

# 《社會學概要》

一、根據內政統計顯示出來截至 2016 年為止，臺灣一地男性的初婚年齡平均數為 32.4 歲，女性為 30 歲，兩者均出現遞延晚婚的現象，對此，請進一步論述該項遲婚現象本身所隱含的社會學意涵。(25 分)

試題評析	本題之內容，皆在《崩世代》一書有完整分析，摘錄於張老師之講義書中，相似度 100%！
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編撰，頁 A-60~62。

## 【擬答】

### (一) 少子女化的意義

約自 1998 年開始，死亡率因人口高齡化之故稍有回升 (6‰)，但出生率持續探底，出現了嚴重的「第二次人口轉型」之現象。

1. 人口替代水準 (replacement level)：又稱為出生替代率 (fertility replacement rate)，意指總人口數可在長期的代間傳遞之間，依然保持恆定的總生育率。經過計算，只要任一人口能長期維持 2.1 的總生育率，即可使總人口數保持固定的人口替代。
2. 極低生育率 (very low fertility)：總生育率低於 1.5 的狀況。以此生育水準，必須透過非常大量的、無法負荷的國際遷移才能抵消低生育的後果。包括八〇年代的德國、及其之後的許多國家，都紛紛降至此一水準以下。臺灣在八〇年代中期約 1.7 上下維持十餘年，隨後在 1998 年降至此一水準，隨後除 2000 年之龍年稍有回升之外，此後即每下愈沉。
3. 超低生育率 (lowest-low fertility)：總生育率低於 1.3 的狀況。以此生育水準，長期而言，每年人口將減少 1.5%，45 年後人口減少一半。包括九〇年代的希臘、義大利、西班牙等南歐國家，以及一些前社會主義國家，便已降至此一水準以下。臺灣在 2003 年後即降至此一水準，至 2005 及 2006 年僅達 1.11，問題較其他已發展國家更為嚴重。

### (二) 少子女化之原因

1. 出口導向：政府以低估的匯率、壓低的工資，幫助企業投入國外市場。
2. 工資停滯：青年的經濟前景不佳，創意機會萎縮、受雇者薪資報酬的低落，使其缺乏經濟安全感。
3. 福利低落：社會福利體制的保障不足，托育產業又市場失靈；雇主亦不願負擔員工結婚與生育所可能帶來的成本。

至於 1990 年代的高等教育之急速擴張，造成了學歷膨脹 (credential inflation) 之現象，使的養育子女之成本大幅增加，讓子女的生產品轉為消費功能，可視為是造成少子女化的因素之一。

### (三) 少子女化之結果

1. 經濟面
  - (1) 托育產業的大量倒閉。
  - (2) 孕婦用品與童裝產品需求的萎縮。
  - (3) 國中國小的簡併與流浪教師的擴張。
  - (4) 大專院校的裁員減薪。
2. 政治面
  - (1) 家庭財政崩壞。
  - (2) 勞保與健保無人負擔。
3. 社會面
  - (1) 世代衝突嚴重。
  - (2) 家照壓力遽增。

【版權所有，重製必究！】

二、近年來針對犯罪的各種社會控制手段之一有所謂的「修復式司法」(restorative justice)，對此，請說明「修復式司法」的概念內涵及其可能的運作限制。(25 分)

試題評析	修復式司法即為修復式正義，屬於基本試題。至於對此一制度之批評，超出社會學界之既有教材之內容，已進入犯罪學之範圍。因為對所有考生皆為陌生，只要據理力爭，就不會落後。
------	---

考點命中 《社會學》，高點文化出版，張海平編撰，頁 6-18。

【擬答】

修復式正義 (restorative justice) 的主要目的，是透過讓加害人或偏差者瞭解自己行為造成傷害與悖離規範之嚴重，同時又不標籤加害人的情況下，讓加害人重新回歸社會。例如：在紐西蘭、澳洲有「家庭調解會議」，其作法有二：一是將加害人、被害人，其家人、支持團體、警察、律師、社區代表等集合在一起，討論加害人的犯罪行為、被害情況與可能的彌補方法；二是將曾經有類似被害經驗的被害人與加害經驗的加害人都集合在一起，共同討論犯行與彌補方式。在臺灣，檢察官使用的「緩起訴」處分就具有這樣的意味，檢察官依照犯行的嚴重性與犯後態度，可以社區服務、罰金、擔任義工、向被害人或社會道歉等方式替代起訴處分。

此種作法雖有其積極作用，不像監禁一般只是消極剝奪服刑人的自由。然而，依舊有未盡之處，值得未來繼續修善。

1. 二度傷害的疑慮：受害人與家屬不一定能接受當事人有過的犯行，更會有二度受害的疑慮。在沒有必然安全的前提下，可能造成受害者與家屬莫大的壓力。
2. 矯正教化的疑慮：雖然修復式正義可能結合了各種專業，但仍有可能無法達到充分教化之效果，實證研究的結果也顯示，修復式正義對於預防再犯上並無效果。如何在過程中時時觀察，必須仰賴整個社會安全網分工合作。

三、請就價值 (value)、規範 (norm)、符號 (symbol) 與語言 (language) 等文化的相關要素，說明各自的概念內涵，並且扣緊當前 20 歲左右的新生世代，說明此一新生世代族群相關的次文化特色。(25 分)

試題評析	此為社會學之聖經版教科書之內容。在舉例說明之處，沒有標準答案，擬答中舉出者為網路社會之理論，可當作現成可運用之穩當參考。
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編撰，頁 7-8~7-9。

【擬答】

(一)價值 (Value)：社會成員所共享的善的觀念 (ideas of the desirable)。

(二)規範 (Norm)：社會成員所共享的客觀之行為標準。

(三)符號 (Sign)：社會成員所協定，用以代表事物或觀念的聲音形象 (sound image)。

(四)語言：語言可使人將意義和經驗保留下來，並將這些遺產傳授給下一代。透過語言我們可以學習別人的經驗，而不必身歷其境。

1. 語言能超越時空，保存過去及想像未來。
2. 提供與他人溝通的工具。
3. 能將不同的經驗整合起來。
4. 發展出抽象的觀念。
5. 語言也是一種知識、習慣、風俗和表達感情與態度。
6. 語言提供人們一種思維方式。
7. 語言本身就是一種價值的表現。
8. 語言能增強社會凝聚力。

至於當前資訊社會 (information society) 的年輕世代，常稱為 e 世代，網際空間 (cyberspace) 成為了生活常態。20 世紀末，資訊通信科技促使人類社會由工業社會轉型至資訊社會，網際網路更強化了資訊社會的運作，其重要性逐漸取代理工業社會，成為新社會的構成基礎。

(一)身分實驗：在虛擬世界中，人們可以改變性別角色、扮演不同化身、不受世俗身分特徵的羈絆、不受時空限制而又自由無拘束地進行情慾實驗、無限制地接觸無窮資訊、建立合作學習模式等等。

(二)虛擬社區 (virtual community)：網際網路具有匿名性、便利性、互動性、逃避性等特徵，讓人們很容易流連忘返，逐漸排擠真實生活中的各項活動，成為人們生活的重心。網友不但可以在虛擬社區中完成許多現實世界的活動，更能在虛擬社區中經營長期而穩定的關係，有時線上的人際關係比起真實世界的人際關係還要來得更深刻。於是，現實世界的推力以及虛擬空間的拉力，都讓網友可以在虛擬社區中相聚；同時，在虛擬社區中長期經營的人際關係，構成了對虛擬社區的「凝聚力」，讓網友在連線行為中產生認同感，以及安全而穩定的互動模式。

(三)網路人際關係：網際網路的發展，已經超越了單純的網頁瀏覽，而進入到端對端（peer-to-peer, P2P）真正直接溝通的時代，人們不必依賴特定主機就能直接與朋友溝通互動，而所有互動個體都是雙向、平等而互惠的。檔案傳輸程式、MSN、Skype、網誌等等端對端溝通軟體早已成為網友生活裡的一部分。1960年代，美國哈佛大學心理學家 Stanley Milgram 發現，平均只要透過六個聯絡人，必可找到所想找的人，這稱為六度分隔理論（six degrees of separation）。

四、請從人才、錢財與題材等考察介面，以探究非營利組織（not-profit organization）進行建置變革的相關問題思考。（25分）

試題評析	此題完全來自文化社福系老師王順民之《從人才、錢財、題材與智財以思索非營利組織的建置性作為》一文，只此一文，別無分號，而且已不屬於社會學之範疇。建議往後考生可完全忽略此一範疇，以節省準備之精力。
考點命中	《社會學》，高點文化出版，張海平編撰，頁 3-25~3-26。

#### 【擬答】

首先，就「人才」的命題思索而言，無論是運作層次的一線基層、管理層次的二線督導抑或是決策層級的核心幹部，直指的乃是利益眾生的人群服務，要如何得以海納百川，以進行綜融跨域的整合機制。對此，從學分班的學士後社工到體制出身的科班社工、從資格確認到證照加給、從社工師到專科社工師的職位階層化、從內升到空降的社工管理階層以迄於攸關到國家考試的應考科目是否要加以精簡減少等等的人事管理變革措施，其所指涉的真義理應是要去探究育才、培才、晉才、流才與攬才之於一字之差而來的弔詭所在。畢竟，作為準專業的社工人才，還是得還原回到社工現場。那麼，諸如金融社工、司法社工、心諮社工、災變社工、家處社工、學校社工、醫務社工、身障社工等等的照顧管理事務，社工要如何有其從專業自我、社會認可到市場定位的基本提問。准此，在這裡的探究針砭理當是要嚴肅看待不同領域背景之於投入人群服務工作，所應該要有分類分級的對應關係，而非是從學院派社工的角度，逕自畫下了一道科班與學分班、社工員與社工師、社工師與公職社工師、社工師與專科社工師的階層化關係。事實上，此一隱含學術霸權、本業霸凌的管理或治理，多少因為留不住人才或是人才看不到願景，而讓社福單位窮忙奔命於人力的找尋和替補，自然是無助益於人才養成的中長期布建。

其次，就「錢財」的命題思索而言，在這裡的基本提問會是在於非營利組織合理的運作利基和應有的方案利得為何？畢竟，除卻若干大型的非營利組織，絕大多數的社福單位，限縮於諸如經費概算、契約年限、預算撥給、核銷標準等等的私有化機制設計，以至於讓勞退、加班、資遣等等的勞動權益，成為用以壓倒駱駝的最後一根稻草，就此而言，社福單位是否可以直接等同於公司行號，藉此進行一視同仁的職場權益保障，而所謂福利與營利的一線之隔，就其本質、體質與性質，究竟又隱含那些應該要有的廓清和區隔？連帶而來的社會投資、認養社工抑或是人才育成，那麼，金流背後的公共資源配置，如何有其比例原則以生養非營利組織的持續、延續或賡續？准此，要如何擺脫過往感動行銷的資源匯集模式，那麼，現行政府、企業與民眾對於社福單位的委外、贊助與捐款，均潛藏某種的制度運作失能，如此一來，應該要被訴求的非營利組織責任或責信，自當只會淪為某種的形式主義或道德自律？

再則，就「題材」的命題思索而言，一方面在私有化的運作框架底下，無論是延續或新創的委託方案，要不是狗尾續貂便是少了需求評估的控管機制，如此一來，社福市場之間的競合關係，相當程度上，停留你丟我撿、拉你打他、恐怖平衡或是委外拜託等等的形式主義，冀此，在這裡的論述真義無非是直指出來人群服務缺少於來自縱貫與橫貫的研發作業，這使得經年下來的社會工作，比較是侷限在於經驗法則的各自表述，少了效度與信度的專業檢驗，更遑論於所謂社會福利的圖像描繪或想像勾勒，這也使得趕集式、亮點式與數量式的控管型態，多少是忽略了人群服務本身深邃、變異、多重與歷程的概念內涵。換言之，在引領良性社會變遷一事上，受限於「題材」的參與管理，導致社福單位產生了以不變應萬變的認知基模，如此一來，其所被戕害的想像能力，這才是問題的癥結所在。

最後，就「智材」的命題思索而言，回應於僵化的個人資料保護法抑或是本位主義的自我防衛，致使從運作型態、工作模式、經驗法則到理論觀念，欠缺內在一貫的相互鑲嵌，尤有進者，社會工作實務所標榜的實證取向（evidence-based of social work practices），被窄化成為某種的量化思維的滿意度調查或結果評估。換言之，倘若是在方法論、研究取向與工作模式上，未能有所解構與新構的話，那麼，社會工作所企求的「智材」，還是某種他山之石的擴散模式或是輸人不輸陣的政策性作為，這無助益於社會工作的深根、植根與紮根？

（以上內文摘自：《從人才、錢財、題材與智財以思索非營利組織的建置性作為》。王順民撰。）