

促發社會變遷的社會行動

譯者：倪小慕

*本文譯自 George M. Beal "Social Action: Instigated Social Change in large Social Systems."

引自 James H. Copp(Ed.), Our Changing Rural Society, Ames: Iowa State University Press, 1964, PP. 233-264

傳統上，鄉村社會學者有關行動的研究，大多屬於社會變遷的二個層面：一為社會行為，一為採用和傳播。本文所要討論的，是能引起社會變遷的社會行動。不論在定義上或過去的研究中，有關社會行動的探討都是包括在一般社會變遷的架構中，也就是在系統的新舊交替，性質發生改變的情況之下來討論之。

一般而言，社會變遷可以分為二類：一是來自內在系統的力量，所引起的改變，稱為內在的變遷；另一是由外在因素引發的外在變遷。大多數的社會變遷，兩者兼有之。本文所強調的，是被激發的，有目的的社會行動。策動社會變遷的工作者，稱為「改變的工作者」(Change agent)，他們是從事計劃變遷，或予以一臂之力的個人和團體。有些學者把「改變的工作者」限用於來自外在體系的、專業性的協助。事實上，它可以泛指系統中的個人或團體或非專業性的人員如職員，普通的領導者等等。在社會行動中，所要改變的社會系統或團體，稱為目標體系(target system)。

社會行動的策動，是想達到各個社會體系最滿意的改變。這是一種有計劃、有目的的集體行為。它並不否定以個人或家庭為決策單位的重要性，但是它更重視人們為了得到最大的滿足，而與社會所採取的相對的決策型態。譬如與鄰居、正式團體、組織、社區、郡、州或國家等等所做的決策。傳統上，社會行動一詞，就含有這廣泛的意義。

本文以「行動者」、「有關的社會系統」和「社會行動的步驟」三者來分析促發社會變遷的社會

行動。

1. 行動者 (The Actors Involved)

參與社會行動計畫的人員，就是所謂社會行動的行動者或參與者。他可以上至決定政策的主要人物，下至參與行動的被動者。由於社會行動的範圍很大，又涵蓋各種不同的計畫，因此參與者或行動者的特徵很難以歸類。行動者的特徵，要依社會行動的範圍及其功能而定。

從有關社會參與的研究，我們往往可以看出活躍在行動計畫中的人是什麼樣的人物。在理論上，參與正式團體和參與一般的社會活動二者有密切的關係。而事實上，正式團體、機構和商行等等，在一般的社會行動計畫中，也確實扮演重要的角色。

有一些研究是討論社區決策過程中，最有影響力的人物以及他們的特性。影響者的特性和影響的方式，也是隨著社會行動的範圍，以及可能的結果或產生的問題而定。以社區研究法來研究行動者，基本的做法是相同的，首先由組織或消息來源者，列出具有影響力者的名單，然後由專家來評定其影響力的低下。評定的標準是觀其是否主動支持或策動社區中重要的決策。由這個標準，影響者可以分為二個類型：(1)最高影響者(top influentials)——即基於各種利害關係，來自不同權力系統的特殊分子。(2)主要影響者(key influentials)——即在最高影響者之間，由社會測量(sociometric

choice) 方式選擇出來的領導者。

社區與社區之間，有許多差異存在，依區域的不同，領導者的特性也隨之而異。如在所有有關的研究中發現，商業界人士佔最高影響者的最大部份，而在太平洋城 (Pacific City) 以外的地區，自由的專業人員為最高影響者的次要來源。在太平洋城，則政府機構和勞工界佔最高影響者的多數，自由的專業人員佔第四位。在一般的社區中，有許多最高影響者是來自政府機構、教育界、宗教界社會福利家和文化界的領袖也在其中佔有一席，但由農業界產生的最高影響者却甚微。

由社區研究中，同樣地發現，商業界佔主要影響者的大多數。而財務和貿易團體，又在商業中提供了主要影響者，次為製造業和運輸等。專業人員佔主要影響者的第二位，其中包括自由業 (醫生、律師等) 和非自由業 (教育家、牧師等)。政府機構佔主要影響者的第三位。但是沒有一個研究顯示社會福利家、文化界或勞工團體擔任主要的影響者；只有一個研究發現，在一個小小的社區中，其主要的影響者是來自農業界。

米勒 (Paul Miller) 曾在各國的小鎮上，做過二一八個醫學計畫，他發現在計畫的活動中，最活躍的人依序是屋主、專業人員、經理、農場主人和實際操作者，以及公務員。

奉姆和邵爾 (Form and Sauer) 在美國密西根州蘭辛 (Lansing) 的研究，對影響者的特徵有很詳細的描述。他們要求大眾傳播界、商業界、勞工界、教育界、福利團體、政府和宗教界等等代表

，選出對市政最有影響力的四十人。結果發現在這些影響人士之中，有百分之三十六是屬於業務的管理、執行者 (executives)，百分之四十四是財產所有人 (proprietor)，百分之二十是專業人員 (professionals)。有五分之二以上受過大專以上的教育。他們的年齡有百分之五十七是介於五十一和六十之間，百分之三十一介於六十一和七十之間。在蘭辛，典型的影響者是在三十年來到該地，是地方、州或國有商業，和地方福利組織的一份子，並在其中發起或執行政策性的決議。幾乎所有的影響者，都屬於當地的核心組織，如商會、扶輪社、鄉村俱樂部、居領導地位的教堂和社區活動中心。但是這種高度參與團體組織的方式，在今日已逐漸式微。今日的影響者所扮演的角色，是正式的向地方組織人員徵求意見，然後予以建議，協助擬定組織的政策。

瑞安 (Ryan) 研究愛荷華州的小鎮，發現領導者的特性依所要解決問題的性質而不同；即使是同一個問題，依所擔任的角色不同，領導者的型態也因之而異。他們所擔任的角色，有指導者、組織者或代表等等。

懷特 (White) 在紐約鄉村社區的研究中，將領導者分為五個型態：權威式 (authority-power)、熱心啓迪式 (innovative zeal)、威望式 (prestige)、同情體諒式 (sympathetic understanding)、以及社會正義式 (social justice)。

馬爾福特 (Mulford) 也曾研究愛荷華州鄉村的社區，他發現在正式的團體或組織中權威高的人，常常易為其他組織、商業界或市民領袖任命為行動計畫的主持人。但是有同樣高權威的人士，並不

一定會是解決社區問題的人，只有最高影響者才可能是問題的解決者，在各種問題上發揮最大的影響力。馬爾福特的研究，指出了分辨問題和確受影響羣衆範圍的重要性。

懷特 (White) 還研究過正式和非正式領袖間的關係。結果發現在這兩者之間，並沒有很大的意義。社區居民的確是從上階層社會中選擇非正式的領袖，但是擔任公職與否，並不是成為非正式領袖的必備條件。在正式領袖和由組織首長選出的非正式領袖之間，倒是有高度的關係存在。

在比較不重要的社會行動計畫中，往往目標有限，計畫之始也多來自較低層的影響力。通常決策過程中的最高影響者人數並不多，而較低層的領導者、社區成員計畫執行人員等等，則人數龐大。在社會行動中，關係着不同層次的影響力和社會系統。而在計畫執行之際，最高影響者往往隱身於幕後。在組織之下的人們，就成為實際的行動者，或受最高影響者的激使而採取行動。大多數的最高影響者不參與正式團體的活動，但是互相保持聯繫，並且還擁有權力，在一些小的、非正式的社會系統中，也有最高影響者公然參加活動，而且在執行重要的行動計畫時，公開地扮演其角色。

行動的範圍，包括行動的重要性、問題的大小、影響者和行動者。前面的討論都集中在行動者個人的特徵。但是從另一個角度，如果把社會行動視為發現、運用和組合資源時，就可以由擁有必要資源的潛力，來分析行動者。米勒 (Miller) 曾將財富、尊敬、士氣、成功、接近、義務、時間、順服的能力、組織技巧以及人格等等當做資源，而有權力的人或社會系統才擁有這些資源。事實證明，把權威或影響力視為一項資源，是很有意思的。其他列

舉的資源有與趣、委託、認同、觀念、研究能力和解釋能力等等。

對改變工作者的計畫或行動方式最有幫助的，是去分析達到目標所需要的步驟，其次再分析為達到這些功能，必須的資源；最後再發掘，促進並整合這些資源，以達到目標。

1、有關的社會系統 (The Social System involved in Social Action)

正如社會行動的主要目標，它會經由新系統的發展，交替了社會系統的特性。也許是一件舊事物的取代，也可能是兩者混合的交替。經由這些轉變，個人有關的系統或副系統等等，被認為將導致更高的成就。由社會行動的觀點，這些社會系統是改變的目標之一。換言之，他們提供資源，並扮演行動的傳遞者。社會行動計畫就是想在系統和有關的副系統中，造成有計劃的社會變遷。目標系統可能是一個地方機構或組織，也可能是一個社區、一郡、一州或一國有組織等等。這些系統不論是行動計畫的贊助者 (sponsor) 或傳遞者 (carrier)，其個別組織的複雜度和領域，都有極大的分野。

社會行動中，有關社會系統型態的研究很多。保羅 (Paul) 和米勒 (Miller) 認為在醫院系統中，商會、獅子會和扶輪社是最大的贊助者，贊助的團體依區域的不同而對象不一。

由於社會行動計畫的種類很多，因此很難將參

與的各系統一一歸類。但是如果能建立一個概念的模範，將有助於研究者或改變工作者對社會系統的分析，並決定它們對社會行動所能提供的資源和潛力。路米斯 (Loomis) 曾經提出一個社會系統的概念，並為多方支持。他把社會系統定義為，個人行動者的集合，而這些行動者的關係是在有組織的、共有的特徵及期望的限制、協調下，彼此適應。由此可知，社會系統係由行動者組成，他們之間的關係型式 (the patterning of relationships) 即為重要的系統特性。當某些系統的關係方式為明顯的、高度組織化及持續性時，必有另一些系統的關係為模糊的、組織鬆散，而且短暫的。但是不論屬於何種系統，組成社會系統的元素是一樣的。路米斯以三組概念分析社會系統的架構。

1. 社會行動的條件：指社會行動地理範圍的大小和行動的時間。

2. 熟練的過程：每一個社會元素都有其基本的或特殊的社會過程。路米斯設立六個瞭解或熟練的過程 (comprehensive or master processes)：(a) 溝通——在此過程中，消息、決策和指令通過系統，並提供資料使人獲得信任，連繫感情。(b) 疆界的維持——社會系統保持自身的團結、認同和互動形式的過程。(c) 系統間的聯繫——這個過程表示至少有二個以上的系統元素，在某種方式上連為同一系統，發揮功能。(d) 制度化——即系統制定元素的組織和功能的過程，此時人類的行為是可以預測，並被定型的。(e) 社會化——即社會或文化遺產被傳遞的過程。(f) 社會控制——即偏離行為被阻止

的過程。

3. 社會系統的特殊元素：

路米斯分出九個特殊的社會系統元素：

a 目標——社會系統的成員，希望透過系統所達到的改變。

b 設備——系統要達到目標所使用的媒介。

c 規範——指示何者可以接受，何者不可接受的規則。

d 地位角色——在社會位置上，被期望的表現。地位角色包含了地位的觀念，包括職位、角色和功能。

e 階級——依行動者對系統的價值所給予的評定。

f 權力——控制他人的能力。可以分為權威和影響力二種形式。權威是控制他人行動的權力，由社會系統決定之。影響力可以視為控制他人的非權威性權力。

g 獎懲——為了維持目標和系統的規範，所給予的獎勵或懲罰。

h 信仰 (知識)——對相信是真實事物的主張。

i 感情——對現象的感覺。

路米斯將上述的概念應用在社會系統、社會變遷和社會行動上。雖然有些人認為太籠統而抽象，但是不論在研究或應用上，仍不失為分析社會系統的一個有價值的工具。

也有以「功能」來分析社會系統的，這是個比較特殊的研究方法。如分為公共團體、正式社會系

統、非正式社會系統、地方社會系統和社會階層等。

總而言之，由於社會行動計畫的廣泛，無法將計畫中社會系統的角色予以分類。因此，就需要一個大的概念架構，用以分析有關的社會系統，並決定它們在社會行動中所扮演的角色。

三、社會行動的步驟 (Stages of Social Action)

在研究社會行動並採取實際行動的過程中，另一件值得關心的事，就是行動的順序，也就是社會行動的過程。有許多研究討論決策形成的基本模式。四十年前林德門 (Lindeman) 曾提出社會行動的十個步驟。但是他也認為有三點困擾：第一，步驟的劃分無標準可言，是任意的；其次是難以賦予純原則性名詞的概念；再則是所有的行動計畫，不一定像它外表顯示的情況，同時也不一定按部就班經過所有的步驟。在過去十年中，有許多社會學家注意到社會行動的步驟或時間因素。一九五〇年，桑德士 (Sanders) 在「促使社區改善」一書中，列了五個步驟：使構想生根、獲得事實、計議點燃事實的行動計畫、推動計畫和繼續輔導。一九五三年米勒 (Paul Miller) 在社區健康行動中，把社區行動分為四個步驟：了解社區原有的情況、發起行動、組織贊助者和動源資源。一九五四年考夫曼 (Kaufman) 列了六個社區行動過程的階段：引起興趣、組織並維持贊助者、決定目標和實現方法、取得並維持參與、採取行動和考評。一九五五

年摩佛和弗利門 (Hoffer and Freeman) 以三段法分析社會行動，即先以啟發，再取得贊同而實行。華盛頓州立社區健康計畫診所，列出五個組織步驟：引發情況、了解事實、考評、計劃解決問題的方案和促使計畫順利完成。一九五七年，邵爾 (Christopher Sower) 提出一個社區行動的模式以五個元素分析行動的過程：引起興趣、建立啟發的情境、取得贊助、建立有利實行的情況，動員社區資源，以及實現目的。

一九五七年，鄉村社會學北中央委員會，致力於社會行動步驟的構建，最後以「社會變遷是如何存在的」一書為基礎，成立下列十五個步驟：

步驟一：現有社會系統的分析 (Analysis of the Existing Social Systems)。所有的社會行動都發生於現有的社會系統中。如果改變的工作者想要有效地進行計畫，首先必須了解與社會行動有關的社會系統、副社會系統以及外來的影響力。社會系統的範圍依行動計畫的不同而異，可能是一正式組織，一社區，也可能是一州、一郡、或國有組織等等。路米斯的社會系統分析結構，如前面討論過的特別強調目標、設備、規範、地位角色和在一般或副社會系統中的權力。此外，有關的地位角色、重要副系統中的權力和主要的個人權勢都要知道。

步驟二：匯集興趣 (Convergence of Interest)。社會行動常於部份人士發覺問題的嚴重性後，經解說詮釋後產生。通常只有少數人對某一問題發生興趣，而這個興趣往往由外在系統引發。在

決定行動的程序之前，即使僅為了採取下一步驟的行動，也必須範圍問題的定義，以選擇目標並決定行動的方式。

步驟三：分析舊有的社會系統 (Analysis of the Prior Social Situation)。任何一個社會系統的領導型態、權力關係、地位角色、期望、信仰或團體中的感情，都是由舊有的系統發展而來。有些部份仍沿襲，有些部份則已為時代否定。因此，如果能對過去的情況深入了解，將可健全計畫和做為行動的根據。

步驟四：界定有關的社會系統 (Delineation of Relevant Social Systems)。並非所有的系統都與行動計畫有關，由目前的問題及過去的社會情況，可以審慎地選擇並決定與行動計畫最有關的社會系統。

決定社會系統是否有關的標準如下：

- (1) 視團體的成員與目標系統關係密切的程度。
- (2) 團體可以表現目標系統的興趣和需要的程度。
- (3) 與認可 (Legitimation) 過程有關的系統。有一些有權力的團體雖然並不是直接與目標系統或與採取的行動有關，但是他們有使計畫得到認可的權力。
- (4) 團體參與計畫、予以支持，並成為聯絡中心的程度。

當團體的觀點、成員或地位與計畫衝突時，這些團體也被列為有關的團體。而且，不論系統內或系統外的團體，只要在它的徵詢能力範圍內的，都

與之有關。對有關系統的選擇，可以使計劃人員更有效地運用有限的時間和資源。在社會行動的過程中，步驟與步驟之間，有些系統可能被列為不相關者，同時又可能有一些新的相關者加入。

步驟五：組成激發小組 (Initiating Sets)。這個步驟，是希望能引起團體及成員在諮商和贊同過程中的共鳴。基於第四個步驟所選出的有關的團體和影響力，激發就是與提出意見的人和有認可權的人士或團體洽商、徵詢意見。所以，激發小組就是由一羣向有關的領導人物徵詢意見的熱心人士所組成的，其中包括改變的工作者。由以更可知，激發小組的功能就是用來徵求意見，得到共鳴和認同的。

步驟六：認可 (Legitimation)。認可是指給予行動的制裁，包括表現權威、辯護或行動的認可。任何行動計畫都需要得到系統中多數人的贊同，而在大多數的系統中，也必然有一些人，擁有是否贊同的權力。

計劃過程中獲得認可的情形，包括向正式和正式領導者的意見徵詢。

步驟七：組成傳播小組 (Diffusion Sets)。到第六階段為止，現存的問題、解決的需要和行動的動機，都還沒有被大眾感受到。因此，需要一些能提供各種資源的人（如時間、溝通能力、組織能力、接近羣衆的技巧等等），來計劃行動，表現問題的重要性。

在這個步驟中，有二個方面必須注意，第一，計劃小組在推行下一步驟之前，必須制定有關的重要決策；同時這些決策要考慮支持者的建議和反應的認識。也就是計劃小組組織新計畫的主要觀念，並傳播給有關的目標系統。從事這項功能的人員，即為傳播小組。當然，在社會行動的過程中，我們需要各種人員的配合。隨着目標的改變，所需要的

方法與工具也隨之改變。總而言之，要促使個人或系統的行動，一定得透過傳播小組，讓他們了解問題的存在和解決的必要，才會實際採取行動。

步驟八：刺激需要 (Definition of Need by the More General Relevant Social Systems)。這個階段的目的，是以傳播小組所擬定的活動，來達成教育和說服社會系統正視問題的存在和活動的需要。也就在這個時候，傳播小組的影響力泛及各有關的單位。這個階段的過程，好比在建構一個社會環境，使得個人的需要，可以導致大眾的需求。傳播小組可以利用很多方式，如基本教育、調查、利用或製造危機、示威、延續過去的計畫、化抱怨為行動等等來引起行動的動機。

步驟九：目標系統的行動決策 (Decision by the Target System to act)。這個步驟的目的，是用來表明問題的存在和急待解決的重要性，以加強羣衆的行動。有時候人們雖然表示了行動的承諾，却不一定能實現。因此，若能使它在衆人之前，做公然的承諾，如以金錢質押或應允特殊的行動，當有較高採取行動的可能性。

步驟十：訂定目標 (Formulating Objectives)。當人們同意有解決問題的必要性，並決定採取行動時，就必須訂立目標。要想有效地進行未來的行動，除了一般的目標外，還必須發展特殊的目標，並接受有關目標的建議。目標的訂立，有短期、中程或長程目標之別，宜按各種目標之性質循序漸進。

步驟十一：決定方法 (Decision on Means To Be Used)。目標確定後，必須決定可以達到目標的方法和工具。

步驟十二：擬定工作方案 (Plan of Work)。在目標和方法決定後，就得擬定一序列正式或非正式的行動方案。組織的型態、責任的分配、訓練、工作時間或一些特殊活動的計畫等等，都包括在內。一個正式的工作方案，通常包括下列各項：

a 目標——團體所要達到的目標，有短程、中程或長期目標。

b 工具——行動中需要使用的設備或方法，並得詳細說明某些特殊的方式和必需採取的行動。

c 組織的型態和負責的團體或人員。

d 完成工作所需要的訓練。

e 工作時間表。

在上述各項中，以組織的結構和型態為最重要；其中包括角色的說明、權威下達的路線，以及每一個成員或團體的權力和責任。

步驟十三：動員資源 (Mobilizing Resources)。在工作方案中，通常也決定了物資及人力的來源和應用。因此在這個階段，如果說是動用資源，還不如說是安排與組織來得恰當些。工作方案中的資源，是指人力、設備、財力和大眾傳播工具等等。

步驟十四：行動 (Action Steps)。在此階段，便是執行工作方案，以行動將工作方案依序付諸實現。

步驟十五：考評 (Evaluation)。前述的每一步驟，都應該給予定期的考評，以指出計畫的進度。評考有兩個功能(1)修正情況不好的階段，(2)對未來的步驟提供建議。考評的重心通常在於是否達到目標和目標完成後的滿意程度。

結 論

總而言之，社會行動是一個決定需要，動員資源，引起動機，並加以組織，以達到目標的過程。在這個過程中，有三個主要的部份：有關的人員（即行動者），有關的社會系統和社會行動的步驟。社會行動計畫中，有許多概念和資料可以廣泛的應用；但是，對於研究者和工作者而言，仍然有許多欠缺之處。換句話說，隨着知識的爆發，更精密的社會行動計畫將是更有價值的。