

# 接近的距離：中國大陸台資廠的 核心大陸員工與台商

鄧建邦

德國馬堡大學社會學研究所博士班

本文以一個廠場為主的觀察，及核心大陸員工與台商的深入訪談，嘗試探討中國大陸台資廠中核心大陸員工與台商，以及經由廠場場域中介的台商與中國大陸人接觸經驗的可能模式。藉由群體對日常生活互動過程的關係描述與評價，本文將訪談的核心大陸員工與台商個案，各區分為不同的陌生經驗類型。由此指出大陸員工與台商，及台商與大陸人的接觸，以台資廠空間場域及台商的台胞身份，使大陸員工與台商處於關係上的接近。但經由密集互動，由於大陸員工對台商的台胞身分期待失望，以及台商表達對大陸社會適應與融入的不易，反而呈現他們之間不等的關係距離。

關鍵詞：陌生者、陌生經驗、大陸員工、台商、台胞

The focus of this article is social relationships between Mainland Chinese employees and Taiwanese entrepreneurs in China. Special attention is directed to understanding how these groups structure their interactions in terms of daily contact. Data consists of personal observations in a Taiwanese factory located in Shenzhen, as well as information obtained from in-depth interviews with Chinese core employees and Taiwanese business owner/managers. From a content analysis of their descriptions and assessments of day-to-day relations, the author distinguishes between different types in which otherness is experienced by members of each group. Results show that Chinese employees feel compelled to establish close relations with their Taiwanese superiors because of their interpretation of the entrepreneurs as Taibao (Taiwanese countrymen). However, their daily interactions reveal a sense of remoteness between the two groups, most likely resulting on the one hand from the disappointment of Chinese employees over their expectations of Taibao behavior, and on the other hand from the difficulties that the Taiwanese entrepreneurs experience if they attempt to integrate into the local social order.

*Keywords: stranger; experience of otherness; Chinese employee; Taiwanese entrepreneur; Taibao*

在一份主題介紹深圳——中國大陸 1979 年經濟改革開放重點城市——的光碟片，引言的起頭是這麼描述的：

深圳毗鄰香港，是中國建立較早、發展較快的經濟特區，是外商投資企業最集中的城市之一。深圳被譽為中國改革的試驗場和對外開放的窗口。耕耘中的試驗場是豐饒的，她初步建立了社會主義市場經濟體制；打開的窗口是美麗的，她向海外展示了今日中國的勃勃生機。

深圳是一座年輕的城市，建立迄今只有 19 年，人口的平均年齡也在 27 歲左右。<sup>1</sup>

面對這樣一個從社會主義經濟轉型浮現的城市，凡是有重複拜訪經驗的人，對其容貌遞變的快速，往往有不知身處何處的感覺。但更令人驚訝的是，深圳這個城市現代化過程中的人口組成。在平均 27 歲的年齡組合裡，可以想見其中來自內地各個省份年輕工作人口所佔有的比例。而這群廣大的工作人口，實際上也是大陸每一個台商工廠中的核心組成成員，以及台商的主要接觸對象之一。

大陸台資廠，這個特殊的空間場域，它一方面是全球商品鏈的一個主要環節（鄭陸霖 1999）。但另一方面，經由這個場域的中介所結構化的大陸員工與台商，及台商與中國大陸人的群體關係，如果從一持續、密集與直接接觸的基礎來觀察，它多少呈顯出兩岸社會經歷一段相當長的時間空間隔離，重新接觸後所形成的一個具體縮影面向。

對於設廠中國大陸的台商，如果問他們，相較其它鄰近國家，為何偏好選擇大陸為投資地，主要考慮為何？這樣的問題經常會得到很相似的回答——「同文同種」，<sup>2</sup>或是相近的語言與文化（于宗先等 1994: 108；中華民國全國工業總會 1994: 5）。同樣地，大陸員工一般

---

1 見《深圳抒情》，深圳市人民政府新聞辦公室、深圳市對外文化交流協會編，1998。

2 本文訪談的台商，直接表達如此看法的有 I7、I9、I12、I19 及 I24。

也認為「同根同生」(I2)、「都為炎黃子孫」(I4)、「血濃於水的親緣與血緣關係」(I6)，是台商前往大陸投資的重要考量。然而與此相比的是，雖然在同一台商工廠中大家作息步調一致，但仔細觀察，從用餐、住宿到工作後的休閒，來自台灣的老闆及幹部，跟大陸籍的幹部與員工，往往存在截然清楚的區分。大陸員工，從私下的交談到正式的訪問，也不乏表達出這樣的體驗——「在這邊，台灣人自身有一種優越感」(I4)。

上述這種表現在接觸過程中的親近與差異共存的關係，在本篇文章中，我稱之為是一種陌生。目前文獻對於以大陸員工及台商為主，從他們日常生活接觸經驗出發所進行的主題探討，仍為數不多。蕭新煌等(2000)與黃惠琪(2000)的研究，訪談台資廠的大陸幹部，除討論大陸幹部的社會流動歷程外，田野資料也指出大陸與台灣管理幹部之間彼此存在溝通不足、歧視與不信任問題。類似的現象，也存在於本研究的田野觀察中。但本文嘗試探討的是，以廠場為範圍的核心大陸員工與台商，以及經由廠場場域中介的台商與中國大陸人的接觸經驗。透過他們日常生活互動過程的描述與評價，由核心大陸員工及台商所表達出來的群體關係可能模式為何？以及，根據如此過程而來的關係評價，它的差異部分，對於核心大陸員工而言，主要是階級的，還是一圍繞於大陸人／台灣人分類架構下的區分？

為了回答上述問題，下文先處理用以討論這樣接觸經驗所運用的「陌生」及其相關概念，釐清其意義指涉與經驗上可能涵括的不同意義面向。接著敘述研究的田野過程，及經驗資料的取得。之後描述資料分析處理的程序，進行核心大陸員工及台商陌生經驗類型的詮釋。結論部分，討論從「陌生」概念來詮釋核心大陸員工及台商接觸過程的經驗所呈現的意涵。

## 一、關於「陌生經驗」的社會學

### （一）陌生與陌生者

「陌生」一詞在本文的意涵，並不是指因向來跟自己無關，所以全然不認識或不知道的，而是以Georg Simmel的觀點，指涉同時包含親近與疏遠所形構的一種特殊形式的社會關係：當指陳關係中的距離時，用意在指出親近中的遙遠；但當指陳陌生存在時，其實首先還不在於遙遠的這層涵義，而是很正面地指出物理上的親近關聯。因為全然不認識的，就如同另外一個世界的住民一樣，他們根本不是為著我們而存在，既不存在交互作用的形式，也就不會包含於我們所屬社會關係的範疇裡，在此意義下甚至可以說他們是超越於「遠」與「近」的關係之外(1971 [1908]: 143-144)。

如同Simmel，現象社會學者Alfred Schuetz (1944)也曾把陌生者視為其研究對象。所以陌生對社會學而言並不是一個全新的概念，陌生者也不是一個全然不熟悉的對象。然而面對當前全球化過程中的社會，Simmel意義下的陌生，會不會頂多也僅只是扮演一個殘餘變項的角色？陌生者也逐漸一般化而消失？本文傾向認為當前的全球化，尤其是經濟全球化的過程，同時還進行著歧異化的相對應趨勢。反映在這個快速變遷過程中的世界社會，世界的概念並沒有因全球化而急速萎縮為一個個村落組合，「他者」這個範疇也沒有消失，而僅只是在意義上進行重新界定，矛盾與不安仍是當前社會的重要特徵(Menzel 1998; Bonß 1993: 48-50)。例如，兩德統一後，德東與德西社會不斷出現的文化摩擦現象、歐洲國家的保守派政黨組織普遍與排外議題的扣連，以及跨國界的移民族群進入新社會後不斷衍生的社會關係衝突、接納與認同問題(Apitzsch 1999)。從這個角度，陌生及其所伴隨的經驗，還是持續地作為社會的一項重要構成條件。

把陌生當作是社會群體關係的一種形式，重點因而不在于以個人心理出發的情感探討，反而是其關係對象——「陌生者」——的釐

清，顯得有其必要性。Simmel藉由與「遷移者」的區分，去指稱「陌生者」，前者描述的對象為「今日來了，明日又走了」，後者則是「今日來了，明日還留下來的」；前者被視為相反於某一空間點上的固著，而從此一既定點鬆離，後者則表現在某一空間點上的同時固著與鬆離，一種所謂「潛在的」遷移者(1971 [1908]: 143)。成為陌生者，由此引申而言，並不端賴於物質資源擁有的多寡，而是取決於社會參與的過程。雖然陌生者跟本地社會不時有接觸上的多元，生活範圍也具有一定的固著，但由於環繞他所建立的關係都只停留於相對一般，所以同時也呈顯其在空間位置上的客體性。

這意指著，陌生者所處關係形式的確立，總是連結到特定社會場域的空間生活秩序。接下來，要進一步地探討這種關係形式對應到日常生活經驗中所包含的內容。<sup>3</sup>

## （二）陌生的面向

在具體經驗中陌生主要包含三個特性：第一，陌生之所以為陌生，並不是彼此互不類屬而區分出來，而是首先存在一假定的、或實際上的關係。第二，陌生本身並不是絕對性的，而是相對性的一種表達。也就是說，實際上取決個人所處的位置及其意向觀點，決定什麼為陌生，以及認定誰屬陌生者。畢竟對某一個人而言為陌生的，對另一方而言不見得同樣等式成立；在此地是陌生者，並不意味著在他地同樣被視為陌生者。第三，陌生之所以如前一點所述，為一種運用上的相對，還涉及個人經由表達所帶出的特定態度而定(Münkler and Ladwig 1997: 14-15)。所以陌生這個概念，既不是指一種固有的特性，也不在於描述兩個人或兩群體間的客觀關係，而是牽涉對於「關係的定義」(Hahn 1994: 140)。它的內容，仰賴行動者經由生活接觸持續進行

3 本文處理的對象，指涉具有行動者情境意義關聯的陌生。缺乏互動，沒有在個人意識留下深刻痕跡的「無差異」陌生(Stichweh 1997: 59)，以及只進行於互為特定功能承載者間的部分接觸，基於功能分化社會體系運作必要性所產生的「結構性」陌生(Nassehi 1995: 454)，並不在探討範圍。

的關係描述與評價中去確定。

分析上，陌生的內容可以清楚地區別為兩個不同的意義面向，即「社會性的陌生」與「文化性的陌生」(Münkler and Ladwig 1997; Stenger 1997, 1998)，儘管說這兩個面向在實際的體驗中，經常是以交錯性方式呈現。對於如此區分的意義，Horst Stenger 從文化與知識社會學觀點指出它們的對照特徵，他認為這兩個面向，基本上都共同帶有關係上隔離的性質，但前者著重於「(空間)位置的」面向，後者則在於「認知的」面向(1998: 22)。

### 1. 社會性的陌生

社會性的陌生，是經由互動溝通強調出關係中「不屬於」的成分。它的歸因可以是一個雙向的方式：將他者或他群視為不屬於，或者是指涉自己及所屬群體關聯到他群的不屬於(Stenger 1997: 171)。經由此歸因動作而來的距離化、內與外的區分，得出的是一個結構化的內在空間，相對於另一個被結構化的外在空間。在這樣的關係模式中，參與的當事者雖然感受到群體間有明顯的間隔，存在一條界線，但從外在第三者觀察，這兩群體之間相隔界線的同時，卻也還分享此一界線，有著一層鄰居的關係。亦即，一條界線的存在通常不只於區分群體，往往還以一特殊的方式將他們連結一起。

表現形式上，社會性的陌生可以區別為「物質的排除」，或是「象徵的排除」兩種方式(Stenger 1997: 185, 188)。物質的排除，指的是進入資源的排除，尤其是對特定位置或角色參與上的阻難或參與形式的限制。象徵的排除，則是所有非直接與資源排除有關，但卻牽涉對個人或其所屬群體進行區分，形塑群體象徵界線的動作行為。

### 2. 文化性的陌生

文化性的陌生指的是認知上的差距，也就是在智識與意義結構上的差異，而把雙方的關係指向陌生(Stenger 1998: 22)。行動者在這種情境中接觸的，是一行為取向規則及關聯結構與自己所屬群體並不一致，或者頂多只有部分相重疊的他者。而原本很少懷疑的個人確信在面對智識關聯結構不一致的情形下，也不再能自明知理、毫無疑問式



地運用。所以生活上雖然處於同一個現實，但由於對現實世界賦予的部分意義不同，從不同的前提出發，也就容易到達不同的結論。經由這種不同認知秩序的歸因，表達出來的是不熟習、不可理解，或是誤解。

日常生活中，文化性陌生之所以被強調，一方面是行動者自己及所屬群體的認知圖像中，他者佔據的是一個刻板印象的位置，而且通常個人傾向對這樣模糊不明確的知識內容，經由生活經驗的片面，不斷把它填補與鞏固。二方面，他者帶來的常是對自我全新的經驗內容，面對新的智識可能使得個人異常的著迷；但當不能接受時，就容易出現防禦的反應。也就是說，既有知識體系受到混淆，超越接納的臨界值無法調適時，他者帶來的就不再是令人新奇的經驗，反而會蓄積為認同威脅的潛能。

藉由以上的討論，陌生經驗即為接觸情境中，由陌生者及本地者互為對其關係中的社會性與文化性陌生面向的體驗。社會性的陌生主要是針對關係中的上與下，文化性的陌生則是意義結構中對與錯的問題，但二者之間並無一定的先後與從屬。

以大陸員工及台商接觸過程為例的觀察，一般的情形可能會假定：台商基本上是以純粹經濟目的考量才進入中國大陸，以賺錢的誘因與獲利的結果，作為其一切行為的準則（高希均等 1995: 10），所以決定他們在當地社會關係的一切，主要是基於利益計算的權衡。

然而假使進一步考慮到，從大陸員工角度出發，「台商」概念本身具有的雙義性，亦即既是台胞與商人，同時擁有台胞的身分與商人的特質，因而台商即被認為是一群「非外國人」的商人。對於「非外國人的」與「外國人的」，於合理的推論下，行動者當然會進行區辨，對二者的行為模式有不同的期待與價值判準——前者從相似性，後者從差異性出發。也正是如此，所以台商進入中國大陸社會，即自動地被涵括至關係上親近的情境中，無論個別の台商如何地只著眼於經商的策略考量，純粹經濟邏輯地行事。這種親近性的期待如何影響實際行為的描述與評價，上述的社會性與文化性陌生概念，提供本文

觀察大陸員工與台商，及台商與中國大陸人接觸互動的一個取向。

## 二、資料來源與評析

在以群體接觸經驗為探討重點下，我選擇台商比較早進入，擁有不同台資廠設立時期的深圳地區作為研究區域。初次田野時期為 1998 年底，我停留於深圳關外的兩個城鎮，期間拜訪了幾個不同台商廠場，並取得與台商及大陸員工初步訪談或小群體對談的機會。第二次田野階段從 1999 年底到 2000 年初，為期約兩個月，選擇同一地區的相鄰城鎮進行訪談工作。以下分析的資料，主要即來自這段期間的蒐集。整個田野期間，我都告知為研究者，進行訪談與觀察。

### （一）訪談方法

為了取得受訪者就接觸經驗主題提供比較詳細、深入的描述，以及讓訪談過程持續與問題維持緊密關係，所以採取了「問題中心式訪談法」(Witzel 1989)，進行半結構化的開放式訪談。依據此訪談法，分別對核心大陸員工及台商各設計了一份訪談題綱，問題內容主要來自第一階段的田野觀察與訪談，並且涵蓋上述理論的探討。兩份題綱於正式訪談前，都先經由 1 至 2 位受訪者的試訪，以確定受訪者對題目沒有理解問題，修訂後作成正式訪談題綱（附錄一及附錄二）。訪問內容，在徵求訪談對象同意下，以錄音方式保存。

### （二）訪談對象的界定與選取

#### 1. 核心大陸員工

「核心員工」指的是在工廠中的雇用、升遷與解雇，不完全適用經濟成本效益計算原則的員工（Neuendorff 1983: 200; Hillmann 1994: 43-44）。據此意義下的「核心大陸員工」，即不同於隨經濟景氣循環變動容易被替換的員工群，而是屬於台資工廠中擁有相對較佳工作保障的大陸籍員工。此外，鑒於台資廠中大陸籍員工的流動率高，一般



可以介於 30%至 50%之間，<sup>4</sup> 所以核心大陸員工通常即是屬於工作年資較久、經驗較老道，或是特定技術與能力受到台商倚賴的一群大陸籍幹部。這群對象研究上還具有的特殊意義在於，他們是一群需要與台商接觸較為頻繁，工作與非工作時間擁有較高對內與對外機會，經歷不同台商可能性的大陸籍員工。這也是研究選擇廠場核心員工作為訪談群體的主要考慮。

就核心大陸員工部分，我一方面以研究期間的停留地——長勝廠<sup>5</sup>（附錄三）作為主要觀察場域，有意識地儘可能尋找針對問題大綱不同回答個案，以擴充對比性作為樣本選取原則下(Kelle and Kluge 1999: 51)，在長勝廠取得五位成功的受訪者資料（附錄四），及一位失敗樣本。列為失敗樣本是因為受訪者對過多題目沒有回答，推測可能是對訪問過程錄音仍存有疑慮。

另一方面，為了補充單一廠場的觀察，除長勝廠之外，加入同時具有台資廠員工身分的台商聯誼會秘書作為分析上的控制群。目前台商協會在深圳特區及關外的城鎮均設有台商聯絡處，<sup>6</sup> 地點一般設置於擔任主任（或稱會長）的台商企業內，聯絡處秘書通常也任職於主任所屬企業，為受台商倚重的大陸籍員工。他們尤其在台商聯誼會舉辦各式大小活動扮演重要的功能，因此有相當的機會接觸不同台商。這部分的資料，取得分屬不同城鎮聯絡處的四位成功訪談樣本（附錄四）。<sup>7</sup>

## 2. 台商

田野過程，我接觸的台資廠皆為由台灣進行產業外移的企業，屬於勞力密集型的廠場。訪談的台商，指的是長期駐廠的實際經營負責

4 數字得自與台商的訪談，以及台資廠人事主管的提供。

5 以下提及的廠場名稱與人名皆為假名。

6 深圳台商協會之下，設立特區及 20 個鄉鎮台商聯絡處。目前聯絡處理監事、常務理監事以票選的方式產生，徵求主管機關（深圳市人民政府台灣事務辦公室，簡稱「市台辦」）同意後，各聯絡處對外可稱為「深圳台商協會XX鎮聯誼會」，主任可稱聯誼會會長（深圳台商協會 1999）。

7 其中，I6、I17 及 I22 沒有同意接受錄音，這部分資料在訪談過程以筆記方式記錄，並且訪談結束後撰寫記憶筆記。

人。訪談樣本主要透過參與當地台商聯誼聚會，經初步認識後進一步聯絡，或是以研究者停留地附近為範圍的台資廠拜訪。過程兼顧受訪意願及針對研究主題觀點儘可能對比下尋找訪談對象。這部分取得十位訪談者的資料，其中一位在訪談過程才發覺雖屬台商協會成員，但本身並沒有參與事業體的經營，所以不列入分析（附錄四）。

### （三）資料處理與評析

經由訪談取得的資料，我處理的方式是全部文字化轉譯，之後進行詮釋性的編碼，<sup>8</sup> 以便對全體資料建立一個類別表。詮釋性編碼的步驟是先從訪談題綱的問題提出部分核心概念作為類別及子類別，然後把訪談書面資料中可以識別的意義語句或段落編排入對應的子類別，完成部分編碼程序。對於無法歸入上述子類別，但表達內容與陌生經驗相關的意義語句或段落，則嘗試建立一新的子類別，以包含這些資訊。這個過程持續至訪談資料的所有內容完全置於相應的類別與子類別裡。

為了達成分析上一體性的尺度，把比較基準拉齊，上述資料評析於類別表「屬性」一欄，是採取二分化方式，進行資料歸類。以「生活網絡」子類別為例，當個別意義語句或段落的內容，表達傾向與台商生活型態為「界線模糊的」給與一分；反之，表達傾向為「距離化的」亦給與一分。之後針對每一個案，在各子類別欄中落入「屬性正向」與「屬性負向」進行個別意義語句或段落的分數加總記算，如「屬性正向」分數大於「屬性負向」的，給與數值 0。反之，「屬性正向」分數小於「屬性負向」的，則給與數值 1。而假使同一子類別出現「屬性正向」得分數恰等於「屬性負向」得分數時，則進行二度詮釋，以判斷個案於此單一子類別的表達較傾向屬性正向或是屬性負向，再給與 0 或是 1 值。但當子類別沒有任何意義語句數值，即「屬

---

8 本文運用 winMAX 質化分析輔助軟體，進行資料的編碼工作。不過質化資料的詮釋性編碼，並不一定得依賴電腦軟體，winMAX 也非其中唯一的軟體程式。

性正向」與「屬性負向」皆為空白，沒有分數，則自動給與 0 值。

完成此項詮釋性編碼程序，可得出表一核心大陸員工及表二台商的陌生經驗類別表與數字化資料矩陣。其中每一個案社會性陌生表現的數值加總，核心大陸員工及台商皆為 0 到 6 之間，文化性陌生表現的數值加總則為 0 到 8。數值愈低表示陌生經驗愈弱，數值愈高表示陌生經驗愈強。

### 三、陌生經驗的類型

以個案在社會性與文化性陌生表現的強弱程度作為座標橫縱兩軸，根據表一及表二，可以將每個個案標示於平面座標圖上。進一步的類型化，本文則是將表一及表二中社會性陌生表現大於及等於數值 3 標示為強，小於數值 3 標示為弱；文化性陌生表現大於數值 4 標示為強，小於及等於 4 標示為弱。把社會性陌生表現的「強」與「弱」與文化性陌生表現的「強」與「弱」進行交叉，可得出「簡化的四方格」。本文稱為「簡單性的陌生經驗」類型，主要即包含社會性與文化性陌生皆表現為「弱」的個案，而「衝突性的陌生經驗」類型則是社會性與文化性陌生皆表現為「強」的個案。

對於社會性陌生表現為「強」，但文化性陌生表現為「弱」，或是社會性陌生表現為「弱」，但文化性陌生表現為「強」的個案，本文則將之包含在「矛盾性的陌生經驗」類型裡。以下透過經驗資料，表徵核心大陸員工與台商的不同陌生經驗類型的特徵內涵及其內在關聯。

#### （一）核心大陸員工部分

根據表一，可以得出圖一核心大陸員工個案陌生經驗相對強度的類型圖示。

##### 1. 簡單性的陌生經驗

核心大陸員工之「簡單性的陌生經驗」類型，本文只有取得一位

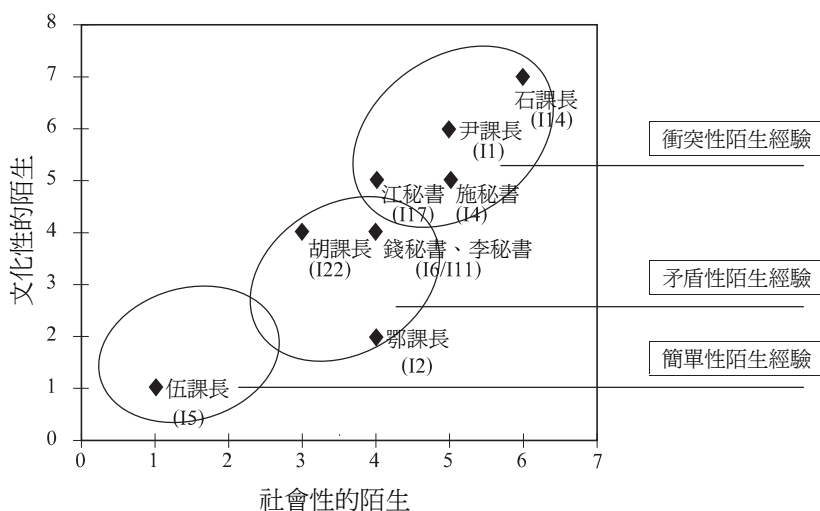
表一 核心大陸員工之陌生經驗類別表及其數字化矩陣

面向／類別	子 類 別	屬 性（二分化的）	I1 <sup>a</sup> 尹課長	I2 <sup>b</sup> 郭課長	I4 <sup>b</sup> 施秘書	I5 <sup>b</sup> 伍課長	I6 錢秘書	I11 李秘書	I14 <sup>b</sup> 石課長	I17 江秘書	I22 胡秘書
社會性的陌生 物質的 象徵的	大陸社會提供台商的政治參與	開放的 vs. 封閉的	1	1	1	0 <sup>c</sup>	1	1	1	1	1
	台商廠場的權力資源	開放的 vs. 封閉的	1	1	0	0	0 <sup>c</sup>	0	1	1	0 <sup>c</sup>
	生活網絡 <sup>a</sup>	界線模糊的 vs. 距離化的	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	對台商舉止與行為方式的評價	高度評價的 vs. 貶抑的	1	1	1	0	1	1	1	0	1
	對台股企業的整體評價 <sup>a</sup>	高度評價的 vs. 貶抑的	0	0	1	0	0	0	1	0	0
	對台商「經濟優勢」的評價	接受的 vs. 拒絕的	1	0	1	0	1	1	1	1	0
			Σ 5	4	5	1	4	4	6	4	3
文化性的陌生 信賴 規範結構 身份描述	台商對大陸員工的信賴	能夠信賴的 vs. 不信任的	1	1	0	0	1	1	1	1	1
	對籌設「台商小學」的看法	支持的 vs. 無法認同的	1	0	1	0	0	0	1	1	0
	工作精神	相同的 vs. 不同的	0	0	0	0	0	1	1	0	0
	思考模式	可理解的 vs. 不可理解的	1	1	1	0	1	1	1	1	1
	價值判準 <sup>a</sup>	相似判準的 vs. 差別判準的	1	0	1	1	1	1	1	0	1
	對台商（台胞）圖像 <sup>a</sup>	與想像一致的 vs. 與想像不一致的	1	0	1	0	1	0	1	1	1
適應與融入	我群感 <sup>a</sup>	具有社會責任的 vs. 沒有社會責任的；團結一致的 vs. 矛盾適應的 vs. 不易適應的；有融入傾向的 vs. 拒絕融入的	1	0	0	0	0	0	1	0	0
			0	0	1	0	0	0	0	1	0
			Σ 6	2	5	1	4	4	7	5	4

<sup>a</sup> 為詮釋性編碼過程中，根據訪談資料重新定義，擴展出來的子類別。

<sup>b</sup> 為長勝廠員工，其他受訪者為深圳台商協會聯絡處秘書。

<sup>c</sup> 表示受訪者就該項子類別沒有陳述任何意義語句。



圖一 核心大陸員工之陌生經驗類型

訪談者資料，所以類型呈現主要倚賴此單一個案。簡單性陌生經驗，為經由互動過程所感受到的社會性排除及認知結構差異，都相對上呈顯微弱。雖然有陌生經驗，但差異的部分是可以透過積極認識，轉化後而取得理解。

對很多的大陸員工來說，他們在台資廠或其他外商工廠的工作年資經驗，其實也等同從內地省份到沿海經濟開發市鎮，追求個人機會的社會流動歷程。這個過程中，工作上的升遷、薪資調升乃至於工廠的加班機會多寡，往往構成他們是否繼續於某一家外資廠商工作的主要動機、去與留的決定性因素。同樣地，從工作關係中獲得的滿意程度，通常也連帶地影響他們對台商與台資廠的評價。屬於簡單性陌生經驗類型的核心大陸員工，她／他認為台資廠的工作條件，雖然不是所有外商中最好的，但起碼提供一個長期穩定的工作位置，一份可接受、穩定發放的薪資，而個人升遷與發展也沒有阻塞問題，「最主要是工作表現了！」(I5 392)。<sup>9</sup> 對其個人而言，台商廠場內部的權力資

9 括弧中的數字，指出引文位於 winMAX 個別訪談個案文件檔的行數位置，以下類同。

源相對每位員工是屬同樣地開放。

這個類型下的個人與台商接觸中，觀看到的是一群素質好、相當敬業、待人禮貌，只對事而不對人的台商。台資、港資或其它外資企業，並不被認為有明顯的工作條件差異。在台資廠工作，就如同進入國內其它工廠般，視為是自如平常。一個來投資，一個來工作，就這樣大家聚在一起，彼此相處並不是問題。員工上班，老闆及公司台籍主管也配合著上班，員工下班，他們也才下班。辛苦，就此而言，是彼此相互一致的。唯一明顯差別，是辛苦結束後，大家回去各做各的，員工回到宿舍休息，台籍幹部及老闆尋找其它壓力紓解方式。這過程中，無形地造成一些群體區隔。

與台商建立信賴的關係，就此類型而言，並不是一件困難的事情，「我在這邊做比較久，所以他們應該是比較相信我的。應該說，跟他們就是在自然當中，做久了，交往久了，就自然而然地這樣」(I5 374-376)。互信程度與廠場工作年紀是呈正相關。換句話說，大陸員工與台商之間除了個人勞動力付出與相應的物質性報酬外，由此類型員工自己的經驗出發，雙方也有許多互信經驗，所以他們願意長期跟隨同一台商，成為廠場中的老員工及資深幹部。

此外，無論大陸員工或是台籍幹部，工作上大家具有相同責任心亦是理所當然，因為這是牽涉整個公司「上下倫理道德的問題」(I5 349)。工廠規定如何，每個成員都有義務履行。而由於投入工作，以及一般台資廠工作時間相對地長，台商與員工聊天及工作外意見溝通的機會並不多。偶爾一些非正式場合接觸，話題觸及的多半是各自的家庭狀況，就這些主題，思考模式並沒有什麼不同。有不同的，只是當台商及台籍幹部表達對社會制度一些看法時，例如關於以「准生證」規範生育計畫等，才會出現觀點歧異——「他們認為大陸社會管得太嚴」(I5 445)。但這部分看法相左，可以解釋為「因為他們先前沒有接觸到這些，所以會感覺到奇怪」(I5 492)，或許時間久，多經歷，就可以同樣理解這些限制的理由。

台商給大陸員工的圖像，這個類型並不以為是非常地奇特。雖然



台商確實被認為是一群比較有錢的人，但這可以解釋為生活環境上的差別，「在大陸來講，台商他是屬於有錢的，但是他要是回到台灣來說，他就不見得是了」(I5 259-260)。除了較有錢外，就身分認知，個案以為台商跟大陸員工是一致的，台商會把大陸員工視同自己人，用愛心對待員工，甚至當員工個人或社會出現急難時，如發生長江大水，他們也願意慷慨解囊主動協助。此外，國家重要日子，如鄧小平過世、香港回歸，也是「包括他們台灣人都一起聽[……]全廠廣播，聽講話……全部起立，車間的員工上下，那應該都是上下員工都是一樣的」(I5 321-324)。<sup>10</sup> 台商平時表現的作為，與這個類型大陸員工所期待的台胞行為並無明顯不同，由此也與外國商人清楚地區隔出來。

## 2. 衝突性的陌生經驗

圖一右上端呈現的是與核心大陸員工簡單性陌生經驗直接對照的類型，稱之為衝突性的陌生經驗。它意指社會性的排除與認知結構差異體驗強烈，經由認識與接觸的過程，二者相互強化，排除與差異反而不斷被強調。

台商到中國大陸，實質的廉價勞動力與稅率上的優惠政策等，是大陸社會相對台商資源開放的部分。與此相反，則是台商只能作為一個投資者、純粹經濟目的的行動者，跨越經濟範疇，「在政治上，我們覺得更希望是，我們去影響他們」，「在政治方面會控制一些吧，不會說給他們有負面影響吧！」(I4 511-512; I1 195-196)。政治的層面，台商並不被期待主動的參與。

而同樣與權力資源有關的部分，這個類型則指出台商企業內部資源開放的有限。台資廠大陸員工的升遷，尤其是高階主管，普遍而言機會並不大，「高層主管都由台灣調來」，「你晉升到課長了，也就是說，再晉升還是課長，最高也就是做課長而已！」(I17 160-161; I14 521-523)。大陸員工在台資廠被擢升的最高位置，在長勝廠為課長級，

10 引文中出現[……]為省略若干語句，符號··為語氣上的停頓，括弧內文字為我增加的說明，以下類同。

部分其它廠場可能設有經理級，甚至一些公司分屬部門有副總級的大陸籍幹部。<sup>11</sup> 可是即使存在這些不同，它們通常都有一共通情形，即台籍幹部在公司的位階普遍優於大陸籍的幹部。論能力，「從台灣調一個幹部，和大陸的一個幹部來比，大陸的幹部不見得能力比較差，甚至有時候能力還比他強」；論教育程度，「哪怕就是普通工人，最低都有初中文化，你像管理層的，最低的也是中專的水準，文化素質的話，肯定不會比你們差」(I14 96-98, 100-102)。在這樣的看法下，物質性排除的體驗就呈現強烈。

這個類型中，台資廠一方面被描述為具有相當規範、走一套管理模式的方式進行工廠的經營，但另一方面也被認為是很嚴格、很制度化、很多的規矩，台商相對於大陸人「好像接受了更多的儒家思想，以我的感覺好像是，他們好像更傳統喔！[……]他們好像接受了很多東西來套著你、約束你」(I4 77-80)。尤其牽涉公司內部的獎懲評判標準、執行範圍與貫徹程度等，常是大陸籍幹部與台籍幹部之間相當爭辯的部分。例如訪談個案談及對於犯規的人員，台籍幹部一般會依照公司既定規範立即處理，但以大陸幹部來說，則傾向讓員工充分申訴後，再給與處罰，「廠規也不是法律」，「像我們針對某些事情，就是還是根據以前毛澤東的說法——以教育來處罰，根據多次教育，你不再改，才採取一定的措施處罰」(I1 277; I14 656-658)。

迥異於簡單性的陌生經驗，信賴在這個類型下，顯得一點也不輕易。大陸籍員工常需要相當時間、積極的工作表現及人品展現後才可能取得一定的信任，一點也不是自然而然的事情。尤其關於金錢事項的信任，大陸籍員工明顯地比台籍幹部必須面臨更多的考驗。

實際經驗中，大陸員工與台商間信賴的不易，還牽涉合理工資定義的問題。大陸的勞動力便宜，不只是台商的觀察而已，衝突性陌生經驗類型，他們主觀上也認知到這一點：

---

11 受訪的一位台商，該公司的內銷營業部門即設有一位大陸籍副總經理。

也許在這邊，我們會覺得啊，幾千塊錢（人民幣）一個月「啊很不錯了！」但實際上相對他們來說，他們付給你的工資，在他們眼裡只是一個很小的付出。(I14 23-26)

你一個台灣幹部的工資，和大陸幹部的工資，最少是相差十倍！(I14 104-105)

台資廠大陸員工的實際工資一般是沿著市場價格進行調整，爲了能夠進一步提升工作績效，有些廠商重獎勵、<sup>12</sup> 有些重管理、還有一些是同時雙管齊下，或甚至請 ISO 專業人員來廠內進行教育。但不管是有獎的獎勵、強制的管理或觀念上的教育，常不可避免地有它的局限。這可能在於：

這些做工的覺得就是說，稍微有一點經濟頭腦的，他就會這樣想，我一天創造這樣的價值，和我所得到的，大不相同，就會心理不平衡！心理不平衡就會造成一個什麼？——做事就沒有那麼··那麼勤奮。(I14 425-429)

像作為一個打工的來講就是，我還是吃我的大鍋飯好了，我反正混日子，一天也是那麼多錢。(I14 416-417)

以此角度來看，當部分員工出現消極工作態度，並非他本身向來就是以消極心態對待工作，而毋寧可理解爲是大陸員工工資的主觀價格與客觀市場價格不一致的結果。這不是說，客觀市場價格爲決定大陸員工工資是否合理的唯一標準，或認爲大陸員工應無條件地接受台商提供的任何工資。而是指出，核心大陸員工衝突性陌生經驗類型的一個重要特徵，乃在於員工主觀認定的工資與其經由台商所提供的客觀工資價差過大，對於如何才是「合理的工資」，出現寬幅的定義空

12 台商獎勵大陸員工有不同方式。以長勝廠為例，爲了獎勵資深員工，每年廠場的年終尾牙，贈與工作年滿兩年的大陸員工一枚金戒指，年滿五年一條金項鍊。

間。當大陸員工積極選擇進入台資廠，卻以為被利用的情形比較多時，信賴的建立就更加深難度，即使作為公司的老員工，也不容易與廠場及台商有共同連帶。

儘管這個類型觀察台商他們，是以購地買廠房的長期投資方式，「根深蒂固的來做」(I14 663)，嘗試把大陸當作第二個家，但同時卻也發現台商行為的價值取向跟自己所以為的有一定差距，「雖然他們也是來這邊投資，可是他們第一個考量，是他們能賺多少錢回去」(I1 164-166)。當如此的觀念差距在生活經驗中不斷被循環應證，間接地也可能使得身分描述受到提問：

他們沒有帶著一種台胞的身分過來。(I4 468)

為什麼今天<sup>13</sup>不放假呢？··所有人都在慶祝，為什麼我們不慶祝呢？(I4 615-616)

我的以前的感覺就是都是中國人，而是我來了這邊以後，才會有很強烈的這種中國人··這麼正面的，中國人跟台灣人有這種差別！(I4 738-741)

大陸員工作為經濟上的弱勢者，但在這個類型中，他們同時也表現從本地者而來對台商強烈的親近性期待，以及經由接觸一再地對於期待表達失望。台商的商人與台胞的身分，以衝突性陌生經驗類型來看，二者在期待的符合上，都還有相當的距離。

### 3. 矛盾性的陌生經驗

圖一除核心大陸員工簡單性與衝突性陌生經驗類型之外，還可以呈現出另一混合類型，稱之為矛盾性的陌生經驗類型。它的特徵是社會性的排除與認知結構差異體驗，都呈現一定強度，但這種陌生經驗似乎又是介於可理解與不能理解之間。

如同衝突性陌生經驗類型，這個類型也認為台商不應主動參與政

---

13 訪談當天逢澳門主權移交中國。

治，只是他們觀察台商實際的行為，確實也是專注於商人的角色而已，「在商言商嘛，台商不會去搞政治的」(I22 104-105)。

就台資廠內部資源與企業整體評價而言，由此類型表達出來的經驗是部分肯定，以及同時的部分保留。肯定的是他們以為，台商的確提供相較於自己過去更高的工資<sup>14</sup>及更好的工作環境。但關於廠場中的職位，目前則看不出經由個人的工作努力可以有機會超越於台籍幹部之上。如受訪個案表達的，「大陸人，最高的也就是這麼高（課長）；台灣人，最小的過來也是個副理」，「大家有一種界線！雖然你給我的工資也很高，你也給我樓房住，但是我的職務永遠只是在這種情況」(I2 748-749, 792-794)。台籍幹部與大陸籍幹部的職位區分，前述的衝突性陌生經驗類型，強調的是廠場內部的資源區隔；此類型則指出如此的職位安排，導致雙方象徵界線的維持。

至於合理工資定義是否在這個類型同樣構成問題，則端視核心大陸員工指涉的薪資比較對象而定。如果比較對象是相對於自己的過去，他可能表達如簡單性陌生經驗類型，認為那是一份可接受，或甚至以為是「很高」的薪資；如果比較對象為台籍幹部，則可能類似衝突性陌生經驗類型的看法，「那台灣人像我這樣一個主管拿多少錢呢？我們幹同樣的事情啊，可能我幹得比他還多，但是我領的錢，可能只有他的十分之一呀！」(I2 724-727)。就合理工資問題，這個類型的核心大陸員工，他的經驗表達會是介於這二者的比較對象之間。

信賴在矛盾性的陌生經驗類型，並不是很容易，但也不至於不可能。從生活經驗，此類型的個案以為台商對於大陸籍幹部不管就工作的技術、或管理層面，都可以充分地授權；但相反的，「只要是接觸到經濟方面，他是一概不放心」(I2 74-75)。直接與金錢有關的接觸，

14 一位受訪者在訪談中描述道：「93年到這邊來，我那时候工資多少呢？我當時在內地拿的是工程師的工資，全部加起來呢，才120塊錢（人民幣／月）。那已經是很高了，我拿的是工程師的待遇嘛！[...]一般員工的工資才60至70塊錢，當時都是這樣子的。而我到這邊，當時老闆第一次給我開出來的工資就是900塊錢，我一聽到就『哇啊，這麼高啊！』那我要多少天才能夠獲得啊？當時我可以說，啊我那时候也不太相信了，但是我就是先去做嘛，等拿到這份錢再說吧！當時也確實拿到了，而且也感覺到很自然就拿到了，那時候的感覺就不一樣了！——就是這樣子。」(I2 138-151)

個案認為台商對大陸員工還是存有戒心。此外，這些大陸員工覺得跟台商，「在工作的範圍以外，我們很難找到彼此的共同語言」，「還是…他是講他台灣的，然後我們講我們大陸的囉」(I6 239-240; I11 83-84)。在工作範圍外缺乏共同討論、關心的主題，也是大陸員工與台商彼此要更充分認識，藉以跨越經濟差異，建立友誼式信任關係的阻礙。不過他們認為台商都是自己人，所以長遠而言，還是比較輕易可以取得互信。尤其他們觀察台商漸漸願意以較高薪資留住資深員工，已經逐步改善對大陸員工的看法。

就身分描述，此類型表達的觀點，如同簡單性陌生經驗類型般，以為台商非常主動地盡其社會責任，凡是與社會公益有關的重要捐獻活動，台商皆以自發性組織方式積極參與，而不像外國廠商，「處於某種地方上的或政治上的需要，或是地方政府上面的要求，他才會去這樣子做」(I2 402-403)。甚至重大事件發生時，例如北約轟炸到中國的南斯拉夫大使館，台商也積極表達他們的意見，「紛紛在工廠大門口掛上大紅幅，貼上反對的標語」(I22 133-134)。

台商雖然不被期待主動參與政治，也甚少涉入政治，但適時的政治動作，又可以是我群感展現的一個觀察標準。

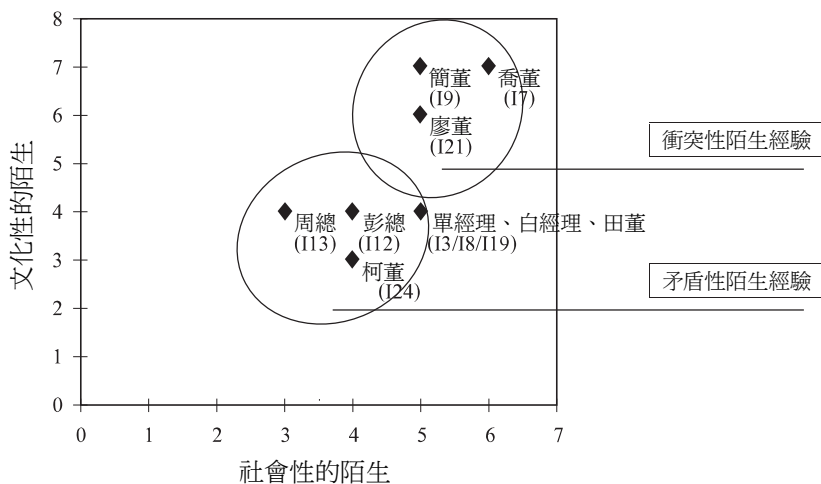
上述核心大陸員工表述之三種對台商接觸的經驗類型，儘管存在陌生體驗的不同程度區別，但以大陸員工作為本地者的角度，對於台商抱持的台胞期待，則有相當的一致性。也正是如此，大陸台資廠作為一廠場場域成為大陸員工與台商互動空間的同時，與相應於工廠所處的社會場域，二者並非完全分隔而毫無關聯，而是有相當的疊置關係。這種場域的疊置性，透過底下不同的台商經驗類型可以更進一步呈顯。

## （二）台商部分

依據表二的評析結果，可以將台商訪談個案表現的陌生經驗相對強度標示如圖二。在台商部分，如核心大陸員工表達的經驗，一般性社會脈絡也會以一特殊方式反映於廠場的群體互動，成為個人的經驗







圖二 台商陌生經驗類型

關聯。所以下文對台商的分析，包含廠場範圍內台商與大陸員工，以及因廠場中介而來與大陸人的關係。

### 1. 衝突性的陌生經驗

從訪談資料的評析，本文台商部分並沒有落入簡單性陌生經驗的個案，因而只區分出兩個類型進行詮釋。台商的衝突性陌生經驗類型，指的是經由強烈的社會性排除與認知結構差異體驗，強調群體關係的明顯分野。

在中國大陸，台商要進入政治領域並非完全沒有機會，譬如爲了拉攏台商，中國政府也曾透過地方台辦等單位，邀請其參與政治協商機構擔任督察員等職位，讓台商表達自己的意見。可是這些政治舉措，此類型的台商認爲，「怎麼有可能去參加他們的政治呢？有的只是問的份罷了，在這裡政治根本沒辦法參與」，「我們政治方面應該是很活躍啦，可是在大陸這個地方，政治這一塊又沒有人敢去碰它」（I7 477-479; I9 790-792）。所謂的政治參與，對這些台商而言，於議題與形式限制下，往往名遠多於實，遑論談及影響的可能。

可以發揮影響的部分，個案認爲是以企業內部員工爲範圍，「我

們有我們的文化，台灣人的認知是如何，我們的感覺怎們樣，什麼是對的，什麼是不對的，我們不斷的教育他們，由我們的管理體系告訴他們」(I9 435-438)。經由管理體系，台商嘗試將自己的制度設計與想法植入工廠運作過程，藉此方式影響廠場中的大陸員工，及達成公司預期生產的順暢與要求。依循這樣的模式，台商面對大陸員工，主要為一主管與部屬，或雇主與員工的關係，「當管理者在大陸才真的像管理者」，「老闆的尊嚴，在這裡才有受到尊重」(I9 472-473; I7 69-70)。層級性關係的強調，是這個類型台商與大陸員工互動的一個核心特徵。於此情形下，台商與大陸員工接觸，往往只限於純粹工作上的溝通，離開工作範圍外，並不容易有行動交集，「上班的時間大家都在一起，同事就是同事，可是下班的時候，你是你，我是我」(I9 565-567)。

從這個類型台商的經驗，與大陸員工達成互信，並不容易。如個案描述他們與大陸員工之間的互動情形，「有金錢往來，絕對不會交給大陸幹部去經手」，「他們[...]老鄉心態很重」，「他們的想法真的跟我們的想法區別太大，那文化的差別太大、太大了」(I21 452-453; I7 92-93; I9 572-573)。經濟利害考量、缺乏溝通而來對員工的不理解，或是認定彼此價值觀念不同，這些尚不能認定為此類型對大陸員工看法的全部，但存在上述因素的考慮，即不利於他們與大陸員工建立更緊密的關係。尤其當個別的不信任經驗在日常互動中重複出現時，個人之間的不信賴，常可能進一步跨越而成為群體間的信賴問題。

對於衝突性陌生經驗下的台商而言，群體信賴成為問題，還有一部分是來自於與官僚體系的接觸。譬如一位剛進入設廠受訪者表達：

像我們是新來的台商，我們的關係··絕對沒有那樣子的關係可以去運作，[...]那可能在這邊，打破頭，六個月還沒有什麼進展。每個地方，不用舉例，每件事都是！幾乎你只要碰到有跟公家機關接觸的部分，每一個程序都是！(I21 383-388)

但另一位設廠已超過七年的台商也有相近的經驗，「來這邊真的是很痛苦，我都搞不清楚說，來這個地方我是要辦廠的、我是要經營企業呢、還是我來這邊搞海關關係的？」<sup>15</sup> (I9 344-347)。針對如何運用關係因應官員的「制度性尋租」（吳介民 1996）或「鑽空子」行為（Hsing 1996: 2251），對這些台商而言，從自己的利益權衡出發，並不是完全無法連結。實際上他們也承認，「台商呢，都比較知道什麼是 under table 啦！」 (I9 146)。然而比較困難的，是如何把社會主義市場經濟下的制度行為，轉換為台商自己認知中的一部分，及如何適應官員對同一施行法令有不一版本的解釋，與法令不時可能推陳出新。面對這些困擾，此類型台商於表達對大陸社會不理解的同時，間接地也可能影響他們與大陸員工的互動關係。譬如，請員工與官方單位接洽事務，幾次往返還無法順利地處理，台商此時於大陸員工面前表述的評價觀點，可能即成為核心大陸員工描述的，「用另外一種眼光來看大陸一些官員」 (I1 351-352)。更導致台商與大陸員工看法不同及加深群體信賴的不易。

在身分描述部分，此類型台商強調台灣與大陸社會是同文同種的關係，彼此存在文化的熟習，尤其晚近大陸社會的快速演變，他們也認為是非常地熟習，彷彿「可以去看到台灣影子，幾乎它現在走的，是我們十年前、二十年前所走的路」 (I9 62-64)。但這些熟習，轉換至日常互動溝通，他們並不以為群體間即因此毫無區分。對這一類型台商而言，群體間存在區別是一個事實，而且也視之為自然而然，「在這裡你是台灣人，他是大陸人，這基本上一定是的。[……]大陸人也是這樣對台灣人——喔台胞！」 (I21 170-173)。

15 以海關為例，對制度運作出現的扞格，受訪者有如此經驗的描述：「如果說 A 地海關它底下有六個分關，這之間互相相通都還可以喔，但是你今天要是跨到 B 地的話，那是不同的，兩個之間就兜不起來了！它一個要是認定這樣，一個是認定那樣，兩個誰也不理誰。完全制度不一樣啊！問題現在要從這裡轉到另外一個地方，轉不過來，要從另外一個地方轉過來這裡，也轉不過來，各自為政。因為對一個法律的解釋，他們的解釋，這個也堅持他的對，那個也堅持他的對，你的東西就一再地被這邊也退回來，去那邊也被退回來，結果到最後呢……一定要有人讓步呀——好，塞錢進去。『好，然後這個部分就這樣子，就這樣過吧！』」 (I9 315-325)

尤其當群體區別在許多生活面向都一定程度維持下，反而使得同質性文化的熟習被對比區分出來。例如類型中的台商談及關於適應與融入，他們以爲：

台商集中的地方，他還是習慣一些台灣的習性，事實上我覺得台商在這個地方呢，我覺得有時候我們很難跟他們互相融入。(I9 561-563)

連口味、連存糧，煮出來的東西合不合台灣的口味··這麼細微的事情都會有，對不對？那你說其它的呢？(I21 272-276)

這邊社會的管理，對人權一些的··不是法治的社會嘛，他們這邊是人治的社會。(I7 260-262)

衝突性陌生經驗類型下的台商，在廠場場域中與大陸員工維持清楚的層級關係，廠場場域之外，則是在政治領域無法自由發言、對政治體制不信賴及主觀上對於積極融入的保留，而與大陸社會處於關係疏離的狀態。

## 2. 矛盾性的陌生經驗

本文台商個案在上述衝突性陌生經驗類型之外，資料可以區分出另一類群，稱爲台商的矛盾性陌生經驗類型。之所以稱「矛盾性」，而不是「簡單性」或「衝突性」，在於此類型的台商個案，都接受到一定強度的社會性排除與認知結構差異，但沒有直接凸顯與大陸員工或與其它接觸大陸人的群體區分，而對此關係中的親近與差異表達更多的交錯體驗。

這個類型台商表達出來的許多行爲準則，更明顯地取向謹慎、務實商人的角色，「台商在這邊，最主要是要求財，可以平平安安最重要」，「反正我從商，能夠順利就好，其它都不管」(I8 506-507; I3 396)。對他們而言，排除政治議題，不只在於求財、個人生意的順暢，同時也如前一台商類型，顧慮及客觀環境的要求。所以生活中群

體接觸的場合，都盡量避免相關主題的談論，「政治的用語，我們一般在公司裡面，幾乎可以說拒談」(I13 995-996)。

面對大陸員工，此類型台商有相當迥異於前一類型的看法，如個案之一陳述，「雖然是說，我們過來投資給他們製造一些就業的機會，但是相對的，他們也是提供給我們一個事業體的延續」(I24 64-66)。強調與員工的相互倚賴關係，「跟員工共同同船渡那種的經營方式」(I13 357-358)，並不能讓老闆與員工之間身分的不對稱因此而拉平，或者也可能存在一種情形：即台商的表達，與實際付諸的管理模式、大陸員工的感受之間，仍有一段差距。但當台商認為廠場的人員管理不需刻意凸顯與大陸員工的層級關係時，通常也意味在日常生活中，沒有必要作出嚴格的群體區分，或甚至願意嘗試一些本土化的作為，以增加員工的廠場向心力。例如類型中的一位台商就指出他們在這方面所做的努力，「我們不會以台灣的高姿態來壓他們，讓他們來距離很遠。像我們這邊吃飯時，只要是寫字樓課長級的以上，都一起跟我們台灣幹部吃飯」(I3 453-456)。

這類型的台商縮減與大陸員工距離的另一種方式，則是因應不同場合，而有不同身分強調，「有時候呢我們會說我們是中國人，這個時候我會在我跟公司員工在一起的時候[...], 甚至跟我的廠商，大陸廠商的時候，我會用這個詞來帶。我只有會跟我們台灣人在一起的時候，我會說——我們台灣人」(I13 271-275)。選擇性的身分描述，目的可能著眼於培養員工的認同感，避免同一廠場卻劃分不同的身分，反而擴大台商與大陸員工的群體界線。而在對外時，則可能用意強調與大陸協力廠商「唇齒相依」的合作夥伴關係，或是針對「官員有時候會刺探」(I13 317)，採取的一種身分表達考量。

在上述作法下，此類型的台商對廠場大陸員工相較前一類型擁有更大的信賴。他們認為就工作範圍，都可以依據職務權責劃分，漸進式相信個別員工的事務處理能力，只是對大陸員工的信賴要達到如同台籍幹部般的程度，則仍比較困難。這可能是，一方面現行大陸戶口管制制度，<sup>16</sup> 使內地省份員工設籍居留於深圳並不容易，在此制度下



「打工」成為大陸員工進入沿海私人企業工作的習用語，但以台商的詮釋，它常帶有暫時性的，及缺乏制度性支持的意涵，「沒有一個機制去替他背書，你就沒有辦法去得到他的訊息，你去信用他」(I12 518-519)。另一方面，則是牽涉薪資的不同群體行情。儘管台商以不同方式解釋台籍幹部與大陸籍幹部、員工間為何薪資給付水準不同，但要取得大陸員工充分的理解並不容易，「消費水平來說，當然那邊（台灣）比較高，這邊就比較低，所以一個國情、一個國情不一樣的。他們有的還可以接受，但是畢竟不是很多人有這種觀念」(I3 111-114)。薪資給付依據標準有明顯的群體區別，台商與大陸員工間要達到充分信任，多少就受到阻隔。

不過體驗信賴的不易，就此一類型的台商而言，更主要的部分是來自與官方的接觸。他們以為，雖然做生意不逃漏稅，一切循規蹈矩，可是免不了補充說，「正正當當經營，或多或少都會面臨到問題」(I12 191)。與官方機構往來，即使依程序作業，按規矩辦理，文件被積壓沒有處理，在台灣或許會「大聲跟他拍桌子，但我們在這裡不敢」(I19 356-357)。此外，當制定出一個新政策，可能用意在預防走私、預防逃漏稅，或是增加消防安全等，但個案指出，負責執行的官員，「他有一個空間，好跟壞之間，給你多或給你少，他們中間會有捏拿」(I8 72-73)。執行政策的官員可以運用「中間」，拿捏分寸，並不只是執行者個人偏好的問題，同時也涉及制度設計的缺失，因此賦予官員權力操作的灰色地帶。它可能是一處論交情深淺的地方，經由交際應酬，多熟識人面，關係不再生疏之後，與官員接洽辦事就比較順利。它也可能是需要以物質交換社會關係的議價區，經由金錢利益轉換，決定誰的關係比較好，誰的比較差，誰獲得好處比較多，誰比較少。而對矛盾性陌生經驗類型的台商而言，此處中間的灰色地帶，同時也是不確定感生產的區域。當官員對政策執行有詮釋的空

---

16 以結構面的分析觀點，探討內地省份員工於沿海經濟開發城鎮中的社會位階，參考吳介民（2000：10-13）。

間，執行程度可以有鬆與緊的判斷，常意指著經營上的變數，無力感的來源。如受訪者表達：

像海關、稅務啦、或是消防啦，任何一個官員到這邊來的時候，你覺得你··又變得很渺小。我們會隨時擔心說他們會不會挑什麼毛病啦，會不會有什麼差錯啦。畢竟，好像說你在這邊是腳踏人家的地嘛，還是就是說沒有那種安全感。  
(I8 349-353)

面對員工與官員，廠場場域與社會場域的相互疊置，這個類型台商表達出來的是一個矛盾的交錯經驗，「關起門來啦，你的權力都在，只要是對外的話，你會覺得都施展不開來」；「king of factory，但是 outside 什麼都不是！」(I24 269-270; I12 409-410)。

這些施展不開以及面對大陸社會的無力感經驗，對此類型台商而言，並不全然只來自於不同群體接觸所反映的落差感受，而與他們在當地的社會網絡也有相當關聯。從活動圈觀察，許多台商基於生意採購及內銷網絡的拓展，把大陸社會視為一個可積極開發的市場，不時來回穿梭於各個省份的市場據點，而有個案自我形容台商群體為「高級的游牧民族」(I19 183-184)。可是相對於他們的高移動能力，及競逐市場的寬闊空間，回到生活圈，聽到的又是另一種看法，「我生活的範圍，只有台幹而已」，「來到這裡，也沒辦法說與外面接觸得很直接，尤其是卡到像我們會碰到治安上的問題，幾乎很少出去」(I12 604; I3 158-159)。在廠場內部，這個類型的台商雖然經由本土化動作拉近與員工的關係，但離開工作範圍，他們與個別大陸員工的接觸通常也跟隨遞減，取而代之，反而是與台籍幹部或生意往來台商聚會交誼。如此強化的是台商群體內部的非正式關係，及增加內聚性，但同時也間接地弱化與大陸員工及本地社會間的連結。

若談及經營理念，此類型的個案，認為自己所屬的群體並不同於其它商人群，而強調台商一般都有長遠經營的打算，「所有的廠房，

我都是用買的，我們沒有任何一個是租的，都是五十年！」(I13 406-407)。此外，日常生活中，他們也以爲相較初期，已經習慣多了。無論採購生活必需品，或是尋找個人習性口味的東西，隨著更多台商的群聚，提供的選擇是愈來愈多，「基本上就像台灣…一樣」(I19 650-651)。然而這些提及的適應與融入，多半只指涉外在的觀察判斷，或局限於生活物質需求的選擇，一旦觸及個人面對的社會處境，他們的詮釋往往有不同角度：

說適應，真的是…還沒有辦法整個投入。(I3 552)

我們只把大陸當作是做生意的地方，那我就是飄洋過海過來這邊做生意。(I13 1052-1054)

你是一直把它塑造成跟台灣一樣的環境，以我們的能力能夠做得到的話，包括剛才說的吃檳榔，買台灣的東西啦，看台灣的電視等…我們是極力的把它弄得環境跟台灣一樣，來適合我們自己——我們有那個能力的時候。但畢竟，大環境還是大陸。(I8 712-716)

假使台資廠的廠場場域真的有一位國王——可以此爲比喻的話，衝突性陌生經驗類型下的台商，他可能感覺自己即是這個國王，在廠場場域中擁有相當的權力，但廠場之外卻不能充分發揮，所以關係上主動跟本地社會維持一定距離。可是從矛盾性陌生經驗類型的台商來觀察，這個國王縱使以廠場爲界，在這個領域內部也從未曾擁有過權力上的飽和，因爲他始終無法確信能與其大陸員工達到無保留的信賴，及反之員工對他的完全信賴。即使廠房爲五十年的購買期，社會關係可經由金錢利益轉換，他還是可以明顯地察覺，走出廠場面對的是另一更大的社會關聯形態，個人行爲及發言還是必須時時謹慎。在這樣的情形下，他與大陸員工或其它社會群體的關係就很難深入，而與前一衝突性類型的台商一樣，對適應與融入的問題以一比較保留的態度回應，面對其身處的社會呈現一客人的角色。而在廠場場域，台

商雖然經由經濟優勢，擁有國王般的權力，但當面對著大陸員工的台胞身分期待，他的大部分作為也只能於符合這個期待的框架下被詮釋，因而群體關係上處於陌生者的位置。

## 五、結論與討論

台商在中國大陸社會，從其身處的社會脈絡來看，首先是藉由台資廠與大陸員工形成一密切、空間物理上的關聯；而在廠場中，一邊是商人老闆、一邊是其仰賴的廠場員工，所以讓彼此有極強的生產依賴關係；同時，相對於來自不同省份的大陸員工，台資廠的台商擁有不同於其他外國投資者的共同特徵——一種台胞的特殊身分，因而讓這兩個群體認定是在語言的相通、歷史文化的熟習與情感上的親近關係。

實際上，也正是這些關聯、依賴與親近作為前提，所以台商對大陸社會而言，他不見得被視為一外來者的身分。相反地很多時候可以看到台商如何地善用台胞的身分作先鋒與商人的精確計算作後盾，在具有中國特色的市場經濟下，串聯他的台灣同業鏈，建構其獨特的組織網絡。<sup>17</sup>而台商之於他的大陸員工，首先也是基於一同胞的情誼，如此地在生活網絡與工作關係中被看待。但從本文的資料詮釋來看，只有簡單性陌生經驗類型下的核心大陸員工以為實際的接觸經驗與其期待是互為一致。衝突性與矛盾性陌生經驗類型下的核心大陸員工，對於大陸員工在公司的職等必須排序於台籍幹部之後、台商對於大陸籍員工牽涉到金錢事項的無法充分信任，以及合理工資定義的不同等，表達出來的體驗是一親近的失望，等價性對待的落空。台商的雙重身分，這時反而成為與（核心）大陸員工形成緊密連帶關係的阻礙。

從台商的角度，同文同種雖然表達了一種極親近的關聯，但與之

---

17 關於台商在中國大陸的企業組織網絡，例如參考張家銘、吳翰有(2000)。

伴隨的台胞期待，其實還意指著他應該要承載如同中國大陸社會「台胞想像」那樣的台胞身分，可是日常生活實踐中，他卻僅及於很有限的面向可以充分地貫徹。且更多時候，台商經由群體互動，反而是一再體驗不同面向的陌生，所以主觀上以為不容易，或是不願意——積極融入大陸社會及與大陸員工建立完全的信賴關係，前者如台商的矛盾性陌生經驗類型，後者如台商的衝突性陌生經驗類型。

此外，當大陸員工與台商關係形式在陌生經驗的影響下，台資廠的群體界線主要是沿著大陸籍幹部與大陸員工，相對於台籍幹部與台商的區分，階級的議題是否被大陸人／台胞，或是大陸人／台灣人的區分取消了？從核心大陸員工的陌生經驗類型詮釋來看，大陸台資廠中，階級的問題並沒有消失。如核心大陸員工的衝突性陌生經驗類型顯示，當合理工資的認定，出現明顯的認知差異時，勞動的剝削感就會顯得特別強烈，由此指向階級的區分。勞動條件的不夠合理，以及進一步的階級問題，事實上也可能存在於其它投資中國大陸的外商廠場。不同的是，從本文的資料來看，台資廠中大陸員工意識到階級區分，卻往往表現為強烈陌生經驗的一個後果。但相對的，台資廠中的勞動條件，並不能以為存有群體認知差異，所以沒有改善的空間。

以「接近的距離」描述台資廠核心大陸員工與台商的群體關係形式，它指出在大陸台資廠這個空間場域下，由大陸員工與台商，及台商與大陸人經由密集互動與彼此的關係評價，所形成的一種特殊連結下的區隔關係形態——在一種關聯、依賴與親近的關係中，還包含著緊張、衝突與困難。

本文採取質化的社會研究法，所以不能回答大陸員工及台商的陌生經驗分佈狀態呈現的比例關係。同時離開研究區域外，因地域差異可能造成陌生經驗類型多大的變異，這裡也無法回答。研究訪談的樣本數少，則可能使得經驗上存在的台商陌生經驗類型出現空缺。

對於大陸員工與台商的接觸經驗，本文是初步探索，期待其它區域範圍的研究，提供更豐富的理解。

誌謝：本文部分內容曾宣讀於台灣社會學會第 23 屆年會「新世紀、新社會：科技、勞動與福利」學術研討會，我非常感謝會議評論人曾熾芬教授及兩位匿名評審提供的修改建議與寶貴批評。李碧涵教授在初稿時給與的參考意見，施世駿與曾麗蘭的評論，都令我受益良多，在此一併致謝。文章中論點由作者自行負責。



## 附錄一 長勝廠核心大陸員工與各台商 協會聯絡處秘書的訪談題綱

1. 在中國改革開放之後，絡繹不絕的台商相偕來中國大陸設廠投資，在您來看，這背後的動機是什麼？有文化層面的因素嗎？（作為起始問題以進入訪談情境）
2. 您覺得一般而言，台商這個群體，給大陸人留下的印象是什麼？
3. 就您的觀察，您覺得這幾年來，到底是台商從台灣帶進來比較多的文化去影響大陸社會，還是相反的，台商慢慢開始去習慣及融入這邊的生活與文化？
4. 在台商集中的地區，常常隨手可見一些檳榔攤，釣蝦場，保齡球館，卡拉 OK 店等等，您怎麼去解釋這些特殊的現象？您自己經常去這些地方嗎？這些場所對當地造成的（正負面）影響是什麼？
5. 整體來說，您對台商這個群體所代表的文化評價如何？
6. 您覺得台商是否因為他同時還具有一層台胞的身分，所以跟其他外商相比，應該對大陸這個社會多盡一份社會責任？從實際行為來看，您覺得他們是不是都有這麼做？
7. 如果有人說，台商很有錢，從每個角度來看，台商都是大陸社會最優勢的社會階級，您同意，還是不同意這樣的看法。為什麼？
8. 您覺得，目前台商在大陸社會，除了在經濟活動上活躍之外，是否在其它層面上，同樣可以對大陸社會具有影響力？
9. 目前有不少台商，積極鼓勵在台商集中的地區多蓋一些「台商學校」，站在您的立場，您是支持還是反對這樣的作法？您怎麼看待台商要蓋學校讓自己的子女就讀這樣的現象？
10. 身為一個中國人，讓您感覺很驕傲嗎？您覺得台商跟您一樣地愛國嗎？
11. 在與台商互動溝通的時候，您覺得一般而言，他們的思考方式與您相近比較多，還是差異比較多？

- 12.如果有人說，大陸社會目前還普遍存在一個「大鍋飯」的心態，您同意，還是不同意這樣的看法？
- 13.對您個人來說，要跟台商建立完全信賴的關係，是一件輕易，還是一件很費力的事情？您覺得其背後根本的原因可能為何？
- 14.您覺得，您在台資廠的晉升發展，取決於您的工作表現嗎？
- 15.可不可以先請您回憶一下，當兩岸開放交流以前，您對台灣人的想像是什麼樣子？您第一次碰到台商時，他們給您第一眼的印象是什麼？
- 16.在您接觸過的台商或其幹部，他們可能直接或間接在您面前表達他們對大陸社會的一些觀感，您覺得由他們眼中所看到的大陸社會，跟您所理解的大陸社會是否相近？
- 17.在您曾經接觸過的台商這一群人，有哪些他們的行為表現，從您個人角度來看，覺得非常欣賞或是很不可思議的地方？您怎麼去解釋？
- 18.就您認為，目前大陸與台灣社會之間的關係是如何？
- 19.以您觀察台商生活在大陸，他們有沒有把這裡當作是自己的另外一個家？

## 附錄二 台商的訪談題綱

1. 從您的經驗來看，多數台商之所以選擇大陸，而不是到東南亞進行投資，主要的考慮因素是什麼？（作為起始問題以進入訪談情境）
2. 在這個社會，因為台胞這樣的身分，給您帶來怎樣的方便與不便？
3. 您覺得台商是否因為他同時還具有一層台胞的身分，所以跟其他外商相比，應該對大陸這個社會多盡一份社會責任？
4. 作為一個台商，您覺得您在大陸社會，相對於您個人付出的貢獻，這個社會是否有回饋您相對應的尊敬？
5. 根據您與大陸人的直接接觸經驗，是否在一些情況下，您會使用中國人來稱呼您自己，以及又在一些情況下，您會使用台灣人來稱呼您自己？對您個人來說，在這兩種不同的用法上，是一怎樣的經驗？
6. 您覺得一般而言，台商這個群體，給大陸人留下的印象是什麼？
7. 作為一個台商，您怎麼去描述您自己這一群人？
8. 就您的觀察，這幾年來，到底是台商從台灣帶進來比較多的文化去影響大陸社會，還是相反的，台商慢慢開始去習慣及融入這邊的生活與文化？
9. 在台商集中的經濟特區，常常隨手可見一些檳榔攤，釣蝦場，保齡球館，卡拉 OK 店等等，您怎麼去解釋這些特殊的現象？您自己經常去這些地方嗎？這些場所對當地造成的（正負面）影響是什麼？
10. 整體來說，大陸這個社會對台商的文化評價很高嗎？
11. 您在大陸這個社會，在怎樣的情形下，會讓您覺得具有相當的權力，又在怎樣的情形下，您會覺得自己相當的無力感？
12. 如果有人說，台商很有錢，從每個角度來看，台商都是大陸社會最優勢的社會階級，您同意，還是不同意這樣的看法。為什麼？
13. 您覺得，目前台商在大陸社會，除了在經濟的活動很活躍之外，是否在其它層面上，同樣可以對大陸社會具有影響力？

- 14.如果有人說，大陸社會目前還普遍存在一個「大鍋飯」的心態，您同意，還是不同意這樣的看法？
- 15.與大陸人互動溝通的時候，您覺得一般而言，他們的思考方式與您完全一樣嗎？
- 16.對於您個人來說，要跟大陸人建立信賴的關係，是一件輕易，還是一件很費力的事情？您覺得其背後根本的原因可能為何？
- 17.您停留在中國大陸，比較常跟您來往的，最主要是哪些類型的人？
- 18.可不可以請您回憶一下，在您尚未到深圳之前，您以前對大陸這個社會的想象是什麼？當您決定到這邊投資，親自第一眼看到大陸社會時，這裡給您最深刻的社會映象又是什麼？
- 19.假設您現在有學齡中的小孩在身邊，您會比較希望他們直接接受大陸這邊的教育體制，還是讓他就讀「台商學校」，或者是讓他們留在台灣受教育？您的考慮是什麼？
- 20.如果您有親人或其他朋友來大陸，您會主動提醒他一些注意事項嗎？
- 21.從您的角度來看，大陸這個社會的運作，表現在集體的行爲上，有沒有一些讓您個人覺得不可思議，難以理解的社會現象？您覺得這跟什麼有關？
- 22.就您認為，目前大陸與台灣社會之間主要存在哪些的落差？
- 23.總體來說，生活在大陸這個社會，是不是感覺與您生活在台灣社會一樣的自在，就像是自己的另外一個家？

## 附錄三 深圳長勝廠資料

長 勝 廠	
創立時間	1992 年
資金來源	台商獨資
產業特性	勞力密集型加工業，產品全部外銷。
營業額	1998 年→2,300 萬美元；1999 年→1,800 萬美元；2000 年→2,400 萬美元。
員工組成 (1999 年)	<p>台籍部分 共 10 人（含老闆）。其中 1 位是女性；2 位是客家籍、5 位是外省籍第二代、3 位是福佬籍。</p> <p>大陸籍部分 約 800-900 人，其中 100-150 人爲事先約定的臨時工。主要來自四川、湖南及江西等省份。</p>
大陸員工流動 狀況	進入淡季時，解散原事先約定的臨時工；春節過後，約 30% 的員工不會再回到廠場，所以較長期的員工約 500-550 人左右。
台灣廠關廠時 員工數	約 100 多人
操作線員工基 本條件之一	會說普通話
工廠管理方式	每日舉行例行早會→鼓舞工作精神；日常工作準則→賞罰分明、著制服；額外獎勵方式→尾牙聚餐摸彩、春節紅包及資深員工表揚等；員工休閒娛樂→撥放影片、提供簡易運動設施、舉辦工廠運動會及年終同樂晚會。此外，廠場的各個工作單位，儘量安排不同省份員工一起工作。
其它配合廠場 設備	台籍幹部宿舍及餐廳、大陸籍員工宿舍及餐廳（可外食及外宿）。全部位於廠區內。
工作節奏	7:00-7:45→早餐；7:45-8:00→早會；8:00-12:00→上班；12:00-13:30→午餐及休息；13:30-17:30→上班；17:30-19:00→晚餐及休息；19:00-21:00→加班（視訂單需要，加班至 23:00 或 1:00）。原則上，星期六半天班，星期日休假。
台籍幹部回台 休假方式	副理級別→2 個月回台一週；經理級別及以上→45 天回台一週。

資料來源：由作者田野筆記及訪談資料整理而成。

附錄四 受訪者基本資料

	核 心			大 陸			員 工			台 商								
	I1 <sup>a</sup>	I2 <sup>a</sup>	I4 <sup>a</sup>	I5 <sup>a</sup>	I6	I11	I14 <sup>a</sup>	I17	I22	13 <sup>b</sup>	I7	18 <sup>b</sup>	19 <sup>b</sup>	I12	I13	I19	I21	I24
入目前工作 資廠時間	I1課長 郭課長	郭課長	施秘書	伍課長	錢秘書	李秘書	石課長	江秘書	胡秘書	單經理 喬重 白經理 簡總 彭總 周總 田董 廖總 柯董 1992年1位、1993年2位、1994年2位、1995年1位、1996年1位、1997年1位、1999年1位。 進入大陸 之時間								
	兩家 台資 廠	1家 台資 廠	1家 台資 廠	1家 台資 廠	1家 台資 廠	1家 台資 廠	1家 台資 廠	1家 台資 廠	當地 官方 單位 及1 家台 資廠	1990年2家、1992年2家、1993年1家、1994年1家、1996年1家、1997年1家、1999年1家。 工廠設立 時間								
深圳工作經歷	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	及1 家台 資廠	100人2家、150人1家、300人1家、500人1家、600人1家、900人1家、1000人1家、1300人1家。 員工數 (約)								
	資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	家台 資廠	外銷 外銷 供應 外銷 外銷 外銷 供應 外銷 外銷 產品主要 流向								
內地工作經歷	無	國營 廠廠 長	英文 教師	無	公務 人員	國營 廠廠 工工	國營 廠廠 工工	無	無	深圳台商 協會成員								
		國營 廠廠 長	英文 教師	無	公務 人員	國營 廠廠 工工	國營 廠廠 工工	無	無	行業別 鞋業1家、旅遊器材業1家、包裝業1家、金屬製品業3家、 電子業3家。 台灣公司 所在地								
出生地	河南1位、安徽2位、湖北1位、湖南4位、廣東1位。	所在地								台北縣2家、苗栗縣2家、台中縣1家、南投縣1家、彰化縣3家。								
性別	女性5位、男性4位。	性別								女性1位、男性8位。								
年齡	20-25、26-30、31-35及40-45歲分別為1、5、1、2位。	年齡								35-40、41-45及55-60歲分別為7、1、1位。								
教育程度	高中1位、大專5位、師範院校1位、大學2位。	教育程度								初中1位、高中3位、大專3位、大學1位、碩士1位。								
家庭狀態	4位未婚，5位已婚，已婚中有3位其家庭成員亦在深圳；2位擁有深圳戶口，7位為暫住戶口。	家庭狀態								1位未婚，8位已婚，已婚者其家庭成員皆在台灣。								
訪談地點	長勝廠會議室或台商協會聯絡處辦公室	訪談地點								該廠地點								
訪談時間	介於63至140分鐘之間	訪談時間								介於63至95分鐘之間								

<sup>a</sup> 為長勝廠員工      <sup>b</sup> 為專業經理人      資料來源：由訪談資料整理而成



## 參考文獻

- 于宗先、葉新興、史惠慈(1994)台商在大陸及東南亞投資行為之研究。台北：中華經濟研究院。
- 中華民國全國工業總會、海峽交流基金會(1994)大陸投資廠商問卷調查分析報告。台北：經濟部。
- 吳介民(1996)同床異夢：珠江三角洲外商與地方之間假合資關係的個案研究。見李思名、鄧永成、姜蘭虹、周素卿編，中國區域經濟發展面面觀，頁176-217。台北：國立台灣大學人口研究中心、香港：香港浸會大學林思齊東西學術交流研究所。
- (2000)壓榨人性空間：身分差序與中國式多重剝削。台灣社會研究季刊 39: 1-44。
- 高希均、林祖嘉、林文玲、許彩雪(1995)台商經驗：投資大陸的現場報導。台北：天下文化。
- 張家銘、吳翰有(2000)全球化與台灣跨國企業生產協力網絡之重構：以蘇州明基協力廠為例。2000年台灣社會學年會研討會論文。台北：國立台北大學。
- 深圳市人民政府新聞辦公室、深圳市對外文化交流協會編(1998)深圳抒情。深圳：深圳音像公司。
- 深圳台商協會(1999)深圳台商協會九九年十二月份理監事會議紀要。深台協[1999] 14號。
- 黃惠琪(2000)廈門地區台資企業大陸幹部與職工在企業內部溝通之經驗及其影響。彰化：大葉大學工業關係研究所碩士論文。
- 鄭陸霖(1999)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 35：1-45。
- 蕭新煌、張景旭、黃惠琪(2000)台資企業大陸管理幹部階級性格與動向：從田野資料看大陸幹部的流動經驗、對台資企業管理模式的態度、以及對台灣派遣人員的知覺。「台商在東南亞：資本、勞動與族群」學術研討會。台北：中央研究院東南亞區域研究計畫。
- Apitzsch, Ursula (1999) Traditionsbildung im Zusammenhang gesellschaftlicher Migrations- und Umbruchsprozesse. Pp. 7-20 in *Migration und Traditionsbildung*, edited by Ursula Apitzsch. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bonß, Wolfgang (1993) Der Fremde. Ein verdrängtes Problem der Moderne. Pp. 43-53 in *Individuum, Lebenswelt, Gesellschaft. Texte zu Sozialpsychologie und Soziologie*,

- edited by Joachim Hohl and Günter Reisbeck. München: Profil.
- Hahn, Alois (1994) Die soziale Konstruktion des Fremden. Pp. 140-163 in *die Objektivität der Ordnungen und ihre kommunikative Konstruktion*, edited by Walter M. Sprondel. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hillmann, Karl-Heinz (1994) *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Kröner.
- Hsing, Y (邢幼田) (1996) Blood, Thicker than Water: Interpersonal Relations and Taiwanese Investment in Southern China. *Environment and Planning A* 28(12): 2241-2261.
- Kelle, Udo and Susann Kluge (1999) *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Menzel, Ulrich (1998) *Globalisierung versus Fragmentierung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Münkler, Herfried and Bernd Ladwig (1997) Dimensionen der Fremdheit. Pp. 11-44 in *Furcht und Faszination: Facetten der Fremdheit*, edited by Herfried Münkler. Berlin: Akademie Verlag.
- Nassehi, Armin (1995) Der Fremde als Vertrauter: Soziologische Betrachtungen zur Konstruktion von Identitäten und Differenzen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 47(3): 443-463.
- Neuendorff, Hartmut (1983) Arbeitsmarktstrukturen und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung. Pp. 186-207 in *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie*, edited by Wolfgang Littek, Werner Rammert and Günther Wachtler. Frankfurt a. M.: Campus.
- Schuetz, Alfred (1944) The Stranger: An Essay in Social Psychology. *The American Journal of Sociology* 49(6): 499-507.
- Simmel, Georg (1971[1908]) The Stranger. Pp. 143-149 in *Georg Simmel on Individuality and Social Forms*, edited by Donald N. Levine. Chicago: University of Chicago Press.
- Stenger, Horst (1997) Deutungsmuster der Fremdheit. Pp.159-221 in *Furcht und Faszination: Facetten der Fremdheit*, edited by Herfried Münkler. Berlin: Akademie Verlag.
- (1998) Soziale und kulturelle Fremdheit: Zur Differenzierung von Fremdheitserfahrungen am Beispiel ostdeutscher Wissenschaftler. *Zeitschrift für Soziologie* 27(1): 18-38.
- Stichweh, Rudolf (1997) Der Fremde: Zur Soziologie der Indifferenz. Pp. 45-64 in

*Furcht und Faszination: Facetten der Fremdheit*, edited by Herfried Münkler. Berlin: Akademie Verlag.

Witzel, Andreas (1989) Das Problemzentrierte Interview. Pp. 227-255 in *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*, edited by Gerd Jüttemann. Heidelberg: Asanger.