

科目：社會分析【社會所碩士班】✓

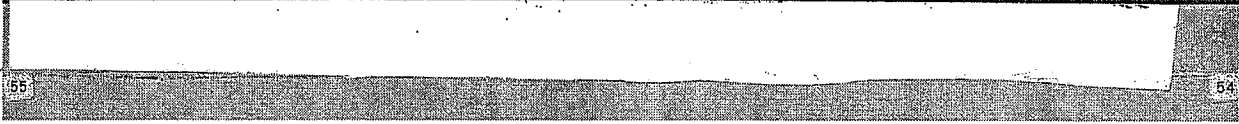
一、請閱讀以下內容後，回答以下兩個問題（每題 25 分）

- 1、這是目前國小二年級「國語」教科書（康軒版，2008）出現的課文內容，請問您認為該內容說明了什麼？
- 2、針對以下內容，您會採什麼觀點來闡述您對「愛心媽媽」社會現象的分析？

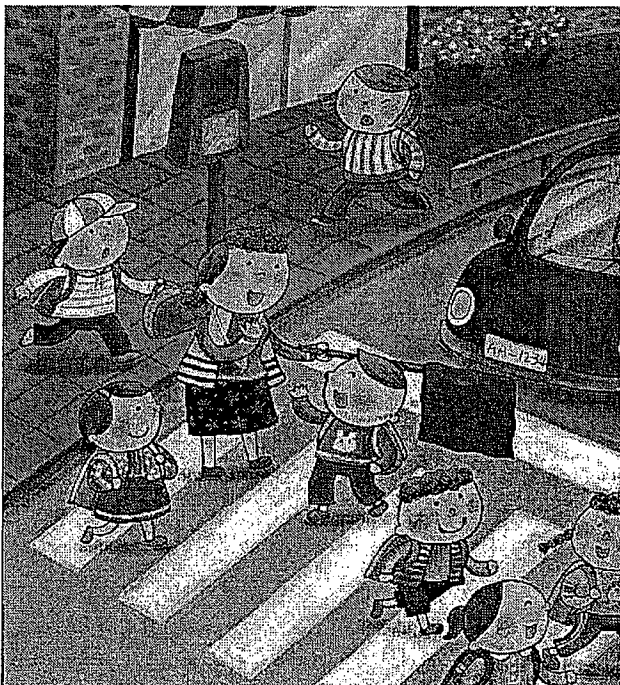
1
「她生病了。」
2
班上同學知道了
3
這件事情，也都擔
心。於是，大家一
4
買了一束花，寫了一
5
張大卡片，請小香送
6
給黃媽媽，祝她早日
7
康復。

黃媽媽的笑臉

1
黃小香的媽媽是學校的愛心媽媽。不管
2
颶風下雨，天氣有多熱，她每天都面帶微
3
笑，到校門口帶小朋友過馬路。
4
一連好多天沒看到黃媽媽，我們覺得很
5
奇怪，於是問小香：
6
「小香，妳媽媽怎麼沒來呢？」



1
今天，黃媽媽慈祥的笑臉又出現了。我
2
們在校門口看到她，開心的大喊：「黃媽
3
媽好！」
4
黃媽媽笑著說：「大家好！好久不見
5
了，謝謝你們的花和大卡片。」
6
我們向黃媽媽揮揮手，她也微笑著跟
7
我們揮揮手。在黃媽媽充滿愛心的保護下，不
8
管是上學還是放學，我們都覺得好安心。



科目：社會分析【社會所碩士班】

二、請閱讀以下之文章，並且回答以下之問題：

1. 請你為本文下個適切的文章標題。(10分)
2. 說明這篇文章的核心論點是什麼？(10分)
3. 他如何論證以支持他的論點？(10分)
4. 你同意這位作者的論點嗎，為什麼？請你提出相對的觀點來反駁作者，並且說明你的理由。(20分)

在全球金融危機對實體經濟造成沉重打擊之際，韓國最近推出了克服經濟危機的新方案，也就是從“工作分享”的角度出發削減新職員的年薪。

在1997年年底發生金融危機時期，韓國全體國民發起了募集黃金運動，募集黃金運動成為突破危機情況的精神力量。而現在，韓國開始開展“工作分享”運動，這將有如過去發起的募集黃金運動，削減新職員的工資，分享工作崗位，將大為有助於突破經濟危機。

所謂“工作分享”是指削減剛進入公司的大學畢業生的初薪，並通過調整原有職員的工資來籌集資金，創造工作崗位，增加招聘新職員或實習生。

工作分享運動快速的在社會上擴散，是由於創造工作崗位是挽救經濟應走的第一步棋。尤其是凍結員工的工資將對提供就業機會大有助益，以一個擁有1千名員工的企業來說，如果工資不上漲3%，將可多雇傭30名新職員。

事實上，分享工作是從2008年年底開始的，在實體經濟明顯下滑的情況下，部分企業的勞資雙方達成了協議，寧可削減新職員的工資或不漲薪，而不解聘原有的員工。這本來是公共企業和金融機構最先發起的，後來連中小企業和大企業也自願自發的參與進來。

為了克服經濟危機，勞資雙方和政府於25日舉行了非常對策會議，就分享工作和分擔痛苦達成了共識。也就是削減剛進入公司的新職員的工資，分擔痛苦，以增加工作崗位。

削減新職員的工資後，今年企業創造的工作崗位至少將超過1萬5千個。如果加上全國97個地方自治團體和地方上的公共企業，則可多增加3萬4千多個工作崗位。

問題是，工資削減30%的新職員所付出的犧牲是不容忽略的。為了報答他們作出的犧牲，企業應做好透明經營，擔負起拯救經濟的主要角色。

毋庸置疑，韓國推展的工作分享運動，對克服經濟危機有正面的作用。

(引自 韓國國家廣播電台 KBS WORLD 評論 2009-02-26)

科目：社會研究【社會所碩士班】 ✓

二、下列的段落摘自一篇關於成績表現的研究報導，請先仔細閱讀，並試著回答以下的問題：

- (1) 請簡述黃敏雄教授的主要研究問題是什麼？(10分)
- (2) 黃敏雄教授主要的研究發現是什麼？(5分)
- (3) 對於這樣的研究發現，黃敏雄教授或記者 Vedantam 提出了哪些可能的原因假說？(10分)
- (4) 請簡述這一篇文章的研究方法與過程 (10分)
- (5) 這篇文章的研究方法是量化的研究法，若是你採用質化研究法，你會如何進行？(15分)

Vocabulary tests have been often posed (提問) to thousands of Americans, and for years, blacks have scored lower than whites.

Sociologist Min-Hsiung Huang (黃敏雄) recently decided to ask whether the race of the person administering the survey mattered: He found that when black people and white people answered 10 vocabulary questions posed by a white interviewer, blacks on average answered 5.49 questions correctly and whites answered 6.33 correctly -- a gap typical of the ones found on many standardized tests.

Huang then examined the performance of African Americans who interacted with black interviewers: He found that black respondents then answered 6.33 questions correctly -- the same as white ones. The reason African Americans scored more poorly on tests administered by white interviewers, Huang theorized, is that these situations can make the issue of race significant and remind the test-takers of the societal stereotype that blacks are intellectually inferior to whites.

Dozens of field experiments done by other researchers have found that reminding African Americans and Latinos about their race before administering academic tests, or telling them that the tests are measures of innate intelligence (天資), can hurt their performance compared with minorities who were not reminded about race and not told that the results reflect inherent ability.

Psychologists such as Claude Steele at Stanford University used the term "stereotype threat" for the phenomenon: When people are threatened by a negative stereotype they think applies to them, they can be subtly influenced by that stereotype.

Stereotype threats seem to emerge in large part because certain settings can subtly make particular groups feel uneasy: A woman in a math class, a black or Latino man confronted by a vocabulary test, a white man trying to make a basketball team. When confronted by challenges that inevitably arise in these contexts, people threatened by stereotypes get the false message that they ought to be doing something else.

(Adapted from Shankar Vedantam, Monday, February 2, 2009; WASHINGTON POST)

科目：社會研究【社會所碩士班】

二. 下列的段落摘自何明修“工廠內的階級團結”一文，請仔細閱讀下列段落文字，並回答下列問題

1. 根據這個段落，作者想要證明的因果關係是什麼？(15分)
2. 作者採取的方法是選取特定個案進行深度訪談和田野觀察。請問你認為這個方法的利弊為何？(10分)
3. 這篇文章的結論作者對台灣工人團結文化的貧乏提出了兩個更進一步的問題。如果要採取量化研究回答作者的問題，要如何操作？請從作者所提出的兩個問題中擇一回答(25分)。

四、結論：重新思考工人階級的團結文化

在第一次世界大戰後，許多歐美社會主義者受到俄國蘇維埃運動的啓發。他們相信，現代的工廠體制將衆多的工人階級聚集與組織起來，即是爲了未來的社會主義鋪路。工廠的紀律與集中性格簡化了動員工作，工廠的組織有可能取代選舉路線或是武裝革命(Montgomery 1987: 425)。無疑地，葛蘭西是這種觀點最偉大的闡述者，在他看來，工廠即是「無產階級的共和國」，孕育了未來社會的胚胎。

在本文中，筆者關切工廠體制所帶來的階級動員潛力。在實際的工作現場，工人們到底做了那些事，又如何強化了集體行動參與的認同感？這些問題是本文所探討的。事實上，要處理這些議題，文化層

次的分析是不可或缺的。工人研究的作品指出文化的重要性，工人運動的出現經常伴隨著文化領域的佔有與轉化。然而，Thompson 所開啓的研究取向經常忽略了生產組織，傾向於分析思想、宗教等大傳統。關於勞動過程與現場文化的研究，初看之下，Burawoy 宣稱要將工人意識、工人文化帶進現場勞動的分析，是一個相對以往的重大突破。然而，Burawoy 的著眼點仍是勞動控制，亦即工人如何透過若干遊戲規則的參與而出現了自發性順從的效果。這種分析取向排除了工人團結的討論，在工作現場中，工人的順從與不順從都是在體制之內進行，而沒有可能形成對於體制的挑戰。因此，本研究的問題是在於：工人是否有可能在工作現場抵抗管理者權威，並且產生一種具高度對抗性的團結文化？

科目：社會研究【社會所碩士班】

在經驗資料的部分，本研究呈現了翠華公司的石化業工作現場，分析階級的團結文化如何在特定的脈絡中形成。第一，生產組織的班具有相當程度的工作自主性，日常的工作任務並不太需要上級工程師的介入。第二，現場的工人休息室具有空間上的區隔性，在其中工人培養一種集體主義與分享的文化。第三，班本身不只是一種分工單位，同時也具有道德經濟的價值。關於升等、考績、調職、參與集體行動等正面或負面的資源分配，工人們採取了「有福同享、有難同當」的處理方式。第四，工廠外的工人文化在休息室的重新呈現，顯示了工人有意識地佔領這個生產領域，並且試圖賦予屬於他們自身的意義。透過共同參與某種的禁忌行爲，他們自身的團結獲得了強化的作用。總而言之，本文的核心論證即是透過操作現場的文化移植與文化轉化，工人階級能夠形塑出一套團結文化。因此，在筆者看來，要解釋翠華工會在解嚴之後數十年來的密集動員，就是不能忽略這種來自於工廠內部的階級團結。

中略

在此，一個值得進一步探討的問題在於，為什麼台灣工人的團結文化是如此地缺乏內容？這個問題需要另一篇研究論文來專門討論，不過，筆者願意提供一個初步的思考線索。更精緻的工人團結文化是需要制度性的支持，Thompson 指出的美以美教會、Sewell 分析的工匠行會都是重要的例子。同樣地，在美國的勞動史研究中，學者也指出工人沙龍(Kingsdale 1973)、兄弟會(Carsten 1986)的組織作用。在日常生活中，這些制度不只是提供共同的階級娛樂，同時也是社會互助、求職仲介、社交活動的中心。如果這樣的思考是合理的，接下來

兩個相關的假設是可以繼續研究探討的。第一，台灣的工人文化是否缺乏日常生活的制度性支持？他們被迫只能在廠房中建立彼此的兄弟義氣，其結果則是一種淺薄的團結文化。第二，是否台灣急遽的工業化過程創造了一群沒有集體記憶、沒有社區生活的工人階級，他們彼此的團結只能從工作現場中開始，而缺乏其文化與制度資源的支持？理所當然，這樣的問題只能透過更多的經驗研究來回答。