

1. 自從德國學者 Elisabeth Nolle-Neumann 提出“沉默螺旋”理論後，不少研究者在不同社會及文化觀察選舉期間民意表達的複雜互動面貌。你/妳認為臺灣今年這次總統大選出現了“沉默螺旋”現象嗎？(10%) “沉默螺旋”理論能解釋臺灣選舉中的“棄保效應”嗎？(15%) 又如何針對大眾媒體在“棄保效應”中可能扮演的角色進行實證問卷調查研究？(25%) 你/妳的研究設計需說明：(a)主要研究問題 (b)重要概念與其操作型定義 (c)自變項，依變項，及其他可能的變項 (d)欲檢驗的研究假設 (e)問卷調查的抽樣方法與調查對象。
2. 過去幾年來有一些大流行音樂公司著手培養冷門小眾的音樂創作，而這屆金曲獎也有不少被視為非主流的歌手及樂團獲獎，某些地下歌手及樂團甚至躍上流行音樂排行榜。請分別從媒體經濟學及文化研究的角度剖析這現象。(25%)
3. 請先仔細閱讀下面這篇中國時報家庭生活版上的文章，再想想對臺灣大眾媒體產業而言，這些說法是事實？趨勢？還是迷思(myth)？為什麼？(10%) 並請針對數位時代大眾媒體內的管理模式與勞動過程提出你/妳的看法或批評。(15%)

現代的企業組織和過去有了很大的不同，以前人們可能進到一個部門，三、五年都做一樣的事，現代企業變動迅速，舉凡為了改造企業體質或進行企業再造工程，部門裁併的情形屢見不鮮，甚至就不裁併部門，企業在訓練員工成為「多能工」的政策之下，職務輪調的情形也很普遍，因此，身在現代職場中，面對新主管、新同事、新部屬的情況將愈來愈頻繁，如果你不能忍受這樣的變動，或者堅持一定要怎樣的工作環境才稱心如意，那麼你可能會愈來愈挫敗，因為變動的快速只揭示一件事，這是唯有作為像橡皮糖一樣能屈能伸的員工，才能生存的年代。

甚至，這樣的情形只會愈演愈烈，因為翻開所有談企業發展趨勢的書，它們都不約而同地預示了一個組織發展的趨勢，那就是現行的金字塔型科層組織，即將慢慢式微，取而代之的是扁平化的組織，以及以各種任務編組交錯組成的「魚網式」組織。在這樣的組織中，人們工作上的人際關係將更為流動，因為，前三個月你可能是這個團隊中的一員，負責業務推展，下半年你可能在另一個專案中擔任專案負責人，甚或，你同時是自己專案的領導者，又是別人團隊的一員。在這樣的工作模式，習慣固定的人事互動、彈性大小的人，將被淘汰，因為如果只是一個部門，主管、同事還能因為人情而容忍你的一切缺點，可是在變動快速的團隊運作中，如果自己的對外溝通能力、文化適應能力、角色轉換能力，以及技能學習能力不足，你會發現，別人愈來愈不願容忍你成為團隊的一員，因為你總是抱怨工作量或者總是會和別人不和，永遠都是阻礙團隊正常運作的問題根源。而強調團隊績效的年代，沒有團隊精神的人，比做事能力差者更先被淘汰。

因此，今後階級、頭銜變得不再重要，專業能力與溝通能力主導一切，如果你希望能夠適應那樣的工作型態，試著從培養彈性開始練習！