

第二章 理論基礎與文獻探討

本章將回顧公共行政當中對於社會背景與官僚體系關係的論述，亦即代表性官僚與團隊多元化理論，並且引入社會學的地位取得研究，做為分析策略的基礎。最後，本文將從地位取得傳統上重視的各個變項分別回顧過往的研究成果，並且提出研究的假設。

第一節 人口特性與官僚體系

在浩瀚的人文社會科學裡面，人口特性一直是研究者關心的重點。這些特質可能是人類天生具來或是靠著自己努力取得，但共通的特色是它很難加以弭平或改變，因而成為用來識別群我差異的標誌。種種的人口特性或社會背景構成了不同的團體，表現出各種不同的社會行為。所以，不管這些差異性導致的是相同或不同的結果，對其加以發掘都是有用的知識開拓，可以幫助人類解釋各種社會現象，甚至成為引領社會變革的理論。於是，心理學家發現兩性之間，在學習策略的選擇上有顯著的差異，因而需要不同的教學法（Ehrman & Oxford, 1989）；社會學家則揭露職場當中性別化的制度，亦即社會持續用傳統的家庭分工邏輯看待兩性的勞動參與（Acker, 1992）。十七世紀之後，隨著宗教改革和工業革命的腳步，專制君主和市民階級的裂痕越來越深，使得人們開始思索國家與社會之間的關係，至今不輟，而社會背景也在其中扮演了重要的角色。在公共行政的領域當中，探討人口特性與官僚體系關係者，在政治層面有代表性官僚理論，在管理層面則有團隊多元化理論。兩者都主張官僚體系的人口組成應比例性地反映其服務的對象，以下分別回顧這兩個理論的緣起、基本主張和相關的實證研究。

壹、代表性官僚

代表性官僚理論的歷史，最遠可以向上追溯到十九世紀古典社會學剛剛發軔之時。當時，學者們的研究興趣總離不開國家與社會的關係。

最早對國家社會關係提出一套「科學化」理論的人物，當推 Karl Marx。對他而言，社會上所有的典章制度都是人類為了保護或發揚自己、利用自然環境所創設的產品按照。另外，依照 Marx 的唯物主義觀點，人類的所有生活和行為均受制於生產、分配與消費的方式，亦即所謂的經濟型態。所以，為了緩和階級對

抗、避免雙方同歸於盡而被「製造出來」的國家，同樣也成為受到經濟活動等「下層建築」制約的實體。在現代的資本主義社會裡，隨著生產工具的有無，人類被區分為兩個界線清楚且難以跨越的團體：資產階級和無產階級。資產階級既控制著生產工具，同時也代表他們擁有控制國家的權力，使國家形同是布爾喬亞的「管理委員會」。從這一點加以申論，國家機器雖然在形式上看起來超然中立，但其實不過是「統治階級為了推動或保障既有階級結構之穩定所掌握的工具」(Sweezy, 1964: 243)。這就是政治社會學當中的工具論傳統。

受到馬克思主義影響，Donald Kingsley 為了打破國家機器受到優勢階級宰制的現象，把階級這個社會背景變項和人事行政連接起來，將之引入政治的領域。他在 1944 年出版了《代表性官僚：英國文官制度的詮釋》一書，高呼「民主的國家不能將容忍將其公民之一部屏除於其事務的完全參與之外」(Dolan & Rosenbloom, 2003: 18)，而訴求英國應該盡速自由化其文官體制，打破該體制的社會階級篩選。代表，是政治學裡面最重要的概念之一。從中古時代開始，歐洲的教皇與國王逕自宣稱他們是上帝在人世的代表，因而有權統治眾庶；在英法戰爭時期，由於徵稅的需要，被召集而來的騎士和鄉紳成為代表地區和王室溝通的管道，並形成今日議會的雛形；到了十九世紀，代議制逐漸落實，Bentham、Mill 等功利主義哲學家仍鼓吹繼續擴大普選範圍以增強國會的代表性(張福建、劉義周，2002)。代表的概念遂逐漸與民主相結合，廣為世界各國所接受。

傳統上，政治代表權多數是以區域為單位來決定的⁴，但Kingsley卻選擇階級來立論。他認為英國當時的官僚結構幾乎反映了整個社會的階級次序，資產階級的子弟不僅較易進入行政機關服務，而且晉升到「行政級」(administrative class)擔任高級文官的比例非常高。在十九、二十世紀之交，英國的執政黨和高級文官的出身背景(社會階級)一致，其價值觀也相近，所以政治與行政的關係能夠常保安定，雙方密切合作以推動公共政策。這樣的觀點和Althusser(1971)所謂的意識型態國家機器非常接近。Kingsley繼續推論，因文官體系幾乎都由資產階級出身者與服膺其文化的人員所組成，一旦工人階級獲得執政權，由於雙方的利益差異，英國文官著名的中立性就會被打破，政治與行政的鬥爭將不斷上演，許多改革因此無法落實。Kingsley於是主張應在行政機關的各個層級，都比照政治市

⁴ 也有以階級區分代表權的議會組織，例如法國的三級議會(Estates General)。英國的上下議院則是結合階級和地區兩種代表權的制度。

場的分布，安排等比例的人事作為階級的代表，如此才能順應社會上政治潮流的變化，避免政策失靈。例如工黨若在某次大選中取得下議院三分之二的席次，那麼行政級的文官組成就應做調整，令三分之二的人員出身工人階級。

Kingsley 的主張在英國並未掀起太大的波瀾，除了政策可行性的問題之外，還有一個因素在於階級本身乃是一種模糊且飽含穿透性的概念。Kingsley 的假定是循著 Marx 的路線，以職業做為社會階級的判定標準，而工黨是工人階級的代言人，保守黨則是資產階級的參政分支。對於其他學者來說，這樣的界定有過於簡化的問題。首先，早在他提出代表性官僚一詞之前，Weber 就認為 Marx 的經濟決定論太過粗糙，而另外輔以聲望和權力兩個面向來決定社會階層化 (Matras, 1984: 16-19)。有些工人可能因為家庭背景高貴、領有大學文憑，而在人際當中享有很高的聲望，則此人在社會上的地位就比其他員工還要高。進入二十世紀，社會的分工變得更加多元，如 Bourdieu、Wright... 等學者因此陸續為階級追加了許多判準，使得原來二元對立、清清楚楚的階級分層被切割得瑣碎。此等零細化的階級，究竟還能不能稱作是賦與的 (ascribed) 的社會背景，還是變成多元主義下合縱連橫、參與者進進出出的利益團體，向來引發許多的爭議。在許多情況下，階級與政黨的關係也不如 Kingsley 所假定得那麼密切。Krislov (1974: 13) 甚而批評 Kingsley 關於文官體系應依比例代表社會階級利益的主張，是「一團混亂」(obfuscating)。因此，本文並不會將階級納入研究架構當中。

然而，姑且撇除階級不談，代表性官僚一詞並非全無意義。畢竟，現代社會中仍存有許多難以解消的區隔界線，例如性別和膚色等。這令 Kingsley 在 1944 年所提出的研究問題，至今仍相當吸引人：是否有一部分的公民被 (有意無意地) 排除在公共事務的參與之外？簡單地說，代表性官僚係指文官體系的人力組成，應該具備整體社會人口的組成特性，如此才得以廣泛代表社會上各類人員的利益、反映各類人員的意見與偏好 (Krislov & Rosenbloom, 1981)。在各種社會問題層出不窮的現代，國家機器職能日漸擴張，許多政府文官同時擔負服務傳遞、政策研擬乃至部分準司法功能，在公共事務裡的重要性絕不下於議會與法院。因此，行政行為應當依循公平原則，一視同仁地對待所有人民，而代表性官僚就被視為一種確保此等價值，維繫政府正當性的手段，避免國家機器落入某一群體的文化霸權手中。此一議題，對於深陷性別、族群、種姓、地域及文化衝突的社會，以及民主程度較低的國家，特別有意義 (Subramaniam, 1967)。

Dresang (1974: 1605-1617) 歸納指出，代表性官僚有助於政府達成以下的功能 1. 導致更民主的決策、以及更多元化的政治參與；2. 兼顧少數社會團體的需求，改善官僚體系產出的品質；3. 提升國家人力資源的有效運用；4. 增強官僚體系的合法性；5. 讓公平與公正成為主要政治價值的訴求。職是之故，代表性官僚理論雖在原產地英國未受到太多重視，但在一海之隔、號稱文化大熔爐的美國卻引起相當熱烈的討論 (Krislov, 1974; Meier, 1975; Krislov & Rosenbloom, 1981; Lewis, 1989; Hinderer, 1993; Selden, 1997)。雖然代表性官僚是一個偏向「規範性」的理論，但近來也開始有學者嘗試用量化方法來分析它與公部門組織產出的關係，基本上可以 Mosher (1968: 10-14) 的觀點分為消極代表性與積極代表性兩大類。

所謂消極代表性的研究，係檢驗政府文官的人口組成是否符合最基本的代表性官僚定義，亦即探索每個社會群體在文官體系中所佔有的比例是否與其在社會中的比例相當，常見的工具包括百分比、代表性指數 (representation index)、離散性量數 (measure of variation, MV) 以及基尼係數 (Selden, 1997: 46-51)。Krislov (1974) 就曾做過簡單的比較，抽樣發現美國的聯邦政府公務人員大致上是具有消極代表性的，非洲裔人口甚至有過度代表的現象，但是職等與機關的特殊性仍然會對此一形式上的平等造成扭曲。職等越高，黑人相對於其他非黑人的比例就越低；而在外交官的圈子裡，黑人的人口比例也較整體文官體系為低。此一結論並獲得 Riccucci & Saidel (1997) 和 Lewis (1989) 的實證結論支持，顯示人口特性在公共人力資源的配置中並非呈現均勻的分布。至於我國以消極代表性官僚為主題的研究，首推翁興利、陳文學 (2008)。他們發現台灣的原住民族，在公務人員裡面的人口比例 (約 1.7%) 基本上仍低於原住民族占全國總人口的比例 (約 2%)，因而主張增開原住民特考錄取名額以及在高普考試的行政類考科中提列原住民的保障名額，以維持衡平比例關係。

當然，僅有消極性代表性是不夠的。各群體在文官體系裡面的代表，還必須積極地反映出身群體的意向，將之實踐到政策過程裡面，為社會每個弱勢團體創造福利，才能算是負責任的代表性官僚 (Krislov, 1974: 126)。Kranz (1976) 則將之稱做「參與型官僚」(participatory bureaucracy)。對於這個問題最具開創性的實證研究，是 Meier 與 Steward (1992)。他們發現當學校中的非裔老師人數越多，非裔學生受處罰的頻率就越低，而被編派到資優班的非裔學生則越多。隨後，

Meier、Wrinkle與Polinard (1999) 更以時間序列分析美國德州 350 個學區共六年的學生會考成績，結果發現教師組成比較具有代表性的學區，少數族群甚至於白人學童的成績一直比其他非具備代表性的學區好。Selden (1997) 則將焦點轉向分配性政策。她以美國農業部的農舍署⁵ (Farmers Home Administration) 為例，指出少數族裔的文官人數，在控制了當地該族裔居民人數、政治傾向以及眾議院中的少數族裔代表等地方政治因素後，對轄區內同族裔申請農業貸款的核准率仍有顯著之正效果。以上的文獻回顧顯示代表性官僚不只是一個應然的呼籲，在實證上也有證據支持公務人員的組成若能代表社會大眾的人口比例，可促進政府施政的品質。

貳、團隊多元化

政治、管理以及法律是用以瞭解公共行政的三大途徑 (Rosenbloom, 1998)。前述自Marx以降的關切重點，可以說是聚焦在社會背景與官僚體系關係的政治意涵，但從組織策略管理的微觀角度來說，代表性官僚也有正面的意義。Jeffery Pfeffer在1983年就曾明白指出人口變項是影響組織流程和績效的重要關鍵因素 (Smith et al, 1994: 412)，而前述代表性的概念與人力資源管理所重視的多元性⁶ 高度相關。回顧歷史，在1960年代，美國民權運動勃興，各弱勢族群積極尋求公平待遇，聯邦政府於是立法禁止公私機構在提供服務與管理人力時有任何歧視性的行為，並透過弱勢優先政策 (Affirmative Action)，要求組織為弱勢群體或女性保留一定的名額，使得不同文化背景人員一同共事的機會大幅增加，多元化管理 (management of diversity) 遂成為一門重要的議題 (Golembiewski, 1995; Cox, 1997; Jain, Sloane & Horwitz, 2003)。

此後，越來越多的雇主和研究者發現僅純粹被動地「管理」多元化組織，亦即單純地因應法律的要求晉用弱勢族群，然後透過訓練或遷調去輾平個體的差異，長期來說對組織其實是不利的。尤其是當全球化時代來臨後，高度同質的工作團隊難以回應多變的顧客需求；除了市場需求面的劇烈變遷之外，以彈性與創新能力所驅動的知識經濟已經取代大規模、標準化、封閉性的「福特主義」式生

⁵ 該機關已於1994年組織編修時，與平糶司 (Agricultural Stabilization and Conservation Service) 合併為農業服務署 (Farm Service Agency)。

⁶ 依照 Milliken & Martins(1996)，組織多元性可大別為兩類型：一、外顯的人口變項，如性別、種族及年齡等；二、潛在的社會背景，如教育程度、技術能力、服務年資、職能背景、社經地位、人格特質、價值觀。本文研究的重點將擺在比較容易觀察，在社會上容易構成群體界線的變項上。

產，缺乏再塑性的勞動力已逐漸退出企業管理的發展前緣。Jackson (1992) 認為組織成員的在社會背景上的多元化，可提高組織整體的績效，其原因在於：一、異質的團隊可以激盪出不同的想法，提供更好的問題解決方案；二、多元化的組織雖容易產生內部的衝突和緊張，但適度加以引導可以促使成員對問題有較妥善的分析，進而提升組織績效。Fernandez (1993) 更指出美國企業在全球市場的成功，乃是得力於它們在歐洲的競爭者仍在討論是否接受公平就業機會政策 (Equal Employment Opportunity) 時，就已成功地將團隊多元化融入全面品質管理的流程。

在實證上，由於學者們對於多元性與績效有不同的定義，在模型建立過程裡所使用的中介變數也不一⁷，所以團隊多元化理論並沒有獲得完全一致的定論。目前，支持團隊多元化理論的證據包括Cox、Lobel和McLeod (1991) 使用實驗法，發現在囚犯困境之下，由不同族群所組成的團隊，會比全員都是盎格魯白人的團隊更能合作；同樣是使用實驗法，Watson、Kumar和Michaelsen (1993) 拉長觀察期達17週，發現多元文化的團隊經磨合後，在面對複雜工作時表現績效較好。Richard (2000) 的研究結果顯示種族多元化搭配策略性人資管理，對組織的生產力、市佔率以及股東權益報酬率都有顯著的正向效果；Smith et al. (1994) 則指出管理高層的教育程度越多元化，公司的投資報酬率及銷售額就越高。在台灣，黃家齊與蔡達人 (2003) 以52個研發團隊為樣本進行層級迴歸分析，發現省籍差異顯著地正面影響組織的創新績效。若將研究對象限定在公部門的話，Pitts (2005) 以公立學校的種族問題為研究對象，發現公務員組成的多元化對於組織的績效確實有顯著影響，但隨著績效衡量指標和職級的高低不同，會有正反不一的方向。以在第一線接觸學生的教師而言，其多元化程度越高，學生的考試成績越好 (但對於留級率卻有負面影響)。由上可知，具有多元化社會背景的人力組成不見得會傷害行政組織的效能，有時反而可以成為促進績效的動力。

根據本節的回顧，可以發現社會背景的研究對於官僚體系確實是重要的，而人事行政則是兩者的接觸面。在政治上，代表性官僚理論認為行政機關的人員組成比例，應該和其服務的對象一致，如此才能夠確保各種群體的價值觀能夠反映

⁷ 在調節變項方面，有組織的多元性認知(Ely & Thomas, 2001)、社會整合程度 (O'Reilly, Caldwell & Barnett, 1989)、工作性質 (Watson, Kumar & Michaelsen, 1993)、衝突類型 (Pelled, Eisenhardt & Xin, 1999; 黃家齊、蔡達人, 2003)、激勵策略與領導型態 (曾婉婷, 2005) 等。

到政策過程裡，維繫人民對國家的信賴。至於管理的層面，有學者提出了團隊多元化理論，主張策略性地運用具備不同社會背景的人員，讓組織更能回應越來越多元化的外在環境，提高整體的品質與績效。不過，既有的實證取向文獻聚焦於「事後檢查」，也就是運用一段期間的人事資料，換算出「代表率」、Blau Index 或「平等就業指數」等指標，來測量組織代表性與多元性的高低 (Meier, 1975; Riccucci & Saidel, 1997; Jain, Sloane & Horwitz, 2003; Pitts, 2005)，並未考慮國家甄補人力過程的積極平等性。就我國國情而論，人民欲進入官僚體系服務，公務人員考試是最重要的第一關。考量到常任文官普遍的低離職率，公務人員考試的結果可說是決定整個行政層級結構代表性與多元性的首要因素。因此，本研究將以考試為研究對象，探索不同社會背景的人員取得公務人員資格的差異。

第二節 地位取得的研究

Krislov (1974) 認為代表性官僚的研究必須切合官僚體系鑲嵌的社會系絡，當時美國受到高度關注的性別和族群因而成為代表性官僚學派研究的焦點。幾乎是同一時間，受到美國各弱勢族群極力爭取權益的影響，團隊多元化理論興起，所以在早期的研究中也包含了性別和族群兩個變項，之後才漸漸擴及年齡、人格類型與價值觀等須間接測量的變項 (Milliken & Martins, 1996)。然而，正如本文在第一章提到的，目前國內行政學界對於考試當中人口變項所發揮的效果，幾乎沒有深入的探討，相近的文獻絕大多數來自於社會學和經濟學，亦即地位取得的研究。

地位本來是Weber用來挑戰Marx經濟決定論的工具，他認為社會階層的高低係決定於經濟權力、政治權力與社會權力。三者又有具體代表的團體，即階級、政黨和地位團體，彼此雖然相互關聯，卻仍具有相當的自主性。以Weber的原始想法而言，地位團體的典型是歐洲的貴族，係由一群生活方式相近，擁有相同聲望和符號的人所凝聚而成。為了保護他們的權勢和特殊性，地位團體常常會發展出一些儀式或常規，與非屬於同地位的人保持距離。因為地位和階級的高度相關，加上在許多社會裡，地位和族群、宗教與教育等因素密不可分，例如美國早期黑人多數為勞工，受教機會不佳，社會地位普遍偏低。所以地位在現代社會科學當中的定義已經「平民化」，泛指在社會體系中特定的位置 (許嘉猷, 1986: 19-25)。

古典社會學家的貢獻是為社會層級提出了一個清楚的概念架構，但是關於個人如何在這龐大的體系當中移動，卻要等到1927年Pitirim Sorokin出版《社會流動》一書之後，才逐漸有系統性的研究與理論問世。社會流動的原意是指個人從某個社會位置移動到另外一個位置，它可能是向上流動，也可能是向下流動或水平流動。另外，若以社會流動的耗費時間來看，又可以區分為代際流動與代內流動。Sorokin認為構成社會流動的原因有三：人口特質、環境改變以及技術變遷，其中又以生產技術的改變最為重要（許嘉猷，1986：196）。Sorokin在俄國完成學業，其理論帶有濃厚的歐陸傳統，重視宏觀層次的分析。然而，在他把社會流動的概念引入個人主義與經驗主義盛行的美國以後，學者對於社會流動的興趣卻集中在人口特質上，也就是去探討社會流動與個人本身所具備的某些足以決定其地位的特質之關係。Matras（1984: 180-182）將這些人口特質或社會背景分為賦與基礎（ascribed base）和成就基礎（achieved base）兩大類。有些人可能出生為男性，在一個對男性特別優待的文化環境中長大，或者是生在一個難以改善下一代教育品質的貧窮家庭，這些都是社會流動研究當中的賦與基礎因素。個人也有可能因為自己的努力而在社會階層中獲得拔擢，例如累積財產或是知識，這些特性則構成了所謂的成就基礎。

地位取得的研究其實是屬於社會流動研究的一部分。觀察社會學近三十年來的發展，社會流動一直是相當受到重視的議題。按照Matras（1984: 259-260）的看法，一個完整的社會流動理論除了探討流動的方向與強度，更應該包含這些流動長短期的：1.人口數量與組成；2.社會組織之性質（生產實質產品或是其他社會性報酬）；3.制度性不平等、資格差異與資源的分配。而地位取得的研究並未企圖一次就回答如此龐大的問題群組，它傳統上假定職業、聲望分數、收入水準或是特定的社會位置（例如台大學生）可以反映社會資源或權力的分配情形，可以代表個人的成就，繼而探索各種社會背景（賦與基礎和成就基礎）如何影響個人成就以及哪些因素的影響力較大，主要處理的問題集中在社會流動的「過程」而非「結構」。

Peter Blau和Otis Duncan（1967）所出版的《美國職業結構》（The American Occupational Structure）一書，是開創地位取得研究風氣的里程碑。他們提出了兩個研究問題：1. 個人的社會背景（父親的職業與教育程度）如何影響日後的事業成就；2. 教育機會的均等是否可以促進社會地位的均等。為了回答以上的

問題，他們以美國1962年人口現況普查的白人男性樣本為資料庫，結合Duncan在1961年開發的社經地位量表（Socioeconomic Index, SEI），率先使用了當時在社會學界尚屬少見的路徑分析來建立一個地位取得模型（參見圖2-1）。因為該模型強調的是一個人從出生到現在，出身背景與教育等社會化過程依序對於目前社會地位的影響力，故又被稱做是社會階層的「生命週期研究途徑」（Hauser & Featherman, 1977: 254）。由該模型中，可以看出：

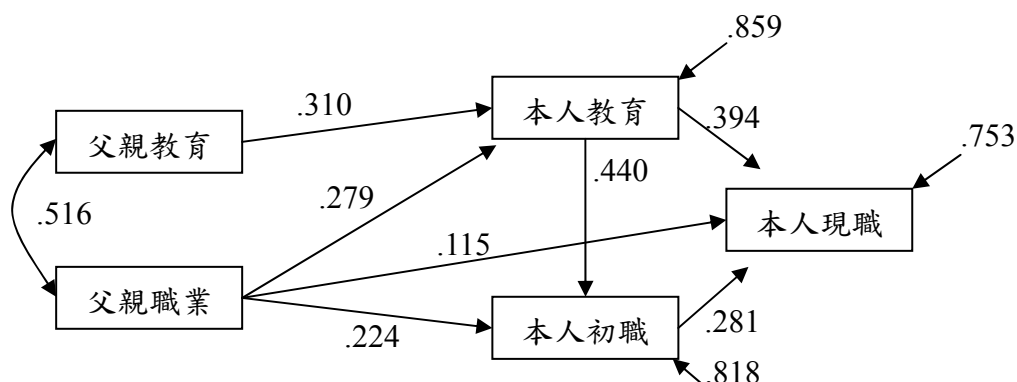


圖2-1 Blau與Duncan的地位取得基本模型

資料來源：Blau & Duncan(1967: 170)

1. 父親的教育程度與其職業地位的相關係數很高（0.516），代表有高教育成就的人通常也會有較高的職業地位，呈現出一種代際的地位一致性或地位凝結（status crystallization）的現象。
2. 個人的家庭背景（父親的職業和教育）大概可以解釋教育程度26%的變異量，而這兩個出身背景變數對於教育的直接效果也差不多（路徑係數分別為0.279與0.310）。
3. 教育程度對於第一份工作聲望與現職工作聲望具有決定性的影響，這兩個路徑係數是整個模型裡面最高的（0.440與0.394）。第一個工作的聲望水準在受到教育的影響以後，其對於現職也有淨影響（0.281）。而在控制教育與第一份工作等成就基礎變數後，父親職業對於本人現職地位仍有直接效果，但是其強度（0.115）並不高。但這並不表示社會背景就不重要。Blau和Duncan最重要的發現之一就是指出個人的出身對成就的影響，多半是透過教育和早期的工作經驗才傳遞到地位的水準。

4. 整體而言，個人現正從事職業地位能夠為父親職業、父親教育程度這兩個家庭背景變數和本人教育程度、本人第一份工作等成就因素所解釋的變異量有43%，顯示Blau和Duncan提出來的地位取得模型具有讓人滿意的解釋力。

對於在地位取得過程內，賦與基礎的直接影響力小於成就基礎的現象，Blau和Duncan認為這是美國現代化之後，產業結構複雜化，社會高度分工的結果。為了符合各種新興職業的技術需要，社會憑藉著功績原則選材，依照每個人的能力指派其社會位置，普同主義⁸（universalism）盛行，使得教育的重要性超過了賦與的出身。Duncan、Featherman和Duncan（1972: 40）運用同一份資料庫，比較四個世代之間的差異，發現學歷與現職地位的影響力有越來越高的趨勢，而父親職業對樣本學歷與現職地位的迴歸係數則漸漸減弱，進一步肯定了Blau和Duncan的論點。

Blau和Duncan的研究啟發了許多學者，掀起1970年代地位取得研究的風潮，有人甚至認為這已構成一個「典範」（Colclough & Horan, 1983）。其中，Jencks等人的研究成果特別受到關注。這是因為他們在研究架構和方法上雖然受到Blau和Duncan的影響，但是結論卻很不一樣。Blau和Duncan對於教育有相當正面的評價，原因是教育很大程度地抵銷了社會背景對地位取得的「不公平」影響。但Jencks et al.（1979）指出出身背景，例如種族、宗教、父親職業與教育、家庭收入、母親教育等，對於個人職業取得和經濟成功（所得）仍有相當可觀的影響力。而控制會考成績之後，社會背景直接效果的減損幅度遠比控制教育程度來得小；每個就學階段中取得文憑的前一年，對於職業取得的邊際效益又遠比其他年度大；換言之，教育本身並不是一個衡量個人本事的好指標。Jencks因而懷疑當時各種教改政策的有效性，認為美國仍未完全進入「能力政治」（meritocracy）的階段。

另外，由 William Sewell帶領的威斯康辛學派也在地位取得研究中扮演了重要的角色。威斯康辛學派使用Blau和Duncan的資料分析方法，把模型數次翻新，特別是加入了許多社會心理學的變數，或者改變最終的依變項，得到許多豐碩的

⁸ 普同主義和特殊主義（particularism）是相對的概念。普同主義指社會體系對個人的評價準則是教育、職業與其他個人成就；特殊主義則是以個人的特徵，如性別、種族、宗教信仰或出生地來決定評價和互動方式，傳統的印度即為代表（Matras, 1984: 183-185）。

成果 (Sewell & Hauser, 1975; Featherman & Hauser, 1978)。例如 Sewell、Haller 和 Olendorf (1970) 就在學歷和社會出身之間，加入了智力、在學成績、重要他人影響 (significant others' influence) 及個人求學抱負等中介變數，使地位取得模型有走向社會心理學的趨勢。整體而言，地位取得研究的貢獻在於指出出身如何影響地位，或者間接透過教育、智力而影響地位；而整個模型的判定係數 R^2 越高，則代表世襲性影響越強、社會流動頻率越低、社會體系越封閉 (許嘉猶，1986：214-216)。

地位取得研究所受到的批評並不在少數。首先，將原始的 Blau-Duncan 模型同 Sewell et al. 的研究相比，後者把路徑模型裡的中介變數增加到五個之多，但整體的判定係數卻降低了 ($R^2=0.395$)。在其他許多地位取得文獻裡面也有類似的情況。這個結果引來了許多方法論上的質疑，認為威斯康辛學派所使用的路徑分析雖然是非常嚴謹的方法，但是過於偏重經驗分析，模型背後的理論意涵卻過於薄弱，很少論及變項間究竟透過什麼機制來運作，甚至形成一種科學過程的倒置 (Coser, 1975)。Featherman 與 Hauser (1978：290) 就曾承認：「我們缺乏有力的理論來表達教育取得和收入之間的關係」。另一方面，有學者批評地位取得研究重視的自變項皆集中在個體層次，有意無意地忽視了可能先於這些變項、造成社會不平等的機制，例如政府干預、市場特質、社會連帶、歷史以及文化，並沒有提供更多的創見 (Lin, Ensel, & Vaughn, 1981; Knottnerus, 1987)。另外，在變遷快速的現代社會裡面，社會位置本身的聲望其實是起伏不定的，例如美國政府官員的聲望，自 1930 年代到 1950 年代之間就有所提高 (Grusky ed., 2001: 313)。以單一的職業或社經地位分數做為地位取得的依變項，是否真的可以精準表達地位在社會中的意義？地位取得研究的做法似乎隱含著「社會階層結構」是靜態的假定，忽略了各社會位置本身的發展潛力。

對於類似 Coser (1975) 的批評，Horan (1978) 認為傳統的地位取得研究雖未特別強調其理論依據，但並不表示它們就沒有理論的意涵。Horan 指出，從 Blau 和 Duncan 的地位取得基本模型到 Sewell 等威斯康辛學派的研究成果，不管他們本身有無清楚的意識到，其中所隱含的理論假定就是結構功能論 (或稱功能主義 functionalism)，亦即尋找個人取得各種不同的功能角色，被配置到各個價值互有低高的社會位置的路徑。另外，我們可以從 1970 年代以後許多從 Blau-Duncan 模型衍生出來的文獻發現，學者們確實試著擴展該模型的範圍，納入各種社會階層

化的系絡，例如性別歧視、階級差異、經濟發展...等(Featherman & Hauser, 1978; Sewell, Hauser, & Wolf, 1980; 蔡瑞明, 1985)。批評地位取得研究過於偏向方法論個人主義的Lin et al. (1981) 在把社會資源(人脈)的概念投入模型之後，也稱其研究的主題是職業地位取得。甚至與結構功能論相互對抗的衝突論，最後也經由階級的操作化而融入了地位取得的典範裡(Robinson & Kelley, 1979)。經過上述的文獻探討，可以發現地位取得研究很像一種萬用的載體，可以根據各種理論，甚至聯合不同的理論，來建立一個因果關係的分析架構，檢證對立的研究假設，因此其分析層次也不見得須侷限在個體的層次。當然，只要是有益於探討社經成就因果機制，不見得一定要進行路徑分析才算是地位取得研究，其他如均數比較、流動表(mobility table)、邏輯迴歸或是結構方程式(structural equation model, SEM)等方法亦可使用(黃毅志, 1994: 32)。總而言之，地位取得研究有助於檢證社會科學家們提出來的種種理論，了解社會階層產生與繼承的過程，並且作為公共政策干預社會、提升公共利益的參考。

依照代表性官僚理論的假定，公務人員在社會中應該是中上階層的一份子。而從客觀的角度來說，社會階層在相當程度上取決於個人的職業收入(Blau & Duncan, 1967; Duncan, et al., 1972)。在絕大部分的工業化國家裡，公務人員的收入不僅遠超過社會平均值，而且較為穩定，與在職時間構成一條平滑的正斜率直線。在一個快速變遷的社會裡，此等特徵有助於行政官僚維持其中上階層的地位。此外，台灣公務人員的退休保障比其他地區要來得優厚，更增強了人民將公務人員視為中上階層的認知。就主觀意識而言，本文運用中研院第四期第三次台灣社會變遷基本調查的資料，發現在政府服務的受訪者，認同自己屬於中上層與中層階級的比例(70.49%)高於非受僱於政府者(53.77%, $\chi^2=7.35, p=0.1$)，與許嘉猷(1986: 187-189)將公教人員列入中產階級的主張一致。所以，本文認為公務人員不僅是國家機器不可或缺的一份子，同時也在社會體系內居於中高階層，可以作為一個地位取得研究的依變項。

第三節 影響地位取得的人口特性

就台灣眾多地位取得研究所累積的發現而論，台灣民眾從階級、職業到收入的整個地位取得過程，都充滿著不平等。性別、教育、社會階層、地域以及年齡(或世代)，一再地影響個人所取得的社會地位(蔡瑞明, 1984; 許嘉猷, 1986;

蔡淑鈴，1988；黃毅志，1994；蔡明璋，1996)。本節將依照順序回顧相關文獻在前述諸面向上的論述。

壹、性別

政治是治理的過程與權力的運用，而掌握權力的統治者也多是男性，所以傳統的政治思想往往只與男性有關，例如Machiavelli就認為可以參與公共事務的公民是具有明確血統、與國家休戚相關的男子，並不包括受撫養者（女性與小孩）、勞工及外國人；Hobbes在闡述人民應透過主權者來進行統治時，也說主權者是「代表眾多男子的一個人」。Locke的社約論雖然否定了君權，但卻沒有推翻男性對女性的宰制。長期以來，女性在整個社會結構當中是弱勢並遠離決策核心的一方（Pateman, 1989: 210-225）。

Blau和Duncan（1967）並未將性別納入他們的分析架構當中。但是Treiman與Terrell（1975）認為在一個將近一半的勞動力由女性構成的現代社會裡，忽視性別變數並不妥當，而且社會學家也有責任檢證自由派「女性受到社會歧視」的主張，所以他們用Blau和Duncan的資料庫與在俄亥俄州取得的女性樣本分別進行迴歸分析，以職業聲望為依變數，發現雙親的社經地位對教育取得（學歷）的影響力、學歷對其職業取得的直接效果，在兩條迴歸式之間沒有很大的差別。換言之，在地位取得的過程裡，兩性之間並沒有顯著的差別待遇。Treiman與Terrell不否認女性的薪資普遍較男性差，從事的工作聲望也較低，但是出身背景越好、教育程度越高的女性，取得高職業成就的機會與同樣條件的男性一致。然而，在同一篇研究論文裡面，Treiman與Terrell卻發現黑人男性的教育成就，對職業取得的影響力比黑人女性來得小；父親職業對職業取得的解釋能力則顯著較大。易言之，黑人女性需要更多後天的努力，才能夠得到與男性同等的職業地位與經濟收入，但Treiman與Terrell並未對此現象提出進一步解釋。Featherman與Hauser（1976）運用迴歸分析也發現，雖然兩性之間的差異在縮小，但男性的背景變數效果仍較女性略強（父親職業一致的男性比女性要更容易取得同樣的SEI；出身於農村的男性取得同樣SEI的機會低於出身農村的女性），女性教育程度對現在SEI的效果則比男性要大。

對於此等實證結果衝突的現象，在稍後的研究裡面，Hauser與Featherman（1977：191-215）透過流動表的比較提出了解釋。他們認為構成兩性地位取得

差異的原因，主要來自於結構性的「優勢分配」(preponderant allocation)，亦即大部分的工作與角色，在個體出生以前就因為某些社會性的原因，例如刻板印象，已被設定要由具有某些特徵的人擔任。而這樣的結構就這樣代代相傳下去。Sewell et al. (1980) 則認為Treiman與Terrell沒有考慮到第一份工作的中介效果，導致解釋的不充分。根據他們在威斯康辛州的長期調查，女性第一份工作的SEI平均數比男性還要高出6分(標準差卻較小)；但控制其他變數之後，女性第一份工作聲望對往後收入的正向影響比男性要小。也就是說，社會上存在著一些普遍來說地位不錯，但對繼續升上更高的社會階層幫助較小的「女性職業」，加上女性不穩定、多間斷的就業形態，使得她們在進入勞動市場以後仍然持續依賴教育程度來取得職業地位。因此，Sewell等人在這篇報告末尾提出了和Jencks et al. (1979)類似的政策建議，亦即該用更宏觀的角度省思教育和就業的「平等機會政策」。這樣的結果也符合性別社會學當中「社會歧視論」(Ridgeway, 1997)的看法。總的來說，除非面對的是勞力市場完全競爭而且男女社經結構不存在歧視的環境，否則很難斷言性別在地位取得過程裡完全沒有差異。

早期的研究(Treiman & Terrell, 1975; Featherman & Hauser, 1976; Sewell, et al., 1980)，都是將把男女分成兩個樣本庫分別進行迴歸，而非直接把性別當作一個自變項。陳建志(2001)則是將性別當作虛擬變數處理，將其投入地位取得的路徑模型中，發現雖然女性的平均工作聲望已趕上男性，但在控制其他背景變項、職業類別與工作專業程度以後，「身為女性」對於個人的收入仍有負面的影響，成為老闆領導別人的機率也較低。同樣地，蔡淑鈴(1988)把威斯康辛學派的研究方法拿回台灣進行驗證，也認為台灣不論族群差異，也不管是在教育還是勞動就業，都存在著性別階層化的結構。爰此，本文假設男性與女性在參加考試，爭取公務人員資格時，也存在著性別差異。因為國家機器乃是負責社會政治功能的次級系統，所以女性在這個過程中較為不利。

貳、教育與社會階層

綜觀歷來地位取得的相關文獻，教育都是一個非常重要的變項。有些社會學者將之視為是取決於個人的成就，但也有人視之為社會階層結構的一部分。本文以下將回顧相關文獻，探討教育的雙元特性與個人社會成就的關連性。

Blau和Duncan(1967)就指出受教育年數對職業地位的直接效果高達0.39(標

準化迴歸係數)，Duncan et al. (1972)、Hauser與Featherman (1977) 兩者運用不同的資料庫，甚至得到非常接近的高水準數值（約0.55）。至於我國，從許嘉猶（1986）、蔡淑鈴（1988）、黃毅志（1994）等研究可以看出，教育對於個人現職地位的迴歸係數約在0.3至0.6之間，隱然有越來越高的趨勢；相對地，其他賦與的社會背景的影響力卻越來越小。針對這一點，Treiman等人援用經濟學家所提出的人力資本理論，認為教育就等於一種個人對於自身人力資本的投資，投資越多，報酬越大。而在越來越工業化的社會當中，原來的士農工商各自分化成各種需要更精深技術的工作。由於這些專業涉及高度的不確定性，必須經過正式的教育才能獲得必須的知識與技能，因此教育在地位取得過程當中的相對重要性就更加水漲船高，而屬於賦與基礎的父親職業、父親教育、家庭規模乃至出身地等因素，對於個人社會地位的影響力就漸漸降低（Matras, 1984: 221）。由於專業工作的難以替代性，具有特殊專長的勞動者將享有較高的報酬與聲望。Featherman和Hauser (1978: 232) 又把Treiman的理論稱為「工業化論」(thesis of industrialism)。他們更進一步以實證指出，在社會從製造業為主的前期工業社會轉向「服務產業經濟」的過程裡面，諸如科技研發、醫療、金融、法務、公共行政等行業蓬勃發展，所需要的專業人才越來越多，給予他們的報酬（實質薪資和社會聲望）也穩定地成長，所以教育對職業的影響會比過去來得更大。在這種情況下，本來對於地位取得有惡性影響的社會背景，透過教育的中介作用將可多少獲得扭轉，讓個人依靠自己的努力來取得較好的地位。

不過，對於人力資本理論或工業化論的批評並不少。首先，新韋伯主義的Collins雖然同意「教育很重要」的看法，但是他對教育的定性卻同Treiman大相逕庭，進而導出教育社會學中有名的「文憑論」(credentialism)。Collins指出，個人在工作上的表現已經被證明和他的智商，或是在學校裡面的成績表現低度相關，因此，所謂教育「成就」顯著地正面影響職業成就的人力資本理論就顯得很有問題。Collins認為教育過程裡的關鍵之處其實是文憑，各種專業團體將文憑當作是一種識別符號，用來強制區別與其他人員的差異，並確保本身的權利和凝聚力；教育則是這些團體壓縮包裹其歷史和文化，在每個有意加入者身上不斷進行複製，使其順從既有行為規範的渠道，所以教育本身作為個人的識別途徑，同時兼有主動與被動的色彩，並非可完全掌握於個人的（劉慧珍等譯，1998）。約與Collins提出他的文化會員模型（cultural membership model）來和威斯康辛模型對

立的同時，Featherman和Hauser（1978）、Jenks et al.（1979）則試著將文憑與受教育年數分開來處理，試圖融合兩種理論於一套模型當中。結果發現高中以前的受教年數產生的邊際效果小於大學，而各個求學階段最後一年對SEI的正向影響則大過其他年份，部分證實了Collins的理論。

主張衝突理論的Bowles和Gintis（1976）和Collins共享相同的假定，但在立場上更為激進，也更懷疑教育「培養能力」的功能。他們批評地位取得研究，認為其低估了個人出身背景的影響力，認為教育只是資產階級重製現有生產關係的工具而已，並沒有協助下層階級子弟取得更好地位的能力。社經地位越高的家庭，下一代更容易取得好的文憑，因而進入好的公司服務，升遷也較容易，未來的社會成就也越高。因此，這一派的學者鼓吹「鬥爭」，以改造學校教育與國家的關係，把教師與學生從中解放出來（Marris, 1982）。回到實證研究的領域，衝突理論也找到了階級宰制的證據。Robinson和Kelley（1979）把生產工具的所有權以及在社會上的權威（可以命令他人的能力）加入Blau-Duncan模型裡面，發現這兩者雖然與教育的相關性不大，但是對於個人的所得卻有顯著的正面影響，兩者合計可以使Blau-Duncan模型多解釋約9%的收入變異量，解釋力幾乎倍增。顯然，在地位取得研究傳統所慣用的工業化論之外，仍有一股力量在左右著人們的地位取得。

在台灣，最具此等批判性格的相關文獻，似以駱明慶（2002）為首。他雖未將階級放入迴歸，但卻經由比較法指出台大學生內父母親擁有大學文憑的比例遠高過大學生與一般大眾的數值，亦即高教育、高成就者的下一代更有可能取得較好的教育成就，回應了衝突理論「教育就和生產工具所有權一樣會代代相傳」的主張。駱明慶更進而指出，台大畢業文憑在政府的資助下，其成本效能比遠高於其他大學，已經導致教育政策的不公平。另一方面，黃毅志（1994：217-220）也認為台灣人獨特的「萬般皆下品，唯有讀書高」價值觀，讓教育不只是地位取得的一個中介變項而已，而構成一個階層區別的重要標準。申言之，教育在台灣並不如傳統地位取得研究的預設，是幫助個人在社會階層裡垂直流動的載具，而是一種與專業技能無關的文化資本，讓社會的不公平代代延續下去（章英華、薛承泰、黃毅志，1996；黃毅志，2002）。如江豐富（1990）、Liu與Sakamoto（2002）等本土實證雖然支持人力資本理論，但也無法完全排除以母校特質評價人才的文憑主義，對於勞動市場的影響力。

由上可知，教育對於社會地位的影響力雖然重要，但是其作用的詮釋卻有很大的差異，一部分的意見認為它屬於成就基礎，大部分可操之於個人，緩和甚至扭轉背景變項對於成就的影響；另一方面，也有相反的論述認為教育的功能偏向傳承，甚至本身可能就構成一種世襲性的因素，也就是接近於社會階層的本質。所以，如果假定個人在完成所有的教育之後才投入職場，那麼文憑則可以視為是生命週期裡的早期地位，帶有較高的賦與成分。

面對教育的雙元特性，本研究先依照Blau與Duncan（1967）的作法，將受教育的年數獨立作為一個公務考試及格與否的解釋變項，假設受教育的時間越長，代表個人的人力資本存量越高，越有利其爭取到公務人員資格，代表教育的「成就面向」。另外，有關教育在台灣社會裡面的階層化特性，依照考選部（2007）統計，高普考的報名者有九成以上具有大專以上學歷，所以本文將以這個階段的文憑類型當作教育的「賦與面向」。就操作上來說，教育的賦與面向該如何衡量呢？首先，林大森（2002）分析指出，對於台灣青少年而言，就讀公立高中最有利於其後高學歷、高職業與高收入的取得，私立高職則有最不利的影響。而公私立之別甚至還大過高中、職校分流的效果；曾天韻（2007）的多元迴歸分析結果也顯示，公立學校出身對於研究所的就學率有正面的幫助。章英華等（1996）則認為台灣社會的技職體系，學生多數來自於中低社經地位的家庭。本文假定在高等教育部門也有同樣的情形，即就讀公立大學、綜合型學校對地位取得的助益，強過私立、專技型的學校。

除了公／私立、普通／專技的區隔之外，學校的新舊也是一個重要的變數。教育部自1990年代啟動「廣設大學」的改革，時至今日，過度飽和的大專院校已經造成很多社會經濟問題。大眾對於部分新校的教學品質有所懷疑，政策管理者甚至已提出「退場機制」的計畫（蓋浙生，2006）。此等發展使新學校的畢業生就業市場上似有被「標籤化」（labialization）的現象，相對居於弱勢。綜合上述，在當前的大環境裡，教育階層化的結構大致上是公立學校優於私立學校，「普通」或「綜合」的學校優於專技取向者，而傳統大學則優於新興大學。爰此，本研究在此提出的假設是：傳統公立綜合大學的畢業生，在公務人員考試中比新興私立專技學校的畢業生要佔優勢。

參、地域

因為涉及政治權力的分配，地域性自古以來一直是公務人員考試制度相關論述中的焦點。早在中國宋代，由於東南地區土地肥沃、物產豐饒，使人民有閒暇從事文學，致兩浙進士數量冠於各地。為平衡北方舊世族與南方新官僚的勢力，宰相司馬光設立「分路取人」的制度，讓偏遠地區的士子在起跑點較為落後的情勢之下，仍有步入仕林、分享權力的機會。這種分省設定進士配額的政策一直延續到明清（Ho, 1962: 233），我國憲法第八十五條繼承此一精神，也有按省區規定考試錄取名額之設計（范煥之、李震洲，1984：253-268）。西洋政治學傳統中有關代表的論述，也經常與地域的概念相連接。

至於近代社會學家對於地域差異的研究，就地位取得的傳統而論，最早可見於Hochbaum et al. (1955)。該文比較了城鄉之間收入、教育以及社經地位間的相關係數，發現在大都市裡面，這些變項的相關性較低。Blau與Duncan (1967) 則指出都市的規模與居民的平均社經地位有正相關。對於此等現象，學者普遍援引Treiman的工業化論，認為都市的工業化程度比較高，社會結構較為複雜，所以家庭背景對於個人社會地位的影響力應該較低，而能讓個體取得專業技術的教育，對職業地位的影響力則比其他地區高。但是，單只用相關係數的比較無法控制其他重要的變項，難以看出地域差別真正的影響力，而且Hochbaum等人只選了兩個地區（一都市一鄉村）作比較分析，有代表性不足的風險，亦難獲致待證的因果關係。因此，Hauser和Featherman (1977) 運用1962年人口現況普查的資料，將樣本依照居住地區的人口分為四群，發現父親職業與個人受教育時間對SEI的影響在大都市與鄉村之間並沒有顯著的差別，不僅四個地區的各路徑係數相差甚微，而且將地區當做虛擬變數投入模型以後， R^2 也沒有很明顯的增量。總而言之，他們認為地位取得過程在美國存在城鄉差距的主張說服力不足。但是，單純使用人口作為地域性的區分標準其實並不夠精確，Featherman與Hauser (1978) 改變分析策略，以美國傳統的南北區域作為分界，發現較早進入工業時代的北方，父親的職業成就對下一代SEI之迴歸係數，明顯小於在二次大戰之後才展開經濟轉型的南方，但教育的影響力卻較高。易言之，南方人的社會地位受惠於其出身背景的比例、屬於賦與因素的成分較高。而從時間的角度來看，不管是北方或是南方，賦與基礎的重要性降低、成就基礎影響力增加的趨勢是一致的，Treiman的工業化論在此基本上是成立的。

地位取得過程是否存在地域差異的問題，在台灣並未獲得深入的研究。這或許是因為我國的幅員較小，人民在區域間移動簡便以及各種社會制度單一化的緣故。不過，若將焦點轉向地位取得的另外一個衍生型「教育取得」的話，本土的文獻就比較豐富。首先，馬信行（1993）對過去近40年來的資料做了一個全盤性的量化分析。透過基尼係數，該文指出都市化程度越高的地區，越有利於學生的教育取得，而且其城鄉差距越往高等教育越明顯。駱明慶（2001、2002）關心的依變項則是專注在大學以上的教育成就，他透過實證發現居住地都市化程度的高低是繼父親教育程度之後，影響子女能否上大學最重要的因素；而在1997至2000年間，相對於全國的0.89%，台北市的18歲人口中，有3.06%可以進入全台灣名聲最好、資源最豐的台灣大學就讀，顯示各縣市隨著都市化或工業化程度的不同，彼此在教育取得上確實存在著顯著的差異。

駱明慶兩次有關高等教育取得的研究，是將地區當作不連續變數處理。而曾天韻（2004）則是以1983年行政院主計處編訂的「地區標準分類」，將各地方分類，依都市化程度由低至高分為1至8級，作為一個連續變數投入邏輯迴歸模型⁹。發現個人出身地的都市化程度對大學以上的就學率和大學升學率有正影響，但未達顯著。然而在控制公立大學與實用科系兩個中介變數後，對於研究所升學率有顯著的直接正影響。雖然有一些效果大小的差異，但兩者的結論基本上都支持出身於都市有助個人的教育取得。

李秀如與王德睦（2007）在探討影響兒童英語學習的因素時，發現居住地點都市化的程度並沒有顯著與一致的影響，充其量只能說是因為鄉村地區父母親教育程度較低、收入較少，而使他們的下一代居於立足點上的不平等。這似乎與馬信行（1993）的看法相呼應，亦即台灣地區的教育資源和取得，在中學以前還算是「垂直均等」，但是從高等教育開始就開始失衡。

衡諸以上回顧的各文獻，可以發現即便是同樣的研究團隊，對於地域差距的立場都有可能出現相左的情況。但是就台灣本土的教育取得研究來說，越向生命週期的盡頭移動，都市的正效果就越大，與最原始的工業論相符。因此本文仍按此提出假設，而不採用籠統的南北差異。考慮到公務人員考試的應考人多半已經

⁹ 就迴歸分析的方法論來說，曾天韻的分析策略是比較可取的。但是將1983年的分類法套用在1997年所抽取的樣本上，有時效落差的問題。駱明慶自行界定都市化的定義，將全台灣依當年度的服務業就業比例與第一級產業就業比例劃分成台北市、城鎮、鄉村，不失為一折衷之道。

完成大專院校學業，所以多數已經脫離原生的地域，在外獨立生活了一段時間，所以本文假設在都市化越高的地區完成學業者，越有利其考取公務人員資格。

肆、年齡

除了性別、教育以及地域之外，對教育與職業成就的研究者而言，年齡也是值得關注的焦點。在傳統的地位取得研究裡，年齡變數是以「世代」的面貌出現的。例如Duncan et al. (1972) 就曾將Blau與Duncan使用過的世代間職業變遷資料分成四個年齡群組，觀察Blau-Duncan模型的解釋力與各變項（家庭背景與教育）的相對重要性在不同群組間是否有所差異，而這種做法也成為後來學者們檢驗社經變遷對地位取得過程影響的基本形式，例如蔡淑鈴（1988）便以這種分析策略，發現越是年輕的世代，群族之間的社會流動模式之間顯著的差異就越少，進而論證先後來台的閩南、客家及外省人已經「土著化」。駱明慶（2001）也利用同樣的方法，發現在教育成就上，外省籍的影響在控制其他變項之後已不顯著，反而是居住在都市地區對於教育成就的助益逐漸扮演重要角色。

對於世代之間不同社會背景影響力的變化，地位取得研究所提出的解釋多半是引用或是修正工業化論，認為是社會結構的轉型導致了這些改變。然而，有些學者認為此等推論過於薄弱，因為純粹以係數的直接比較並不容易看出結構流動¹⁰ (structural mobility) 的真正效果，反而可能是測量到當時不同年齡本身的社會特質居多，因而建議在多變量分析之外，使用流動表百分比分析之(Featherman & Hauser, 1978; 黃毅志, 1994)。目前，相關文獻於此仍有爭執。不過，本文的著眼點並不在證明社會結構變化所造成的影響，而是先以敘述不同年齡層公務人員資格取得的模式為主。這麼做的原因主要是，如果要探究地位取得過程的結構因素影響，需要一段長期累積的垂直資料或是兩筆相隔甚久的橫斷面資料才有意義，但是就我國公務人員考試的場合來說，法規制度變化的速度與幅度都比經濟、文化等結構因素要來得高，因而可能產生嚴重的干擾。換言之，這樣做的結果最後可能無法很清楚的分離出哪些影響是正式制度所造成，而哪些是結果所導致的。換言之，傳統地位取得研究的作法雖然不容易回答結構流動的問題，但描

¹⁰ Featherman 與 Hauser (1978) 認為社會流動可以分為兩種類型，一種是循環流動，即個體循著既有的制度在社會體系中改變自身的地位；另外一種是結構流動，也就是隨著社會全面性的變遷，個體扮演的角色在形式上雖未改變，但是實質地位卻不同了。舉極端的例子來說，當富庶的城邦受到外族侵擾，則原來地位較低的武人就可能因戰備動員而得到更高的權力和聲望。

述的功能對本研究來說就已經足夠。

對各年齡層參加考試及格與否的敘述，可以幫助研究者回應本章第一節的理論關懷。團隊多元化的論述指出組織編成如果廣泛包含老中青不同世代的人力，則能提升在快速變動市場中的競爭力（Jackson, 1992; Cox, 1997）。那麼，在目前的考試制度下，屬於不同年齡群組的應考人的機會是一樣的嗎？以人資管理的實務觀之，隨著年齡越大，轉業的機會成本越大，人們很難像在學時期一樣專心準備公務人員考試的內容，所以離開學校越久的人，在考試中的地位可能就越為不利。但是，從另一方面來說，近年景氣的惡化與少子化的現象，使得有過私部門工作經驗的求職者越來越重視穩定的文官體系。另外，從社會學的理論來說，每個社會都會區分嬰兒、兒童、青年、成人與老人，甚至分得更細，並賦予特定的權力、責任與社會關係，以及他人「看待這個年紀的人的方式」，稱之為年齡角色或年齡規範。例如在特定的年齡工作賺錢，但是在其他年齡則依賴他人；像是「不做正事」之類的行為在嬰兒時期可能會得到讚賞，在青年時則會被容忍，但到了30歲之後，同樣的行為卻可能受到譴責或不受歡迎（Matras, 1984; Harris, 2007）。基於以上實務和理論的因素，年紀較長的人在地位取得的過程中，和年輕的競爭者的管道口徑可能是不一致的。25歲以下剛踏出校門的人力資源對於公務人員身分的需求，與開始面對家庭經濟壓力的30歲青年應該也是不一樣的。因為不同年齡層的人員所面對的角色期待和成本效益各不相同，很難形成一個對考試結果的線性關係假設。因此，本文也將循著地位取得的研究傳統，將資料依年齡分組來處理，假設各年齡組的錄取狀況存有差異。

第四節 研究架構

代表性官僚和團隊多元化理論雖然出發點不同，前者重視的是公共行政的政治面，而後者則是立基於績效管理的角度，但是共通的特徵是它們的價值取向，「如何做」似乎都不是其強調的重點。但是，考試是人事行政循環的起點，是人力資源踏入公部門的第一關，如欲達成代表性官僚與團隊多元化的理想，在考試階段進行改革是最為經濟的。而社會學當中的地位取得研究，則提供了一個清楚的架構和方法上的指引，分析各種依照人口特質而區分開來的團體，在現行的公務人員考試制度中是否有明顯的優劣勢，進而讓政策管理者可以透過考選政策的改革來達成代表性官僚與多元化理論的理想。

公務人員手中握有行政權力，收入穩定，台灣社會向來給與此一職業相當高的評價，所以本文將之做為主要的依變項。但是，在公務人力當中，個體之間也存在著階層化的現象。Weber的理性官僚模型就指出國家為了更有效的達成行政目的，必須建立嚴密的命令指揮系統，在上位者在法定範圍內可以要求部屬執行職務，構成一種金字塔型、類似大機器的組織。這些特色在各國的行政機關裡面俯拾即是，已經現代化的台灣亦不例外。換言之，職等較高的長官與其部屬兩個人之間就存在著「權力不對稱」的關係，因此這兩個人在社會上的地位也就有高低之分。從秉持著結構功能論的地位取得觀點論之，在分工細緻的現代社會裡面，工作的專業程度高低更是決定社會階層的重要指標，甚至很可能是唯一的指標（Blau & Duncan, 1967: 7）。同樣在公務人員考試中榮登錄取金榜的人員，就可能因為考試的級別或是報考的類科不同，而取得不同的職業地位。例如高考就有二級和三級兩種考試之分¹¹，前者的錄取人員經訓練後取得薦任第七職等任用資格，而後者則取得薦任第六職等的任用資格，兩者之間存有權力和收入的差距。另外，依照考試院公佈的《職組暨職系名稱一覽表》，我國的公務人員的職位分類可以歸納為兩大類：「行政」與「技術」。一般行政、財稅行政、司法行政、外交事務、警察行政及商業行政...等傳統上交由通才文官擔當的職系，屬於前者。而需要經過正式教育的專才充任之土木工程、水利工程、資訊處理、衛生檢驗、測量製圖、航空駕駛及藥事...等職系，則劃歸技術類。如果從人力資本的角度觀之，即使職等和薪俸所得一樣，技術類公務人員的社會地位應該比行政類的同事要高一些。另外，Collins也提到法律專業如同醫師和工程師，是將特別教育途徑做為一種儀式，進而塑造其社群地位的典型，因此在職業聲望的光譜上向來是居於優位（劉慧珍等譯，1998：184-199），因此本文也假定司法官考試錄取者的社會地位，比同樣是三等考試及格的一般公務人員高。在地位取得的相關文獻裡面，社會地位向來是一個連續的依變數，從未有區分不同地位與職業加以比較的研究。本文將從考試等級與職系分類（技術／行政與司法／一般），亦即公務人員身分的權力和專業兩個角度出發，分析其錄取者人口變項上的差異。

綜合本章所述，本文假設：1. 在性別方面，相對於掌握權力的男性，女性在公務人員考試過程當中處於較不利的地位；2. 就教育的成就面向來說，受教

¹¹ 制度上也有開放給具博士學歷者報考的高考一級，但是舉辦的頻率很低，故不在本文討論的範圍之內。

育時間對於考取公務人員資格的取得有正效果；3. 在教育的賦與特性上，自公立傳統綜合大學畢業的應考人，比從私立新興專技取向學校畢業的競爭者要具有優勢；4. 在都市化程度越高的區域完成學業者，在公務人員考試中越有利；5. 不同年齡層在考試當中的優勢不一；6. 因職系所需專業技術程度的不同，各人口特性對於公務人員考試的影響也會不同；7. 因考試級別不同，各人口特性對於公務人員考試的影響也會不同。爰此，本文提出的研究架構如圖 2-2 所示：

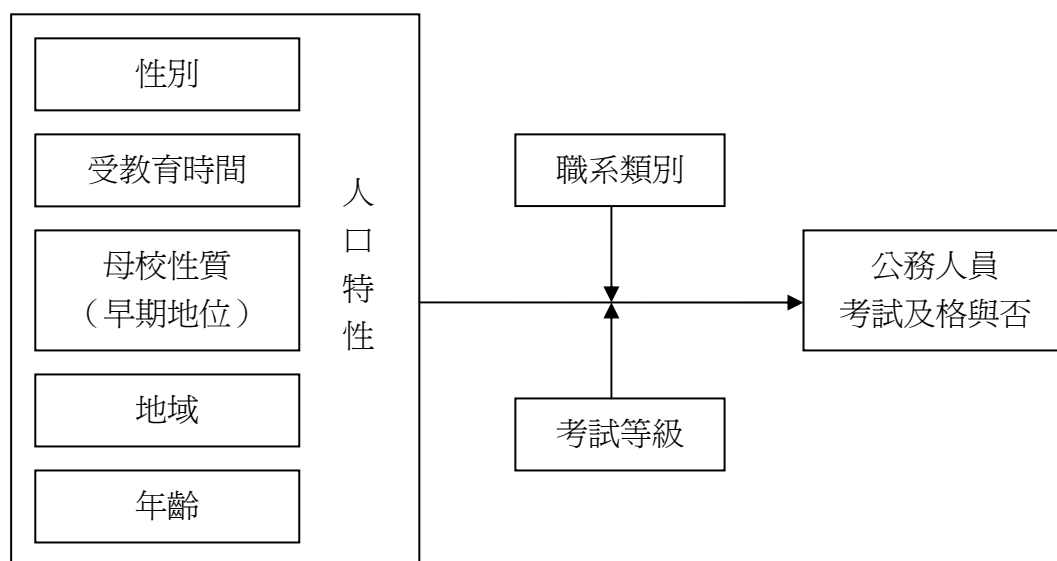


圖2-2 本文的研究架構