二代台商而言，「台青會」扮演的功能，並不只是純粹婚友聯誼性質而已，如一位女性的台青成員指出，加入「台青會」的主要目的是：

> 可以分享我們平常在工廠遇到的問題，或是尋求生活幫助。…因爲這一兩年，這邊的工作環境越來越不好，所以大家會特別想說，如果這家工廠有問題，會想幫忙它，讓它能夠在這邊繼續生存。不要因爲最近這一兩波的經濟比較蕭條就面臨需要關廠…。（訪談編號 A21, 2008）

換句話說，藉由「台青會」的成立，可以提供一個正當化的意識形態，基於同族群的連帶感（ethnic solidarity），去協助同族群的企業在異地生存。㊾例如，深圳台青會就明確於委員會章程指出，其作爲一職能委員會任務在於「團結、聯絡在深（圳）投資、工作的青年台商及台幹，關愛他們的工作生活、維護他們的合法權益」。㊿在實際的運作上，台青會社團成員除定期舉辦有各式各樣的在地組織性活動，如自行籌組的高爾夫球、壘球、慢速壘球、保齡球、籃球隊、自行車隊，及舉辦成員生日 party、歌友會及跨省旅行等活動，也提供企業管理培訓工作，並且組織台青成員積極參與當地各類公益事業，發揮組織性的影響力。此外，較特殊的是，如深圳台青會還對內開設讀書會，成立了定期性的…

註㊼ Yen-fen Tseng, “Taiwanese Middle Classes in Shanghai: Migration Patterns of Skilled Taiwanese to China,” pp.1~35; 鄧建邦，「性別、專業流動與生活劃界：女性台籍幹部在大上海與廣東」，發表於台灣社會學年會：解嚴 20 年台灣社會的整合與分歧（台北：中央研究院主辦，2008 年 12 月 13-14 日），頁 1~25。

註㊽ 張家銘，前引書。

註㊾ Ivan Light and Carolyn Rosenstein, *Race, Ethnicity, and Entrepreneurship in Urban America*, p. 24.

註㊿ 深圳台青會諮詢小組定期活動請參考：「青年聯誼委員會介紹」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/read-htm-tid-8.html。

> study group，就是諮詢小組，…是我們第二代聚集在一起，我們有嚴格的審核，誰適合進來這一個 group。因爲我們講的東西是非常 sensitive 的，off-the-record 的，包括怎麼面對大陸的這些政策，避稅問題與員工罷工等…也就是因爲這樣很特別的一個討論內容，所以沒有公開來，但現在已經演化成功能性很強的一個聚會。(訪談編號 N19, 2009)

相對於許多台商協會在實際運作上，受限於制度環境，組織效能有限，⑪台青會雖然也深受此侷限，但成員則試圖透過諮詢小組設立，突破僅只是聯誼性功能的定位。所以，他們經由針對內部成員專屬的討論講座會議，如晚近曾舉辦的：內資、獨資與三來一補 (2008 年 5 月)，基本工資與工資結構 (2008 年 6 月)，如何挑選及轉移第二生產基地討論分享 (2008 年 7 月及 8 月)，大陸的增值稅 (2008 年 10 月)，工廠經營員工保險的選擇與應用 (2008 年 11 月)，大陸的海關關務 (2008 年 12 月)，MIS 與工廠管理應用 (2009 年 5 月) 等，一方面補強年輕二代對大陸經營企業知識的不足，二方面也強化二代在遷移地接班的生存力。⑫

尤其，在華南珠三角地區，地方政府運作仍是普遍缺乏制度性的信賴，企業常需要與經營關係，以因應地方政府對政策的彈性解釋與執行 (比如 2008 年實施的《勞動合同法》等)。所以，台青會便成爲一個資訊分享，及匯聚年輕一代因應地方政府政策變革的族群內部溝通網絡。正是如此，他們在非聚會期間，也架設社群間的聯誼網站，提供各式各樣的會員常態性資訊，作爲對外聯繫其他移居大陸台灣人社群及招收新會員的重要管道。⑬

可見，就族群資源的使用上，「台青會」確實扮演著一個「制度性」的中介角色，使得台商第二代在遷移地不管就生活圈、人際的接觸，或是工作或生意網絡的拓展，都可以透過該組織的運作，分享及運用族群集體資源，而非以個人的、單打獨鬥方式在珠三角地區生存。⑭

二、階級資源

據 Light and Gold 的界定，階級資源指的是身爲「布爾喬亞」所具有運用在職業上的重要文化與物質禀賦。⑮相對於族群資源，階級資源作用範圍具有普遍性，缺乏明確的族群性表徵。按照 Light and Gold 的看法，族群企業擁有的階級資源，除了古典形式

註⑪　耿曙、林瑞華，「制度環境與協會效能：大陸台商協會的個案研究」，**台灣政治學刊**，第 11 卷第 2 期 (2007 年 12 月)，頁 93~171。

註⑫　深圳台青會諮詢小組定期舉辦之活動，請參考「諮詢小組」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/thread-htm-fid-70.html。

註⑬　參見「聯盟論壇」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/index.php?；「工作方面的疑難雜症」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/index.php?。

註⑭　有關這部分的討論，作者受惠於審查人之一的意見，在此感謝其寶貴看法。

註⑮　Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, p. 84.

以財富爲特徵的金融資本外，他們認爲應該還包括人力資本、文化資本及社會資本三個面向。⑯

就金融資本而言，雖然第二代台商發展企業，並不是透過第一代台商提供大量金錢財富去進行創業，但不可否認的是，絕多數的台商二代進入遷移地的家庭企業，都不是從生產線員工開始做起，而是懷著企業主家庭成員的光芒進入。如同一位 28 歲，在台灣唸完文學學位後，到英國唸完一年期的語言學校，於 2008 年初進入東莞的家庭事業，從事供應製鞋相關的紡織輔料製造的二代台商指出，「最大的好處，就是你來這邊，不用從最基層幹起；就算從最基層幹起，可能很快就可以爬到某個職位」。

此外，這樣的位置也賦予他們全然不同的經歷，如屬上述同一企業中的二代，28 歲，女性，於 2003 年結束大學學業，英國短期留學後，即受第一代召喚進入家庭企業工作，就指出：

> 我自己覺得在這邊工作有一個好處，因爲在台灣工作你接觸的都是同年齡層，那想法觀念並不會給你太大的改變。但在這邊，如果你是當採購的，接觸的都是副理級以上，或是四、五十歲以上的，他們能給你的東西就眞的差很多。…我覺得歷練會比別人多很多。(訪談編號 A11, 2008)

所以，二代台商雖認爲從事製造業不易，多數所學也非相關製造業的專長，但是擁有承繼家庭事業的權力，讓他們相較一般台籍工作者，在企業中佔有不同的層級位置。而且，儘管產業屬性上被定位爲傳統製造業，台商第二代藉由家庭企業資源的提供，可以迅速地接觸企業主所有的商業網絡對象，這也是他們可以跨越台籍工作者身分，以接近企業主的角度來思考公司的經營發展。當然，台商第二代透過家庭事業中的企業主及長者，取得豐富的人脈、社會關係及經營網絡，這部分的資源已不再屬於物質取向的資本，而是如 Light and Gold 所指稱的社會資本面向。⑰透過第一代的社會網絡中的強連帶與弱連帶關係的延伸，擴充第二代在遷移地經營企業的社會連結。

而在人力資本的面向上，尤其是晚近一波進入珠三角傳統產業的二代台商，他們普遍具有在海外求學的經驗，擁有英語溝通的能力，甚至是海外的工作經歷。這些都幫助第一代台商，補足傳統產業最缺乏人力資源的部分。所以他們進入公司後，往往首先接下的就是負責公司對海外拓展業務的工作。如一位 29 歲，在美國取得 MBA 的碩士學位，談到進入東莞從事家具與燈具製造的家庭企業，如何協助公司的轉型：

> 其實我回來做的，我都是等於是業務部底下一個國際貿易部，那這個國際貿易部他就等於是一個貿易公司，那我們不經過任何人，直接打美國市場，直接自己創立品牌，直接做零售店。…不用經過任何中介、代理商這些，這樣你的利潤就可以提高，訂單也可以穩定。(訪談編號 N46, 2009)

註⑯ Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, pp. 83~97.

註⑰ Ivan Light and Steven J. Gold, *Ethnic Economies*, pp. 94~95.

而另一位 31 歲，公司從事鞋類五金飾品製造的第二代台商也指出，

> 來到這裡之後，第一個的改變是，我可以做直接貿易，我有這個語言背景，有這些關係、新的觀念，所以有辦法直接跟歐洲的鞋廠做貿易。我做 Walmart 的鞋子，做 Payless 的鞋子，是低單價的鞋子，由他們（貿易商）去賣給美國的公司。那我現在看到的是，可以直接跟歐洲當地很多的廠商，不一定是舉世聞名的牌子，可是因爲他們那他有很多 local 的牌子，可以跟他們合作，直接提供他們需要的東西，兩邊都有更大的利潤。（訪談編號 N06, 2009）

由於具有外語優勢的背景，以及相關的海外經驗，所以第二代可以擁有相較第一代更熟悉國外客戶的文化價值、知識與態度的文化資本。因此，當諸如家具、鞋業等傳統產業普遍在珠三角地區面臨經營危機時，第二代加入經營團隊，他們一方面改變既有的經營策略，增加公司對外國貿易的機會，直接面對國外客戶，或是諸如其他個案也提及的，取消過往一味地以低單價接單的方式，改以進行自我品牌的嘗試，增加公司產品的附加價值，同時也拓展公司對中國大陸內銷市場的機會，藉此協助家庭企業在遷徙地取得更多的生存機會。

Gomez 的研究指出，經營族群企業的第一代，並沒有特別希望子女繼續接班家族企業，除了辛苦外，另一個因素是他們期待第二代可以另闢生涯，成爲專業工作者（professionals）。[68]在珠三角地區的家庭企業中，具英語能力、擁有海外文憑的接班世代，不僅扮演台商第二代的角色，在人力資本及文化資本屬性上，他們其實更具有專業人才的面向。不同於早期第一代台商常見一個人身兼數職，將大大小小事情往自己身上扛，所有關於公司的重要事項，往往都端賴於企業主個人的決定，第二代台商在管理風格上，更強調專業化的經營，重視管理效率。也因此，他們在自我定位上，常常不是以企業家的二代自居，而更認定自己爲專業經理人的身分。

柒、結　論

以中小企業及家庭企業組織形態爲主所進行的產業發展，是台灣從 60 年代開始可以創造經濟奇蹟的重要主角。這些產業在台灣經濟發展的過程中，逐漸成爲傳統產業，並在 80 年代末期面臨的結構轉型危機中，集體遷移海外發展，但目前在中國大陸珠三角地區，又再次面臨企業轉型問題。

據耿曙的研究指出，珠三角地區勞力密集型的製造業台商，面對產業結構轉型壓力，可能尋求的策略爲關廠撤資、將企業的再次遷移到中國內地省分，或是往海外尋

註[68]　Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” pp.153~172.

找更便宜的生產基地等。[69]然而，上述策略對這些傳統產業的持續生存而言，最終還是得面對世代交替問題。研究發現，目前在珠三角地區，第二世代台商已廣爲分布在不同的傳統產業類別，並且在台商最集中的東莞與深圳地區，也都成立了台商青年會，藉以凝聚在遷移地的台商二代。世代變遷成爲影響這些傳統產業在跨境空間中尋求產業持續發展的重要因素。

然而正如許多研究家庭企業都指出，家庭企業普遍有傳承上的困難，第二世代的接班意願不高。[70]尤其在珠三角地區又多爲傳統產業性質的家庭企業，它們是第一代台商在遷移地所建立的族群企業。確實，晚近遷移進入珠三角地區的台商第二代，相較於第一代都普遍擁有較高的人力資本（如高學歷、外語能力及海外經驗）及文化資本（如嫻熟西方社會的溝通文化與管理方式），在個人職涯考量上，其實他們更有選擇成爲專業工作者的能力，並不需進入珠三角地區工作。但研究指出，他們選擇進入家庭企業工作，與回應第一代台商對家庭企業延續期待有很大的關係。而第二代台商也是運用具有階級資源特性的人力及文化資本，協助企業轉型。

不過，研究也發現，台商第二代在珠三角的遷移地發展企業，不僅運用階級資源，其實更是仰賴族群資源。除了日常性的聯誼外，包括尋求產業經營危機下的企業生存之道，針對地方政府相關企業政策法令推行的因應措施等，以「台青會」爲主所延伸的族群網絡，對台商二代企業經營扮演了關鍵性的角色。這使得台商二代在遷移地可以透過更制度性的，而非個人的方式，運用族群資源。此外，第二代往往也必須先依附及承繼第一代台商的人脈與經營網絡，才得以在珠三角地區的遷移地發展家庭企業。

而正如文章前述藉由 Hamilton 等討論指出，華人企業文化強調「關係」爲基底的網絡，以及親屬連帶的重要性，所以尋求第二代的投入，便成爲華人企業轉型及企業持續經營，一個重要且普遍的解答方式。[71]然而，珠三角地區家族企業的第二代接班，與台灣社會內部家族企業的二代接班，究竟有何差異？目前的研究多強調企業繼承人特質的重要性，如家族中的長男排序、高教育程度、海外學習經驗及個人才能等，[72]亦即強調企業接替者屬於階級資源上的人力與文化資本面向上的重要性。不過本研究發現，跨界到中國大陸投資的家族事業，特別是屬傳統製造業，結合族群網絡及運用族群資源，反倒是這些跨界企業第二代在遷移延續企業生存的重要策略。尤其，當企業

註[69] 耿曙，「珠三角逃亡潮？全球鑲嵌、土地資源與珠三角台商的策略選擇」，頁 12。

註[70] Raymond Sin-kwok Wong, “Chinese Business Firms and Entrepreneurs in Hong Kong,” pp. 39~71; Edmund Terence Gomez, “Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia,” pp. 153~172.

註[71] Gary G. Hamilton, “Reciprocity and Control: The Organization of Chinese Family-owned Conglomerates,” pp. 220~236.

註[72] 陳泰和，「台灣家族企業接班人選擇因素之研究：以交易成本、信賴機制、網絡關係之觀點探討」，國立台灣大學國際企業學研究所碩士論文（2001 年），頁 91~94；徐慶雲，「家族企業的繼承問題－國內家族企業繼承人的培育」，國立台灣大學商學研究所碩士論文（2002 年），頁 74~75。

在遷移地生存面臨普遍性的危機時，尋求族群資源的庇護，便成爲台商第二代在珠三角地區可以延續企業發展的主要方式。正如 Yen-fen Tseng 觀察在洛杉磯的華人企業指出，移民企業的發展，並非只是個別企業家的成就，也是移民族群的集體創作。⑬在珠三角地區傳統製造業的台商家庭企業，雖不能稱做移民企業（immigrant enterprises），但它們在遷移地的世代延續，也不僅取決於台商二代個人的階級資源特質而已，更是仰賴族群資源的集體運用。

而有關在台商第二代中，不同性別、年齡、工作經驗差異，究竟在族群資源與階級資源運用上有何不同，以及造成何種跨界生存選擇策略的殊異，有待後續的研究，進一步的討論。

*　　*　　*

（收件：99 年 4 月 26 日，修正：99 年 6 月 8 日，接受：99 年 8 月 9 日）

註⑬　Yen-fen Tseng, “Ethnic Resources as Form of Social Capital: A Study of Chinese Immigrant Entrepreneurship in Los Angeles,” *Taiwanese Sociological Review*, No. 1（December 1997）, pp.169~205.

Family Firms and Generational Change: Taiwanese Manufacturing Businesses in the Pearl River Delta

Jian-bang Deng

Associate Professor, Graduate Institute of Futures Studies
Tamkang University

Ming-ju Wei

Master, Graduate Institute of Futures Studies
Tamkang University

Abstract

Many Taiwanese manufacturing businesses faced developmental problems during the 1980s in Taiwan and began to move their investments to Southern China, especially in the Pearl River Delta area. This new pattern of investment is characterized by investors who are both small- and medium-sized manufacturers and family firms. However, after twenty years of development, these family businesses are now facing the problem of transformation again, particularly in terms of succession. This article aims to analyze generational change of Taiwanese manufacturing firms in the Pearl River Delta area.

Results show that (1) the younger Taiwanese generation tends to seek work in the Pearl River Delta not only for individual career reasons, but most importantly, as a positive response to founder's expectation of succession in the family business; (2) the succession of Taiwanese manufacturing firms happens to diverse industries in the Pearl River Delta and the successors have organized themselves in groups, such as Taiwanese youth associations – the succession of Taiwanese manufacturing firms in the Pearl River Delta has become a generational phenomenon; (3) the founder's children develop family firms in the Pearl River Delta using both class and ethnic resources –

successful transition from generation to generation of Taiwanese family firms in Southern China relies not only exclusively on individual achievement of the successors, but also deeply on their ethnic solidarity.

Keywords: ethnic enterprise; Taiwanese businessmen; generation; family firms

參 考 文 獻

「工作方面的疑難雜症」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/index.php?。

「青年聯誼委員會介紹」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/read-htm-tid-8.html。

「東莞台協」，**全國台灣同胞投資企業協會**，2005 年 9 月 13 日，http://www.qgtql.cn/xhdt/gdtx/200509/t20050913_200396.htm。

「深圳台商協會簡介」，**深圳台商協會**，2005 年 12 月 25 日，http://www.tmas.org/index.php?Model=new3&parentId=40&id=42。

「諮詢小組」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/thread-htm-fid-70.html。

「聯盟論壇」，**台商青年網**，檢索日期 2010 年 7 月 18 日，http://ytmas.uueasy.com/index.php?。

方孝謙，「全球化衝擊下大陸台商的認同問題」，許光泰主編，**世貿組織與兩岸發展**（台北：國立政治大學國際關係研究中心，2003 年），頁 489~504。

王信賢，「物以類聚：台灣 IT 產業大陸投資之群聚現象與理論辯析」，**中國大陸研究**，第 47 卷第 3 期（2004 年 9 月），頁 85~109。

王振寰，「跨國界區域經濟形成的統理機制：以台灣資本外移南中國爲例」，**台灣社會研究季刊**，第 27 期（1997 年 9 月），頁 1~36。

林平，「從居住空間看台灣人對當地的認同」，**台灣政治學刊**，第 13 卷第 2 期（2008 年 12 月），頁 57~111。

耿曙，「資訊人抑或台灣人？大上海地區高科技台商的國家認同」，**國政研究報告**，2002 年 5 月 28 日，http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/IA/091/IA-R-091-061.htm。

_____，「珠三角逃亡潮？全球鑲嵌、土地資源與珠三角台商的策略選擇」，發表於中國區域經濟發展與台商未來研討會（台北：國策研究院、台灣產經建言社主辦，2008 年 4 月 24 日）。

_____、林瑞華，「階級抑或族群？台灣人當地融入狀況之比較」，發表於台商大陸投資 20 年：經驗、發展與前瞻研討會（台北：國立政治大學中國大陸研究中心主辦，2009 年 10 月 3-4 日）。

_____、林瑞華，「制度環境與協會效能：大陸台商協會的個案研究」，**台灣政治學刊**，第 11 卷第 2 期（2007 年 12 月），頁 93~171。

_____、林家煌，「登堂未入室：信任結構、協力網絡與台商產業群聚的模式」，**社會科學論叢**，第 1 卷第 3 期（2008 年 4 月），頁 91~126。

徐慶雲，「家族企業的繼承問題－國內家族企業繼承人的培育」，國立台灣大學商學研究所碩士論文（2002 年）。

康彰榮，「失業劇增，東莞台幹成台流」，**工商時報**，2008 年 12 月 12 日，第 A9 版。

陳志柔，「中國地方治理與台商社會資本」，發表於台商研究工作坊研討會（台中：國立中興大學主辦，2008 年 11 月 22-23 日）。

陳朝政，「台商在兩岸的流動與認同：經驗研究與政策分析」，東吳大學政治學系博士論文（2004 年）。

_____，「台商在兩岸的流動與認同」，**國政研究報告**，2002 年 10 月，http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/IA/091/IA-R-091-086.htm。

陳泰和，「台灣家族企業接班人選擇因素之研究：以交易成本、信賴機制、網絡關係之觀點探討」，國立台灣大學國際企業學研究所碩士論文（2001 年）。

張家銘，**台商在蘇州－全球化及在地化的考察**（台北：桂冠，2006 年）。

曾于蓁，「拒絕融化的冰：做爲政治社會化機制的東莞台校」，發表於台商研究工作坊研討會（台中：國立中興大學主辦，2008 年 11 月 22-23 日）。

胡偉星，「大陸台商的政治認同的變遷：一項實證調查的初步報告」，發表於台商大陸投資 20 年：經驗、發展與前瞻研討會（台北：國立政治大學中國大陸研究中心主辦，2009 年 10 月 3-4 日）。

蔡昌言，「中國大陸勞動合同法對企業影響之研究：以廈門台商爲例」，**中國大陸研究**，第 52 卷第 4 期（2009 年 12 月），頁 57~94。

謝國雄，「黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動」，**台灣社會研究季刊**，第 2 卷第 2 期（1989 年 6 月），頁 11~54。

_____，**純勞動：台灣勞動體制諸論**（台北：中央研究院，1997 年）。

鄧建邦，「跨界流動下中國大陸台商的認同」，王宏仁、郭佩宜主編，**流轉跨界：台灣的跨國，跨國的台灣**（台北：中央研究院亞太研究中心，2009 年），頁 133~160。

_____，「彈性下的限制：理解中國台幹的跨界工作流動與生活安排」，**研究台灣**，第 3 期（2007 年 12 月），頁 1~ 36。

_____，「中國配偶之台幹家庭的遷徙行爲與身分安排」，發表於台商研究工作坊研討會（台中：國立中興大學主辦，2008 年 11 月 22-23 日）。

_____，「性別、專業流動與生活劃界：女性台籍幹部在大上海與廣東」，發表於台灣社會學年會：解嚴 20 年台灣社會的整合與分歧（台北：中央研究院主辦，2008 年 12 月 13-14 日）。

鄭陸霖，「一個半邊陲的浮現與隱藏：國際鞋類市場網路重組下的生產外移」，**台灣社會研究季刊**，第 35 期（1999 年），頁 1~ 46。

Anthias, Floya, “Evaluating Diaspora: Beyond Ethnicity? ” *Sociology*, No. 32（1998）, pp. 557~580.

Casillas, José C. et al., *International Entrepreneurship in Family Businesses*（Northampton, MA: Edward Elgar, 2007）.

Chen, Edward and Gary G. Hamilton, “Introduction: Business Groups and Economic Development,” in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks*（Berlin: Walter de Gruyter, 1996）, pp. 1~6.

Deng, Jian-bang, "The End of National Belonging? Future Scenarios of National Belonging from Migration Experiences of Taiwanese Businessmen in Shenzhen," *Journal of Futures Studies*, Vol. 13, No. 2 (November 2008), pp. 13~30.

Gereffi, Gary and Miguel Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism* (Westport: Greenwood Press, 1994).

Gersick, Kelin E. et al., *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business* (Boston, Mass: Harvard Business School Press, 1997).

Gomez, Edmund Terence, "Family Firms, Transnationalism and Generational Change: Chinese Enterprise in Britain and Malaysia," *East Asia*, No. 24 (2007), pp. 153~172.

_____ and Gregor Benton, "Introduction: De-essentializing Capitalism: Chinese Enterprise, Transnationalism and Identity," in Edmund Terence Gomez and Hsin-huang Michael Hsiao eds., *Chinese Enterprise, Transnationalism and Identity* (London: RoutledgeCurzon, 2004), pp. 1~19.

_____ and Hsin-huang Michael Hsiao, *Chinese Business in Southeast Asia: Contesting Cultural Explanations, Researching Entrepreneurship* (Richmond, Surrey: Curzon, 2001).

Greenhalgh, Susan, "Families and Networks in Taiwan's Economic Development," in Edwin A.Winckler and Susan Greenhalgh eds., *Contending Approaches to the Political Economy of Taiwan* (New York: M. E. Sharpe, 1988), pp. 224~245.

Hamilton, Gary G., "Reciprocity and Control: The Organization of Chinese Family-owned Conglomerates," in Gary G. Hamilton ed., *Commerce and Capitalism in Chinese Societies* (London: Routledge, 2006), pp. 220~236.

Hsing, You-tien, *Making Capitalism in China: The Taiwan Connection* (New York, Oxford: Oxford University Press, 1997), p. 128.

Kao, Cheng-shu, '"Personal Trust' in the Large Business in Taiwan: A Traditional Foundation for Contemporary Economic Activities," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks* (Berlin: Walter de Gruyter, 1996), pp. 59~70.

Kenyon-rouvinez, Denise and John L. Ward, *Family Business: Key Issues* (New York: Palgrave Macmillan, 2005).

Kloosterman, Robert and Jan Rath, *Immigrant Entrepreneurs: Venturing Abroad in the Age of Globalization* (Oxford: Berg, 2003).

Leach, Peter, *The Stoy Hayward Guide to the Family Business* (London: Stoy Hayward, 1991).

Light, Ivan, *Ethnic Enterprise in America: Business and Welfare among Chinese, Japanese, and Blacks* (Berkeley: University of California Press, 1972).

_____ and Steven J. Gold, *Ethnic Economies* (Bingley, UK: Emerald, 2008).

_____ and Carolyn Rosenstein, *Race, Ethnicity, and Entrepreneurship in Urban America*

(New York: Aldine de Gruyter, 1995).

Lin, Ping, "Men in Double Marginality, Chinese Diaspora at Home," presented for The Annual Conference of Taiwanese Sociological Association (Taipei: National Taiwan University, November 24-25, 2007).

Mannheim, Karl, "The Problem of Generations," in Paul Kecskemeti ed., *Essays on the Sociology of Knowledge* (New York: Oxford University Press, 1952), pp. 276~322.

Numazaki, Ichiro, "The Role of Personal Networks in the Making of Taiwan's Guanxiqiye (Related Enterprise)," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks* (Berlin: Walter de Gruyter, 1996), pp. 71~86.

Poza, Ernesto J., *Family Business*, 2nd ed. (Mason OH: Thomson South-western, 2007).

Poutziouris, Panikkos Zata et al., *Handbook of Research on Family Business* (Northampton, MA: Edward Elgarm, 2006).

Shien, Gwo-shyong, *Boss Island: The Subcontracting Network and Micro-entrepreneurship in Taiwan's Development* (New York: P. Lang, 1992).

Tsai, Ming-chang and Chin-fen Chang, "China-bound for Jobs? The Influences of Social Connections and Ethnic Politics in Taiwan," *The China Quarterly* (forthcoming).

Tseng, Yen-fen, "Ethnic Resources as Form of Social Capital: A Study of Chinese Immigrant Entrepreneurship in Los Angeles," *Taiwanese Sociological Review*, No. 1 (December 1997), pp. 169~205.

_____, "Taiwanese Middle Classes in Shanghai: Migration Patterns of Skilled Taiwanese to China," presented for The International Symposium on Comparing Middle Classes in Ethnic Chinese Societies in Modern Asia-Pacific (Taipei: Academia Sinica, June 13-14, 2008).

Volery, Thierry, "Ethnic Entrepreneurship: A Theoretical Framework," in Léo-paul Dana ed., *Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship: A Co-evolutionary View on Resource Management* (Northampton, MA: Edward Elgar, 2007), pp. 30~41.

Waldinger, Roger et al., *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies* (Newbury Park, Calif.: Sage Publications, 1990).

Wallraf, Wolfram, "Wirtschaftliche Integration in Asiatisch-pazifischen Raum, " *ASIEN*, No. 59 (1996), pp. 7~33.

Wong, Siu-lun, "Chinese Entrepreneurs and Business Trust," in Gary G. Hamilton ed., *Asian Business Networks* (Berlin: Walter de Gruyter, 1996), pp. 13~26.

Wong, Raymond Sin-kwok, "Chinese Business Firms and Entrepreneurs in Hong Kong," in Edmund Terence Gomez and Hsin-huang Michael Hsiao eds., *Chinese Enterprise, Transnationalism and Identity* (London: RoutledgeCurzon, 2004), pp. 39~71.

Wu, Jien-min, "Strange Bed-fellows: Dynamics of Government-business Relations between Chinese Local Authorities and Taiwanese Investors," *Journal of Contemporary China*,

Vol. 6, No. 15（July 1997）, pp. 319~346.

Yeoh, Brenda and Katie Willis, "Constructing Masculinities in Transnational Space. Singapore Men on the Regional Beat," in Peter Jackson et al. eds., *Transnational Spaces*（London: Routledge, 2004）, pp. 147~163.