

壹、緒論

臺灣高等教育在近二、三十年間擴張的速度相當驚人，學校總數由 1981 年的 104 所，擴張到最高峰時有 164 所，而 2012 年也還有 162 所大專院校。不過，在少子化的社會變遷下，高等教育的就學總人口數在目前（2013 年）雖還沒有明顯下降（教育部統計處，2013），但許多大專院校的科系過度擴張，即使在就學人口未大幅減少的情形下，仍有供給過剩的問題，這讓許多學校科系無法招到足夠的學生，而面對即將到來的少子潮可能帶來之嚴重衝擊，更使得大專院校招收學生人數不足的問題雪上加霜，因此各校無不努力尋求各種解決之道，希望能維繫學校的運作與生存。

在因應高等教育過度擴張與少子化所帶來的經營困境上，近來相關政策與措施的檢討是相當熱烈的，舉凡小至課程的檢視、系所的轉型與整併，大至學校的合校與退場機制等等。另外，如何在招生來源不足的困窘下，能力爭上求，不至於成為排名後段的學校，進而爭取教育顧客肯定於學校表現，而願意就讀該校，或推薦他人來讀，以維繫學校的永續發展，也都成為目前各界討論的焦點。不過，在各種策略中，當仍以提升學校辦學品質，建立好口碑是最實在、最根本，也是最有效果的方法。更有不少企業管理的研究一致發現，提升產品與服務品質，還是吸引顧客，建立顧客回流與忠誠行為的關鍵因素（張火燦、謝廷豪、劉嘉雯，2007；Caceres & Pappadimitriou, 2007）。而要做到提升學校辦學品質，對內必得先要讓所屬教職員能肯定與支持學校的作為，願意更努力的付出，以增進學校榮譽，提高招生的競爭力。因此，讓教職員工對學校有高評價，當是今日高等教育領導者與經營管理階層最該重視的課題之一。

過去有許多研究發現，當成員對組織不肯定，評價很低，不但會提高其離職傾向與行動，並產生一些不利組織的行動，這對組織經營而言是很大的傷害（鄭耀男，2004；De Mours, Abrams, Retter, Gunnarsdottir, & Ando, 2009; Karsh, Booske, & Sainfort, 2005）。而員工的離職行動，特別是一些掌握專業技術的核心人才離職，更往往會造成企業組織競爭力流失的嚴重問題（張火燦等，2007；Karsh et al., 2005）。以此來看，若學校老師對學校有很低的評價，也就不可能專心於教學，或替學校爭取榮譽與好名聲。學校一旦名聲差，也不容易吸引有名的老師來任教；學校招生差，有經營危機，可能給老師的待遇與福利更差，更少教學與研究資源，老師就對學校愈不滿，而有更低的評價，形成一種惡性循環。

由於成員對組織評價可能會受到組織環境與工作特質的影響，且許多研究也相當一致地指出，當組織與職場所提供的勞動條件愈佳，成員可能會對組織有愈高的評價，其關鍵因素在於要讓員工感受到未被虧待（林俊瑩，2010；曾文志，2004；Chiu & Chen, 2005; Huang & Hsiao, 2007; Karsh et al., 2005）。當然，這方面的研究在過去已累積不少的研究成果，因此在

教育領域進行教師對學校評價的研究議題，看來似乎並不具有很高的創新性，研究貢獻可能會受到不小的侷限。

但事實上並不然，基於成員對組織評價往往會受到組織環境與勞動條件的影響，而相較於其他教育階段，臺灣高等教育勞動市場因為不同學校屬性與教師分級制度所產生的勞動市場區隔現象，卻可能格外明顯，非常不同於其他教育階段現場，甚至也與其他企業部門有很大的不同（林俊瑩，2011；林政逸、楊思偉，2011；陳碧祥，2001；劉欣宜，2005），這可能是高等教育勞動市場十分特殊的現象。更何況，勞動條件佳、待遇好，未必員工就會覺得受到善待，若員工認為自己能力很強、貢獻很大，可能還是會對組織所給予的待遇與福利，或對工作環境有更高的期待，反而容易心生不滿，覺得不被善待。因此，探討高等教育中，不同學校屬性與教師分級等制度與政策作用導引而產生的區隔，對其工作環境條件之知覺，以及進一步對學校評價的回饋機制，這應是相當重要的研究議題，但從此觀點切入所進行的教育研究卻仍舊缺乏，在高等教育面臨高度經營挑戰下，本研究結果也就有相當的重要性與參考價值。

基於上述，本研究以臺灣高等教育資料庫的大專教師調查資料進行分析，並依據相關理論與實證研究，建構出一個影響大學教師對學校評價之理論模型，其目的是在探討學校屬性與教師分級制度等區隔現象下，到底教師在學校評價上有何差異？並進一步納入教師對學校各方面工作環境的滿意程度進行分析，以探究其中的影響機制。本研究結果除了有助於對如何提升大學教師對學校評價之具體建議外，也可補強高等教育研究對本議題理解與探究的不足，以及提供相關單位作為微調與修正政策、制度之參考。

貳、文獻檢討

一、提高學校評價—研究議題的重要性

提升成員對組織的評價，這包括對組織目標、未來發展、主管領導、管理方式等的高度肯定，可收提高組織效能之功，是組織經營與管理的重要核心課題。倘若個人視自己為某一組織或團體的一員，便容易與該組織團體產生休戚與共的意識（Caceres & Paparoidamis, 2007），會對團體內的成員及團體本身都可能有愈正面之評價（林俊瑩，2010；Chiu & Chen, 2005；De Mours et al., 2009；Huang & Hsiao, 2007；Karsh et al., 2005）。而當個人對某群體產生有高度評價時，不僅會做出有利於組織內成員、工作團體或整體組織的行為，且由於成員的想法和行為會愈趨向組織的觀點，因此總能適時提供所屬團體正面的自我形象，並提供有利組織的行為表現（Clément, Noels, & Deneault, 2001）。

學校也是一個正式的社會組織，是由教師、學生與行政人員等共同組成，並用以執行教育工作，從而發揮學校的功能，以提高經營成效的教育組織（Xu & Shen, 2007）。誠如上述所