

## 特約論文

教育研究集刊

第五十輯第四期 2004年12月 頁1-16

# 教育制度與社會資本

林 南

摘 要

本文用制度與制度化的觀點，來說明社會資本在教育制度的重大意義。首先，就社會制度做討論，社會制度囊括了人們的行為規則，而制度場域指「遵守一套行為規則的一組人們與組織」；制度與制度場域維持了一個社會體系的穩定與延續。為了各項制度場域的成員徵募，以及成員與組織再造，社會必須仰賴「制度化組織」，即「用來促進制度場域遵守行為規則」的組織。教育制度則是一種正式的制度化組織；制度化也能採用非正式的方式，如透過正式制度化組織裡頭或外面的社會網絡來進行。而教育制度製造與再造資源或資本，如社會資本，以維持各項制度場域。教育制度為了自己的延續、生存，為了學生的就業、進入新場域做準備，仍必須培養社會資本；如果必須改變行為規則，教育制度裡外的社會網絡亦能發揮功效，而有助於教育改革。本文在結論中指出：今後對於「透過教育制度與社會網絡來培養社會資本」，必須給予更多的關注。

關鍵詞：教育制度、制度化組織、社會網絡、培養社會資本

## Invited Paper

*Bulletin of Educational Research*

*December, 2004, Vol. 50 No. 4 pp. 1-16*

# **Educational System and Social Capital**

Nan Lin

## Abstract

In this essay, I will use the institution and institutionalizing perspectives to explicate the significance of social capital in the educational system. It begins with a discussion of social institutions – as practices and norms, and an institutional field – a set of actors and organizations conforming to a set of practices and norms. Institutions and institutional fields sustain the stability and continuity of a social system. In order to recruit or reproduce actors and organizations for the institutional field, societies rely on institutionalizing organizations – organizations that promote the practices and norms in the institutional field. The education system is one such formal institutionalizing organization. Institutionalization can also employ informal means – networks both inside and outside the formal institutionalizing organizations. The educational system produce and reproduce resources, or capital, as social capital, to sustain the institutional field. Indeed, the educational system must acquire social capital for its own continuity and survival as well as for preparing the students for their entry into the labor market or the institutional field. Likewise, educational reform can benefit from networking from within or outside if the practices or norms

need to be changed. It concludes by pointing to the need of greater attention to nurture social capital in the educational system and through networking.

Keywords: educational system, institutionalizing organization, networks, nurturing social capital

#### 4 教育研究集刊 第 50 輯 第 4 期

---

本論文主要就教育制度與社會資本的領域，探討彼此間的相互關係。教育制度是個很大的主題，社會資本更是個範疇極廣的議題，而本文企圖用「社會制度」的概念，將教育制度與社會資本串聯，並以中、西方社會為例，探討教育制度與社會資本的關係。

## 壹、社會制度的觀點

### 一、社會制度：個人和團體行為規則

在社會學的研究中，與社會制度有關的探討，包含了社會、社區、組織等範圍。具體而言，社會制度所代表的是一些個人和團體在行為上的規則，團體和個人本身的行為可以使用的規範、準則（North, 1990: 3），而這些規範、準則亦是由許多因素所導引，包括歷史經驗、戰爭、環境等；一個社會制度，其實是囊括了個人和團體的行為規則（Lin, 2001: 187）。

### 二、制度場域：依據相同或相近制度運作的群體

在個人和團體服從社會制度的行為規則時，也就建立了一個活動場域，「場域」的範圍有可能是學校、社區，亦有可能是一個國家，甚至是超越一個國家的範圍，而形成一個大的文化圈。在這個活動的場域裡，人們和組織都用一組社會規範來做行為或是行動的準則，其中，也包括了各種不同的群體，依據相同或相近的社會規範來運作，這些群體就產生了所謂的「制度」與制度的場域。在一個文化裡，所給予人們的通常是一些行為的規則，意圖使人們變成同一個文化場域（Lin, 2001: 187）。譬如華人的社會，其場域範圍是非常的寬廣，無論是中國大陸、臺灣、新加坡，甚至是全世界有華人的地方，必有一定的行為準則規範著華人們的行為，在國外，不同地方的華埠或者是唐人街，也幾乎都是用同一種或相近準則來規範人們和群體的行為模式，這就是一個制度場域（Lin, 2001: 188）。

### 三、制度的維繫：個人與群體的制度化

在每一個制度場域裡，有著一定的運作過程，最重要的是讓個人和群體接受

及學習這個場域的行為準則與規範，這個過程就是「制度化」（Lin, 2001: 190-192）。更詳細地說，一個人在成長過程中，必定經歷過長輩們的諄諄告誡：應該這樣做、不應該那樣做，而在不同的場合、不同的群體經過這樣的洗禮及薰陶，而能漸漸接受規則，這個過程我們稱之為「制度化」。任何一個制度場域的運作，都必須要有一些人和群體不斷的被制度化且服從它的規則，如果沒有這樣的制度化運作，社會制度就會逐漸沒落和消失。在我們生存的世界，有很多制度，是過去曾經存在，而現在已消失的，這是因為在制度化的過程中，發生了一些問題，讓已存有的制度漸漸式微。透過一個社會的制度化，能夠使社會中原有的規則繼續維持、延伸，甚至於讓其擴大。一個社會的制度化是維繫社會的重要課題，在一個制度場域裡，制度化可以使更多個人和群體參與，並服從和穩固它種種的運作規則（Lin, 2001: 184-209）。

#### 四、進行制度化的社會組織

在探討社會制度時，一個值得探討的問題，即在於個人和群體是如何被制度化的？這是從制度學的觀點來分析一個群體或是個人如何接受一些行為的規則，一般來說，一個社會場域用一些社會組織來進行「制度化」的工作，而這些為「制度化」服務的組織又可分做二類：

##### （一）正式制度化組織

第一種組織是正式制度化組織。在一個群體裡面，指定了一些組織，這些組織的主要任務是將群體制度化，就稱作正式制度化組織（Lin, 2001: 192）。比如「教育制度」，實際上被放置在一個社會裡，而具有這種任務，它企圖使一群人接受社會的行為規準；教育制度內一個任務是使人們行為合乎這個制度場域內所預期，甚至是完全符合制度場域內的行為規範；所以，研究者可以運用制度學的概念來分析教育制度。

除了教育制度之外，還有哪些正式的制度化組織？能否想像哪些組織專門訓練個人和團體，以進行制度化？監獄、軍營就是正式的制度化組織（Lin, 2001: 192）。這兩個正式的制度化組織亦有其本身所屬的任務，其中最重要的即為「教育」，或可以說是「再教育」，教育、再教育都屬於制度化的過程。在很多不同的

## 6 教育研究集刊 第 50 輯 第 4 期

---

社會裡，有不同的制度化組織，教育只是其中的一個正式的制度化組織，這亦可說明制度化組織是社會和群體制度化的一個重要環節，其維護了整個制度的生存。

### (二) 非正式制度化組織

另一方面，除了正式制度化的組織外，社會中還有很多其他的方式能夠使個人和群體制度化，這就是屬於非正式的部分。非正式的制度化組織，並不是有系統地讓這個社會組織起來，如同教育制度，或是其他正式的制度來組織個人和群體接受這個社會規範；它往往透過一些社會網絡和非正式的團體來達成其目的。在一個社會裡，有許多人與人交往的程序、朋友的互動等都具有一定的規範，這些規範又和社會的制度性規範有些吻合。所謂的非正式的團體，包含了宗教性團體、義務性的公益組織、休閒組織等，這些不同的團體，在組成時都具有一定的行為準則和規範，使得個人、團體與更大制度場域的運作規範，呈現一致性的結果。家庭也是一個很重要的非正式制度化組織，代間的「社會化」實際上就是「制度」的轉承過程（Lin, 2001: 191-193）。

## 五、制度化的本質

制度化的本質，可以就社會學的角度做進一步討論。制度化也可說是「將個人的原始資源，轉化成社會或是組織的資本之過程」（Lin, 2001: 189-196）。以教育制度為例，個人在進入教育制度之前，都有一些原始的本能或是潛在的能力，只受其他「制度化」組織的初步薰陶（譬如家庭），不論是在資歷、體能、或是其他方面，皆如同尚未雕刻完成的玉石般。但通過教育制度後，個人這塊玉石即被雕刻成一個漂亮的裝飾品，或是雕塑成有價值的鑽石、珠寶等，也就是將個人變成一個社會上有用的人，此即成為資本。由此得知，制度化的用意即在於將原始的資源，經過制度化的程序後，轉變成為對社會或是社會組織有用及有價值的事物，此即「資本」。

## 貳、資 本

我們現在就給資本下一個簡單的定義，資本即資源的投入。在教育制度中，

人們將其個人資源投入，需經過一定程序；而經過這些程序後，將資源轉變成社會上有用的事物，社會可利用這些「資本」穩固甚至加強社會的生存。而個人在獲取這些「資本」以後，也可有些預期的報酬（Lin, 2001: 6）。一般來講，資本大概分成三個大類，其實不只這三種，還有很多，但是主要的就這三種：

## 一、人力資本、文化資本

「人力資本」指的就是個人的知識和技術；當個人欲從事某種行為，本身具備此種技術，能夠順利的進行，即稱之為「人力資本」（Schultz, 1961; Becker, 1964）。另外一種稱之為「文化資本」。文化資本的意義在於個人對某些事、物的價值觀具有一定的接受程度，能夠明瞭何謂對、錯，該做、不該做，與美、醜等觀念，這些皆可被稱為文化資本（Bourdieu, 1990; Bourdieu & Passeron, 1977）。

人力資本所要估計的是在每一個社會裡，人們所擁有的技術及知識；而文化資本則是對另一個面向的估計，所要估計的是擁有的價值觀。這些價值觀並不是絕對性的，而是人們以人為的方式發展出來的觀點，社會上的菁英將某種價值觀強制附加於群眾，如同一種潛移默化的方式，讓人們更加能夠接受這種價值觀（Bourdieu, 1990; Bourdieu & Passeron, 1977）。而此種價值觀，最初並無一定的優劣，也沒有一定的準則，在傳統中國社會裡，女人裹小腳是一種美德，但是在現代社會中，已經見不到這種美德了，取而代之的是女人為了打扮自己，而紛紛穿上了高跟鞋，這是時代的轉變，無所謂好壞；此時，審美觀就是一種價值觀，沒有固定性及決定性的看法，只是恰好在某一個時空中出現。

## 二、社會資本

第三個是我比較有興趣的，叫做社會資本。在社會裡，人們如何與他人交往，種族、團體之間如何互動，如何運用人與人的交往、互動，運用別人的資源來對自己有利，此一過程就產生了社會資本。社會資本涉及別人的資源，個人借用他人的資源來完成自己的目標，使用完之後仍然要還給他人，這是一種得自人際關係的資源，個人只是暫借，並不能占為己有，人們使用了這個借來的資源，達到

個人所要達到、完成的目標，此即所謂的社會資本（Lin, 2001: 19-21）。

在這裡，必須澄清社會網絡與社會資本的關聯和區分。社會網絡是指人際直接與間接交往而建造的結構，社會資本是指經過社會網絡可能運用或實際運用的資源（Lin, 2001: 19, 25）。譬如說，朋友關係是社會網絡的一部分，而朋友的資源（財富、權力、聲望）就是本人的社會資本。因此，社會資本是鑲嵌在社會網絡中的，但是社會網絡本身及其結構並不是社會資本。

這個社會資本，我們後來發現也是很重要的一个資本，因為個人在社會中所擁有的人力資本是有限的，而在社會上，人們的生存有絕大部分是透過他人的關係與運用他人的資源（Lin, 1994）。所以，社會資本是一種對人際關係的投入，與人力資本和文化資本有所不同，而此投入，可預期會得到報酬。講起來我們華人好像很辛苦，我們搞關係嘛，是不是？實際上在每一個社會，不管在東方或西方，這個關係都有特定的重要性，在他們社會裡面，他們怎麼樣運作關係，都有一定的一些準則，所以這個不是我們華人或東方人所僅有的。

## 參、教育：制度化的運作

實際上，教育的主要任務就是在透過制度化的運作，來發展資本。先前所提到的制度化，其實指的就是將資源轉換成資本，從這個角度向下延伸，就可以得知教育的主要任務。教育的第一個任務是「人力資本的發展」（Becker, 1964），第二個任務則是「文化資本的發展」（Bourdieu, 1990; Bourdieu & Passeron, 1970/1977），第三個任務是「社會資本的發展」。以教育制度來說，學生進入了校園，學校即希望能對其進行制度化的轉化，希望學生出了校門之後，即擁有這個資本，而學生將這個資本運用在社會上，可以使自己得到報酬；但對社會來說，這些學生進入了職場，對社會也有貢獻，其實也增加了社會的報酬。學校中所訓練的智育、體育，其實就是人力、智力（人力資本）的培養，而德育、美育是文化資本的培養，群育則是社會資本的培養；學校制度化的運作，為的就是培養個人在進入社會後，能夠有良好的適應及發展，得到良好的報酬，如得到好工作。

## 一、教育組織培養社會資本的必要性

在一般的社會中，最不注重的就是透過教育制度的運作，來培養社會資本，對於社會資本的培養最差。在臺灣的教育制度下，如何培養學生的群育，是值得探討的；在臺灣，小學、中學、大學教育都能清楚的在德、智、體、美四育上打分數，但是群育如何打分數，並沒有明確的評量標準，對於群育的意義之理解，沒有對其他四育來得清楚，也不覺得群育重要。

### (一) 社會資本維護教育組織本身生存和發展

群育所牽涉到的是社會資本的培養，在社會組織中，社會資本是非常重要的，社會資本維護了組織的生存。其實教育制度本身也需要依靠社會資本，學校是教育制度的一個核心單位，學校的生存絕大部分都依賴社會資本，一個學校需要許多資源來維持，比如它需要一些財富，也需要與政府機構、組織制度打交道，以及社區環境、家長、校友等的配合，學校的運作才能順利。另外，學校中的老師、行政人員也是學校運作優劣的重要關鍵，要有好人才，需要拉到關係。在美國，一個學校的資源取得，關係到學校運作優劣；不論是公立或是私立，募款及尋求社會資源的支持是校長最重要的任務，校長本身不見得是最優秀、學術聲望最高的學者，但是其爭取資源及外界支持力量的能力一定是最強的；這當中，最重要的就是校長在這個社會裡和其他制度組織的關係運作。因此可看出，正式制度化組織也需要社會資本。

### (二) 社會資本支持人力、文化資本

政治關係對於學校的發展也是非常的重要，尤其是科系的發展及維持，這是一種關係運用的層次，學校與地方上的關係需要不斷的運作，要甄選好老師，或者是爭取好的管理人員，不是靠考試就可以得到，都必須要講關係，要拉人啊（Granovetter, 1974）！在人際關係中所具的社會資本，大大影響組織的運作及維持。社會資本的運作，大體來說，即是爲了要支持組織裡的人力與文化資本，若組織沒有社會資本的支持，則組織所需求的人力和文化資本，亦達不到所欲達到的目標。

## 二、學生社會資本的培養

在學校制度上，目前的群育是無法培養學生足夠的社會資本，學生其實是需更多社會資本的培育。學生進入勞動市場，不但需要人力資本，同時也需要文化資本，但是最重要的是學生「知道如何運用關係找到一個好工作」，這是一個非常重要的議題——人們知道如何可以託人去找工作。透過人際關係去找事，其中包含了不同的理由，這些理由足以讓人們找到一個符合個人希望的工作。比如說，個人若有良好的品德，而品德卻在簡歷和考試中都看不出來，那麼僱主如何得知這個人將來在工作上的態度是優秀的，人際互動良好、在組織或公司的工作靈活、傑出等，這都無法從一般的面試和簡歷中檢驗出來；但是，透過另外一個人——第三者，他跟這個組織和公司的人有關係或交情，透過第三者的品質保證，將使得應徵者在眾多候選人當中脫穎而出（黃毅志，1996；Bian, 1997; Lin, 1999; Lin, Ensel, & Vaugh, 1981）。所以在進入勞動市場時，很需要第三人的推薦，因此，如何發展人際關係，透過這個關係使人們進入勞力市場找到好工作，是非常重要的。

其次，在進入勞動市場後的競爭也需要保持良好的人際關係，知道如何和他人相處，知道在適當的時機，自動自發做該做的事，都是重要的關鍵。以學校為例，離開學校的學生，畢業後都會變成學校的校友，校友對於學校或是教育組織都是一種社會資本，若是這位校友在競爭中得到成功，在社會上取得了很多的資源，此時，學校與校友的關係互動良好，這位校友也就會變成學校的社會資本。在很多社會中，校友會及校友的力量非常強大。在韓國，個人如何認定自己，與其他社會不一樣；一般華人社會中，多數人的認定以血緣、家庭間的姻親關係為主，再來才是以地緣性的關係來認定，如來自哪裡、什麼地方的人？而韓國人的個人認定卻是以地緣為主要，其次就是校園，畢業的學校對於個人的認定，也有很重要的影響。

我在韓國有一名出色的社會學家朋友，他想競選漢城大學的校長，不論是資格、人力資本、學術聲望等都是最優秀的，且他來的時間點、地緣關係也剛好符合，他是韓國東南部來的，韓國東南部優秀人材都到漢城來，若當選校長，一點都不令人意外，但結果卻輸給另一位候選人。當選人的勝出條件在於他是東南部

某一有名中學的校友，該中學校友很多都在漢城大學裡任職。結果，在選校長時，這些校友都投票給該校友候選人，其他「資本」似乎都是次要的考量。這就是說明社會資本在謀職關係上的重要性，而我那位朋友因為不是該所中學的校友，也就輸了。

在華人社會裡，校友的資源能被充份運用的似乎很少，而反觀西方社會，尤其以美國為例，若沒有校友對學校大力的支持，學校的運作是非常難維持的。所以，從不同的角度上看，如何培植學生的社會資本，是學校的責任，也是學校組織應該做的，這也是互利共生的運作模式。若學校做得不好，學生在踏出校門後，也就不再對學校有所幫助，這樣社會資本就被浪費了，這是教育制度裡一個很重要的環節，卻有所疏失。

### 三、社會網絡：一個重要的非正式制度化組織

另一個制度化的環節所要探討的就是社會網絡，這是正式教育制度化組織外的另一個層次，個人在社會中的許多互動都不是經過正式的組織(Lin, 2001: 35, 38, 184, 192)。社會學上有一重要的原則：即社會網絡的建立並不是偶然的，而是有一定的規則存在，這個規則稱作「同質交往原則」，也就是說在很多交往的過程中，個人會依循著特有的特徵或喜好來進行互動，相似背景（如性別、宗教、教育）的人會因為特徵的相似性而相處融洽，所以同質性也變成了建立社會網絡的一個重要原則(Laumann, 1966; Lazarsfeld & Merton, 1954)。在不同的社會裡之同質性交往中，什麼特質較重要，往往有所不同，宗教的同質在有些社會是很重要的，但在其他的社會卻不是非常重要，甚至有的社會中階級很重要。不過，在任何一个社會裡，社會網絡的建構都不是偶然的，而都透過一種同質交往的原則。

我們可用社會網絡與教育制度，來說明非正式制度化組織與正式制度化組織之間的關聯性：

#### (一) 非正式與正式制度化組織可以互補

如果一個正式化的組織對其裡面的社會資本很重視，從裡面薰陶出來的人，就會變成一個社會網絡。譬如說，一個運作良好的學校，重視與學生互動的過程，學生在將來畢業後與學校的關係聯繫也會比較強，這就變成一個無形的組織，同

一個學校的人組織成一個網絡，這個網絡將來對於學校的關懷，就成為學校外面的社會資本。整個來說，這即為互補的過程。

### (二) 非正式與正式制度化組織可以替換

以另外一種角度來說，這兩種組織也可以有替換的關係。對於一個正式制度化的組織，其運作若不是令人滿意，如教育制度的某些運作方式，令人覺得不妥，需要改變，如何能將制度改變？一個制度的運作往往是經過長時間的穩定持續，相對來說，要改變也是非常的困難，這還牽涉到整個社會變遷的問題，不是那麼容易解決的；而較佳的處理方式即為利用社會網絡的力量來改變，由外而內的改變（Lin, 2001: 184-209）。以下，就當前臺灣教育所面臨的制度改革之相關議題，探討非正式制度化組織如何對推動正式制度化組織的改制產生影響。

## 四、教育改制的動力

一般而言，社會制度，如教育制度，往往是在一種穩定的情況下延續下去的，人們若想改變教育制度，例如對學程進行改革，將學生重新做合理的分類，比如，將臺灣高中生文、理組的分類及分配學生的程序做改革，以追求合理的改變，究竟要如何改變？又如評鑑現行的教育制度、學校、或是學生等，並不是件容易的事；如前所述，在評鑑學生德、智、體、群、美五育成績，到最後只注重德、智、體、美四育，對於群育常常敷衍了事，成績隨便打打就算了，想改變這種制度，要如何進行？

### (一) 外在力量

教育制度的改變是非常的不容易，往往需要倚靠外在的力量。在一個強而有力外在力量，如政府的推動下，教育制度便可以彈性運作，依照政府的指示運行；在西方社會中就有很多的情形是利用外在力量，來強化教育制度的運作。比較中、西方的教育制度，在臺灣的教育制度是六、六、四，小學六年、中學六年、大學四年，但在美國的是八、四、四，或六、二、四、四，小學八年、中學四年、大學四年，或在加拿大，則是小學到中學是十三年，大學是三年，可是，加拿大的教育制度最近面臨重大的改變，政府欲將其變革為與美國一樣，這即是利用政府這個外在力量，以強制性的介入

促使教育制度改革的例子。政府的力量包括大量資源投入，如擴建大學，招聘更多大學教授，改變中、小學課程，與師資再培育等。

### (二) 透過內部社會網絡機制的改革

在組織內部也是可以進行改革的，只是產生的效果會比較緩慢。美國有許多女性學者從事女性研究，但「女性研究」在以前大學的學術、教學中是不存在的，也很少被大眾所接受，甚至有「為何研究女性，而不研究男性」的聲音出現；有這樣的爭論，對於女性研究，一般的學校都不願意推動。但是，引進一些女性的教授到了大學之後，她們開始慢慢的組織起來，形成一個社會網絡，並開設多門討探女性議題的課程，吸引了很多女學生們的注意而選修這些課程，選修的人數越來越多，課程的開設也不斷增加，增加到一個程度後，就形成一股力量。藉此，女性學者們向學校提議：既然有學生喜歡修這類型的課程，這類的課程就應該要編入學程類別；有些學校積極不斷的努力，終於成功，將一門課變成一種學程，學程之後更有一組是專門研究女性的課程，而課程的開設又慢慢地系統化，學生越來越多，最後學校就將其變成一個正式的學系；基本上，美國很多大學的婦女研究課程修畢後，即可取得學位。這種力量即是一種緩慢的、無形的，經過社會網絡的運作所轉變成的制度改革（Lin, 2001: 196-200）。

### (三) 透過外部社會網絡機制的改革

若在制度化組織內無法進行改革，另外一種取代的途徑，就是利用外部類似組織裡的社會網絡。在正式制度化組織的運作下，制度內的修改發生困難時，往往可以利用外部社會網絡的力量來解決。在中國大陸早期，毛澤東發起革命時，他首先想到的就是正式制度化組織內的運作，利用國民黨制度化的組織——黃埔軍校，讓許多共產黨員進入黃埔軍校，再將共產主義的思想引入。後來被國民黨發現，用一個制度性的轉移，漸漸地將這些共產黨員剔除，不讓他們在組織內活動，這時毛澤東就與國民黨發生衝突，在中國各地四處流竄，每到一個地方就組織他自己的團體。所以毛澤東在中國大陸各地，有一個重要的任務，就是組織學校，訓練屬於他自己的幹部，最後到達延安時，全力辦學校，培養幹部，僅僅「抗大」，在 1937 到 1946 年間，就訓練、畢業了二十餘萬軍政幹部，毛澤東的組織已經非常龐大了，數字相當驚人。毛澤東利用組織外的社會網絡力量組織另外一個

制度化的團體，這就是從非正式組織變成一個正式組織的制度化過程（見 Lin, 2001: Chapter 11）。

中國大陸的法輪功也是利用非正式組織，漸漸轉變成正式組織的一個團體。李洪志於 1992 年開始宣揚法輪功，到他 1995 年出國，短短三、四年，法輪功組織遍及全國很多地區，全靠「非正式」組織，從上（北京的法輪大法研究會）到下（各省市地區的輔導總站、各地的練功點）嚴密緊扣。進而延伸到海外，在 1999 年時，李洪志自己估計全球練功的超過一億人。更奇怪的是，他們在 1998 年 4 月，到中南海前面去示威時，事先中共一點消息都沒有，這是自 1949 年以來，中共第一次對於下面的社會運動完全沒有得到訊息，所以中共大吃一驚，立刻下令禁止。這個力量是怎麼發揮的呢？後來才發現：法輪功很厲害，完全透過人際互動的社會網來傳遞訊息。它還用了當時最新的網路組織（internet）來進行聯繫，所以能避開了整個中共正式組織的情報蒐集，而運用得很好。雖然現在法輪功已經不合法了，但是它還是繼續用不同的社會網絡，包括 internet 的方式來滲透，所以使中國政府很頭痛。這也是個例子，可用以說明利用社會網絡來改變社會的機制（見 Lin, 2001: Chapter 12）。

## 肆、總 結

綜合上述，教育制度、組織實際上是一個制度化的組織，它的任務就是制度化，而制度化的內涵包括對人力資本、文化資本和社會資本的培養，其中對社會資本的培養是相當重要的。從這個角度來看，我們對於教育的詮釋，就有不同的見解和觀點。本文指出：

第一，在一個制度化的過程裡，對於社會資本的培養及報酬是一個重要的關鍵，卻常常被許多研究者所忽略；在教育上，也常常將社會資本的培養及報酬當作是負面層次的「搞關係」，但是它不論是對教育組織、學校、甚至個人都有其正面的影響力。然而，很多學校的畢業生在踏出校門後，對於人際互動上的應對進退，都非常欠缺，雖然有了技術知識，卻不懂得與他人互動相處，這表示在學校的教育中並沒有注意到學生的這個部分，也可能代表制度化的過程並沒有成功，

沒有培養學生足夠的社會資本。

第二，教育組織本身的生存與增長，也需依靠社會資本；教育制度本身應加強對社會資本的培養，這不但對於學生進入社會有著重要的影響力，也能和外界的社會網絡維持一個良性的互動，還對學校有好處，對於整個的制度化運行也有一定的效益。如果對社會資本不善加培養，社會運動者也可動員社會網絡，利用其社會資本，可以抗衡既有的教育組織和制度。所以說，社會資本可以載舟，也可以覆舟。

今後，在教育制度裡，社會資本應該占有什麼樣的地位，以及如何培養，不論就學生或學校而言，都是個非常重要的議題，值得大家重視與深入研究。

致謝：本文原稿係以 Lin (2001) 所著 *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action* 一書的第 11 及 12 章為基礎，再就教育制度做發揮、補充而寫成，曾在中正大學做過演講。本文承黃毅志教授整理、訂正，謹此致謝。

## 參考文獻

- 黃毅志 (1996)。臺灣地區民眾地位取得因果機制：共變結構分析。《東吳社會學報》，5，213-248。
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: Indirect connection, bridges, and job search in China. *American Sociological Review*, 62(3), 366-385.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Cambridge, MA: Polity.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1977). *Reproduction in education, society, culture* (N. Richard, Trans.). Beverly Hills, CA: Sage. (Original work published 1970)
- Granovetter, M. (1974). *Getting a job*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Laumann, E. O. (1966). *Prestige and association in an urban community*. Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.
- Lazarsfeld, P. F., & Merton, R. K. (1954). Friendship as social process: A substantive and methodological analysis. In P. L. Knedall (Ed.), *The varied sociology of Paul F. Lazarsfeld*. (pp.

298-348). New York: Columbia University Press.

Lin, N. (1994). Action, social resources, & the emergence of social structure: A rational choice theory. *Advanced in Group Process, 11*, 67-85.

Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology, 25*, 467-487.

Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties: Structure factors in occupational status attainment. *American Sociological Review, 46*(4), 393-405.

North, D. C. (1990). *Institutional change and economic performance*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1-17.