第二章、文獻探討

基於我們的研究問題，我們將探討經濟學中的人力資本理論、信號理論以及社會教育學家所整理的學校教育功能加以整合，並探討社會資本理論，對社會資本的概念有一基本的認識後，嘗試將學校教育與社會資本的概念作一連結以提出我們的假設。

第一節、教育學家與經濟學家對教育功能的解釋：提昇人力資本與傳遞訊號

經濟學家認爲教育之所以能夠帶來社經地位的提昇，是因爲教育提昇了個人的人力資本。傳統上對人力資本定義，主要爲可以經由教育與訓練提昇的個人的知識、技能與經驗（e.g., Becker, 1993; Mincer, 1993; Schultz, 1961）。Schultz（1961）認爲人力資本是經濟發展的重要因素，是生產力的重要資本投入，所以人力資本品質的提升是非常重要。人力資本品質決定了生產的能力，而不僅是人的數量。而教育與訓練兩種重要的提昇人力資本品質的投資類型，用以提昇的個人的知識、技能。Becker（1993）與 Mincer（1993）以經濟學的供需模型分析，更加肯定了在人力資本的投入對於產出與收入之間有正向關係。故從人力資本的觀點來看，教育是提昇經濟水準的必要投資，而經濟水準提升的好處，便是個人收入與社經地位的提昇。這與教育學的社會化理論是相近的，均認爲教育能夠改變生產投入（人，以及人的知識、能力）的品質，進而影響產出的品質。

另一派的經濟學家（e.g., Spence, 1973）則認爲，教育的效果恐怕被高估了，教育之所以與社經地位相關，可能與受教育者本身就擁有的能力或其他因素有關，而非教育改變受教者實質的結果。這些學者認爲，即使教育並沒有改變實質的效果，但由於仍擁有傳遞訊號（signalling）的效果，所以仍值得投資。由於社會相信受過教育的人擁有較好的人力資本，所以擁有教育文憑能夠傳遞「我比較

有能力」或「我比較有機會表現好」的訊號給雇主，在競爭初步的認同與肯定上會擁有相對的優勢。訊號理論與教育學的配置理論與制度理論的觀點是一致的，即受教育的人之所以能擁有較好的社經地位，是因爲基於社會信仰下，受教育本身是一有效行銷個人價值的手段。

社會教育學家 Pallas（2000）整理出學校教育之所以影響個人生活狀態的三種解釋：社會化理論（socialization theory）、配置理論（allocation theory）以及制度理論（institutional theory）。社會化理論指學校教育賦予我們面對社會所需的知識、能力與工具，所以受了學校教育的人能夠表現得比沒受過同等教育的人好，並因此獲得更好的社經地位與生活；配置理論（Kerckhoff, 1976）則認爲受過教育的人之所以能擁有較好的生活，是因爲受過教育這件事，如同一個證明自己相對較有能力與知識的憑證，而較易被社會接受並配置到理想的地位；制度理論（Meyer, 1977）類似配置理論，但更強調是由於社會廣泛相信受過教育的人擁有更好的價值，而非基於仔細的價值評估方法，導致受過教育的人獲得較爲寬鬆的審核與較爲慷慨的回報。如果我們把以上的三種解釋與經濟學家對教育的功能的解釋對應，則社會化理論與人力資本理論呼應，而配置與制度理論與信號（signalling）理論呼應。

我們認爲，基於相信受教育能夠提昇人力資本或是基於受教育是一良好的社會通行證或是同時基於兩者，都可能是受教育者的動機。在這裡我們要提出另一個較少被驗證，但相信應該也是受教育者期待獲得的東西：社會資本。

第二節、被遺漏的教育功能：

提供建立社會資本的場所

個人所能運用的資源並非只有自身的人力資本，還應該包括他可以從外界獲得的資源，這時便要靠他的社會資本。Baker（1990）定義社會資本爲社會關係網絡的結構（認識誰與如何與之連結）；Bourdieu（1986）與 Burt（1992）認爲除了結構以外，也應當考慮能夠從此結構中獲得的資源；Nahapiet 與 Ghoshal（1998）定義社會資本爲個人的人際關係結構，與從此結構中可獲得的潛在或實際資源的合稱，其中彼此發展出來的關係，是影響資源動用能力的主要影響因子；Lin（1999）整合社會學與管理學的理論，認爲社會資本是影響**取得**與**動用**社會資源的因子之一，而社會資本可以從再分爲三項：個人地位（status）、人際關係網路的延展性（extensity）與人際關係連結強度（strength of ties，Granovetter（1973，頁 1361）定義爲：花費的時間時間、感情強度、親密度（相互信任）以及 the reciprocal services which characterize the tie 的組合），其中關係網路就是前述的結構，而人際關係連結強度就是前述的關係。

歸納以上的定義，如果說社會資本的目的在於取得與驅動社會資源以達成單憑自我人力資本無法完成的事，則我們認爲社會資本宜定義爲：**人際關係的結構與關係品質**之合稱，其中結構是指**認識誰**，著眼於所認識的**擁有對我有直接或間接幫助的資源**的人，這間接有幫助的資源包含了其所擁有的人際關係以及其延伸，對我們而言可以**延展性**（extensity）來描述；而關係品質指我和認識的人之間的關係強度。認識的人的品質（其擁有的資源，包含其社會資本）決定了我們取得社會資源的範圍，然而我和認識的人之間的關係又再決定了我從這個社會資源集合中，能夠動用多少的比例。所以結構可說是我有多少的社會資源可以取得（access）的描述，而關係則描述我確實可以動用（mobilize）該社會資源的程度與比例，兩者要一併討論，才能完整描述社會資本。

那社會資本有什麼重要性？對創新而言：Burt（2004）認爲若能夠與擁有多元廣泛的人際關係者發生連結，會對公司創新帶來很大的幫助，換句話說，社會資本能夠提昇創新能力；Nahapiet 與 Ghoshal（1998）也認爲社會資本加速了智慧資本的創新；Coleman（1988）認爲，社會資本有助於提昇個人的知識與技能；Subramaniam 與 Youndt（2005）的發現也支持創新活動中，人的智慧資本與社會資本必須同時受到重視與運用，才能有助於企業取得革命性創新，僅靠人力資本，是不足甚至不利的。另外一個重要性，就是前面我們我們討論的，社會資本是取得與動用社會資源的憑依。葉（2004）發現，高階經理人擁有越豐富的人際關係網路，且與資源提供者維持較緊密的關係（strong ties），將有利公司獲得具競爭優勢的資源。高階經理人所要處理的事的深廣度往往超過本身人力資本，甚至超過公司整體的人力資本，換句話說他們有很高的動機與必要去使用社會資源，而要這麼做便要動用到他們的社會資本。Bian（1997）也發現，高階的資源交換與彼此間緊密程度成正相關。換句話說，高階經理人擁有很高的動機與頻率在建立與使用其社會資本。

自從 EMBA 開辦以後，高階經理人也開始重返校園了。對於這群高度重視與運用社會資本的學生，我們認爲如果沒有把累積社會資本列入他們接受 EMBA 教育的目的，恐怕失之單純。不可否認，EMBA 能夠提供他們許多管理知識與能力的啓發，學位本身對他們職業發展而言或許也有幫助，更特別的是，學校提供了他們一個不同於其他社交場合的、可以建立社會資本的環境。在共同研讀課程、舉辦活動的過程中，同學間有許多機會更深入了解彼此並且發展深厚的感情，這不是一般浮光掠影的社交場合可以做到的。而且可以同時認識許多產業的菁英，在許多方面都能供提供許多刺激，而且經由擴展人際關係網路，對未來發展能提供立即或潛在的、直接或間接的幫助。這些的好處，我們相信都會是高階經理人就讀 EMBA 時會與其他因素一併考慮的。如果這麼思考，則教育的功能

就不只之前所歸納的提昇人力資本與傳遞訊號的功能，還應加入提昇社會資本一項。然而基於作者的背景與觀察，我們相信在就學期間以累積社會資本爲重要目標之一的，不僅是企業高階經理人，甚至包括在商學院就學的全職學生（含無就業經驗的大學直升生，台灣稱之爲 MBA，以及具兩年以上工作經驗但辭職全時間就讀者，台灣稱之爲 AMBA）都把累積社會資本列爲求學期間重要的發展目標之一，所以我們認爲不能只探討 EMBA 教育，而應把商學教育視爲一體加以研究。除了進修以提昇知識與能力外，還有累積社會資本的功能，其中社會資本包括增加人際關係網路的延展性以及增強人際關係連結品質。基於以上訪談、觀察與文獻探討，我們提出三個假設：

（一）假設一：學生期待在學期間能累積社會資本。

（二）假設二：學生在學期間，會花很多時間與精力發展社會資本。

（三）假設三：學生的確於在學期間累積了社會資本。

其中社會資本我們定義爲：**人際關係的結構與關係品質**之合稱，其中結構是指**認識誰**，而關係指我和認識的人之間的關係強度。

除了驗證以上三個假設外，我們想知道在經歷過累積社會資本的過程後（如果存在），如果學生將學校認知爲社交場所之一，則對他們而言，學校相較於其他社交場所，是比較容易或者比較不容易累積社會資本呢？故我們提出假設四：

（四）假設四：學校相對於其他社交場合容易累積社會資本。

另外，我們希望知道什麼因素可能會影響累積社會資本的傾向，提出六個假設（假設五至假設十）：

（五）假設五：期待累積社會資本，會影響花時間與精力累積社會資本。

（六）假設六：花時間與精力累積社會資本，會影響的確累積了社會資本。

（七）假設七：的確累積了社會資本，會影響認爲學校相對其他社交場合較易累積社會資本。

（八）假設八：以下三個因素會影響學生是否期待在學期間累積社會資本：

1. **個人是否認知累積社會資本對未來職涯發展影響很大：**如果個人認知到是否累積社會資本，對其未來職涯發展影響很大時，能否於在學期間累積社會資本便相對重要，進而會有較高的期待能夠累積社會資本。
2. **職涯發展目標：**本研究認爲當職涯發展傾向於需要外界資源幫助時（例如轉換到同產業其他公司、轉換產業、自行創業、初次就業等），相較於升遷或加薪，會更期待能累積社會資本。
3. **就讀 EMBA、AMBA 或者 MBA：**本研究認爲不同年齡、不同工作年資與不同職務，應該會形成不同的期待，在這裡我們用不同的班別涵蓋這三種不同程度的區別，以班別來探討是否的確以上三種概念會影響期待。

（九）假設九：以下三個因素會影響學生在學期間是否花時間與精力累積社會資本：

1. **個人是否認知累積社會資本對未來職涯發展影響很大：**如果認知到是否累積社會資本的影響重大，在學期間應該會花很多時間與精力累積社會資本。
2. **職涯發展目標：**我們認爲當職涯發展傾向於需要外界資源幫助時（例如轉換到同產業其他公司、轉換產業、自行創業、初次就業等），相較於升遷或加薪，故會更積極累積社會資本。
3. **就讀 EMBA、AMBA 或者 MBA：**我們認爲不同年齡、不同工作年資與不同職務，對社會資本重要性的認知應該會不同，進而影響到在學期間累積社會資本的積極程度。在這裡我們用不同的班別涵蓋這三種不同程度的區別，以班別來探討是否的確以上三種概念會影響是否花時間與精力累積。

如果我們假設社會資本與人力資本是個人藉以產生價值的兩大因素，則個人對於此兩種因素對未來職涯發展影響的認知相對重要程度，應該會影響個人在學期間於這兩者投入發展的相對比重，故我們提出假設十：

（十）假設十：在學期間，分配在發展社會資本或人力資本的時間與精力的相對比重，與個人認知社會資本與人力資本對未來職涯發展影響的相對比重有關。

最後，我們希望能對就學時累積的社會資本的本質與累積的方式提出一些解釋：

（一） 對個人而言，就讀時所累積的社會資本在本質上與其他場合所累積的有什麼差異？

（二） 在就學期間，是以什麼方式累積社會資本？