

第三章 孕育制度的環境系統

本章重點在說明孕育產生兩岸高等學校教師聘任制度的環境。利用學者伊斯頓(D. Easton)著名的環境系統理論加以印證，以說明兩岸各自特殊的環境因素是如何產生各自獨特的聘任制度的。為兼顧理論與實際的結合，將呈現研究者耗費心力經訪問調查兩岸相關學者的意見加以說明。

第一節 環境系統理論

我們知道政治學領域向來就有所謂的三個主要研究取向，一個是「制度學派」取向，指著重於各國靜態之憲法及法定機關之權能加以研究；一個是「行為學派」取向，指重視政府運作的流程，將人在政府組織中所扮演的角色行為加以研究；第三種是「功能主義學派」取向，指著重於政府系統之功能，就整個政府組織運作結構中，探討政府決策形成之過程。以上三種研究取向，各有研究的重心，但是現代學者基於其中「功能主義學派」，較能瞭解政治運作的全貌，故多予採用。「功能主義學派」又以伊斯頓的「系統理論」、帕森斯(T. Parsons)的「社會功能理論」以及阿蒙(G. Almond)的「結構功能理論」為三大派別。本研究所借用的就是伊斯頓的「系統理論」。

依照伊斯頓的說法，每一個政治系統與環境之間係具有相互依賴及互相影響之關係，環境在整個政治系統的最外面，不斷影響政治系統，每一個環節，並透過輸入、轉化、輸出及反饋等因素反覆循環。所謂「環境」包括內在社會環境與外在社會環境，它與政治系統互相影響互相依賴，也會影響輸入、輸出及轉化的過程；而影響政治系統之各種因素或力量的主要內容是政治系統成員對政治體系的需求與支持，這些需求與支持由環境進入政治系統，所以稱為「輸入」；當

「輸入」項進入政治體後，就轉化成為權威者的決策與行動，在此過程中，權威者的決策與行動控制了社會價值的分配，而決定角色與角色之間的各種關係。其實這通常指的就是政府內部的行政、立法、司法、監察、考試等機關，依據根本大法所規定的職權所為實際上之決策與執行；至於「輸出」指的是經由政府轉化過程將輸入的需求與支持等因素產生一些政策、執行結果、法院之判決等；又關於「反饋」，講的是政府經過深思熟慮後，將有關政策付諸實施，實施後對於社會產生的影響，又透過訊息反饋變為輸入項以進入政治系統的意思。

以上就是伊斯頓的「環境系統理論」簡稱為「系統理論」的主要精義之所在。基本上它是研究行政學、公共政策、政治學及其他社會科學最常採用的架構。以下是關於「環境系統理論」的簡圖：¹

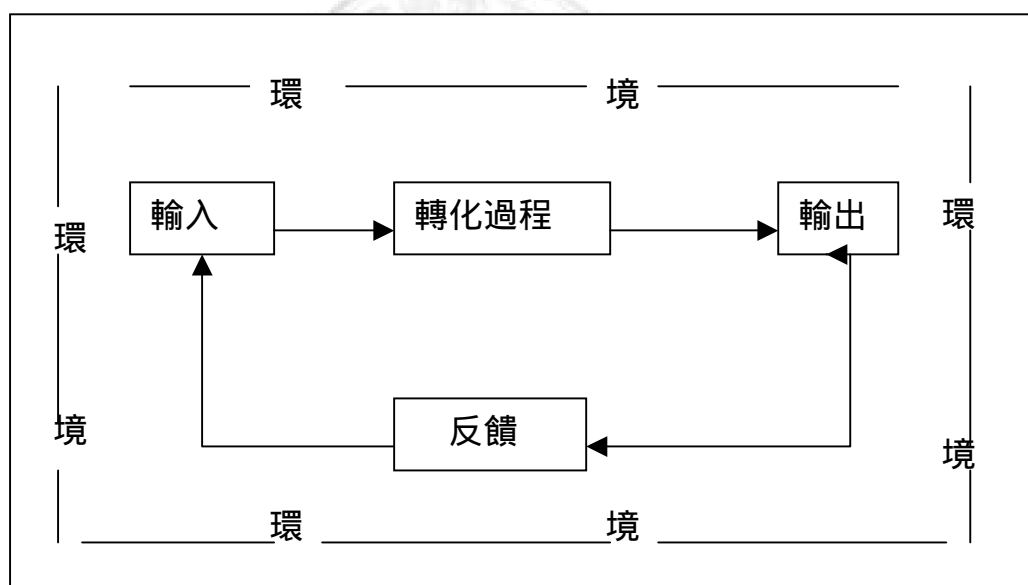


圖 3-1 環境系統理論簡圖

資料來源：柯憲榮，《政治學研究》，(台北)李健出版社，民國八十五年十月初版，頁 70

從「環境系統理論」的觀點來看，高等教育系統是社會大系統中的一個子系統，這個子系統和環境超系統必然存在相互作用，一方

¹柯憲榮，《政治學研究》，(台北)李健出版社，民國八十五年十月初版，頁 70。

面，高等教育要受到社會的政治、經濟、文化的制約；另一方面，高等教育也要對社會產生能動的反作用，或促進、或阻礙社會的發展，研究高等教育和社會關係的核心問題就是高等教育如何與社會發展相適應的問題。²具體言之，以環境系統理論來看兩岸的高等學校教師聘任制度，如果把「高等學校教師聘任制度」視為該地區政治系統「輸出」的產物，則不同的環境產生不同政治系統的「輸出」結果。進一步的說，台灣地區特殊的內在與外在環境，誕生了台灣地區高等學校教師聘任制度；大陸地區的特殊內在與外在環境，則孕育出大陸高等學校教師的聘任制度。二者之間可能有相同的地方，但也絕對會有不同的特殊之處，這正是學術研究上採用比較法研究的可貴之處。

第二節 聘任制度與社會環境

在第一節提到伊斯頓的「環境系統理論」，它的精義就是「有什麼樣的環境，會產生什麼樣的產品（即輸出的結果）」，本節進一步要分析的是，兩岸高等學校教師聘任制度之所以不同，到底是怎樣不同的環境造成的呢？

事實上前面也曾說明，「環境」分為「內在社會環境」與「外在社會環境」兩種，但內在與外在只說明了環境的界線，不足以瞭解環境的內涵。根據伊斯頓的解釋，「內在社會環境」是由文化系統（包括政治文化、政治社會化）、社會結構系統、經濟系統、人口系統、人格系統、生物系統與生態系統等多個次級系統所構成；而「外在社會環境」則主要指國際政治系統、國際生態系統、國際社會系統等次級系統所構成。理論上，不論屬內在的社會系統或是外在的社會系

²喻岳青，「應答實踐對理論的呼喚」，《中國高等教育研究 50 年》，（北京）教育科學出版社出版，1999 年 10 月第一版，頁 4。

統，都會影響政治系統的輸出結果。

兩岸面對的外在社會系統，雖然本質上一樣，但如以「刺激—反應」的理論來看，國際社會如對兩岸做不同的刺激，兩岸就會對國際社會給予不一樣的反應，再根據國際關係的「現實主義」理論，這種情形是相當可能發生的事，因此，國際社會可能對不同的兩岸給予不同的「輸入」項，導致兩岸就會有不一樣的「輸出」產品。職是之故，研究兩岸的高等學校教師聘任制度似乎也有必要對「外在社會環境」加以比較研究。然而畢竟國際社會終歸是一個廣大的界限，也是唯一的世界，在有限的章節之限制下，本研究不擬對「外在社會環境」再做分析比較。僅就前段所提的「內在社會環境」的幾個次級系統來加以說明。

一、 台灣地區的社會環境

以下分別就文化系統、社會結構系統、經濟系統、人口系統等多個次級系統說明台灣地區的社會環境：

(一) 文化系統方面

台灣地區基本上是中華文化儒家思想影響很深的社會。但是，不可否認的，社會變遷中的議題之一是文化衝擊。特別是近代東西文化對台灣的衝擊也不能輕看。受日本統治五十年，老一輩子受東洋文化的影響是事實，然而近代台灣的經濟發展跟日本有很深厚的關係，加上現代傳播媒體的普遍與快速，年輕一代嚮往日本文化的也很多。西方文化隨著知識的普遍和貿易的來往對台灣的影響，更是不勝枚舉，從全球化到牛仔褲、速食文化，比比皆是。

其實，甚麼是台灣傳統文化也有待深入探討。到底是民間的思想與價值觀？還是官方的孔孟儒家道理？而原住民文化又扮演甚麼角

色？說穿了台灣人正處於文化認同的困境中，外來文化的衝擊並不因為自我認同的困惑有所遲緩，反而是造成傳統文化價值快速的凋零。當地的文化現象是新的社會倫理規範尚未建立，使人心靈無所適從。另外東西文化的衝擊讓人察覺多元思想與價值的存在事實，卻也挑戰如何去塑造新文化。因此，建立一個讓個人和社會生活可以遵循的社會倫理規範，是刻不容緩的事。³

（二）社會結構系統方面

台灣地區由於急速的工業化，它的社會結構從而發生了根本的改變。多位學者的研究指出，勞動市場的結構性轉型，使台灣社會表現出快速的社會流動，這種結構性的轉型特別歸因於農村子弟的流動。而勞動市場的結構轉型，給農村子弟提供許多向上流動的機會。但是，即便是經歷了四十餘年變遷的台灣社會，出身與成就的關連並未大幅的降低。從交換性的流動上來看，父子兩代的傳承，即使經過長期的演變，並沒有劇烈的變動。整體社會層級看來，白領階級和藍領階級有明顯的區隔，而農人階級的位置顯得孤立而獨特。⁴

基本上，由農業往工業大規模的職業流動，以及出身與成就的關聯，特別是控制了結構變遷之後，農林漁牧人員與勞動工人的向上社會流動仍清楚地顯示出相對弱勢。有人以職業流動以及個人的交友和婚姻網絡的階層性質，來探討台灣的階層結構。將台灣的就業者分成四大類，專技管理佐理人員（士）、買賣服務人員（商）、勞動工人（工）與農林漁牧人員（農），根據相互流動、交往和通婚等的流動表分析，同樣指出藍領（後二者）白領（前二者）之間有著明顯的界線，特別

³陳南州，「台灣人心靈與社會倫理之建構——從耶穌福音中的上帝國探討倫理環境之建構」論文（台北），未出版。

⁴蔡瑞民，「台灣的階級結構變遷與社會流動」，《九〇年代的台灣社會：社會變遷基本調查研究系列二》，（台北）中央研究院社會學研究所出版，頁 50-55。

是選定了第一個職業之後，低階層的農工要往上跨越，相當困難。⁵

另就這四類職業個別的分析，專技管理佐理人員的擴充吸引不少背景歧異者流入，不利於階級之形成，但一進入這種工作生涯，交友、婚姻與生活方式以同階層者為對象，這樣的封閉性與穩定性有助於「士」階級的形成。買賣服務人員代內和代間流動都高，向專技管理佐理人員流動的可能性高，網絡的異質性亦高，是最開放的階層，不利於「商」階級的形成。勞動工人，許多都出身於農家，又可能流向專技佐理、服務或買賣工作人員，背景的異質和向上流動的可能，使得勞動工人階級形成不易。農民則大都出身農家，世代為農，在工作生涯中又缺乏流動的機會，有利於階級的形成。

以上有關台灣社會流動與其階級意涵的探討，都明白指出，在職業結構上的巨大變遷，是大量社會上升流動現象的主要原因，當控制了結構因素之後，職業的傳承以及藍白領的分界依然明顯。從這樣的結論，可以推論，當台灣的職業結構不再有相當的變化之後，社會流動的規模將逐漸減少，而職業的傳承會更加封閉，特別是農工階層，要流動到專技管理佐理人員與買賣服務人員，將益形困難。在我們逐步擴充與提升教育，期望機會更開放的社會之時，這樣的推論是否形成，是值得關注的。

（三）經濟系統方面

台灣原本是一個默默無名的孤島，島上只有原住民的活動，隨著大陸沿海地區遷移的漢族以及被荷蘭人佔領後，台灣的經濟活動就慢慢的開始從自給自足轉成向海外貿易，早在中英法天津條約台灣被迫開港，貿易的對象也由大陸轉向國際，到了日本殖民時期，日本在台灣奠定了農業、工業、交通的基礎，一直到二次世界大戰結束後，國

⁵孫清山、黃毅志，「台灣階級結構：流動表與網絡表的分析」，《九〇年代的台灣社會：社會變遷基本調查研究系列二》，（台北）中央研究院社會學研究所出版，頁 102-106。

民政府接管台灣，從土地改革，到十大建設，在這幾百年裡，到了一九六〇年代，台灣經濟的起飛才逐漸的顯著，到一九七〇年代，有所謂『黃金十年』(一九六五—一九七四)，這期間台灣的經濟平均年成長率達到 10%，經濟起飛的速度讓許多國家直說稱奇，這些成功的因素包括：

- 1、韓戰爆發，美國開始『援助』台灣，平均每年經援一億美元，對當時台灣的經濟情勢來說，有著舉足輕重的地位。
- 2、日本時期奠定基礎(交通、水電力、教育、農業)。
- 3、政府政策符合時勢的判斷成功。
- 4、有利的國際環境。
- 5、國民政府來台帶來的足夠的資金和技術人才來台。
- 6、在權威政治下有極穩定的投資環境。
- 7、國人勤勞節儉的民族性。

這些條件都是造成台灣經濟持續穩定成長的基礎因素，最終使台灣贏得亞洲四小龍之美譽，造就經濟繁榮、高科技產業領先的結果。從而使人民產生對政府的信心，贏得全球的尊敬。

(四) 人口系統方面

臺灣地區人口成長的過程，在日據初期人口成長緩慢，嬰幼兒人口比例低，顯示死亡率對老年及幼年人口組成的限制；日據中期後人口激增，幼年人口占有很大的比重，呈現年輕型的人口結構特徵，光復初期亦大致相同；一九八四年起，幼年人口減少、成年人口比例提高，正是臺灣經濟趨於成熟，勞動力充裕的階段，而老年人口的增加則日益明顯；一九九五年的人口金字塔圖顯示，近十年幼年人口持續減少，六十五歲以上老年人口的比例達 7%以上，臺灣已經正式步入高齡化社會的階段。雖然人口密度過高，一直是臺灣人口的主要特

徵，但在人口成長速度逐年降低，並採取區域均衡政策下，已非最為迫切的人口問題，反而人口老化、勞動力短缺等問題一躍成為重要的課題。而臺灣在經濟持續發展的過程中，即將步上已開發國家人口問題之後塵。⁶

從以上的文化系統、社會結構系統、經濟系統以及人口系統四個方面做簡要觀察，雖然我們可粗略認識到台灣的環境系統，但畢竟仍顯得籠統，不夠具體。為有助於對台灣地區高等學校教師聘任制度的進一步瞭解，研究者嘗試將前述的環境系統轉化成以下幾個面向加以說明：

- (一) 台灣地區高等學校教師聘任制度與公務人員任用制度的關聯性。
- (二) 台灣地區高等學校教師對這個制度的回應。
- (三) 台灣地區高等學校教師聘任制度建立的過程是否民主以及制度本身是否含有民主機制的設計？
- (四) 台灣地區高等學校教師聘任制度的內涵。
- (五) 台灣地區高等學校教師聘任制度的功能。

針對以上的五個問題，研究者設計了幾個簡單的題目，⁷分別請台灣地區十五所具有特色的高等學校的人事主任，代為找該校五位名師作答，經回收後共送回七十一份問卷。茲就問卷結果，整理分析說明如下：

(一) 關於題目一部份：

「題目一：您認為我國台灣地區大專教師的聘任制度與公務人員任用制度是否類似？二者之間的關連程度如何？請分別就您的體會回答

⁶ 《高級中學地理（一）》，<http://biogeo.geo.ntnu.edu.tw/test1/social/lesson14/main14.htm#人口組成的意義>。

⁷ 參見附錄一。

以下各題：(注：根據臺灣教育部編的「國語辭典簡編本」的說明，所謂「聘任」就是「延聘人才擔任某項職務」的意思。概念上，包括「聘任資格」、「聘任程式」與「聘任限制」三個部分。其中「聘任資格」指進用教師的條件、「聘任程式」指進用教師的一些過程、「聘任限制」則指進用教師時不能具有的因素或條件。)

「1、大專教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度比較，一般來說，您認為：1 非常類似 2 還算類似 3 普通類似 4 並不類似 5 完全不類似。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 2 人、回答 2 者有 9 人、回答 3 者有 10 人、回答 4 者有 34 人、回答 5 者有 17 人。換句話說，71.8 % 的人認為台灣地區大專教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度是不相類似的。

「2、大專教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度比較，一般來說，您認為二者之間的關係：1 非常相關 2 還算相關 3 普通相關 4 並不相關 5 完全不相關。 ()」

分析：本 2 題，回答 1 者有 2 人、回答 2 者有 7 人、回答 3 者有 19 人、回答 4 者有 31 人、回答 5 者有 13 人。換句話說，將近 62% 的人認為台灣地區大專教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度是不相關的。

「3、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：回答的人所做的補充包括：

(1) 大專教師經由三級三審應徵者，公務人員則須經國家考試

及格。

(2) 大專教師宜分公私立之不同：或者兼行政業務與不兼行政業務教師之別。

(二) 關於題目二部分：

「題目二：您認為台灣地區大專教師的聘任制度與當地社會文化制度相較是否有較佳的發展程度？（注：「社會文化制度」在這兒是泛稱，回答時可以與社會上的其他制度，如公務人員的聘任制度或民間公司的取材用人之道等相比較）」

「1、大專教師的聘任制度與公務人員的制度比較，您認為二者的發展何者為優：1 教師的較優 2 公務人員的較優 3 可能見仁見智 4 很難比較 5 不能比較。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 21 人、回答 2 者有 3 人、回答 3 者有 33 人、回答 4 者有 10 人、回答 5 者有 4 人。換句話說，大部分的人（占 66.2%）認為就聘任制度而言，教師與公務人員的制度不好比較（包括見仁見智、很難比較、不能比較），另外有 29.5% 的人認為教師較優，回答公務人員較優的只占 4% 左右。

「2、大專教師的聘任制度與民間（包含國營企業）有制度的公司比較，您認為二者的發展何者為優：1 教師的較優 2 民間的較優 3 可能見仁見智 4 很難比較 5 不能比較。 ()」

分析：本 2 題，回答 1 者有 11 人、回答 2 者有 20 人、回答 3 者

有 18 人、回答 4 者有 20 人、回答 5 者有 1 人（一人未答）。換句話說，大部分的人（占 54.9%）認為大專教師的聘任制度很難與民間比較。但值得注意的是，回答可以比較的人中有 64.5% 的人認為民間比較好，只有 35.5% 的人認為大專教師聘任制度比較好。

「3、大專教師的社會地位如何？一般來說，您認為：1 非常滿意 2 還算滿意 3 普通滿意 4 並不滿意 5 非常不滿意（）」

分析：本 3 題，回答 1 者有 24 人、回答 2 者有 38 人、回答 3 者有 7 人、回答 4 者有 1 人、5 無人回答（另有一人未答）。換句話說，絕大部分的人都滿意（回答「非常滿意」、「還算滿意」、「普通滿意」的人合計達 97.2% 之多）大專教師的社會地位，其中屬於「非常滿意」的也高達 33.8%，可見一斑。

「4、承前題，大專教師的社會地位如果還算好，您認為與它的聘任制度有無相關？：1 非常相關 2 還算相關 3 普通相關 4 並不相關 5 完全不相關。（）」

分析：本 4 題，回答 1 者有 9 人、回答 2 者有 22 人、回答 3 者有 15 人、回答 4 者有 23 人、回答 5 者有 1 人（有一人未答）。換句話說，認為社會地位與聘任制度有相關者占 64.8%，認為不相關者占 33.8%。

「5、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

(1) 教師評鑑制度的建立，有助於發展較佳的聘任制度。

(2) 大專教師的社會地位，一般來說是以學術性來認定。

(三) 關於題目三部分：

「題目三：您認為台灣地區大專教師的聘任制度，相較於公務人員任用制度是否有較民主的機制？您能否舉例說明之。（注：概念上，本題可包括建立制度的過程是否由下而上，以及制度運作時的民主設計等面向來回答）」

「1、我國在建立大專教師有關聘任制度方面的新規定時，主管機關是否向全國教師徵詢意見以作為採行的參考？1 一定會 2 通常會 3 不一定 4 通常不會 5 完全不會。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 4 人、回答 2 者有 26 人、回答 3 者有 23 人、回答 4 者有 17 人、回答 5 者有 1 人。換句話說，認為會徵詢意見的人（回答「一定會」與「通常會」）占 42.3%，認為不會徵詢教師意見的人（回答「通常不會」與「完全不會」）占 25.4%。

「2 承上題，如果有向教師徵詢意見，請問最常用的方式是哪些？1 舉辦座談會，由教師自由表示意見 2 舉辦座談會，但發言時受到限制 3 以問卷方式進行 4 以廣播、電視或其他媒體宣導，接受通訊表示意見 5 其他：_____ ()」

分析：本 2 題，回答 1 者有 33 人、回答 2 者有 11 人、回答 3 者有 11 人、回答 4 者有 6 人、回答 5 者有 8 人。換句話說，向教師徵詢意見最常用的方式是「舉辦座談會，由教師自由表示意見」。

「3、我國在建立大專教師有關聘任制度的新規定時，其過程與公務人員的過程相比較，您認為何者比較能由下而上聽取意見：1 教師 2 公務人員 3 差不多 4 不知道。 ()」

分析：本 3 題，回答 1 者有 26 人、回答 2 者有 9 人、回答 3 者有 24 人、回答 4 者有 12 人。換句話說，36.6%認為教師的過程比較能由下而上聽取意見，12.7%認為公務人員的過程較會由下而上聽取意見。

「4、我國大專教師的聘任制度，有無規劃於聘任教師的過程中成立特定的「委員會」或「小組」，以遂行民主運行的機制：1 通常有 2 偶而有 3 無 4 不知道。 ()」

分析：本 4 題，回答 1 者有 52 人、回答 2 者有 7 人、回答 3 者有 4 人、回答 4 者有 8 人。換句話說，認為聘任大專教師的過程含有民主運行機制者高達 73.2%。

「5、承上題，請問「委員會」或「小組」的成員是如何產生的？1 民主選舉產生 2 上級指派的 3 由教師輪流擔任 4 不知道。 ()」

分析：本 5 題，回答 1 者有 42 人、回答 2 者有 7 人、回答 3 者有 8 人、回答 4 者有 12 人。換句話說，59.2%的人認為產生成員的方式是民主的，算已過半。

「6、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 國立與私立大學之生態與民主化程度相差頗大。
- (2) 對特殊專家之延聘是否合理。
- (3) 民主的意義不在多數決，而在於建立共識，執行時會偶有不同的認知。
- (4) 當前的聘任制度，即使是公開、民主的，仍未必能知道聘任到好老師。

(四) 關於題目四部分：

「題目四：您認為台灣地區大專教師聘任制度，在「聘任資格」、「聘任程式」、「聘任限制」等三大內涵上，就您所知與大陸比較，是各有優劣？還是全面比較好？或是比較差？」

「1、您認為台灣地區大專教師的聘任制度，在「聘任資格」、「聘任程式」、「聘任限制」等三大內涵上，與大陸比較是如何的情形：， 1 各有特色 2 臺灣比較好 3 大陸比較好 4 臺灣比較差 5 大陸比較差 6 不知道。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 15 人、回答 2 者有 19 人、回答 6 者有 36 人、其餘 3 4 5 均無人回答。換句話說，有一半以上的人不清楚這個問題，所以答稱「不知道」；認為台灣好的有 19 人(占 26.8%)，但卻無一人回答「大陸比較好」。

「2、承上題，如果不便回答，您有無其他的說明：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 對於大陸政策不清楚。
- (2) 大陸受政治力干涉的程度較高。
- (3) 大陸本身的聘任制度，各校之差異可能就很大，不好比較。

「3、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 大陸較重視政黨、意識型態關係。
- (2) 不必與大陸比。

(五) 關於題目五部分

「題目五：您認為台灣地區大專教師對屬於自己的聘任制度，其回應如何？如以十分為滿分做量化，您會給它幾分？」

「1、請問您對台灣地區大專教師的聘任制度滿不滿意，如以十分為滿分時，我願意給它 1 10 9 分 2 8 7 分 3 6 5 分 4 4 3 分 5 3 分以下。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 5 人、回答 2 者有 47 人、回答 3 者有 16 人、回答 4 者有 2 人、回答 5 者有 1 人。換句話說，對於台灣地區的聘任制度有 73.2% 的人給予較高的回應程度(給分在七分以上)，但仍有高達 26.8% 的人不滿意台灣地區的教師聘任制度，很意外的甚至有人僅給「三分以下」的水準。

「2、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 某些校系有學術門閥之見。
- (2) 台灣之教師聘任制度似有過度保護之嫌，致產生教師唯我獨尊，終身保障，不思精進，且常不配合教務發展之所需，校方亦對其無可奈何。
- (3) 薪資結構太僵化，是不甚滿意之處。
- (4) 滿意與不滿意的因素應分類比較(如教學、服務)。
- (5) 目前國立大學尚稱上軌道。

(六) 關於題目六部分：

「題目六：您認為台灣地區大專教師的聘任制度足以提供哪些功能？

這些功能是否有助於教師贏得應有的社會地位？」

「1、大專教師的聘任制度，具有以下的功能：」

分析：經整理後，發現台灣地區大專教師聘任制度所發揮的功能

包括：

- (1) 遴選適任專才。
- (2) 相當民主，但不見得有助於教師的社會地位。
- (3) 在選才上能符合用人單位之需求；與教師之社會地位無太大相關性。
- (4) 對於系所發展能自行決定。
- (5) 學術專業導向、學經歷導向、資格導向。
- (6) 讓教師得以安心從事教學、研究、服務工作，具有穩定性，對未來較能預期與掌握，社會評價高，較易獲致成就感。
- (7) 公平公開及適合性是其最大功能。
- (8) 相當程度自治，免於政治力干涉，這是教師擁有較高社會地位的主因之一。
- (9) 篩選功能、保障功能。

「2、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 民主制度固有缺失，仍是值得大力維護的。
- (2) 對聘任制度的負面影響為何？例如：人格特質、服務熱忱、團隊精神、敬業態度。

二、大陸地區的社會環境

大陸是台灣系統所從出的地方，因此在各個子系統方面多有相似之處。唯關於大陸的社會環境，特別是在中共建政以後自然有其獨特的系統特色。現在同樣分別就文化系統、社會結構系統、經濟系統、人口系統等多個次級系統來進一步加以說明：

（一）文化系統方面

以大陸現實情況而言，目前已成「傳統」之勢的文化現實，來自三個方面的因素：1、民族傳統文化，這是源遠流長的中華文化之延續和凝結；2、西方近現代文化，這是百餘年來歐美經濟政治科技文化進入中國的結果。它雖不占主位，但在一定程度上仍有一定影響；3、社會主義文化，是以馬克思主義為指導的政治經濟和思想文化體系。在近半個世紀的大力建設和實踐創行中，社會主義文化事實上已形成今天的大陸的新傳統。以上三種文化因素及其他因素相互滲透影響，共同造就了今天的大陸的文化現實。其中屬民族傳統文化的部分樹大根深，它吸納各種新質的土壤和大熔爐。而其他任何外來因素都要以它根據，經過一番「中國化」的整合，才能進入傳統。所以民族傳統猶如現實文化的主根主幹；其他則如鬚根枝葉，為社會文化的近現代化演進提供養分。⁸

（二）社會結構系統方面

二〇〇一年十二月中國大陸社會科學文獻出版社出版了《當代中國社會階層研究報告》，這是大陸第一次正式出版的關於中國社會階層結構及其變遷的報告。

根據上開「報告」顯示，中共建國以後，經過土改，一化三改、

⁸中國社會科學院哲學研究所，《文化傳統的認同與改造》（北京），1993年7月5日出版，http://www.cass.net.cn/chinese/s14_zxs/facu/lideshun/027_lunw.htm。

向社會主義過度，社會的階級關係簡單化了，只有工人階級，農民階級和知識分子階層（按中共領導人的喜惡，一時屬於工人階級，一時屬於資產階級，搖擺不定）。但改革開放以後，由於工業化的發展，所有制和分配形式的多樣化和市場經濟體制的引進，出現多種利益群體，和職業的分化。整個社會階層結構向多元化方向發展：社會分化和流動的機制發生變化。因此，中國社會階層結構發生了深刻的變化，原先的過份簡單的階級分析法顯然不足，需要階層分析法予以補充，甚或取而代之。

該「報告」認為，傳統社會決定階層地位的主要因素是「先賦性因素」，即個人身份（制度性身份和出生身份）隨生而來的社會關係（家族關係、親緣關係）。改革前：決定階層地位的主要因素是身份分層，凡出生農民家庭的人都是農民；凡出生在工人、幹部家庭的人，一般都是工人和幹部。農民想轉變為工人和幹部，工人轉變為幹部都是很困難的，中間存在著難以逾越的制度性籬笆。但改革開放以後，改變了以身份論階層和劃分階層的做法和機制。但還存在著許多制度性限制和障礙。

「報告」採用職業分類為基礎、以組織資源、經濟資源和文化資源的佔有狀況為標準劃分當代中國社會階層結構的基本形態，它由十個社會階層和五種社會地位等級組成。這十個社會階層是：國家與社會管理者階層、經理人員階層、私營企業主階層、專業技術人員階層、辦事人員階層、個體工商戶階層、商業服務業員工階層、產業工人階層、農業勞動者階層和城鄉無業失業半失業者階層。

各社會階層及地位等級群體的高低等級排列，是依據其對三種資源的擁有量 and 其所擁有的資源的重要程度來決定的。在這三種資源中，組織資源是最具有決定性意義的資源，因為黨和政府組織控制著

整個社會中最重要的和大量的資源；經濟資源從二十世紀八十年代以來變得越來越重要，但它在當代中國社會中的作用並不像在資本主義社會中那麼至關重要，相反，現有的社會制度和意識形態都在抑制其影響力的增長；文化(技術)資源的重要性則在近十年來上升很快，它在決定人們的社會階層位置時的重要性並不亞於經濟資源。⁹

(三) 經濟系統方面

一九七八年到二〇〇〇年，大陸 GDP 的年平均增長率達到 9.5%，是世界上增長最快的國家，這個速度視同其世界經濟年增速的三倍，創造了世界經濟發展史上的奇蹟。¹⁰ 高速的經濟增長使大陸的生產力水準和國家實力獲得極大提高。

大陸絕大部分重要的工農業產品產量都躍居世界前列。主要農產品中，穀物、肉類、棉花、花生、油菜籽、水果等產品產量居世界第一位。主要工業品中鋼、煤、水泥、化肥、電視機產量也居世界第一位。

在大陸經濟規模日益壯大的時候，國際上已有不少的學者評論少則十年或多者五十年後，大陸的經濟將趕上美國。然而，大陸自己的學者則持審慎的態度，¹¹認為以人均 GDP 來看，大陸如今仍處於非常低的水平，是世界平均水平的 16%，是高收入國家平均水平的 3%，是美國的 2.5%。同時，城市化水平僅為 36%，農村就業人口仍高達 50%，這些都表明大陸的經濟發展水平剛剛從低收入國家進入中下收入國家行列，因此，大陸的現代化之路任重道遠。

(四) 人口系統方面

⁹中國網，《中國當代社會劃分為十大階層》，2002 年 2 月 4 日，
<http://202.130.245.40/chinese/PI-c/105530.htm>。

¹⁰北京青年報社、中國社會科學院青年人文社會科學研究中心主編，《國情報告—中國現況藍皮書》，(台北)遠觀出版事業有限公司出版，頁 31。

¹¹李平，是中國社會科學院數量經濟與技術經濟研究所副所長、研究員，相關說明請參見《國情報告—中國現況藍皮書》，如註 10。

二〇〇一年三月二十八日，大陸「國家統計局」發佈了第一號《2000年第五次全國人口普查主要數據公報》。¹²該公報依據第五次人口普查結果，對大陸人口總量、人口增長率、家庭戶均人口數、總人口性別構成、年齡構成、民族構成、各種受教育人口數和城鄉人口構成等，進行了簡要公告。

根據第五次人口普查的數據表明，大陸的人口總數為十二億六千五百八十三萬人（包括二百五十萬現役軍人在內），就性別構成而言，大陸當前的人口性別比為 106.74 : 100，男性人口在總人口中所佔的比重較上一次普查有少許增長；就城鄉構成而言，大陸的城鎮人口在總人口中的比重上升到了 36.06%。從一九九〇年到二〇〇〇年，大陸城鎮人口在總人口中的比重年均增加大約一個百分點。再從不同文化程度人口的構成而言，人口的文盲率，已經降低到了 7% 左右。而且，因為現行九年制義務教育制度的推行，大陸新生人口中的入學率基本已經達到了 99% 以上，所以，在十五歲及以上人口中，大陸的文盲率將越來越少。

第五次普查結果，少數民族人口占大陸總人口的比重為 8.41%，比一九九〇年普查的 8.04% 增長了 0.37 個百分點。少數民族人口比重的增長意味著民族構成中漢族人口增長速度的放慢。又從家庭戶規模來看，農村的家庭戶均人口規模較城鎮家庭要大。全國總計城鎮戶均人口規模為 3.1 人，農村平均戶均人口規模為 3.65 人。這就是說城鎮單身家庭、無子女家庭和只有一個子女的夫婦家庭，已經將家庭戶均規模降低到了比較低的水準上。

從以上關於文化系統、社會結構系統、經濟系統、人口系統四個面向所述的大陸環境系統，可看出與上一節所提的台灣環境系統確有

¹²中華人民共和國統計局網站，<http://www.stats.gov.cn/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/200203310083.htm>。

不同。因此，依據「環境系統理論」，這兩種環境就會產生（輸出）不同的一些政策或不同的執行結果。具體言之，兩岸地區的高等學校教師聘任制度必然因為不同的環境，而有各自不同的制度，殆無疑義。

為了進一步引證，研究者再以前述對台灣地區七十五位高等學校教師調查的問卷為基礎，改以簡體字的版本，¹³越洋以航空郵簡針對六十五位大陸高等學校的教師進行問卷填答，結果回收三十六份，成果殊屬不易。經整理後分別說明如下：

（一）關於題目一部份：

「題目一：您認為大陸高等學校教師的聘任制度與公務人員任用制度是否類似？二者之間的關連程度如何？請分別就您的體會回答以下

各題：（注：根據台灣教育部編的「國語辭典簡編本」的說明，所謂「聘任」就是「延聘人才擔任某項職務」的意思。概念上，包括「聘任資格」、「聘任程式」與「聘任限制」三個部分。其中「聘任資格」指進用教師的條件、「聘任程式」指進用教師的一些過程、「聘任限制」則指進用教師時不能具有的因素或條件。）

「1、大陸高等學校教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度比較，一般來說，您認為：1 非常類似 2 還算類似 3 普通類似 4 並不類似 5 完全不類似。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 2 人、回答 2 者有 8 人、回答 3 者有 10 人、回答 4 者有 17 人、回答 5 者有 1 人。換句話說，52.6% 的人 1 2 3 者合計）認為大陸高等學校教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度多少是類似的。

「2、大陸高等學校教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度比

¹³參見附錄二。

較，一般來說，您認為二者之間的關係：1 非常相關 2 還算相關 3 普通相關 4 並不相關 5 完全不相關。 ()」

分析：本 2 題，回答 1 者有 2 人、回答 2 者有 7 人、回答 3 者有 11 人、回答 4 者有 12 人、回答 5 者有 2 人。換句話說，58.8% 的人認為大陸高等學校教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度多少有點相關，但同樣也有為數 41.1% 的高比例認為不相關。這顯示即使大陸自己人也搞不清楚狀況。

「3、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：回答的人所做的補充包括：

- (1) 大陸在八十年代以前教師與公務人員的制度較為相似，九十年代後期，二者的差異性增大。尤其近年來，公務人員建立了考試錄用制度，與教師有較大的差別。
- (2) 高校是事業機構，既不同於公務人員的政府機構，也不同於公司的企業機構。
- (3) 教師人事制度受公務人員制度影響很深，有泛行政化傾向，甚至使教師的職稱可以大致與公務人員級別掛勾。

(二) 關於題目二部分：

「題目二：您認為大陸高等學校教師的聘任制度與當地社會文化制度相較是否有較佳的發展程度？（注：「社會文化制度」在這兒是泛稱，回答時可以

與社會上的其他制度，如公務人員的聘任制度或民間公司的取材用人之道等相比較)」

「1、大陸高等學校教師的聘任制度與公務人員的制度比較，您認為二者的發展何者為優：1 教師的較優 2 公務人員的較優 3 可能見仁見智 4 很難比較 5 不能比較。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 11 人、回答 2 者有 5 人、回答 3 者有 9 人、回答 4 者有 12 人、回答 5 者有 0 人。換句話說，大部分的人 (占 56.7%) 認為就聘任制度而言，教師與公務人員的制度不好比較 (包括見仁見智、很難比較、不能比較)，另外有 29.7% 的人認為教師較優，回答公務人員較優的占 13.5% 左右。

「2、大陸高等學校教師的聘任制度與民間 (包含國營企業) 有制度的公司比較，您認為二者的發展何者為優：1 教師的較優 2 民間的較優 3 可能見仁見智 4 很難比較 5 不能比較。 ()」

分析：本 2 題，回答 1 者有 7 人、回答 2 者有 15 人、回答 3 者有 4 人、回答 4 者有 8 人、回答 5 者有 3 人。換句話說，回答二者很難比較的與回答民間較優的人數相當，比例均為 40.5%。而認為教師比較好的只有 19%。

「3、大陸高等學校教師的社會地位如何？一般來說，您認為：1 非常滿意 2 還算滿意 3 普通滿意 4 並不滿意 5 非常不滿意 ()」

分析：本 3 題，回答 1 者有 1 人、回答 2 者有 27 人、回答 3 者

有 5 人、回答 4 者有 3 人、5 無人回答。換句話說，絕大部分的人都滿意（回答「非常滿意」、「還算滿意」、「普通滿意」的人合計達 91.6%），但其中屬於「非常滿意」的只有 2.7%。

「4、承前題，大陸高等學校教師的社會地位如果還算好，您認為與它的聘任制度有無相關？：1 非常相關 2 還算相關 3 普通相關 4 並不相關 5 完全不相關。 ()」

分析：本 4 題，回答 1 者有 1 人、回答 2 者有 15 人、回答 3 者有 13 人、回答 4 者有 6 人、回答 5 者 0 人。換句話說，認為社會地位與教師聘任制度有關者占 82.8%，認為不相關者占 17.2%。

「5、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

(1) 教師的社會地位受到制度的影響不大，相反的一些社會因素，如公眾普遍的尊師意識、對未來的期望等因素影響可能更大些。

(2) 教師地位近年有較大的提升，與社會重視知識和教師收入提高有關。

(3) 受傳統文化的影響，教師職業在大陸一直較高。

(三) 關於題目三部分：

「題目三：您認為大陸高等學校教師的聘任制度，相較於公務人員任用制度是否有較民主的機制？您能否舉例說明之。（注：概念上，本題可包括建立制度的過程是否由下而上，以及制度運作時的民主設計等面向來回答）」

「1、大陸在建立高等學校教師有關聘任制度方面的新規定時，主管機關是否向全國教師徵詢意見以作為採行的參考？1 一定會 2 通常會 3 不一定 4 通常不會 5 完全不會。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 2 人、回答 2 者有 15 人、回答 3 者有 12 人、回答 4 者有 7 人、無人回答 5。換句話說，認為會徵詢意見的人（回答「一定會」與「通常會」）占 47.2%，認為不會徵詢教師意見的人（回答「通常不會」與「完全不會」）占 19.4%。但弔詭的是有高達三分之一的受訪者回答「不一定」。

「2、承上題，如果有向教師徵詢意見，請問最常用的方式是哪些？1 舉辦座談會，由教師自由表示意見 2 舉辦座談會，但發言時受到限制 3 以問卷方式進行 4 以廣播、電視或其他媒體宣導，接受通訊表示意見 5 其他：_____ ()」

分析：本 2 題，回答 1 者有 26 人、回答 2 者 0 人、回答 3 者有 2 人、回答 4 者有 6 人、回答 5 者有 5 人。換句話說，向教師徵詢意見最常用的方式是「舉辦座談會，由教師自由表示意見」。

「3、大陸在建立高等學校教師有關聘任制度的新規定時，其過程與公務人員的過程相比較，您認為何者比較能由下而上聽取意見：1 教

師 2 公務人員 3 差不多 4 不知道。 ()」

分析：本 3 題，回答 1 者有 14 人、回答 2 者有 3 人、回答 3 者有 16 人、回答 4 者有 0 人。換句話說，42.4%認為教師的過程比較能由下而上聽取意見，9.1%認為公務人員的過程較會由下而上聽取意見。但回答「差不多」的比例也高達 48.5%。

「4、大陸高等學校教師的聘任制度，有無規劃於聘任教師的過程中成立特定的「委員會」或「小組」，以遂行民主運行的機制：1 通常有 2 偶而有 3 無 4 不知道。 ()」

分析：本 4 題，回答 1 者有 24 人、回答 2 者有 10 人、回答 3 者有 1 人、回答 4 者有 2 人。換句話說，認為聘任高校教師的過程含有民主運行機制者有 64.8%。

「5、承上題，請問「委員會」或「小組」的成員是如何產生的？1 民主選舉產生 2 上級指派的 3 由教師輪流擔任 4 不知道。 ()」

分析：本 5 題，回答 1 者有 8 人、回答 2 者有 20 人、回答 3 者有 1 人、回答 4 者有 5 人。換句話說，58.8%的人認為產生成員的方式是「上級指派的」，23.5%的人認為是「民主選舉產生」。

「6、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

(1) 在大陸不可能實行民主機制，強調民主集中制。

(2) 全國性的重要制度，其程序受到嚴格規範，相反地，各校的制度相對隨意一些。

(3) 教師普遍希望有關方面進一步發揚民主，多聽群眾的意見。教師們希望民主辦學的呼聲越來越強烈。

(4) 需要進一步深化改革，與國際接軌。

(四) 關於題目四部分：

「題目四：您認為大陸高等學校教師的聘任制度，在「聘任資格」、「聘任程式」、「聘任限制」等三大內涵上，就您所知與台灣比較，是各有優劣？還是全面比較好？或是比較差？」

「1、您認為大陸高等學校教師的聘任制度，在「聘任資格」、「聘任程式」、「聘任限制」等三大內涵上，與大陸比較是如何的情形：，1 各有特色 2 臺灣比較好 3 大陸比較好 4 臺灣比較差 5 大陸比較差 6 不知道。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 21 人、回答 2 者有 5 人、回答 5 者有 2 人、回答 6 者有 6 人、其餘 3 4 無人回答。換句話說，有 61.8% 的人認為「各有特色」；很難得地，認為台灣好的有 14.7%。但卻無一人回答「大陸比較好」，也無人說「台灣比較差」。

「2、承上題，如果不便回答，您有無其他的說明：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

(1) 大陸高校教師仍實行終身聘用制，影響教師隊伍的質量。

(2) 社情不同、政情不同，難以做出準確判斷。

「3、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

(1) 台灣較嚴，大陸較鬆，考核條例不完善。

(2) 沒有發言權。

(3) 目前已有較大改進，聘任、晉升均有嚴格程序，但能進不能出的問題，仍然有較大空間改進。

(五) 關於題目五部分

「題目五：您認為大陸高等學校教師對屬於自己的聘任制度，其回應如何？如以十分為滿分做量化，您會給它幾分？」

「1、請問您對大陸高等學校教師的聘任制度滿不滿意，如以十分為滿分時，我願意給它 1 10 9 分 2 8 7 分 3 6 5 分 4 4 3 分 5 3 分以下。 ()」

分析：本 1 題，回答 1 者有 2 人、回答 2 者有 14 人、回答 3 者有 17 人、回答 4 者有 3 人、無人回答 5。換句話說，對於大陸地區的聘任制度有 47.2% 的人認為只應得到三等的成績（「6 5 分」），而絕大多數的人認為應為二等或三等（二者合計有 83.3 %）。

「2、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 人事關係複雜，得益者滿意，未得益者不滿意。*
- (2) 滿意與否，最關鍵因素在考核教師資格，與督導其遵守行業規範。*
- (3) 正在改變，越來越令教師滿意。*

(六) 關於題目六部分：

「題目六：您認為大陸高等學校教師的聘任制度足以提供哪些功能？

這些功能是否有助於教師贏得應有的社會地位？」

「1、大陸高等學校教師的聘任制度，具有以下的功能：」

分析：經整理後，發現大陸地區高等學校教師聘任制度所發揮的功能包括：

- (1) 開展競爭、流動與開放的功能。*
- (2) 選拔功能、聘評功能、區別功能、任職功能。*
- (3) 唯才是舉，避免任人唯親。*
- (4) 有助於高校教師的質量；有助於正確規範人才的評價標準。*
- (5) 吸引專業人才，提高教師科研水平；穩定師資隊伍。*
- (6) 順應市場經濟發展的客觀要求，形成靈活的教師聘任、用人機制；實現教師就業機會的均等，拓寬師資來源渠道。*

- (7) 有利於形成競爭和激勵機制，激發教師的工作積極性和創造性；實現人力資源的社會共享，提高師資管理的效益。
- (8) 有助於教師敬業精神的提升；有助於學術水平的提高。
- (9) 競爭上崗的功能、民主推薦的功能、公示制度的功能。

「2、您覺得，除以上的回答之外，本題可以做以下的補充：」

分析：經整理，回答的人所做的補充包括：

- (1) 雖然具有以上功能，但如果不從根本上去改進聘任制度，高校的教學質量與教師的社會地位都會受到負面影響。
- (2) 高校教師的聘任制度，不僅提升了高校教師以往的質量，而且對社會上其他行業也起了一定的示範作用。
- (3) 目前高校教師的考評制度對教師的壓力太大，一些教師轉而做行政工作，或去壓力小、待遇好的專科學校任教，教師的待遇與香港、台灣相比，還有很大距離。
- (4) 目前大陸教師聘任制度，主要是雙向選擇的聘用制，能夠做到自由和透明。
- (5) 大陸高等學校的用人制度，由於處在新舊體制轉型當中，自然還有許多不盡人意的地方，還需要進一步改革，包括向台灣同仁學習，以進一步完善高等學校的用人制度。
- (6) 打破「終身制」的鐵飯碗正是努力的方向。

第三節 聘任制度的建立與特色

依照第一章的論述，所謂「教師聘任制度」，指的是國家為教師規劃的一套法規，屬於結構層次的問題，藉由這個結構與法規的規定，使得國家對於教師的選拔能夠達到有效率的境地的意思。而台灣地區高等學校教師的任用制度，與大陸的高等學校教師任用制度一樣，都屬於聘任性質。「聘任」制的基本特徵是：聘任方與受聘方地位平等；雙方之間的權利、義務關係是以自願、協商為基礎建立的合同確定；只有在雙方意見一致的情況下聘任關係才能成立，任何一方都沒有強迫對方的權利；有一定的聘任期限，期滿如不延續，則聘任關係自行解除。

一、聘任制度的建立

探討聘任制度的建立，首先必須追溯聘任制度的功能。一個制度應先具備了提供社會特定功能的本質，社會才會接受這個制度。一個社會斷不會毫無緣由的去建立一套毫無作用的制度，這是一個相當淺顯的道理。

一個團體或一個組織，為了能夠達成它成立的使命，必須要以維護它的型態為前提。這是另外一位著名的社會政治學家帕森斯（T. Parsons）所主張的「社會功能理論」的精髓。

帕氏認為，任何組織本身就是一個社會系統，而社會系統內又含有許多小系統，這些小系統必須維持四大功能，方能繼續存續下去。至於所謂四大功能，則包括：「目標達成」的功能、「問題適應」的功能、「內部整合」的功能與「維護型態」的功能。¹⁴

¹⁴柯憲榮，《政治學研究》，（台北）李健出版社，民國八十五年十月初版，頁 73。

前段提到的四大功能，其實都有賴於該組織成員的同心協力才能克竟其功，而如何才有這些成員，靠的就是這個組織建立的「聘任制度」，也就是本研究所指涉的範圍者是。

(一) 台灣地區高等學校教師聘任制度的功能

根據研究者針對台灣地區十五所高等學校教師所做的訪問調查顯示，台灣地區高等學校教師聘任制度所提供的功能，不外乎以下數端：

- 1、 遴選適任的專才。
- 2、 相當民主，但不見得有助於教師的社會地位。
- 3、 在選才上能符合用人單位的需求；與教師之社會地位無太大相關性。
- 4、 系所的發展能自行決定。
- 5、 學術專業導向、學經歷導向、資格導向。
- 6、 讓教師得以安心從事教學、研究、服務工作，具有穩定性，對未來較能預期與掌握，社會評價高，較易獲致成就感。
- 7、 公平公開及適合性是其最大功能。
- 8、 相當程度自治，免於政治力干涉，這是教師擁有較高社會地位的原因之一。
- 9、 篩選的功能與保障的功能。

(二) 大陸地區高等學校教師聘任制度之功能

同樣根據個人對於大陸高等學校教師所做的訪問調查發現，大陸高等學校教師聘任制度所提供的社會功能也有以下幾個態樣：

- 1、 開展競爭、流動與開放的功能。
- 2、 選拔功能、聘評功能、區別功能、任職功能。
- 3、 唯才是舉，避免任人唯親。

- 4、 有助於高校教師的質量；有助於正確規範人才的評價標準。
- 5、 吸引專業人才，提高教師科研水平；穩定師資隊伍。
- 6、 順應市場經濟發展的客觀要求，形成靈活的教師聘任、用人機制；實現教師就業機會的均等，拓寬師資來源渠道。
- 7、 有利於形成競爭和激勵機制，激發教師的工作積極性和創造性；實現人力資源的社會共享，提高師資管理的效益。
- 8、 有助於教師敬業精神的提升；有助於學術水平的提高。
- 9、 競爭上崗的功能、民主推薦的功能、公示制度的功能。

二、 聘任制度的特色

欲瞭解一個制度的全貌，似乎透過對該制度所具有的特色加以觀察，是一個可行的途徑。就好比吾人碰到一個陌生人，你如果能記住那個人的某些特徵，就比較能夠在你腦中存在記憶一樣。反之，你不會對它有任何的印象，一下子就忘記了。

對於兩岸高等學校教師的聘任制度而言，一般人可能只對自己使用的制度熟悉，而不會對其他國家的制度有印象。這時，最好的方式就是加以研究，抓出該制度的特色來，這樣就可以對它有深刻瞭解了。

（一） 台灣高等學校教師聘任制度的特色

個人在本章第二節中已透過幾個面向，剖析台灣地區高等學校教師聘任制度的內涵，並進而以問卷調查的結果，整理導出了若干結論。茲為便於瞭解，謹說明如後：

- 1、 台灣地區高等學校教師適用的聘任制度，與公務人員適用的制度是不相關的，也並不類似。而且教師與公務人員的制度不好比較，如強要比較，則大部分的人認為教師較優。
- 2、 大專教師的聘任制度很難與民間比較。但如進一步要求之

下，則多數人認為民間比較好。

- 3、 台灣地區高等學校教師具有很高的社會地位。而這個社會地位之享有與聘任制度有關。
- 4、 在建立高等學校教師聘任制度的新措施時，主管機關一般都會向教師徵詢意見。而最常用的方式是「舉辦座談會，由教師自由表示意見」。
- 5、 建立教師聘任制度的過程與公務人員比較，顯然前者比較能由下而上聽取意見。
- 6、 高等學校教師的聘任制度含有較高的民主運行機制，因為通常它有選舉產生的成員組成「委員會」來參與。
- 7、 台灣地區高等學校的教師多認為台灣的聘任制度比大陸好。
- 8、 台灣地區高等學校的教師對其聘任制度有較高的回應。
- 9、 台灣地區高等學校教師聘任制度提供了許多正面功能。

綜合以上的分析，研究者以為，台灣地區高等學校教師聘任制度的特色，可歸納為以下幾項：

- 1、 除了傳統的遴才功能外，台灣的制度具有相當的民主機制，任何一個人（即使校長亦然）都不能單獨決定人選，有團體決策的影子。
- 2、 充分反應環境系統理論的原旨，能與台灣社會結合，為教師贏得了他應有的社會地位。
- 3、 教師隊伍對聘任制度有很高的回應。甚至因此同樣認為所使用的制度相對比大陸的制度較好。

（二）大陸高等學校教師聘任制度的特色

個人在本章第二節中同樣也已透過幾個面向，對於大陸地區高等

學校教師聘任制度的內涵加以剖析，並進而以問卷調查的結果，整理導出了若干結論。為進一步瞭解，茲說明如後：

- 1、大陸地區高等學校教師對於自己的聘任制度，認為與公務人員類似或相關的，大概都到半數之譜。這與台灣地區的比例比較是相對較高的，而由於教師與公務人員不論「公」的性質或任用方式其實都不一樣，這在前幾章已敘述過，因此這說明了大陸地區的制度未臻成熟。進一步言，這是因為大陸遲至一九九三年四月才制訂「國家公務員暫行條例」，¹⁵開始實行現代化的國家公務員制度的緣故，所以大陸在八十年代以前教師與公務人員的任用制度較為相似，到了九十年代以後，二者的差異性才逐漸增大。
- 2、大陸地區高等學校教師的聘任制度很難與公務人員或民間的制度相比較；但有相對高比例的教師認為自己的社會地位不錯，也贊成社會地位的取得與聘任制度有關。
- 3、大陸高等學校教師的聘任制度，在建立的過程中，雖也不乏民主機制，但持肯定態度的比例不算高，因此，此一結論尚難定論，至多僅能做為參考而已。倒是就大陸地區教師與公務人員相比，教師建立制度的過程是比較符合民主機制的。
- 4、針對兩地制度的優劣問題，總體而言，大陸地區高等學校教師對於自己的聘任制度信心不夠。
- 5、大陸地區高等學校教師對於自己聘任制度的滿意程度，到目前為止仍不高。但有逐漸轉好的趨向。
- 6、大陸地區高等學校教師的聘任制度同樣也提供當地社會許

¹⁵浦興祖，《當代中國政治制度》，（上海）復旦大學出版社出版，1999年8月一刷，頁213-215。

多的正面功能。

綜合以上的分析，研究者以為，大陸地區高等學校教師聘任制度的特色，可歸納為以下幾項：

- 1、 大陸的教師聘任制度，總體而言，至少在現階段，不論於民主機制上，或是回應的表現上，似乎不如台灣地區的教師聘任制度。
- 2、 大陸高等學校教師的聘任制度非常受到其一黨專政的影響。因為調查發現：超過半數以上的人認為制度中委員會成員的產生方式是「上級指派的」，這與大陸整體社會崇尚「民主集中制」的風氣有關。
- 3、 改革開放以後的聘任制度深切反映了環境系統理論的影響，逐漸拉近了與台灣的距離，也顯現了制度的競爭性。

第四節 聘任體制的建構

不同的環境會產生不同的制度，這個因果關係已經在前幾章說明過。因此，台灣的特殊環境自然造就了今天的台灣高等學校教師的聘任制度；同理，大陸不同於台灣的特殊環境，也產生了它自己獨特的高等學校教師的聘任制度。

在比較兩岸高等學校教師聘任制度時，有一個概念也必要先進一步釐清，那就是「聘任體制」。什麼叫「聘任體制」呢？簡單的說，就是進用一位老師所關涉到的主體、客體以及其他相關事項都屬之。什麼是「聘任主體」呢？又「聘任客體」是什麼？而其他事項又還有哪些呢？本節將分別加以說明。

一、 聘任主體

一個團體或一個組織，為了維護型態，必須要不斷的進用它必要的成員。而在這團體或組織中有一個人或一部份的人有權決定進用人員，這些有權決定進用組織中其他必要成員的人就是所謂的「聘任主體」。如行政機關的首長、學校的校長（或系所主管）以及一般私人單位的董事長或總經理者皆屬之。

聘任主體，因為是制訂聘任政策或是選用人員的決定者，所以對於整個聘任程序或者聘任的品質自然有一定程度的影響。而聘任主體又常常會受人格特質、性別、教育程度、家世背景等因素的影響。

本研究的對象是高等學校的聘任制度，所以本節所指的「聘任主體」就是指學校的校長而言。高等學校的校長，一般來說，因為受較長期的培育緣故，比較起來有較沈穩內斂的人格特質，多數屬於男性，教育程度很高，多數學貫中西，為社會的菁英，有較高的視野等的特徵。而這些特徵在兩岸的比較上，有相當的一致性。

二、 聘任客體

一個團體或組織中被進用的成員，叫做「聘任客體」。因為「聘任」的功能在選拔人才，因此，在聘任的過程中，如何在浩瀚人海中找到該組織需用的人才，使成為組織的一員就顯得特別重要。正因為人才分佈在浩瀚大海中，所以，對於「聘任客體」屬性的研究，也不容忽視。

有健全的教育體系可以培育有潛力、有素質的國民，而當整體的國民素質提升後，才可以在這人海中找到需用的人才。

從「聘任客體」的角度來比較兩岸的發展情形，似乎以台灣地區國民的一般素質較好，這肇因於台灣地區長期以來經濟的發展所致。但近年來大陸的國力逐漸提升，教育投資相對增加，有機會慢慢迎頭

趕上。

三、 其他有關事項

「聘任體制」，除了前面所提的主體與客體二者外，其他部分的範圍更大，影響聘任品質也更大。如果說前者是硬體，則後者就是軟體。這個軟體至少包括聘任制度、聘任環境（如待遇、福利等其他人事條件等是）。因限於篇幅，不在本節中贅述。

四、 聘任體制的縮影

有了主體、客體及其他有關事項的組合，一個聘任體制就清晰可見了。就以高等學校特定系所延聘教師為例，可能的狀態是，系主任對於該系需用教師的條件徵詢相關人士（包括該校人事主管）的意見後，以公開的方式對外發布徵求人才公告，結果國內外符合條件的人前來應徵，針對數以百計的應徵者，系主任召開甄審委員會（或小組）加以公正評比，最後選出最適用的人選，並依該校規定的待遇支付這位入選者，而這位入選者得到了奉獻才智的機會。

前段描繪的場景中，這位系主任就是「聘任主體」，那位幸運的入選者就是「聘任客體」，其他的部分則屬於所謂的「軟體」了。它包括徵詢意見的程序、公開資訊的方式、如何接受應徵、組織「甄審委員會」，甚至待遇標準等等都是。個人認為呈現這樣一個縮影，有助於更進一步瞭解兩岸高等學校教師的聘任制度。