

|      |     |     |     |      |             |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|
| 考試科目 | 社會學 | 系所別 | 社會所 | 考試時間 | 2月2日(四) 第2節 |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|

一、請閱讀下文節錄，參考文章內容來回答下列題目(每題2分，共20分)

Over a three-year period (2017-2020), a research team at the University of Colorado conducted an online survey of 46,692 tenure-track faculty employed at 1,360 PhD-granting departments in eight academic disciplines: computer science, business, history, psychology, physics & astronomy, sociology, anthropology, and biology. In total, 7,218 faculty answered the question about their parent's level of highest education, and 4,807 provided the ZIP code in which they grew up. Here are some of the findings, all of which point to substantial socioeconomic advantages in the family backgrounds of individuals who go on to become tenure-track faculty at major universities:

Across the eight disciplines, 51.8% of the faculty had at least one parent with a graduate degree, and almost a quarter (22.2%) reported that at least one of their parents had a PhD. By comparison, among adults in general at the time these faculty had been born, just 6.5% held a graduate degree of any kind, and less than 1% held a PhD.

In other words, faculty are, on average, 25 times more likely to have a parent with a PhD than the general population. That ratio was similar across the eight disciplines surveyed.

What's more, university faculty were twice as likely to have had at least one parent with a PhD than their contemporaries who also earned PhDs but did not become faculty members.

Faculty tended to grow up in ZIP codes that, on average, were wealthier than the general public. The median estimated household income for surveyed faculty when they were children (\$73,000) was 23.7% higher than the median across all ZIP codes (\$59,000).

Family background also influenced the extent to which current faculty members are employed at institutions that are perched higher on the academic pecking order. Nearly a third of faculty at top ranked universities (as judged by U.S. News and World Report) across all eight fields reported having at least one parent with a PhD, and faculty at these most highly esteemed departments were 53.6% more likely to have a parent who held a PhD than were faculty at the least prestigious departments (29.5% versus 19.2%).

Respondents were asked to rate the support and encouragement they received for their academic careers from their parents on a scale from 1-5. Faculty with PhD parents reported receiving significantly more parental support and encouragement than faculty whose parents had not earned a doctorate. In fact, the percentage of faculty saying they received "a lot" of support was twice as high for those with at least one PhD parent (68.3%) than for those who came from households where both parents had a high school education or less (35.1%). And that relationship proved true, regardless of the gender of the faculty member.

Colleges and universities across the country have prioritized the diversification of their faculty, particularly along ethnic and gender lines when hiring new faculty. They have done so for various reasons, including the belief that the quality of education is improved when students are confronted with a range of ideas and opinions that are likely to be broader among a demographically heterogeneous professorate.

But this study strongly suggests those diversification efforts face a major problem: the pipelines to academia

|      |     |     |     |      |                |
|------|-----|-----|-----|------|----------------|
| 考試科目 | 社會學 | 系所別 | 社會所 | 考試時間 | 2 月 2 日(四) 第二節 |
|------|-----|-----|-----|------|----------------|

are not all equally full or flowing. Socioeconomic background appears to open or clog them to a considerable extent, revealing a major obstacle that will remain if, as the authors claim, “our current definitions of meritocracy within academia implicitly favor individuals with the inherited advantages conferred by wealth and education.” The implications of this kind of stratification among faculty deserve fuller exploration, but they raise profound questions for the academy. Among those questions is one posed at the end of the paper: “what discoveries are not made or what ideas are not developed as a result of academia’s historical and current lack of socioeconomic diversity.”

(Excerpt from Nietzel, Michael. 2021/03/28. “The Well-Heeled Professoriate: Socioeconomic Backgrounds of University Faculty.” *Forbes*.)

選擇題請在答案卡上作答，否則不予計分。

1. 本文採用的觀點最符合哪一個領域或理論？

- a) 結構功能論
- b) 微觀社會學與象徵互動論
- c) 液態的現代性
- d) 社會階層化

2. 下列哪句話最貼切的摘要全文？

- a) 大學教授都是用錢培養出來的，顯示科學研究必須有足夠的資本財富
- b) 頂尖學校雇用教授的小孩當教授，顯示父母的社會網絡對求職極為重要
- c) 高比例大學教授來自教授家庭，顯示社會階層化在高等教育端相當嚴峻
- d) 大學教授大多自小獲得父母鼓勵，顯示家庭是培育人才最重要的場域

3. 文中指出，大學端祭出許多策略以求教授背景的多元化。這些措施：

- a) 是敷衍性質的政策，因此毫無作用
- b) 以增進女性以少數族群的新進教授比例為目的
- c) 有效改變了學界對「公平」(merit)的定義
- d) 公平且公開的以家庭背景篩選教授人選

4. 從社會學的角度，應該如何解釋此研究的發現？

- a) 比起沒有研究所學歷的父母，有研究所學歷的父母更懂得如何支持子女的學術生涯規劃
- b) 比起研究所畢業的父母，低教育的父母較不重視子女的教育，進而造成其子女在尋求教職上的劣勢
- c) 教育具有代間傳承的特質，可能是因為基因和智力皆由父母遺傳給子女
- d) 父母是否鼓勵子女追求學業表現，是子女教育成度的重要指標

|      |     |     |     |      |             |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|
| 考試科目 | 社會學 | 系所別 | 社會學 | 考試時間 | 2月2日(四) 第2節 |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|

5. 每個研究都有其限制，請問此計畫的限制有哪些？

- a) 只探究 8 個領域且抽樣人數不足一萬人，不夠全面且沒有代表性
- b) 無法判斷父母背景、收入、或居住地，何者對子女教職獲取最為重要
- c) 研究結果過於悲觀，形同於認定投胎的重要性大於後天一切努力
- d) 以上皆是
- e) 以上皆非

6-10. 在詮釋研究發現時，不同社會學理論提供不盡相同的觀點。請在下列解釋中，填入最符合的社會學觀點。

- a) 社會階層化
- b) 現代化理論
- c) 第二次人口轉型
- d) 微觀與象徵互動
- e) 功能論

6. 高等教育的招聘若不考量家庭背景的多元性，無法達成性別平等，因為女性比男性別有更高可能成為經濟弱勢群體。

7. 隨著社會的演進，家庭背景對教育的影響將式微。本研究亦發現，雖然父母教育對子女教育的影響仍然存在，但已較過去的影響低。顯示美國社會日趨公平。

8. 高教育父母的子女數較低、低教育父母的子女數較高，因此本研究發現家庭背景對於教職取得的數據，應考量二戰後不同社經背景家庭之生育率與嬰兒存活率的差異。

9. 有博士學位的父母養出高比例的博士子女，可能是因為這些父母將職業價值觀與工作模式融入子女的日常生活。子女自幼習慣學術工作模式，形成慣習，故比其他家庭的子女更容易取得教職。

10. 低教育父母的子女，即便享有多項教育政策的保障與支持，卻仍然難以獲得高學歷，且即便取得高學歷，也難以任職於頂尖大學。這意味著教育程度與職業獲取的結果，皆受到隱形不平等的形塑。

二、單選題(每題 3 分，共 30 分) 選擇題請在答案卡上作答，否則不予計分。

11. 社會學和常識的差異在於：

- a) 社會學聚焦於研究者的個人經驗
- b) 社會學不區分現實社會與理想社會
- c) 社會學知識來自不同的研究情境
- d) 社會學知識較為主觀並且帶有偏見

12. Durkheim 如何定義社會現實(social fact)？

- a) 出自於集體和社會的行為、思考和感受方式

|      |     |     |     |      |             |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|
| 考試科目 | 社會學 | 系所別 | 社會所 | 考試時間 | 2月2日(四) 第二節 |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|

- b) 研究者在社會情境下建構知識的方式
- c) 描述社會現象並且被證明為真的資料
- d) 尚未在人類社會中被經驗證據證實的想法與理論

## 13. 社會規範是什麼？

- a) 人類生活中，具有創意性質的活動
- b) 社會群體在象徵性表象
- c) 決定世界應該是什麼樣子，如宗教一般的信念
- d) 界定社會生活的互動規則和期望

## 14. 社會化是什麼？

- a) 嬰兒與其照顧者之間，形成依附關係的過程
- b) 社會理論學者以社會結構與社會性成因的觀點，解釋所觀察到的現象
- c) 經由學習社會價值與規範，成為社會一部份的過程
- d) 社會從傳統轉變為現代的歷史進程

## 15. 女性為何被排除於公領域之外？

- a) 工業化資本主義區分出中產階級的家庭與工作
- b) 有外出工作的女性被邊緣化至特定領域
- c) 若想在男性的領域（例如政治）獲得成功，就必須適度放棄女性化特質
- d) 以上皆是
- e) 只有(a)和(b)正確

## 16. 種族與族群的差異為何？

- a) 種族是政府人口調查中的客觀分類；族群是個人的主觀認同
- b) 種族的分類來源是身體特徵；族群的分類來自宗教、語言、歷史等認同
- c) 種族是強勢群體施加在弱勢群體的標籤；族群是各自群體的自我認同
- d) 種族只有三種；族群不但分散且多元

## 17. 社會階層是什麼？

- a) 社會等級中的一層，在同一層內的人們有相似的生活機會與經驗
- b) 是用於識別個體所屬階級的方法論
- c) 社會等級中，任二層的分野與差異
- d) 是社會地位的象徵，用以區分不同社會階級的人群

|      |     |     |     |      |             |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|
| 考試科目 | 社會學 | 系所別 | 社會所 | 考試時間 | 2月2日(四) 第二節 |
|------|-----|-----|-----|------|-------------|

18. 在現代社會，社會地位通常由下列哪些方式描述？

- a) 年齡與性別
- b) 收入與債務
- c) 口語能力和智力
- d) 職業與學歷

19. 什麼樣的社會可謂「開放社會」？

- a) 每個人在社會內有相同的地位
- b) 政府沒有秘密，一切政治事務皆公開透明
- c) 人們持有開放的態度，例如每個人都擁有性自主權
- d) 人們可以在不同社會階層之間移動

20. 根據 Weber 的說法，為何只有國家機器可以合法運用暴力？

- a) 因為國家機器是傳統權威的存在
- b) 因為沒有國哪裡會有家，唇亡齒寒，必須給予國家最大限度權力
- c) 因為國家機器是法理性權威，維護其權威是合法並且被人民所接受的
- d) 因為只有國家機器有足夠的資源，得以壟斷暴力手段

備

註

- 一、作答於試題上者，不予計分。
- 二、試題請隨卷繳交。

|      |     |     |     |      |            |
|------|-----|-----|-----|------|------------|
| 考試科目 | 社會學 | 系所別 | 社會所 | 考試時間 | 2月2日(四)第2節 |
|------|-----|-----|-----|------|------------|

三、以下照片拍攝日期為 2020 年 10 月 24 日，地點在文山健康中心政大門診部前。據悉照片中排隊的人群是為了接種疫苗。請以社會學概念闡述照片圖像中的意義。論述內容應涵蓋以下概念：風險社會、社會建構、身體規訓。(15 分)



四、詳讀以下某公家單位提出的徵才公告：

- |                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>一、國內外大學畢業，具有學士以上學歷者。</p> <p>二、身心障礙人士優先考慮（以持有直轄市或縣/市政府核發之身心障礙手冊『含身心障礙證明』者為認定基準）。</p> <p>三、社會科學、人文藝術、管理等相關系所尤佳。</p> <p>四、具一般行政或藝文單位相關工作經驗者尤佳。</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- 請以「科層制」的理念型解析上述訊息，並就此一案例闡述使用科層制理解台灣政府組織實際現象時，可予理解與不能適用之處。(15 分)
- 另依上述公告提供的補充說明，該職缺的類別是「聘僱或臨時人員」，工作內容主要是「表演藝術類相關補助計畫之審查、核銷與輔導等業務」。請就徵才內容暨補充說明推論此一公告單位應屬的政府部門，並就該部門主管之事業領域在台灣當前的處境，以全球在地化 (glocalization) 的觀點加以闡釋。(10 分)

五、請具體提出一項近三年內台灣本地社會學家發表的研究，以此為例，說明社會學的本體論預設與知識旨趣，並據此闡述當前本土社會學的特徵。(10 分)

備 註

- 作答於試題上者，不予計分。
- 試題請隨卷繳交。