

壹、研究動機與目的

我國《大學法》第 1 條明確記載：「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨。」因此，大學教師的職責包含教學、研究及服務與輔導三大面向。然而，此三大面向所需的專業能力不盡相同，甚至在時間使用上有相互排擠的可能。其中，研究產能 (research productivity) 是大學教師樹立學術地位的依據，也是晉升、獎勵的重要指標。因此，本研究透過撈取並統計分析一所私立醫學大學於 2006-2015 年間校務資料庫中有關教師學術表現之資料，旨在探討影響該校各職級教師研究產能之因素，並建立模型。文末更進一步針對我國高等教育教師人力發展，依照三個面向提出具體建議。

一、研究背景與動機

在大學工作場景裡常見以下三類教師：第一類教師的學術論著浩瀚，運用大學賦予教師的學術自由，羅織學術網路，發展研究脈絡；畢竟大學教師應在知識產出上樹立專業地位。第二類教師則是教學卓越且深獲學生歡迎，教學資料充足，也可透過架設教學網站以延伸課室教學，並積極指導學生；畢竟教學是良心事業，而大學旨在培育後進。第三類教師則積極將大學教育與在地社區充分融合，因而積極帶領學生參與，以發掘、更新、再造社區文化與生活，畢竟大學應擔起社會責任。基於此，為人師者在自我檢視個人價值和組織貢獻度時，不免遭遇兩難：研究傑出或作育英才孰輕孰重（即研究重於教學嗎）？是否應投入社會服務或主管職務以多加歷練，或是專心一致的經營個人學術（即服務重於研究嗎）？大學教師需要在教、研、服皆有所投入和參與是本研究之背景所在。

依據《大學法》第 21 條規定：「大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。」由於現存各校教師評鑑辦法大多就教、研、服分別核給分數，教師為求順利升等，必須在有限時間內努力進行各項任務，並兼顧身心適應。因此，如何達到最佳工作效能並顧及身心健康，實為勝任大學教師工作之關鍵。又不同職級教師的升等條件不同，是否可能因此影響研究產能，此為本研究動機之一。

由於教、研、服耗時費力，所以因教師職級高低而累積的資源、經驗多少，也會影響工作效能（田芳華，1999；林俊瑩、謝亞恆、陳成宏，2014）。儘管近來有關於各大學「重研究、輕教學」的檢討聲浪不斷，但許多大學教師仍然相信「研究產能」才是達成升等的主要因素（李珮如，2010；Fairweather, 2002）。而研究產能涉及如主持研發計畫或出版等個人學術成就，亦有助升遷（Harle, Vest, & Menachemi, 2016）。以政府競爭型計畫而言，申請者往往需具備足夠的研究經驗與能力，始能受審查人員青睞，因此計畫經費有集中於少數人的趨勢（田芳華，2003；Mongeon, Brodeur, Beaudry, & Larivière, 2016）。文獻亦曾探討論文出版集中於少數人的

問題（吳安妮、王泰昌、彭火樹、陳美惠，2016；Larivière, Macaluso, Archambault, & Gingras, 2010）。研究者認為，主持研發計畫與研究產能息息相關，但各職級教師的產能高低是否有結構性因素，造成預測產能的模型各異，值得探討之。此為本研究動機之二。

基於上述研究背景與動機，本研究訂定大學教師之職級、主持研發計畫數及研究產能之關聯性，探討各職級教師之主持研發計畫數對研究產能的預測情形。

二、研究目的

茲將本研究目的敘述如下：

- （一）瞭解各職級教師的主持計畫數與研究產能（研討會、期刊論文數）之現況。
- （二）探討在控制相關人口變項（性別、年齡、年資、婚姻）下，教師職級是否能有效預測主持計畫數與研究產能。
- （三）分析各職級教師主持計畫數對研究產能有無預測力，以及研討會論文數是否形成中介效果。

貳、文獻探討

一、大學教師角色與工作負荷探討

大學教師之教、研、服三者專業角色，與其工作分配是本段落之探討重點。

（一）教、研、服的專業角色

如前所述，《大學法》第 21 條敘明大學教師的專業職責包括教、研、服（含輔導）等要項外，亦必須持續性有具體事蹟，作為升遷、獎勵等人事決定之依據。並參照審核標準與作業流程，由多位領域相近之專家審議之。

然而，大學教師的評鑑制度其來有自，在少子化衝擊我國大專校院的教育現勢下，教師評鑑制度甚至可能成為獎優汰劣的政策工具，以降低大學經營與發展的成本。儘管批評評鑑制度的聲浪不斷，畢竟大學教師原本應是培育人才的人力資源，卻在面臨經費拮据、競爭態勢激烈的高教氛圍中轉而成為勞動成本（周祝瑛，2011；孫志麟，2007）。另一方面，教、研、服三者好似各自獨立，卻又相互交疊（何希慧，2015），例如課外學習輔導既是教學，也是輔導；刻正風行的校務研究，看似行政組織，權責上則要處理資料，進行分析、撰寫報告的研究工作。因此，教師評鑑要如何公平、公正，且正確評估教師的貢獻，在這既教學又輔導、既行政又學術兩兩相互交疊的工作現況中，則成為一門大學問。

本研究探討一所私立醫學大學教師研究產能，該校《專任教師新聘及升等計分標準》亦劃分為教、研、服三類。在教學部分，可依教學能力、評量、成長、特殊表現、行政配合度、學院特色教學績效等六項，分別核予分數；在服務部分，可依擔任導師、職涯或心輔教師，