

# 組織結構之特性及其對薪資的影響

## ——勞力市場分割理論的初步探討——

許嘉猷\*

### 一、前言：理論說明

自從Blau和Duncan（1967）二人，以複雜嚴謹的統計方法——路徑分析（path analysis）去探討父親職業與兒子教育及職業間的關係之後，多年內，社會階層的經驗研究，幾乎全都著眼於「地位取模型」（Status Attainment Model）的研究，探討影響個人社會經濟成就（socioeconomic achievement）的有關因素，例如個人的社會經濟背景、智力、教育程度和職業地位等等（Duncan, Featherman, and Duncan, 1972；Jencks et al., 1972, 1979；Sewell and Hauser, 1975；Featherman and Hauser, 1978），而路徑分析及更進步的方法，例如「對數線性模型」（log-linear model）也成為研究地位取得模型的最常用方法。

地位取得的研究，其理論的根源主要是來自新古典經濟學者和社會學者對經濟秩序的看法。新古典學派假定市場情形乃是一完全競爭市場，在此情形下，個人在社會經濟秩序中不相等的安置，乃是反映出在此市場下個人的不同特質。然而，也只有在此開放的，完全競爭的，同質的市場過程此一假定之下，個人的不同特質才會依據這些特質的不同社會價值給予不同的報酬。也唯有在此情形下，我們才可以忽略個人特質之外，那些可能影響個人職位取得的結構性

\* 中央研究院美國文化研究所副研究員

因素，例如市場特質（非完全競爭市場，雙重或多重勞力市場等），政府干預，階級控制的影響等等（Wright and Perrone, 1977 ; Horan, 1978 ; Tolbert, Horan and Beck, 1980 ; Baron and Bielby, 1980, 1984 a, 1984b）。而這些個人特質之外的結構性因素的可能影響，乃是被多數地位取得研究者所忽略。因此1970年代末期以來，不少學者相繼指出高低不等的地位結構本身對於個人職位取得的影響；而且他們也認為結構本身在邏輯上先於個人之地位取得（Burawoy, 1977）；同時，假使社會學重心乃在研究社會結構的話，高低不等的地位結構研究應是比個人地位取得的研究更為重要（Spilerman, 1977 ; Wright and Perrone, 1977 ; Burawoy, 1977 ; Beck et al., 1978 ; Snyder et al., 1978 ; Tolbert et al., 1980 ; Baron and Bielby, 1980, 1984a, 1984b）。這一派逐漸興起的理論，在社會階層的研究上，乃被稱為「新結構論」（new structuralism）（Baron and Bielby, 1980.）。

在影響個人成就的結構因素當中，最為新結構論者所強調的，乃是勞力市場分割理論（labor market segmentation theory）。勞力市場乃是指工人出售其勞動力以換取工資和其他報酬之會合處（Kalleberg and Sorenson, 1979）。勞力市場的研究可以幫助我們瞭解社會經濟結構特質如何影響雇主與工人間的關係，從而影響不平等的各種型態。在工業社會中，大多數人靠工作本身換取所得和其他報酬，因此，勞力市場過程（labor market processes）也就成為各種有價值事物之分配（例如所得，地位）的中樞機構（mechanism）。而勞力市場的結構與過程上的特質，也漸為研究社會階層的學者們所關心。其中，較為學者們所注意的理論有「雙重勞力市場」（dual labor market），「雙重經濟」（dual economy），和「內部勞力市場」（internal labor market）理論等等。（許嘉猷，1982）

這些理論，具有一共同的基本特質，即都是以「分割」（segmentation）的概念去分析勞力市場或經濟結構。所不同的是對「勞力市場分割」（labor market segmentation）的重心不一樣。有的重視產業部門的分割，有的重視公司內部與外部之間的分割，有的重視職業的分割等等。也因為如此，有關勞力市場分割對工作報酬所造成的差異之研究結果，也就不一致，而且引起學者們（Kaufman et al., 1981 ; Wallace and Kalleberg, 1981 ; Hodson and Kaufman, 1982）對新結構論之批評。因此，為澄清新結構論者，尤其

是勞力市場分割理論者彼此間的差異，不少新結構論者們（Burawoy, 1977；Rosenbaum, 1979；Hodson and Kaufman, 1982；Baron and Bielby, 1980, 1984 a, 1984 b）相繼指出：新結構論者應注意這些結構性因素如何在具體的社會結構裡（例如公司）表現出來；新結構論者和地位取得研究者雖各自強調結構因素和個人因素對個人職位取得的影響，但是二者都未說明此二類因素如何在具體的組織裡（例如公司）實際運行的情形，因此二者的解釋力也就降低。故對於此二類因素在具體組織裡的實際運作情形，乃成爲一急待研究的課題。Baron 和 Bielby（1980, 1984 a）乾脆更清楚地建議：對於社會不平等的結構有興趣的社會科學研究者，假如他們「把公司帶進來」（bringing the firms back in），即把組織結構與過程帶進勞力市場分割的經驗研究裡，將可得到無法計算的助益。

基於以上的討論和建議，本文乃嘗試以具體的組織——工廠爲分析的基本單元，設法找出其組織結構的基本特性，以及這些組織結構特性對工作報酬（薪資）的影響。

## 二、組織結構特性之分析

本文所用的資料來自作者本人與瞿海源先生合作的國科會研究計劃——「社會階層與勞力市場——紡織業與電子業之實證研究」。該計劃執行年度爲民國七十一年，共訪問了約六十家左右的紡織廠與電子廠。如前面理論部份所言，對於「勞力市場分割」之概念，所注重的不只是產業部門的分割，更應重視組織結構本身的特性及其對個人成就之影響。因此，作者乃就前述工廠的訪問資料中，就有關工廠的組織特性之變數，做因素分析，以便初步探討這些變數間之關係及其是否在共同測量某些組織結構特性。這些變數，共有十四個，分別是：

- (1) 產業型態：(A) 電子業；(B) 紡織業。
- (2) 創辦時間：（民國×年）
- (3) 關係企業：(A) 沒有；(B) 總公司；(C) 分公司（分廠）。
- (4) 員工人數（71年）。
- (5) 有無外資：(A) 沒有；(B) 有。

表一 工廠組織特性之相關係數表

	V <sub>1</sub>	V <sub>2</sub>	V <sub>3</sub>	V <sub>4</sub>	V <sub>5</sub>	V <sub>6</sub>	V <sub>7</sub>	V <sub>8</sub>	V <sub>9</sub>	V <sub>10</sub>	V <sub>11</sub>	V <sub>12</sub>	V <sub>13</sub>	V <sub>14</sub>
產業型態	V <sub>1</sub>													
創辦時間	V <sub>2</sub>	1.000												
關係企業	V <sub>3</sub>	-0.469	1.000											
員工人數	V <sub>4</sub>	-0.187	-0.083	1.000										
有無外資	V <sub>5</sub>	0.077	-0.195	0.172	1.000									
營業額	V <sub>6</sub>	-0.303	0.118	0.149	0.407	1.000								
正式規章	V <sub>7</sub>	-0.119	-0.116	0.385	0.132	0.328	1.000							
生產目標之決定	V <sub>8</sub>	0.038	-0.104	0.128	0.029	0.069	0.265	1.000						
研究部門	V <sub>9</sub>	0.011	-0.187	-0.231	0.103	0.075	0.055	-0.224	1.000					
有無加入工會	V <sub>10</sub>	-0.368	0.416	0.151	0.129	0.167	0.156	0.003	-0.126	1.000				
技工佔總工人比例	V <sub>11</sub>	0.085	-0.233	0.227	0.393	0.155	0.359	0.362	0.054	0.061	1.000			
國小以下	V <sub>12</sub>	0.285	-0.026	0.027	0.119	-0.063	-0.010	0.151	0.001	0.236	0.083	1.000		
大專以上	V <sub>13</sub>	0.407	-0.175	-0.111	-0.218	-0.259	0.007	0.009	-0.218	-0.238	-0.093	0.053	1.000	
親族資本 50%以上	V <sub>14</sub>	-0.384	0.252	-0.033	-0.100	0.012	0.146	-0.034	0.242	0.263	-0.071	0.062	-0.142	1.000
		0.105	0.022	-0.177	-0.207	-0.334	-0.028	-0.190	-0.027	-0.085	-0.119	0.139	0.022	1.000

- (6)親族資本(50%以上)。
- (7)營業額(70年)(單位:十萬元)。
- (8)正式規章:(A)沒有;(B)規章訂得很簡單;(C)規章訂得很詳細。
- (9)生產目標之決定:(A)公司(工廠)負責人自行決定;(B)老闆(董事長)和高級主管共同決定;(C)老闆(董事長)和各級主管共同決定;(D)老闆(董事長),各級主管和員工共同決定;(E)各級主管先行設定,再由公司(工廠)負責人裁定;(F)其他。
- (10)研究部門:(A)沒有;(B)有。
- (11)有無加入工會:(A)沒有;(B)有。
- (12)技工佔工人總數之比例(%)。
- (13)員工教育程度(國小以下所佔之百分比)。
- (14)員工教育程度(大專以上所佔之百分比)。

這些變數間的相關係數,每一因素所解釋的變異數(variance explained)即固有值(eigenvalue),和累積變異數比例分別列於表一及表二。

表二 組織特性因素所解釋的變異數和累積變異數

因素 (FACTOR)	所解釋之變異數 (VARIANCE EXPLAINED)	累積變異數 (CUMULATIVE PROPORTION OF TOTAL VARIANCE)
1	2.652	0.189
2	2.272	0.352
3	1.566	0.464
4	1.275	0.555
5	1.159	0.637
6	0.982	0.708
7	0.859	0.769
8	0.788	0.825
9	0.560	0.865
10	0.530	0.903
11	0.422	0.933
12	0.350	0.958
13	0.323	0.981
14	0.263	1.000

表三 組織特性變數的三個因素之  
ROTATED FACTOR LOADINGS

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
V <sub>1</sub> 產業型態	-0.821	-0.116	0.024
V <sub>2</sub> 創辦時間	0.772	-0.279	-0.061
V <sub>3</sub> 關係企業	0.173	0.122	0.603
V <sub>4</sub> 員工人數	-0.157	0.642	0.198
V <sub>5</sub> 有無外資	0.265	0.596	0.155
V <sub>6</sub> 營業額	0.105	0.331	0.535
V <sub>7</sub> 正式規章	-0.058	-0.081	0.660
V <sub>8</sub> 生產目標之決定	-0.171	0.640	-0.577
V <sub>9</sub> 研究部門	0.669	-0.015	0.292
V <sub>10</sub> 有無加入工會	-0.205	0.392	0.532
V <sub>11</sub> 技工佔總工人比例	-0.096	-0.015	0.258
V <sub>12</sub> 國小以下	-0.416	-0.474	0.136
V <sub>13</sub> 大專以上	0.520	0.082	-0.155
V <sub>14</sub> 親族資本 50 %以上	-0.017	-0.560	-0.025
VP	2.380	2.099	1.963

由表二，我們可以看出，第三個因素的固有值 ( Eigenvalue ) 為 1.566，到第四個因素時，其固有值 ( Eigenvalue ) 下降為 1.275，第四個因素之後的每一因素的固有值 ( Eigenvalue )，則呈緩慢下降趨勢。因此，作者以第三個因素與第四個因素之間為分界點，做三個因素與四個因素的主要成份分析 ( principle components analysis )，所得到的 rotated factor loadings 如表三及表四。

由表三，我們可以看出，如果以每一變數的因素負荷量 ( factor loading ) 在 0.45 以上為標準，則 14 個變數當中，有 13 個可歸屬於 3 個因素裡，且只有一個重覆情形產生，即第一個因素所包含的變數組群共有 4 個，即 V<sub>1</sub> ( 產業型態 )，V<sub>2</sub> ( 創辦時間 )，V<sub>9</sub> ( 研究部門 )，及 V<sub>13</sub> ( 員工教育程度；大專以上 )；第二個因素所包含的變數組群共有 5 個，即 V<sub>4</sub> ( 員工人數 )，

表四 組織特性變數的四個因素之  
ROTATED FACTOR LOADINGS

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
V <sub>1</sub> 產業型態	-0.675	-0.108	-0.120	0.465
V <sub>2</sub> 創辦時間	0.766	-0.260	-0.027	-0.097
V <sub>3</sub> 關係企業	0.051	0.084	0.668	-0.162
V <sub>4</sub> 員工人數	-0.131	0.638	0.170	0.166
V <sub>5</sub> 有無外資	0.158	0.578	0.244	-0.248
V <sub>6</sub> 營業額	0.027	0.303	0.571	-0.048
V <sub>7</sub> 正式規章	-0.052	-0.101	0.614	0.224
V <sub>8</sub> 生產目標之決定	-0.087	0.670	-0.605	0.088
V <sub>9</sub> 研究部門	0.762	0.011	0.231	0.305
V <sub>10</sub> 有無加入工會	-0.198	0.373	0.493	0.213
V <sub>11</sub> 技工佔總工人比例	0.193	0.031	0.024	0.892
V <sub>12</sub> 國小以下	-0.381	-0.481	0.080	0.152
V <sub>13</sub> 大專以上	0.605	0.116	-0.189	0.157
V <sub>14</sub> 親族資本 50%以上	-0.006	-0.559	-0.040	0.005
VP	2.266	2.075	1.959	1.385

V<sub>5</sub> (有無外資), V<sub>8</sub> (生產目標之決定) 及 V<sub>14</sub> (親族資本 50%以上); 第三個因素包含 5 個變數組群, 即 V<sub>3</sub> (關係企業), V<sub>6</sub> (營業額), V<sub>7</sub> (正式規章), V<sub>8</sub> (生產目標之決定), 及 V<sub>10</sub> (有無加入工會)。就每一因素內的變數組群, 所測量的潛在的 (latent), 不可觀察到的 (unobserved) 理論概念 (theoretical construct) 而言, 第一個因素的變數組群似乎在測量「技術水準」(level of skill 或 technology) 等。二個因素的變數組群似乎在測量企業之「家族色彩」, 第三個因素的變數組群似乎在測量「企業規模」(scale of enterprise)。

就表四而言, 如果以每一變數的因素負荷量 (factor loading) 在 0.45 以上為標準, 則 14 個變數中有 13 個變數可被歸類到四個因素裡, 但有二重複情形發生。第一個因素所包含的變數組群共有 4 個, 即 V<sub>1</sub> (產業型態), V<sub>2</sub>

(創辦時間),  $V_9$  (員工人數) 及  $V_{13}$  (大專以上); 第二個因素所包含的變數組群共有 5 個, 即  $V_4$  (產業型態),  $V_5$  (有無外資),  $V_8$  (生產目標之決定),  $V_{12}$  (國小以下) 及  $V_{14}$  (親族資本 50% 以上); 第三個因素所包含的變數組群共有 5 個, 即  $V_3$  (關係企業),  $V_6$  (營業額),  $V_7$  (正式規章),  $V_9$  (生產目標之決定) 及  $V_{10}$  (有無加入工會); 第四個因素所包含的變數組群有 2 個, 即  $V_1$  (產業型態) 及  $V_{11}$  (技工佔總工人比例)。其中,  $V_1$  (產業型態) 被重覆分到第一個因素和第四個因素裡及  $V_9$  (生產目標之決定) 被重覆分到第二個和第三個因素裡。如果以此四個因素為代表工廠的組織特性之主要因素, 則第四個因素所代表的理論概念較不明確, 而且如上所述, 在第三個因素之後, 第四個因素之固有值 (Eigenvalue) 急速下降。因此, 我們仍只取前面三個因素。而就每一因素內的變數組群所測量的理論概念而言, 則愈顯明確, 即與表三所顯示的一樣, 第一個因素的變數組群在測量「技術水準」, 第二個因素的變數組群在測量企業之「家族色彩」, 第三個因素的變數組群在測量「企業規模」。此外,  $V_{11}$  (技工佔工人總數之比例) 此一變數皆不包含在表三和表四的三個因素裡, 其意義有待繼續探討。

就「家族色彩」, 此一因素所包含的變數組群而言, 我們可看出愈是家族色彩濃厚的企業, 所雇用的員工人數較少, 親族資本佔總資本相當高, 僑外資較少, 員工教育程度較低, 生產目標之決定愈偏向集中化 (centralized), 由老闆 (董事長) 獨自決定, 或和少數幾個高級主管共同決定。就「技術水準」, 此一因素所包的變數組群而言, 這些變數組群顯示出: 工廠設立時間愈晚者, 愈有研究部門, 員工教育程度較高, 而且以電子業較多; 反過來而言, 與電子業相比, 紡織工廠的創辦時間愈早, 較無研究部門, 且員工教育程度較低, 「企業規模」此一因素所包含的變數組群顯示出, 營業額愈高者, 愈有關係企業, 愈訂有正式規章, 即愈正式化, 且員工加入工會的比例愈高; 反之, 員工人數愈少之工廠, 其營業額較少, 較無正式規章, 而且員工加入工會的比例愈低。就表三的三個因素而言, 第一個因素 (技術水準) 與第二個因素 (家族色彩) 和第三個因素 (企業規模) 的相關係數很低, 分別是 0.091 和 -0.049, 因此, 幾乎是正交的 (orthogonal); 第二個因素和第三個因素的相關係數為 0.121, 接近正交。此外, 第一個因素所解釋的變異數為 18.9%; 第二個因素所解釋的變異數為 16.3%; 第三個因素所解釋的變異數為 11.2%。三個因素所解釋的累積變異數總共為 46.4%。



綜合言之，在所訪問的電子工廠與紡織工廠中，筆者發現這些工廠的組織結構特性 ( features of organizational structure ) 的三個主要層面，即家族色彩，技術水準和企業規模。由此我們可以知道，組織結構本身是相當複雜的，而且是多層面的，嘗試將組織結構之特色化約成某一層面，例如官僚化 ( bureaucratization ) 之程度，將是很危險的 ( Hall, 1982 )。而且本文的發現與一些新結構論者 ( Kaufman, 1981 ; Wallace and Kalleberg, 1981 ; Baron and Bielby, 1984 a ) 對工業組織結構的層面之探討相類似。例如 Baron 和 Bielly ( 1984 a ) 所提出組織型態特色的三個主要層面，即大小 ( size )、結構 ( structure ) 和技術 ( technology )，此與本文之發現相當接近。

在說明這些工廠的組織結構特性之後，本文接著探討這些結構因素對工作報酬 ( Job rewards ) 之影響，此為下一節的分析重心。

### 三、組織結構與工作報酬

為了探討前述的組織結構特性對工作報酬之影響，作者參考學者們所探討的，並斟酌中西社會情況之不同，就上述組織結構特性的三個層面所包含的變數組群，選出一些變數，作迴歸分析，以探討這些結構因素對工作報酬的影響。「家族色彩」此一層面所選出來的變數為「親族資本」，「員工人數」和「外資」；「技術水準」此一層面所選出來的變數為「產業型態」和「創辦時間」；「企業規模」此一層面所選出來的變數為「關係企業」和「營業額」，再加上沒有包含在此三個層面的變數，即「技工佔工人總數之比例」，共有 8 個變數。其中，產業型態，創辦時間，關係企業，外資，家族企業是以虛擬變數 ( dummy variable ) 處理之。

在工作報酬方面，本文是以各類職位 ( position ) 的薪資為測量指標，而非用員工各人的薪資。在職位方面，本文分為六大類，即普通工人，技術工人，職員，基層主管，中層主管和高層主管。其中，基層主管指的是班長級的工作，包括班長，領班，組長等；中層主管指的是課長級的工作，包括課長，主任，股長等；高層主管指的是經理級的工作，包括經理，副理、協理、廠長等。作者所以用職位的薪資，而非員工各人的薪資，主要是基於兩點理由。一是職位的薪資資料較易得到，而員工各人的薪資資料很難得到。二是本文如同

Davis 和 Moore ( 1945 ) 的社會階層功能論一樣，重視的是職位的不平等 ( positional inequality )，而不是如地位取得理論和人力資本理論一樣，重視的是個人的不平等 ( individual inequality )。因此，本文所探討的自變項和應變項，都設定在結構層次上，而不是在個人層次上。

依據上述說明，本文求得此八個變數與六類職位的薪資交叉表如表五。另外，依照 stepwise regression 的方式所求得的六類職位的迴歸方程式如表六。

由表五我們可以看出，就產業型態而言，紡織業的平均薪資，在普通工人 ( 7,776 元 )，技術工人 ( 9,756 元 ) 和職員 ( 9,352 元 )，此三類職位上，高於電子業 ( 分別是 6,340 元，9,246 元，和 9,000 元 )；在基層主管的平均薪資方面，二者大致相等 ( 紡織業 12,965 元；電子業 ( 2,896 元 ) )；但是到了中層主管和高層主管之後，電子業的平均薪資 ( 分別是 17,683 元和 27,928 元 ) 則高於紡織業 ( 分別是 15,913 元和 22,835 元 )。紡織工人的平均薪資，所以高於電子工人的原因，可能是紡織工人的工作環境較為不良之故，例如有機器噪音，空氣污濁等等。而電子業的工作環境較為舒適，通常都有空調設備，無噪音，空氣也不污濁等等。因此，紡織業為了吸引工人，必需付出比電子業更高的薪水。

就創辦時間而言，在民國 60 年以前設立的工廠，其工人 ( 包括普通工人和技術工人 ) 的平均薪資，高於民國 61 年以後設立的工廠，但是到了主管級 ( 包括基層主管，中層主管和高層主管 ) 之後，則反過來，即民國 61 年以後設立的工廠，其主管級的平均薪資，高於民國 60 年以前設立的工廠。此當中之不同，其主要原因乃是民國 61 年以後設立的工廠，大都是電子廠，而電子業的平均薪資，如上所述，在工人的平均薪資方面，低於紡織業，但是在中層主管以上的平均薪資方面，則高於紡織業。

另外，在關係企業，員工人數，有無外資，和營業額方面，則顯得相當一致。凡是有關係企業，有外資，員工人數愈多，營業額愈高的工廠，其各級職位 ( 普通工人，技術工人，職員，基層主管，中層主管和高層主管 ) 的平均薪資，皆高於無關係企業，無外資，員工人數較少，營業額較低的工廠。此顯示出，愈是規模大的工廠，其付給各級員工的薪資愈高。

最後，在家族企業方面，家族企業工廠付給工人 ( 普通工人和技術工人 ) 的平均薪資，高於不是家族企業工廠。但是在職員，基層主管，中層主管和

表五 組織特性變數與職位的薪資交叉表

單位：元

組織特性	職位		普通工人	技術工人	職員	基層主管	中層主管	高層主管	平均薪資
	1	2							
產型 業態	1 電子業		6,340	9,246	9,000	12,896	17,683	27,928	13,749
	2 紡織業		7,776	9,756	9,392	12,965	15,913	22,835	12,980
創時 辦間	1 60年以前		7,596	9,568	9,104	12,637	15,856	23,939	13,145
	2 6年以後		6,426	9,424	9,318	13,325	18,115	27,655	13,678
關企 係業	1 無		6,879	9,393	9,021	12,154	15,515	22,669	12,541
	2 有		7,286	9,646	9,438	13,890	18,429	28,818	14,363
員人 工數	1 500以下		6,639	9,342	8,632	11,282	14,918	23,252	12,126
	2 501以上		7,513	9,664	9,792	14,380	18,488	27,544	14,634
外 資	1 無		6,950	9,328	12,881	16,551	24,450	12,982	18,898
	2 有		7,490	10,300	13,110	17,800	29,430	14,969	10,544
家企 族業	1 是		6,936	9,300	9,453	13,224	17,190	26,559	13,524
	2 否		7,258	9,832	8,800	12,456	16,117	23,853	13,144
營 業 額	0~1,000		6,690	8,846	8,535	11,592	15,542	23,670	12,273
	1,001~10,000		7,579	11,050	10,071	14,314	17,571	26,679	14,544
	10,001~99,999		7,683	9,057	10,383	15,129	20,043	30,114	15,634

表六 各職位的薪資迴歸方程式

薪 (y)	迴 標	歸 準	化	方 迴	程 歸	式 數	及 (beta)	決 定 值 (R <sup>2</sup> )	F 值
普通工人								0.35	1.97
技 工								0.10	0.46
職 員								0.29	1.51
基層主管								0.32	2.48
中層主管								0.40	3.39*
高層主管								0.50	3.56**
全部人員								0.43	3.21*

說明：X<sub>1</sub>：產業型態（1：電子；2：紡織）

X<sub>2</sub>：員工人數

X<sub>3</sub>：外資（1：無；2：有）

X<sub>4</sub>：創辦時間（1：60年以前；2：61年以後）

X<sub>5</sub>：關係企業（1：無；2：有）

X<sub>6</sub>：家族企業（1：否；2：是）

X<sub>7</sub>：營業額

X<sub>8</sub>：技工佔總工人比率

\*：p < 0.05

\*\*：p < 0.01

表七 各職位的薪資迴歸方程式之前四個最重要變數

職 位	變 數			
普通工人	1.業 額	2.營 業 額	3.關係企業	4.創辦時間
技 工	1.營 業 額	2.家族企業	3.業 別	4.外 資
職 員	1.營 業 額	2.關係企業	3.外 資	4.家族企業
基層主管	1.營 業 額	2.外 資	3.關係企業	4.技工比例
中層主管	1.營 業 額	2.技工比例	3.業 別	4.關係企業
高層主管	1.關係企業	2.業 別	3.員工人數	4.創辦時間
全部人員	1.營 業 額	2.關係企業	3.技工比例	4.創辦時間

表八 各職位的薪資迴歸方程式(四個變數)

薪 資 ( y )	迴 歸 方 程 式 及 標 準 化 迴 歸 係 數 ( beta )	決定值 ( R <sup>2</sup> )	F 值
普通工人	$0.50 X_1 + 0.19 X_7 + 0.19 X_5 + 0.11 X_3$	0.33	4.02
技 工	$0.11 X_7 + 0.15 X_1 + 0.11 X_3 + 0.08 X_5$	0.06	0.50
職 員	$0.24 X_7 + 0.26 X_5 + 0.25 X_3 + 0.07 X_1$	0.27	3.12*
基層主管	$0.51 X_7 + 0.25 X_3 + 0.13 X_5 - 0.04 X_1$	0.31	3.74*
中層主管	$0.52 X_7 + 0.22 X_1 + 0.14 X_5 - 0.12 X_3$	0.36	4.72**
高層主管	$0.36 X_5 + 0.30 X_1 + 0.27 X_7$	0.39	7.11**
全部人員	$0.44 X_7 + 0.28 X_5 + 0.12 X_1 - 0.03$	0.38	5.14**

說明：X<sub>1</sub>：產業型態（1：電子；2：紡織）

X<sub>3</sub>：外資（1：無；2：有）

X<sub>5</sub>：關係企業（1：無；2：有）

X<sub>7</sub>：營業額

\*：p < .05

\*\*：p < .01

高層主管的平均薪資上，則是沒有家族企業的工廠較高。其中原因，有待進一步分析。

另外，從表六的迴歸方程式裡，我們可以看出，此八個組織結構特性解釋各類職位的薪資之變異量，分別是：普通工人——35%，技術工人——10%；職員——29%，基層主管——32%，中層主管——40%，高層主管——50%，以及全部人員——43%。可見結構性因素，的確影響「職位之不平等」，而且，對主管級的薪資之影響尤其高。就主管級而言，主管的等級愈高，其薪資變異受這些結構性因素的影響愈大。除了主管級之外，這些因素也影響普通工人和職員的薪資異動，但是對技術工人的薪資異動之影響則相當低，其原因有待進一步的研究。

另外，爲了更易清楚說明，假如我們就表六的七條迴歸方程式中，把每條迴歸方程式的前面四個最重要變數加以挑出，則成爲表七。從表六和表七兩表中，我們可以看出，影響各級員工的薪資之結構性變數，依重要性高低，分別是 1. 營業額，2. 關係企業，3. 產業型態，4. 有無外資 5. 技工佔總工人比例，6. 家族企業，7. 創辦時間，和 8. 員工人數。

在此八個變數當中，影響各級職位的薪資最大者爲營業額，而以員工人數此一變數的影響最低。員工人數對薪資的影響不高，相當出乎意料之外。此似乎顯示出，在測量「企業規模」此一理論概念的變數中，「營業額」優於「員工人數」。西方社會學者（e.g., Stolzenberg, 1978；Granovetter, 1984；Baron and Bielby, 1984a, 1984b）常以「員工人數」爲測量企業規模和影響工作報酬的最重要指標，在台灣社會裡，似乎以營業額更佳。

如果我們只以營業額，關係企業，產業型態和有無外資此四個最重要的結構性變數爲自變數，去檢視它們對薪資的影響，則我們所得到的迴歸方程式如表八。它們對各類職位的平均薪資之決定值，分別是：普通工人——0.33，技術工人——0.06，職員——0.27，基層主管——0.31，中層主管——0.36，高層主管——0.39，全部——0.38。

#### 四、結論：檢討與建議

本文以新結構論，尤其是勞力市場分割理論爲基礎，嘗試初步探討台灣的電子工廠和紡織工廠的組織結構特性和其對工作報酬的影響。經由因素分析，本文發現這些工廠的組織結構特性可分成三大因素，即企業規模，技術水準和

家族色彩。另外，此三大因素也影響普通工人、技術工人、職員、基層主管，中層主管和高級主管的工作報酬。其中，尤以企業規模的影響最大。而且，職位愈高，受這些因素的影響愈大。

整體而言，在「企業規模」，「技術水準」和「家族色彩」此組織結構的三個層面中，以企業規模對工作報酬（薪資）的影響最大，技術水準次之，家族色彩最小。不少西方學者，也提出企業規模對工作報酬的重要影響。例如，研究者發現，在主要由大公司組成的產業和在任何產業中的大公司裡，薪資皆較高（Masters, 1969；Lester, 1967）。雖然Granovetter（1984）認為這種情形只適用於製造業，而製造業在美國經濟的比重愈來愈低。即使如此，一般而言，研究組織的學者，探討組織大小與工作安排之關係，幾可說是比其他主題為多。Sorenson（1983）甚至認為最近有關工業組織結構對收入的影響，幾乎都是在測量工業組織結構之巨大（bigness）程度。

關於技術水準方面，技術對工作與報酬的影響是社會理論當中，最引人爭議的主題之一。學者們（Bravermann, 1974；Spenner, 1979；Rumberger, 1981）探討技術的變遷，社會進化的結果是否帶來更多有挑戰性的工作和更高的報酬，或者帶來相反的結果，造成工人的工作更單調乏味和限制他們的職業生涯之發展，其結論仍是衆說紛云，莫衷一是，其主要原因乃是對技術的測量之單位之不同，所用的方法也不同，因而造成不同的結果（Spenner, 1983）。而本文對技術的測量，所用的指標，仍然不甚理想，仍有待繼續改進。

最後，在企業家族色彩方面，企業的家族色彩濃厚可說是傳統工業的主要特徵之一。由本研究可以略微看出，在台灣近幾十年來的快速經濟社會變遷中，台灣企業裡的家族色彩，仍然相當濃厚，家族色彩在台灣企業裡之功能及其與經濟社會變遷之關係，應是經濟、社會與人類學裡，很有意義的共同研究課題。

在資料收集方面，作者認為，除了有關工廠的資料外，如果同時還能收集到有關員工個人的背景資料和其薪資資料，則同時可以探討地位取得研究所注重的個人特性和新結構論者所注重的結構特性，對工作報酬的影響，如此，將可以使研究更為完善。

最後，新結構論在探討「職位之不平等」( positional inequality ) 時，除了本文所探討的組織結構特性及其對工作報酬之影響外，還有一很重要的研究方向，即探討結構性因素對職業生涯流動( career mobility )，即工作陞遷的影響( Spilerman, 1977 ; Tolbert, 1982 ; Jacobs, 1983 )。此仍等待有興趣的社會科學研究者共同努力。



## 參考文獻

許嘉猷

- 1981 「新結構論：社會階層研究的新方向」。思與言，第19卷第3期，第234～249頁。
- Baron, James N. and William Bielby  
1980 "Bringing the firms back in: stratification, segmentation and the organization of work." *American Sociological Review* 45:737-765.
- 1984a "The organization of work in a segmental economy." *American Sociological Review* 49:454-473.
- 1984b "Organizational perspectives on stratification." *Annual Review of Sociology* 10:37-69.
- Beck, E-M, Patrick M. Horan, and Charles M. Tolbert II  
1978 "Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination." *American Sociological Review*. 43:704-720.
- Braverman, H.  
1974 "Labor and Monopoly Capital. New York: Monthly Review.
- Burawoy, Michael  
1977 "Social structure, homogenization, and the process of status attainment in the United States and Great Britain." *American Journal of Sociology* 82:1031-1042.
- Duncan, Otis Dudley, David L. Featherman, and Beverly Duncan  
1972 *Socio-economic Background and Achievement*. New York: Seminar Press.
- Featherman, David L. and Robert M. Hauser  
1978 *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Granovetter, M. S.  
1984 "Small is bountiful: labor markets and establishment size." *American Sociological Review* 49:323-334.
- Hall, R. H.  
1982 *Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 3rd ed.
- Hodson, R. D., Kaufman, R. L.  
1982 "Economic dualism: A critical review." *American Sociological Review* 47:727-739.
- Horan, Patrick M.  
1978 "Is status attainment research atheoretical?" *American Sociological*

Review 43 ( August ) : 5 4 - 541.

Jacobs, Jerry

1983 " Industrial sector and career mobility reconsidered. " American Sociological Review 48 : 415 - 421.

Jencks, Christopher, et al.

1972 Inequality. New York : Basic Books.

1979 Who Gets Ahead ? New York : Basic Books.

Kalleberg, Arne L. and Ange B. Sorensen

1979 " The sociology of labor markets. " American Sociological Review 5 : 3 351-379.

Kaufman, Robert L., Randy Hodson and Neil D. Fligstein

1981 " Defrocking dualism : a new approach to defining industrial sectors. " Social Science Research 10 : 1-31.

Lester, R.

1967 " Pay differentials by size of establishment. " Industrial Relations 7 : 57-67.

Masters, S. H.

1969 " An interindustry analysis of wages and plant size. " Review of Economic and Statistics 51 : 341-345.

Rosenbaum, James A.

1979 " Organizational career mobility : promotion chances in a corporation during periods of growth and contraction. " American Journal of Sociology 85 : 21-48.

Rumberger, R. N.

1981 " The changing skill requirements of jobs in the U. S. economy. " Industrial Labor Relations Review 34 : 578-590.

Sewell, William H. and Robert M. Hauser

1975 Education, Occupation, and Earnings : Achievement in the Early Career. New York : Academic.

Snyder, David, Mark D. Hayward, and Paula M. Hudis

1978 " The location of change in the sexual structure of occupation 1950-1970 : insights from labor markets segmentation theory. " American Journal of Sociology 84 : 706-717.

Sorensen, A. B.

1983 " Sociological research on the labor market : conceptual and methodological issues. " Work Occupation 10 : 261-287.

Spenner, X. I.

- 1979 " Temporal changes in work content. " American Sociological Review 44 : 968-975.
- 1983 " Deciphering prometheus : temporal change in the skill level of work. " American Sociological Review 48 : 824-837.
- Spilerman, Seymour
- 1977 " Careers, labor market structure, and socioeconomic achievement. " American Journal of Sociology 83 : 551-593.
- Stolzenberg, Ross M.
- 1978 " Bringing the boss back in : employer size, employee schooling, and socioeconomic achievement. " American Sociological Review 43 : 813-828.
- Tolbert, Charles M., II
- 1982 " Industrial segmentation and men's career mobility. " American Sociological Review 47 : 457-477.
- Tolbert, Charles M. II., Patrick M. Horan, and E. M. Beck
- 1980 " The structure of economic segmentation : a dual economy approach. " American Journal of Sociology 85 : 1095-1116.
- Wallace, M., B. L. Kalleberg
- 1981 Economic Organization, Occupations, and Labor Force Consequences : Toward a Specification of Dual Economy Theory. See Berg 1981, pp. 77-117.
- Wright, Erik O., and Luca Perrone
- 1977 " Marxist class categories and income inequality. " American Sociological Review 42 : 32-55.