

《社會學》

一、請從社會流動 (social mobility)、配置理論 (allocation theory) 切入，說明頂大博士班招生註冊率偏低一事的高教現象。(25分)

試題評析	本題考的是高教的職業機會缺乏，導致向上流動與結構性流動不足，因而使博士班招生陷入困境。當然，這題目出現在研究所遠比高考更為適當，因為來自全國四面八方、背景迥異的考生，對高教之內的茶壺風暴感到陌生是理所當然的。
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編著，頁8-19~8-20。

答：

所謂社會流動 (social mobility)，意指個人或團體的地位，在社會系統中發生改變的過程。若是社會階層化的程度輕微，社會流動的功能有限；反之，因現代資本主義社會的社會階層化嚴重，社會流動的可能性成為社會正義的最後一道防線，縱然社會成員的地位有明顯不平等，但是卻有機會尋求改善。

(一)以方向區分

- 1.垂直流動 (vertical mobility)：意指個人或團體在社會階層系統中，產生了向上流動 (upward mobility) 或向下流動 (downward mobility)。例如：某位政府機關的科員被升遷或降調，因為新的職位與原有職位有高低落差，故為垂直流動。
- 2.水平流動 (horizontal mobility)：意指個人或團體從一個地位到另一個地位的改變，但不涉及社會階層的改變。例如：某位政府機關的科員被遷調至另一機關，但是卻保留原有職位，因新舊職位沒有高低落差，故屬於水平流動。

(二)以週期區分

- 1.代內流動 (intragenerational mobility)：意指個人在其自身的生命週期內所經歷的地位改變。例如：某位社會系畢業生進入一家民調中心擔任訪員督導，後來被晉升為研究員，若以此人的生命週期觀之，她(他)所經歷的向上流動即為代內流動。
- 2.代間流動 (intergenerational mobility)：意指存在於親子之間的地位改變。例如：某人是廣告公司的創意總監，而其母親為農人，因兩代在職業聲望上有高低落差，故屬於代間流動。

(三)以原因區分

- 1.結構性流動 (structural mobility)：因社會系統的機會結構之增減，所造成的社會流動。例如：台灣在1970年代開始經歷快速的工業化，因而增加了大量的工作機會，使得許多農家孩子進入製造業，或是由黑手變頭家，此一過程並非憑靠個人努力即可獲得，故可稱為結構性流動。
- 2.循環性流動 (circulation mobility)：在與社會系統的機會結構無關的情況下，由個人因素所造成的社會流動。例如：在機會結構擴張之際卻向下流動者，或是在機會結構緊縮時向上流動者，因為逆反著結構趨勢而行，因而純粹因個人因素所導致，此即循環性流動。

(四)依途徑區分

- 1.競賽流動 (contest mobility)：此組區別是由Ralph H. Turner所提出。競賽流動是個人憑藉著自身的努力，透過一連串公開競賽以贏得社會地位，此種流動模式預設著人人都有公平接受教育的機會。
- 2.薦舉流動 (sponsored mobility)：此種流動是要取得菁英階級的推薦及遴選，考慮的是個人經過特殊長期的養成訓練才能辨識的特質，預設著只有少數人才能具備的文化資本。

至於在資源配置上，會受到空位鍊 (vacancy chain) 的影響。流動的機會，與一個社會結構中有多少空位 (vacancy) 有密切的關係。由於空缺大部分都是由其他位置上的人來遞補，因此一個空位的出缺，會產生流動的連鎖反應。結構社會學家認為產業結構與勞動人口結構所造成的空位增減變化，是影響一個社會的整體機會結構的重要因素。高教的教職空缺的稀少，是博士班招生困境的主要原因。

二、針對道路交通安全規則第52-1條規範：逾六十八歲之職業駕駛人，須檢附體格檢查及無患有失智症證明文件，符合規定後，始得繼續領有該職業駕駛執照。對此，請從年齡主義 (Ageism) 角度切入，以申述該項社會性標記的社會學意涵。(25分)

試題評析	平心而論，對於高齡的職業駕駛進行體格篩檢，雖然是一項差別待遇（discrimination），但的確有公共安全的考慮，只是這不適合出現在作答中。考生應指出生理老化與社會老化的差異，以更積極、非標籤化的方式尊重長者的平等權利，才容易獲得高分，雖然這更像政治正確而不只是學術正確。
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編著，頁10-49~10-50。

答：

年齡主義（Ageism，或譯年齡偏見）對於某種年齡層人口所抱持的負面偏見。中文也有譯為「年齡歧視」，但歧視往往指涉外在行為上的差別待遇，偏見才是專指內在態度上的非理性好惡。一般而言，老年人口（六十五歲以上）在美國常會遭遇到年齡偏見，日本老人則具有相對較高的自殺率，至於華人社會則正在觀察中。通常年齡偏見在不同情況下也有不同的對象，例如：人們可能會不分清紅皂白地習慣認為：某種職位不適合由年輕人擔任。

老年學（gerontology）是一門專門研究老年人的心理、生理及社會生活的跨科際學科，牽涉到生理學、醫學、心理學、社會學以及社會福利等知識與訓練。生理學者與醫學者注意人類老化的過程中的生理反應及各種相關疾病；行為科學家則注重老年人口的行為規範與社會模式；社會福利學者比較注意政府福利機構和民間私人慈善機構的老人福利措施。至於老年社會學（sociology of aging）或社會老年學（social gerontology），是一門以社會學的理論和觀點來討論和分析老年人社會生活的學問。

1. 功能論：功能論者的老年理論是以撤離理論（disengagement theory）為代表。它是由窟明（Elaine Cumming）和亨利（William Henry）在研究一批堪薩斯城的老年人後提出的。此論認為，老年人對社會的貢獻較少，且蓄勢待發的年輕人正需職位，因此雙方都有讓老年人撤離角色、以讓年輕人遞補角色的共識。
2. 衝突論：衝突論者的老年理論是以年齡階層論（age stratification theory）為代表。它是由羅斯（Arnold Rose）所提出。此論認為，老年人的社會地位低就是因為他們在權力與資源的鬥爭裏是受支配的一群，因而是社會不平等的受害者。年齡階層是社會階層的一種，老化過程和社會流動很類似。
3. 互動論：互動論者的老年理論是以社會環境論、活動理論和老年次文化論為代表。
 - (1) 社會環境論（socio-environment）強調社會及環境因素對老年人活動型態的直接影響。它著重團體成員的年齡是否相近，其社會環境是否和諧等問題。此論指出，老年人若住在專為老人設立的養老院、安養中心、老人國宅等處會比較容易交到朋友，生活較不寂寞。
 - (2) 活動理論（activity theory）則反對撤離理論，認為老年人雖會面臨生理、健康狀況的改變，但是他身上的社會需求並無太大改變，只不過是把以往的舊角色拋棄而換以新的角色。
 - (3) 老年次文化論（aged subcultural theory）指出，老年人在人口特質上、團體組織上、地理分布上有共同的特徵及相似的特質，因此較易形成老人族群的意識，因而形成老年次文化。其優點是能產生團體意識，缺點則是減少與其他團體接觸的機會。
4. 交換論：交換論者的老年理論是以資源理論（resource theory）為代表。此論以為，老年人因身體的衰退、財力的減少、職業的退休、社會的變遷等因素而缺乏獲取足夠資源的能力，因而減少了與他人交換資源的能力。

三、從韋伯（Max Weber）的觀點來看，科層組織（Bureaucratic organization）包括那些典型特質？至於在文明的進程裡，科層組織又會出現那些負面效果及其相與配套的應變策略。（25分）

試題評析	此為今年最難得一見的基本題型，務必好好把握。
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編著，頁3-22~3-23。

答：

科層制（bureaucracy），乃是由德國社會學家韋伯（Max Weber）首創，意指是以成文法規為根據、專業分工為原則、分層節制以管理、非人格化之紀律、用人唯才為標準的人類組織型態。

(一)科層制的特點

【版權所有，重製必究！】

- 1.分工 (Division of Labor)：又可譯為專門化 (specialization)，意指組織目標被細緻分割為眾多細小任務，使每位工作者只需負責單一任務，以提升工作效率。
- 2.權威層級 (Hierarchy of Authority)：又可譯為指揮層級 (a chain of command)、職務層級 (a hierarchy of offices)，意指科層制的職務，從最高領導人到最基層工作者之間，被垂直劃分為多個層級，以使命令可以由逐步擴散的方式從單一領導者分派眾多工作者執行，可大幅度提升效率。
- 3.成文的規則和規定 (Written Rules and Regulations)：又可譯為客觀的規則 (objective rules)，意指科層制的每個職位所負責的每一任務，全都由成文規則在事先的授權和限定，不可任由個人隨意判斷，以免破壞組織行動的可預測性。
- 4.非私人性 (Impersonality)：意指在科層制工作者之間的互動，皆是來自公開的成文規則所指導，而非來自私人的情誼或興趣，以使整個科層制能成功地成為人肉機器。
- 5.技術品質為基礎的聘僱原則 (Employment Based on Technical Qualification)：又可譯為技術領域 (sphere of competence)，意指科層制的人才聘任完全是以能力為依歸，毫不考慮出身背景等因素。

(二)科層制的缺點

- 1.協商的秩序 (Negotiated Order)：在組織中位於不同層級的人員，為了解決與工作有關的問題而進行的會談。由於科層制大多分工細密，因此常需要彼此協商以維持行動上的協調及理念上的一致性，曠日費時、消耗組織資源也就是免不了的缺點。
- 2.帕金森定律 (The Parkinson's Law)：科層制的各個層級，會不斷在既定的組織目標之外擴展自身的業務範圍，因而不斷增加人力、冗員充斥，製造浪費 (waste making)。
- 3.儀式主義 (Ritualism)：社會學家莫頓 (Robert K. Merton) 以為，人們在科層制中順從成文法規之時，可能僅只遵循法規的手段，而非達成法規的目的，造成了法規的精神與執行之間的落差，產生非預期結果 (unanticipated consequence)。
- 4.目標錯置 (Goal Displacement)：社會學家塞爾斯尼克 (David O. Selznick) 曾指出，科層制可能因外部的法規變化、技術變遷，或是內部的非正式關係之影響，使得組織改變了原本的初衷，獻身於始料未及的目標。
- 5.非正式結構 (Unformal Structure)：科層制的工作者雖然都是依照成文法規而組織，不得存有職務上的權力及義務之外的情感，但非正式的情感關係經常和非私人性的互動模式平行發展、共同存在，因而對組織整體的運作有正負面的不特定影響。
- 6.彼得原理 (The Peter Principle)：意指科層制中所提拔的人才，雖大多是在原本崗位表現優異者，但一再升遷的結果，卻會使成員一直昇到沒有能力擔任的工作為止。因此，一個人最後擔任的職位，往往超過他們的能力與才幹，因而保障了無能者 (protection of the inept)。
- 7.寡頭鐵律 (Iron Law of Oligarchy)：Robert Michels曾指出，科層制的集中化權力很輕易就能擺脫各方的監督，使得公共權力服務於領導者的私人利益，造成公器私用的現象。其詳細原因如下：
 - (1)組織結構的安排：科層制所採用的高度分工、權威階層分化與職能專精化的安排雖然目的是在於方便組織的運作，但更可能造成權力集中的作用而排除了民主參與。
 - (2)在上位者的優勢：領導者可利用在職位上的優勢壟斷權力，可以培養效忠的幕僚鞏固其權力，可以控制或操弄溝通及參與的管道，也可以憑藉優越的知識與政治技巧來維持地位。
 - (3)組織成員的特性：奧森 (Olson, 1965) 曾指出「搭便車」 (free rider) 的概念，認為一般社會成員都較自私，袖手旁觀享受別人努力的成果。由於長久的冷漠，造成對組織的監督不聞不問。
 - (4)外在環境的影響：當組織面對外在環境龐大的壓力時，為了維持組織的生存，內部意見的差異與分裂將不會被容忍，而沒有效率的全面式參與亦將有損於組織的發展，所以少數人控制與管理組織就顯得有必要。(陳東升)

四、家庭的構成要件包括那些項目？近年來，在尊崇重視家庭倫理關係的東亞社會裡，手足的照顧已然蛻變成爲某種的身心負荷，對此，請針對「手足風險」的客觀事實，進一步闡述其所具有的家庭變遷意涵及國家應扮演何種角色？(25分)

試題評析	本題完全出現在張老師的上課版書，針對當代三大家的親密關係理論做過極為詳細的解說。
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編著，頁9-32~9-34。

【版權所有，重製必究！】

答：

(一)家庭是由一群人所組成的單位，這些人具有婚姻、血統或收養的關係，並被社區認可為構成單一、而具有扶養子女責任的住戶。

功能論者認為，家庭是一種社會制度，它為整個社會系統執行著以下幾種功能：

- 1.約束性行為：所有的社會都有限制及指定可以交配的對象範疇之規定。將性的規範制度化，可以確保兒童的照顧責任，並希望由於兒童的適當養育，可使代間的轉移得以順利完成。
- 2.生殖：社會若要代代相傳，則對其所損失的成員，必須要有某些取代的安排。
- 3.社會化：家庭是傳遞文化的主要機構，也是個人與較大社區之間的媒介團體。家庭最適合於承擔社會化的工作，因家庭是一個小團體，份子經常有面對面的接觸，兒童的生活進展受到親密的觀察，及個人行為能適時調整以應需要。
- 4.照顧和保護：人生所歷經的生、老、病、死，以及老、弱、婦、孺等份子，有賴於家庭提供照顧和保護。
- 5.社會安置：生長家庭會帶給我們「歸屬地位」(ascribed status)，如國家、民族、種族、宗教信仰、階級、社區等，使每個人得以預先被整合在一個社會結構之內。此外，在現代社會中，一般小家庭與其他親戚分開生活，與家庭以外份子的關係變得更相當淡薄。孤立與流動，迫使家庭份子必須緊密地依靠著彼此的情感與友誼。
- 6.經濟：家庭乃是社會中最基本的生產與消費單位。僅管前者多半已在工業化過程中被工廠勞動所代替，但國家的稅賦、福利服務的審查、乃至某些大企業在員工待遇上的考量，往往仍以家庭作為最重要單位。

(二)新家庭型態

1.單親家庭(single parent family)：係指家庭內只有一個父親或母親，通常的形成原因是離婚、分居、服刑、喪偶、未婚生子等單一的父或母和其未具生產能力的子女所組成的家庭，由父或母單獨挑起子女的養育與教養責任。單親家庭的可能問題如下：

- (1)經濟問題
- (2)身心困擾
- (3)子女教養
- (4)社會關心
- (5)角色負荷(過重)
- (6)家庭重組問題
- (7)相關法律問題
- (8)子女的人格發展
- (9)子女的情緒發展
- (10)子女的學業成就與行為表現

2.雙職家庭(dual career family)：夫妻雙方都進入職場就業所形成的家庭。對於中上階級的女性來說，投入職場可以滿足個人興趣與抱負；至於對中下階級而言，則是可以增加經濟所得。但同時肩負職場與家務的結果，常造成角色衝突(role conflict)。美國社會學者Arlie Hochschild便指出，女性即使進入了職場工作，卻依然無法免除家務勞動的責任，這稱之為第二班(the second shift)。

3.通勤家庭(commuter family)：指夫婦雙方因工作或其他原因分居兩地，以通勤的方式在週末相聚的家庭。此為雙職家庭進一步演變而來，由於交通發達、通訊進步、外加上網絡社會的跨時空性質，因而使許多家庭並非每天共處在同一居處。

4.養親家庭(step family)：係指雙親之一與子女並無血緣上的關係之家庭。例如：再婚後的家庭，由養父或養母與子女共同組織的家庭。

- (1)離婚的原因：包括經濟互賴的減低、社會、法律及道德束縛的減輕、期望過高、再婚的可能。(蔡文輝)
- (2)論離婚之影響：包括影響家庭生命週期、單親家庭增長及貧窮的女性化、血緣關係減弱、同居關係增加。(喻維欣)

5.獨生子女(single-child)和無子女(childless)家庭：意指夫妻只有一個子女或是無任何子女的家庭，也

【版權所有，重製必究！】

就是一般所稱的頂客族（Double Income No Kids, DINK）。其產生的可能原因如下：

- (1)教育成本的提高
- (2)情感功能的增加
- (3)經濟壓力的降低
- (4)個人主義上升
- (5)純粹關係的形成
- (6)照顧養育的危機
- (7)兩性關係的重整

6.同性戀家庭（homosexual family）：指由兩位同性戀者共同組成的家庭。例如，由多個社運團體組成的「臺灣伴侶權益推動聯盟」（一般簡稱伴侶盟）所提出的《多元成家草案》，其中的「婚姻平權」一案在2012年10月25日在立法院完成一讀，其基本主張是修改民法第972條，將「婚約應由男女當事人自行訂定」中的「男女」改為「雙方」，等於是容許同志婚姻。此一提案，可說是開了亞洲各國第一例，後續進展值得關注。

由於家庭制度已不足以獨自提供所有的社會支持，因此社會安全網的健全成為不可或缺，從社會救助、社會保險、社會津貼等三管齊下，以支持並承接家庭功能的缺口。

【版權所有，重製必究！】