

中等師資供需組織關係形式的建構*

蔡瑞明

東海大學社會學系副教授

紀金山

靜宜大學青少年兒童福利學系助理教授

熊瑞梅

東海大學社會學系教授

摘要

一般大學校院創設教育學程，參與師資培育的工作，是台灣十幾年來影響深遠的教育改革之一。本文以台灣中等教育為焦點，探討教育學程這種制度轉變對於教師培育供應與需求關係的影響，試圖瞭解一個新的師資供需關係場域化逐步浮現的形構過程，以及影響其層級化的主要因素。透過分析一個龐大的實習網絡，本文發現，以師資供需所連結起來的組織場域，存在著一個層級性的組織關係形式，並顯現出一般中學和高職、以及公私立學校的區隔差異。而且，各校的實習網絡的特質與取得教職形態之間，有顯著的關連。

在目前中等師資供需關係建構過程中，本文發現它深受既有制度範疇中各制度機制的影響。首先，在決定供需規模結構的機制上，顯示出了不同類科師資需求的區隔性。其次，制度慣性和組織既有結構位置優勢等因素是決定組織場域位置的規範機制。然而，相對於上述兩種顯著的影響機制，師資培育個別組織的特質和組織策略，都不如一般制度利基和路徑依賴效果來得具有影響力。因此，從組織社會學角度看來，目前此一超額供給的師資供需關係的形構，最具決定性的是各種制度機制影響和限制，而不是個別組織的競爭和效率表現。

關鍵字：中等師資、實習網絡、教育學程、組織場域、師範體系、勞力市場

收稿日期：民國九十一年七月一日；接受刊登日期：民國九十一年七月八日

*本文在研究進行與論文寫作期間曾獲國科會專題計畫(NSC 89-2412-H-029-018; NSC 90-2412-H-029-003)的經費支持，謹此致謝。作者感謝提供我們相關資料的各大學校院教育學程中心，以及兩位評審先生的意見，若有任何錯誤，文責由作者自負。

一般大學校院創設教育學程，參與師資培育的工作，是台灣十幾年來影響深遠的教育改革之一。¹近半世紀來，台灣中等教師培育一貫以計畫性的師範體系培育為主。但是，由於部分類科師資不足、師範生教學意願不高、師範體系保守封閉的問題，使得壟斷的計劃性培育制度，招致社會各界的詬病。解嚴之後，教育改革團體多主張師資培育制度要採用「多元化」、「解除師資證照的管制」的開放做法，打破師範培育制度和教育行政體系長期緊密連結的結構（薛曉華 1996:187-190）；希望藉由推動師資培育多元化制度，產生動態的供需調節關係，來解決長期以來教師供應不足和培育制度的保守封閉的問題。

這個師資培育多元化的制度改革實踐，雖然解決了過去因「供不應求」產生的部分類科教師長期不足和素質良莠不齊的問題。但是卻也形成另一種「供過於求」的新的供需失調現象。以 2000 年資料為例，一般大學中等教育學程該年修習總人數達 4,125 人（教育部中教司 2001），加上原有三所師範大學和政大具備修習教育學程資格學生數約 4,675 人，則一年所培育的師資粗估已達 8,800 人以上，遠遠超過現在一年二千多個中等教師缺額甚多。²這種源自師資培育制度改革所產生的供需情況劇變，除了可達成預期中加速師資新陳代謝的效果外，對於師資供需關係到底有何種作用，實在值得深入探討。這種新的師資供需關係的產生，是在最近幾年逐漸形成。原本沒有直接關係的大學校院和各類型中等學校，因為師資的供應與需求而產生各種形式的連結，進而產生場域化的上下游組織連結關係。這一個社會

¹ 1994 年「師資培育法」通過施行，一般大學開始得以透過創設教育學程的方式參與師資培育的工作。關於教育學程成立的討論，請參閱蔡瑞明、紀金山 (2001)。

² 師範校院因為其學生目前都具修習學程資格，因此就把各校總學生數除以 4 作為每年修習教育學程總數，得到修習人數 4,500 人的估計，當然這仍有些許誤差；政大是教育系 75 人加上輔系 100 人，共有 175 人。研究者合計後得到 4,675 人的估計數。而 2000 多人的缺額是相關官員學者常用的估計值，但是，因為退休潮以及廣設高中效應，實際新進教師缺額每年變動應相當大。

關係建構的過程，不僅具有組織理論上的意義，對於反省師資培育改革實踐的結果，更具有高度的重要性。³

本文以中等教育學程為焦點，來探討這種制度轉變對師資供應與需求組織的場域化和層級化關係，以及影響這個過程的主要因素。具體而言，師資供需組織關係的場域化，是指各教育學程組織和中等學校組織間的師資培育和 demand 所形成的連結和競爭關係。這些學校組織透過師資供需關係的累積，產生了與產業組織相似的各種競爭和合作現象，因而師資供需關係的場域化，隱含著表現學校組織間競爭和合作的重要邏輯。特別是當中等師資已呈現超額供給後，供需組織間彼此選擇所產生的新師資供需模式已然不同於傳統的「制度分配」。⁴針對這些議題，本文的問題焦點有二：一是勾勒出師資多元培育制度下，新的師資供需組織關係型貌為何？二是這種師資供需組織關係是如何被建構出來的？前者將以師資供需的需求規模和組織機會結構等結構特質為主，後者則著眼解析建構出此新師資供需組織關係的社會機制。由於「師資培育法」規定，修畢教育學程課程的學生必須到學校實習一年，因而實習網絡的建構也就成為影響師資供需組織關係的一個重要中介因素，這部分也成為本文關切的議題。總之，這個師資供需組織關係的建構，無疑地將對於新成立的教育學程有很大的影響，甚至對於初創的教育學程組織具有印記(imprinting)的效應(Stinchcombe 1965)，影響未來組織的結構；至少在這個結構化過程中，衍生出許多具有代表性的組織行動與互動模式，這些都是值得觀察與討論的。

³ 我們稱這個制度為「新的」，並不意味著制度優越性，只因它是新近建構出來的。本文中使用的「新舊」稱呼，也都是為了時間上區辨而已，並沒有優劣之分。

⁴ 過去師範體系畢業生的就業制度，基本上是一個依據學生的在校成績與個人志願來分配到各地的中學任教的制度。不論是如願與否，絕大部份的畢業生都可以順利就職。但是，在這一套制度下，師範大學培育的教師的供給人數與科別都是固定的，因此，很難滿足中學在教師需求上的變動。

一、師資供需組織關係的理論探討

雖然教師就職是個人的行爲，但是，就業前的訓練與實習都是在學程組織的安排下進行的。因此，組織關係勢必影響到個人求職的機會。上面討論的師資供需的關係與組織間所形成的結構特質，涉及了組織社會學的組織關係邏輯和新制度論制度機制的理論。以下我們將分別討論組織關係的形成與形式、形構組織關係形成的制度機制等兩個部分理論，作為分析台灣中等師資供需組織關係形式特質和建構機制的研究架構。

（一）組織關係的形成與形式

組織生存於組織環境中，需要遵循一定的環境規範才得以生存，不同的組織類型遵循不同的環境規範。組織社會學家 Scott 和 Meyer(1983)以各種產業組織對環境脈絡依賴的差異，將產業組織區分出傾向於依賴技術環境(technical environment)或制度環境(institutional environment)脈絡作用的組織類別。他們主張大部分製造業和服務業組織的生產與服務活動，常因為競爭和效率表現獲得市場即時的回饋獎賞，而偏重於遵循技術層面的規則；學校、醫院、以及其他非營利組織等組織的活動，則是透過制度遵循的正當性獲得外界的資源和支持，在行動上深受制度層面的影響。因而一般組織學者認為產業活動特性及其環境脈絡會影響產業組織關係的建構，而學校組織活動則是以遵循制度環境為主。

若依上述的二分法，則師資供需是建立在學校組織與組織之間的互動關係，其所遵循的應該是制度環境的規範。然而，本文認為由於這一階段的教改開放多元論述預設著市場調節機能的主張，加上目前師資培育也出現供過於求的情形時，整個師資供應的場域已經近似於一般勞力市場的供需關係，如果只是採取 Scott 和 Meyer 二元環境脈絡的區分討論師資培育組織關係，並不足以處理師資供需關係形式的變異和建構機制等問題。為了解析師資供需涉及的各個師資培育組織間關係和師資培育組織與中等學校關係間的意義，我們有必要進一步探討一般產業組織關係的形式和形成的邏輯。

組織與環境的關係，關切到組織的生存與否，一直是組織研究的關注焦點。1970年代中期到1980年代初期開始有經濟學者由交易模式關懷到組織關係，並形成了以市場(market)和科層(hierarchy)兩種交易模式的產業組織關係的觀點。Williamson(1985)以交易成本概念討論產業組織採行科層或市場模式的邏輯，他認為組織採行何種組織結構，主要是以降低交易成本的原則來作決定。更進一步的分析指出，組織實際存活的機率與組織對應於環境(市場)連結的特質是有關係的，例如，Uzzi(1996)運用 Granovetter 的鑲嵌(embeddedness)概念，來區分組織採用的策略與生存的機率，他發現市場和鑲嵌的社會關係模式各有其效用，後者著重交易雙方經由既有社會關係鑲嵌的信任、互惠及資訊交換機制，以降低不確定性、增加學習整合能力以及組織交易機會，不能都用相同經濟成本概念來加以解釋組織關係。總之，過度依賴鑲嵌的關係或完全走市場導向對於組織的生存都不是最有利的。上述各種組織關係模式的理論討論，不但析離出組織關係模式的差異，並且突顯了決定組織關係的因素就不只是個別組織層次交易成本的考量，還涉及到組織間彼此的相對關係，以及組織面對的場域環境特質和限制。

因此組織交易的關係形式和基礎，不只受到個別組織資源、活動特性的影響，而且還受到組織利益和付出成本的組織場域關係形式特質的深層影響。這種組織場域間的依賴、控制和權力關係形式，以及具有工具性資源競逐的相對依賴特質，正如國家法規體制調控的制度環境，都是解析組織關係形式的重要面向。

(二) 形構組織關係形成的制度機制

一般組織學者認為組織不會只是被動、單向地接受環境選擇，它也會針對環境情況主動採取策略性的回應。當個別組織擁有其他組織所需要的重要資源時，或者組織之間存在的既有關係連帶，都會影響組織協議過程的控制、維持或提昇其在網絡中的勢力範圍，而成爲網絡中個別組織的地位和權力不平等的來源(Pfeffer and Salancik 1978；張苙雲、朱永昌 1994)。因此在討論組織關係形式的形成機制

時，組織如何操作組織交易和組織關係的組織適應和資源動員，也都是經常被討論的重要機制。

資源依賴理論(resource dependence theory)最早將注意力放在組織和環境的關係，強調組織生存和發展需要資源，在生存資源稀少的限制下，組織通常會因應環境的變化，主動採取策略適應，所以資源依賴論者認為組織行為邏輯是自利的理性選擇(Pfeffer and Salancik 1978)。組織處在不確定的環境中，在理性自利的前提下，獲取必要的生存資源就必須爭取控制，因此組織必須與其依賴的對象取得合作、運用組織間的關係連帶來獲取資源、並使其他組織和核心組織產生相互依賴。在這種情形之下，隨後組織行動特徵就出現在於資源依賴所形成的關係網絡和組織關係結構，並且從而限制組織日後的互動行為，而使原本理性自利的組織行為變得複雜化。一般而言，資源依賴理論可透過組織網絡分析，來表現組織行為特徵和其內在涵蘊的行動邏輯。例如勾勒組織在整體網絡結構之相對位置，以及組織間場域的網絡互動型態，從而更深化個別和組織間的組織行為特徵。

組織除了需要物質資源以維持其生存之外，近年來，組織研究者，特別是新制度論者，發現大多數的組織都會根據制度環境的規範來運作，而對於像學校這一類的組織而言，制度環境的影響力更是顯而易見(Meyer and Rowan 1977; DiMaggio and Powell 1983)。從組織制度基礎和制度化過程裡，Scott(1995)歸納了影響組織關係形式形成的公部門調控(regulative)機制、組織場域規範(normative)機制、以及決定個別組織策略的文化認知(cultural-cognitive)機制等三種機制影響。公部門強制力的調控機制，通常是指形構或制度化各組織場域結構特質的國家政策或監控機制。在一個受到高度控管的組織場域中，政府政策與監控制度會對組織關係活動產生最大的影響；當政府以調控機制進行干預時，組織場域中的組織活動關係就會隨之出現動態的變遷過程。以財產權與統理結構的制度變遷來討論台灣加工出口區的制度轉型，熊瑞梅等(2000)發現加工出口區的場域生成與運作上，政府政策大多先於組織行動，而且透過國家財產權的制度調節和統理機制，加工出口區的技術與市場才得以穩定，並進而促進區內外廠商之

間的交流合作，促使得區內外組織產生學習模仿，制度得以擴散與轉型。在原來就屬於高度依賴制度環境的教育場域，這種公部門調控機制更是統理其教育組織關係的重要機制。這個概念用於解釋師資供需關係形式的結構，將有助於解釋由外在性的法規制度如何直接影響師資供需結構的規模和區隔性。

在一個組織場域內，存在著各種結構化組織行為的規範機制。規範機制常指組織場域間盛行的正式和非正式規範影響。由於組織場域內的組織會透過合作關係或資源挹注而形構各種組織關係網絡，這些網絡關係的互動形成了統理組織間關係的規約機制。一般說來，組織生態論(organizational ecology)中組織密度依賴效果(Hannan and Freeman 1977; 1989)，醫療組織的轉型和結盟涉及的組織網絡結構位置對組織間交換關係的再製研究等(張荳雲 1995)，都顯示出組織場域層次組織關係的統理效果。組織的認知機制涉及組織制度建構的意義基礎，特別是個別組織透過組織場域共享的信念和慣習所產生的學習或模仿行動和策略。Fligstein(1990)認為組織經營者的認知概念，是來自於既有的法定架構和自我認知的世界觀；因而組織並非只是反映工具理性的效率，它也是一種架構遵循或信念模仿的過程。為了獲得組織內外認同，或是為了獲得維持組織生存和目標達成的資源，個別組織必須形成和分享組織間的社群意識和依賴關係；在這種組織資源依賴過程會形構出一個認知和常態慣行的空間，影響著行動者的決策選擇(Zucker 1987; DiMaggio and Powell 1983)。對師資供需議題而言，師資供需雙方組織的實習網絡建立和教職取得的偏好、以及個別組織採取的策略都涉及組織認知機制。值得注意的是，這三種機制點出組織關係形式的建立，不盡然會基於適應或效率的原則，它可能只是回應制度正當性的需求。

(三) 師資供需關係關係形式的討論架構

一般討論政策和制度的形成時，常涉及多重影響機制的協調，它既包含由上而下，也包含由下而上的制度機制和交互作用。因而當師資供需組織出現競爭特定稀少資源的情況時，公部門調控機制、各

種類型組織網絡關係、或是個別組織策略等，都會影響到組織利基，進而形構出一種師資供需組織關係形式。以下就針對權變制度條件下各種組織制度機制，例如組織的聯外策略、組織間往來互動的多重對偶關係，以及外在結構關係等，討論不同機制對師資供需組織關係形式的影響效果。

1.形塑結構性的供需規模和區隔性的公部門調控機制

傳統師資計畫培育模式是採取科層控制的生產和分配制度，握有制度支配權力的公部門調控機制就是當時師資供需組織關係形成的最重要肇始機制。雖然目前師資多元培育制度產生了新的師資供需關係，但是公部門調控機制，並未因國家公部門由玩家角色轉換為守門者角色，而解消它們對師資培育開放和把關、教師退休政策和預算編列等關鍵的體制設定權力。因此公部門調控機制還是統理師資供需結構最關鍵的外在決定力量，它的影響一方面來自對師資需求結構規模的重大教育政策導向，如義務教育年限、教育分流比例等；另一方面來自對師資供給結構規模和專長的管制，如師資培育法規、教育學程創設申辦審核、合格證照取得標準、師資專長類科登記規定等。就一個制度轉型的起源而言，公部門仍然扮演者權力中心(power centers)的位置，而制度化就在於這個權力與社會結構的場域內形成（參見 Brint and Karabel 1991）。

對師資供需關係而言，公部門調控機制是一種外在性的設定力量。上下游師資供需組織受到外在制度調控會形成一種特定的不均關係，進而影響個別組織在師資供需機會結構的特質。這種遵循政策體制調控的影響效果，如同一般經濟組織遵循著原有技術或制度環境軌跡，而漸進形構出特定產業組織網絡的技術演化效果（參見張荳雲、譚康榮 1999: 36）。教育學程成立於台灣各大學，這些學程帶著與公部門的調控機制有關的大學資源、地位、與關係網絡，原有的技術與環境的軌跡很可能對於教育學程組織的運作有很大的影響力。因而，探究師資供需組織關係時，公部門政策影響供需結構的規模和區隔性的調控機制有著關鍵性的影響。

2. 影響師資供需組織形式的組織間關係規範機制

一般人經常認為來自教育學程的合格師資取得一份教職的原因是取決於個人的因素，例如個人能力與表現。但是，若以教職取得的事實來看，師資培育組織和中等學校間其實可能會因而形成一種類似交易的關係。我們認為透過這種組織連結的關係的研究，有助於解析組織場域的深層結構性格與影響。例如張苙雲、譚康榮 (1999: 50) 從醫療產業發現其組織場域中的關係作用，包含了結構鑲嵌和經驗鑲嵌兩種非正式規範機制的效果，前者是鑲嵌於既有社會關係的封閉性、後者是鑲嵌在過去交換經驗的路徑依賴。因此，從師資供需組織關係的非正式規範機制，解析師資供需組織關係形式的形成，也就具有理論上的對話價值。

除了教職取得的上下游組織關係之外，師資培育組織關係還包含實習網絡建立所形成的先前組織關係。⁵ 各大學校院除了提供教育學程學生修習所需之師資職前教育課程外，它還必須提供已初檢合格學生教育實習機構。雖然法條中師資培育機構對教育實習機構具有主動的遴選權力，然而實際上兩個機構間的實習關係建立卻涉及雙方同意的過程。一方面，它要滿足師資培育組織教學的需要，提供學生可能的就業管道，但是也涉及師資培育組織教師輔導時的機會成本，若是網絡愈多、網絡散佈的愈廣，它要維持實習網絡關係所需的成本也就愈大；另一方面，對實習學校而言，接受尚未取得合格證書的實習教師勢必增加輔導負擔、影響學生受教品質，但卻也有助於實習學校取得師資培育組織和大學所具有的組織資源、補充學校平日所需的人力資源，並提供一種類似在職篩選的評估機制。因此，當師資培育組織愈來愈多，加上實習學校既有區位條件、聲望和類科特殊性等差

⁵ 按照師資培育法相關規定中「修畢師資職前教育課程，...經教師資格初檢合格者，取得實習教師資格。...取得實習教師資格者，應經教育實習翌年，成績及格，並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格。」(師資培育法第七條、第八條)、「師資培育機構應依下列遴選原則，選定教育實習機構，報請教育實習機構所屬之主管教育行政機關同意後，訂定時實習契約，辦理教育實習...。」等規定。參見「高級中學以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」中的第四章第十條規定。

異，各中等學校在建立實習網絡時並非都處於被動被揀選的情況，尤其是聯考排名前三志願、公立、有特殊類科之中等學校。當眾多師資培育學校爭取和特定中等學校建立實習網絡時，某些師資培育機構提出的簽約要求就可能遭到拒絕。⁶一旦上下游組織一方若缺少關鍵資源，不對稱的組織關係就會形成一種組織層級現象。因此實習網絡不僅具有職前訓練的教學意義，它還是具有結構位置的場域關係。在師資供過於求的情況下，實習網絡對師資供需關係的建立無疑會產生一種組織連帶的效果，無論是透過降低交易成本概念，或者是透過資訊和信任控制，它都可能影響師資培育組織的接受度。關係網絡的形成既受組織場域規範機制的影響，它同時也是建構師資供需關係的一種非正式規範機制。

3. 影響供需關係形式的微觀偏好和模仿的認知機制

社會學者對於勞力市場的配適研究，基本上是傾向以個體層次資料來討論勞力市場配適關係（參見 Rosenbaum and Bindy 1997）。從勞力市場的需求面向來看，古典經濟學觀點預設雇主為尋求極大化生產力會找尋最好的工人，並根據勞工的技能和生產力來支付薪酬（Becker 1964）。相反的，社會學觀點經常主張勞力市場僱用結構本身並非自由選擇的過程，它始終存在著左右薪資分配和工作進入機會的權力和門檻限制（Berg 1971）。這種強調理性選擇和結構限制的兩大學術傳統觀點提供本文處理師資供需的理論對話空間。

中等教育學程合格師資的生產和中等學校師資需求的配適過程，涉及了一種供需雙方特定的選擇偏好。初步的研究已經支持了這種情況。簡郁怡(1998)以台灣兩所不同體制的師資培育組織學生任教意願，描述師資供給面向的偏好趨勢，她發現師資培育組織學生對於未來擔任教師類別的偏好，男女的選擇順位是一致的，分別是高中—高職—國中；文學院、社科院、工學院、教育學院的專長選擇順位也一致，都為高中—高職—國中；這幾個一致部分大抵說明高中—高

⁶ 根據各校提供的實習資料與訪談的結果，我們發現這種情況並不少。換言之，每一個大學的教育學程對外建立關係的機會結構是不一樣的。

職—國中是多數師資培育組織學生對於未來取得教師教職類別的偏好模式。雖然，愈高階的教職愈受到學生的青睞，但該研究也發現專長背景會使得選擇偏好產生變異，技職導向的管理學院和農學院選擇順位就為高職—高中—國中。不同師培組織體制也有差異，師範大學不同於一般大學選擇順位為高中—國中—高職，顯現了對一般體系的偏好。就這個議題而言，本文受限於蒐集到的資料是組織整體的數量(aggregate data)，因而本文分析只能以比較間接的方式和既有理論進行對話。不過，這個資料可以描繪師資供需組織關係的結構層級現象，加上組織層次的相關連結解釋，仍有助於作為未來從個體資料探討微觀連結機制的基礎。

因此除了上述討論之外，這部分主要還用以檢視個別師資培育組織策略的認知機制作用。在實際訪談過程中，我們經常發現有些師資培育組織急切想要發展組織特色，它們或積極操弄師資供需的區隔性、或強調大學生和研究生的「人力資本」差異、或依賴大學學術聲望和刻板印象、跨區域實習網絡的可及性等作為組織特質和策略。這些運用組織人力資源和組織層級性的組織策略，基本上是著眼於創造組織偏好或模仿等認知機制的效果。

二、研究命題與分析方法

(一) 研究命題：

根據本文的問題意識和文獻探討發展出的分析架構，本文的討論重心有二，一是描述師資供需關係的層級化現象與組織關係結構特質，一是討論不同制度機制統理師資供需組織關係的影響程度。

1. 師資供需組織關係形式的層級化現象

本文所指的師資供需組織關係，是由師資供給組織和需求組織兩部分所組成的，供需規模是決定師資供需組織關係形式的重要外在結構。師資無論供不應求或供過於求，對師資供需組織關係形式都會產生本質性的影響。因而當供過於求的現象發生時，供給過多的各師資

培育組織整體取得教職的數量和類別，就可能受到師資供需的社會篩選機制影響，而出現特殊的層級化現象，例如各級中等學校組織師資專長要求差異的影響。

命題 1：師資供需組織關係形式受到師資供需的規模和區隔性有層級化現象。

2. 影響師資供需組織關係形式的制度機制作用

師資供需關係的建立不只是取決於個體性選擇影響，公部門所制定的師資相關政策，如各級中等學校學生規模、合格師資專長要求、師生比等，更直接從外部影響師資的供需關係，因而教育政策制度是師資供需組織形式建構的重要調控機制。

命題 2：公部門教育政策是影響師資供需關係結構的重要外部調控機制。

組織互動形成的組織場域規範機制的影響效果，一方面是由於資源限制和組織偏好產生封閉性，形成資源對等地位組織間的結構鑲嵌模式；一方面是由於既有組織關係的慣性依賴，形成再製制度慣性的經驗鑲嵌模式，這部分也包含先行的組織實習網絡關係。這種來自於組織場域中具有合作和競爭特質的權力作用，常見的有組織地位對等和關係再製等特定關係規範機制。

命題 3：組織場域中的地位對等和關係再製機制會影響師資供需關係的建立。

個別師資培育組織的組織資源、自主性差異，會影響組織因應環境競爭的能力，進而成爲影響師資供需組織形式的組織適應機制。這些主要來自師資培育組織形成時的資源配置和組織自主性，被認爲是決定個別組織在師資供需組織關係場域位置的重要因素。它和實習網絡總數、實習網絡區域性、學生篩選機制等，都可被視爲是個別組織適應的作用。

命題 4：個別組織特質和策略機制是影響師資供需關係的建立。

(二) 資料結構和來源

本文實習網絡的資料結構是根據 37 所師資培育組織(包含 4 所既有師資培育組織和 84-87 學年度新成立的教育學程)對 1181 所中等學校(含公私立高中職、國中等)可能的實習網絡矩陣整理而成。⁷資料來源多數是下載自各師資培育組織網站,少數則是透過電話聯繫後取得,再透過逐筆登錄形成一 37*1181 的實習網絡矩陣。

師資培育組織取得教職的就業資料則是根據作為研究母體的 37 所校院中,20 所有就業追蹤資料的師資培育組織所提供的 47 筆包含不同年份的就業調查整理而成。⁸就業調查類別數目和比例包含取得正式教職、升學、他業、不明(包含代理代課者),以及公立高中、私立高中、公立高職、私立高職、公立國中、私立國中、國小、大專等項目。資料來源多數來自深入訪談過程取得,少數則是透過電話聯繫取得,再逐筆登錄。最後,師資培育組織特質的資料方面,多數是利用電話訪問方式直接登錄,只有少數是來自師資培育組織網站資料間接過錄。

(三) 研究方法

本研究的分析方法主要是以對應分析、相關分析、與質化訪談資料為主。這三種方法雖然較不以假設檢定為目標,但是,可以提供資料的整合、對比、相關的關係。特別是,對應分析可以將龐大的資料矩陣濃縮成簡明的圖表,有助於瞭解複雜的實習網絡的形構過程中的基本形態。相關分析則有助於比較瞭解教育學程與實習學校之間的相關程度。最後,我們使用各校教育學程主管與教師對於教育學程運作方式的說法,更能用來解釋中等師資供需關係的量化分析所得的結果。下面,我們簡單的介紹這三種方法。

⁷ 由於本研究需要取得正式教職資料,因此研究對象是其學生要能完成至少 26 學分教育專業課程和一年實習,並進入師資市場有謀職過程。因此符合完整研究母體數目應為 38 所,但由於高醫大學是委託高雄師大辦理,因此略去不計。

⁸ 其中成功大學調查並未區分公私立類別,因此僅採用正式教職比例部分

1. 對應分析：用於圖像化表現組織場域的實習網絡結構、取得教職機會結構。對應分析是以空間圖示的方式呈現類別資料間的相對關係，提供更多元的訊息。對應分析方式相當適合於大型的列聯表，它可以將列聯表中的類別變項之間的關係呈顯在低維的圖表上(Clausen 1998)。在對應分析所呈現出的空間分配圖上，可依點與點在空間結構上的分佈座標計算出相對距離，亦即對應分析是用來觀看變項間的可能性機率關係。它是一種對眾多關係的思考方式，而非一般統計模式所蘊含的因果關係解釋。⁹
2. 相關分析：用於檢證各大學院校教育學程的組織特質、實習網絡、和學程學生取得教職的整體比例等因素間的相關性。
3. 質化訪談：深入訪談資料對補充上面的分析結果，有相當大的助益。這些訪談是過去一、二年在全台灣對十幾所教育學程所進行的深入訪談。主要的訪問對象是教育學程主任、以及學程的教授們。

三、中等師資供需組織關係形式的層級化現象

師資供需組織關係層級化，指涉的是組織競爭產生的機會結構不均問題，這個問題在實踐面向有組織位置和行動的雙元思考層次，前者是組織關係場域的作用，後者是個別組織的行動策略。Podolny, Stewart, and Hannan(1996)發現組織環境和組織技術，都會影響半導體產業組織的存活機會及發展限制，從而表現了市場結構與組織行動，對於組織交易關係建構的雙重意義。因而可從中等師資供需組織關係形式的結構特質和空間結構分析，來表現師資供需組織關係形式的層級化現象。

⁹ 對應分析的進一步介紹，請參考 Clausen (1998)或 Greenacre and Blasius (1994)。本文採用的分析軟體為 Xlstat 程式，相關的軟體程式可自 <http://www.xlstat.com> 取得。

(一) 中等師資供需組織關係形式的結構特質

中等師資需求和供給結構，是決定師資供需組織形式的外在結構機制，它是描述師資需求組織關係形式層級結構的基本面向。

1.86-88 學年度中等師資需求規模的層級性

根據教育部各級學校專任教師數資料，表一整理出 86-88 學年度各級中等教師數和比例。¹⁰在分析範圍內的中等師資需求比例，最多的是公立國中，其教師人數佔中等教師總數超過 5 成。其次則依序是公立高中、公立高職、私立高中、私立高職。從表一可以看出整個中等師資需求結構，國中類別明顯多於高中職類別；並以公立學校為主，私立學校教師數僅佔總數兩成左右。

表一、86-88 中等學校教師人數和比例表

		公立 高中	私立 高中	公立 高職	私立 高職	公立 國中	合計
86	人數	15044	10346	11401	9009	53219	99019
	比例	15.2%	10.4%	11.5%	9.1%	53.7%	100%
87	人數	16118	10885	11840	8962	51149	98954
	比例	16.3%	11%	12%	9%	51.7%	100%
88	人數	17479	10837	11550	8653	49872	98391
	比例	17.8%	11%	11.7%	8.8%	50.7%	100%

資料來源：中華民國教育統計(2000:8)

中等師資需求結構的特點是公立學校師資總數比私立學校大，一般性師資又遠多於技職師資，而國民教育範疇的國中師資佔中等師資總數一半以上。因此中等師資規模的層級性，可從教育分流的師資區隔和中等學校的公私屬性來加以描述。根據中等師資需求結構規模大

¹⁰ 由於私立國中教師人數佔全體中等教師人數不到百分之一，本文不將這部份納入分析。

小，師資需求結構至少可區分如表二的四個層級類別，其中師資需求規模最高的層級是公立高中和公立國民中學；這部分再考量求職者偏好優先性，則公立高中層級更高。私立高中、公立高職、私立高職師資需求規模相近，但是公立高職由於公立類屬的優勢，重要性優於私立高中。私立高職由於市場選擇機會最少，加上有不易轉移的區隔性，可視為中等教職中的最低層級。

表二、師資需求規模的層級區分表

		教育分流的師資區隔	
		一般(數量多)	技職(數量少)
中等學校的 公私屬性	公立(數量多)	公立高中、公立國中(I)	公立高職(II)
	私立(數量少)	私立高中(III)	私立高職(IV)

2.86-88 學年度實際師資供需組織關係的規模推估

近年來，教育改革的快速展開，加上教育行政機關缺乏對師資供需的精準估計，我們有需要根據研究者蒐集的就業資料，對整體新進師資供需結構進行推估。表三各欄中教職比例是根據各校取得各類教職人數進行加總後，再除當年修習教育學程總數而得。由於 87 學年度就業資料只有 6 筆，用以描述整體師資供需結構尚嫌不足，本文僅能以 84-86 學年度間資料加以說明。¹¹表三中一般是指新加入的大學教育學程，其就業資料 84 學年有 10 筆、85 年有 12 筆、86 年有 11 筆。傳統是指過去即有的師資培育組織，實際完成就業資料追蹤的是台灣師大和政大(教育系及輔系兩筆)兩校，但是台灣師大僅有 86 學年度的就業資料。

¹¹ 這裡的 84-86 學年度，是指獲准修習教育學程的年度。他們從實際修習開始，到實際要進入就業市場，至少需要一年以上的修業期限、一年的實習期限。所以要正式取得教職，一般會需要兩年以上。因此，這幾屆的就業資料就變成是描述 86-88 學年度師資供需結構的關鍵資料。

表三、各師資培育組織合格教師取得教職類別比例表¹²

		教職比	公高比	私高比	公職比	私職比	公國比
84	一般 n=1000 (N=2040)	70.8%	9.6%	21%	8.6%	12.3%	17%
	傳統 n= 175 (N=4675)	85.7%	19.4%	14.9%	0.6%	2.8%	32.6%
85	一般 n=1250 (N=2540)	61.6%	6.6%	11.8%	5.7%	11.8%	18.2%
	傳統 n= 175 (N=4675)	68.6%	2.3%	17.7%	0%	3.4%	29.7%
86	一般 n=1100 (N=2735)	57.4%	9%	10.9%	10.1%	9.5%	17.6%
	傳統 n=2575 (N=4675)	68.8%	12.4%	1.3%	8.3%	0.2%	51.8%
	合計 n=3675 (N=21340)	65.4%	11.4%	4.1%	8.8%	3%	41.6%

註：教職比：取得教職佔全部修習學生的比例；公高比：公立高中教職佔全部修習學生的比例；私高比：私立高中教職佔全部修習學生的比例；公職比：公立高職教職佔全部修習學生的比例；私職比：私立高職教職佔全部修習學生的比例；公國比：公立國中教職佔全部修習學生的比例。

根據各師資培育組織所提供之取得教職人數資料，並參考修習教育學程總人數，可以大致模擬出新進教師的供需情形。其中 86 學年蒐集到的就業資料人數，接近修習總人數的一半，具有更高的參考價值。¹³以 86 學年取得教職的整體資料來看，新進中等師資供需比例仍以公立國中最多，樣本中約有 4 成 2 比例的教育學程修習人數，順利取得公立國中教職。這一類別更佔取得教職人數的 6 成 4；其次是約

¹² 政大教育系每年約有三成學生是到國小任職，由於國小層次非本文研究對象，故細分類時將之略去，因此會出現正式教職比和五類教職比例總合之間的落差。

¹³ 但是，這樣的資料並不能推算實際缺額，因為各校教育學程修習人數和實際完成實習人數仍有距離。換句話說，不是修習教育學程者兩年後都會順利取得實習教師資格，因此，以就業比例推估新進教師人數會有高估的情況。

佔 1 成 1 修習人數取得公立高中教職，而取得私立高中和職校教職比例，合計僅 1 成 6。

比較中等教師總數和新進教師取得教職比例時，可以看出新進的合格教師取得教職比例，高度集中在公立國中層級，其次是公立高中。這意味著一般中學師資需求的重要性；義務教育範疇的公立國中層級，更是師資培育組織提昇就業比例必爭之地。從 84-86 學年度就業資料，可以發現新進的合格教師在取得私立學校教職的比例出現明顯的萎縮，雖然實際原因仍需要進一步探討，但這對出身於一般大學中等教育學程的合格師資取得教職，將是更為不利的警訊。

(二) 師資供需組織關係形式的結構分析

本項分析是採取 19 所師資培育組織學校教育學程提供之不同年份的 45 筆就業追蹤資料(84-87 學年度)，按照其取得各級教職比例之公高比、私高比、公職比、私職比、公國比五類，¹⁴進行對應分析，藉以探索其中可能存在的結構性。根據對應分析產生的社會空間距離圖(如圖一)，我們發現整體師資供需組織關係形式有兩重的結構特質。

首先，社會空間距離圖解釋軸，橫軸顯現公立職校教職的區隔性，縱軸則顯現公私立及教育分流匯合而成的區隔性。橫軸的公立高職解釋力因為既是公立、又是技職，同時具有師資供需關係結構雙重區隔的解釋因素，這一個明顯效果，主要來自海洋大學三屆畢業生相當集中在公立高職所致。而縱軸的公私立及教育分流解釋力，則是來自私立大學取得教職比例多集中於私立高中職，而公立大學取得教職比例多集中於公立高、國中的公私立對等關係的影響。第二，公立國中和公立高中在師資供需關係社會空間結構圖中的親近性，說明兩者在師資供需結構位置的相似性。雖然公立國中數量多，而且分布廣，但是實際上國中教職比例，卻和私立高中職結構最遠。

上述資料，包含各師資培育組織 84-87 學年度整體取得教職資料，由於各校的不同年度資料空間鄰近情形明顯，因而這種社會空間

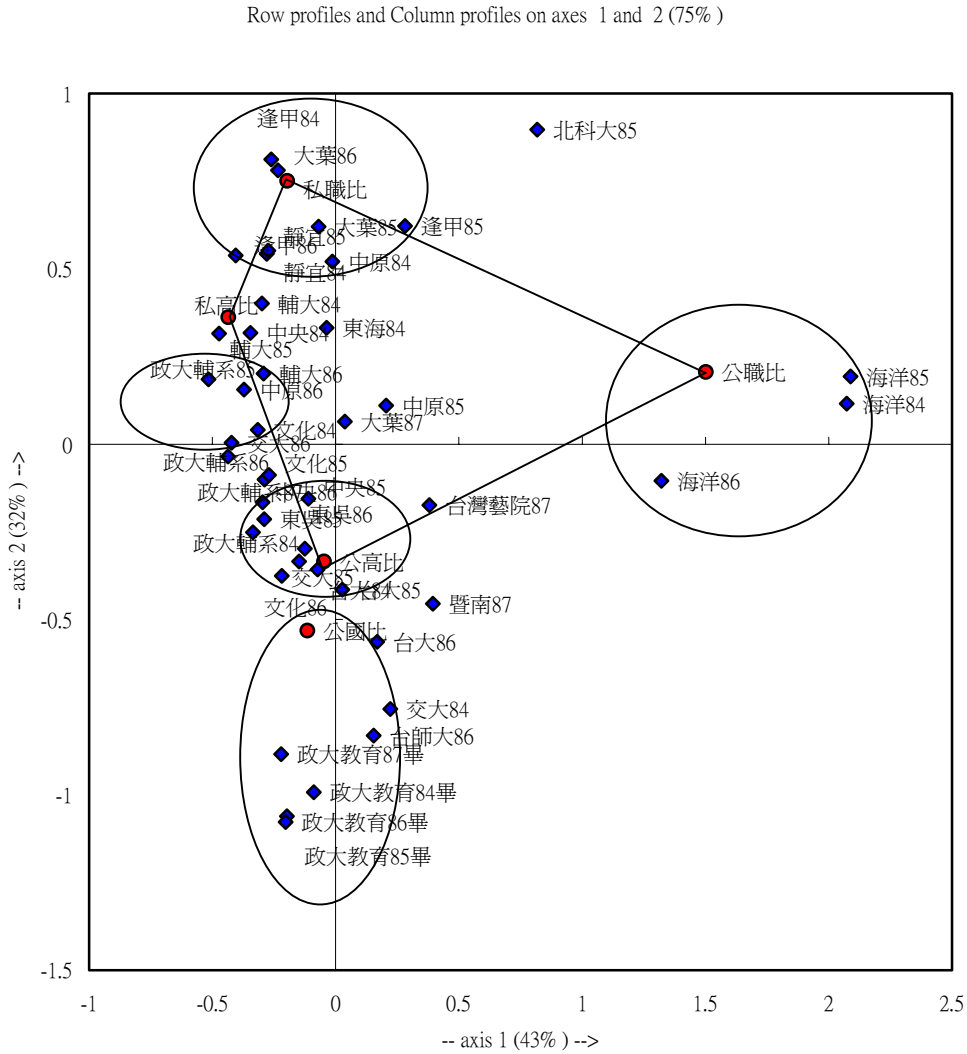
¹⁴ 在這些大學的資料中，政大區分教育系和輔系。另外，因為私國比和國小比次數太少，沒有納入分析中。

距離圖，作為探索師資供需組織關係結構有其穩定的基礎。它所呈現的供需雙方選擇結果的客觀態勢，若配合前面師資需求規模層級分析，突顯出師資供需組織關係結構的特定層級性。傳統的師資培育組織，在取得公立高中和公立國中教職比例高的左下兩個橢圓中，還是持續維持其優勢，而能與其爭鋒的是原來大學學術聲望較高的台大和交大。至於一般學術聲望較低的大學教育學程整體取得教職比例，傾向以層級較低的私立公職為主。這樣的供需組織關係層級性的產生，提供了繼續深入探討的空間。

三、形構師資供需組織關係形式的影響機制

初步解析中等師資供需組織關係形式的層級化現象後，本文緊接著關懷的是，哪些制度機制形構出這種組織層級化現象？本部分將從實際的資料逐步檢證各種組織理論機制的影響效果。

圖一、師資供需組織關係的社會空間結構圖

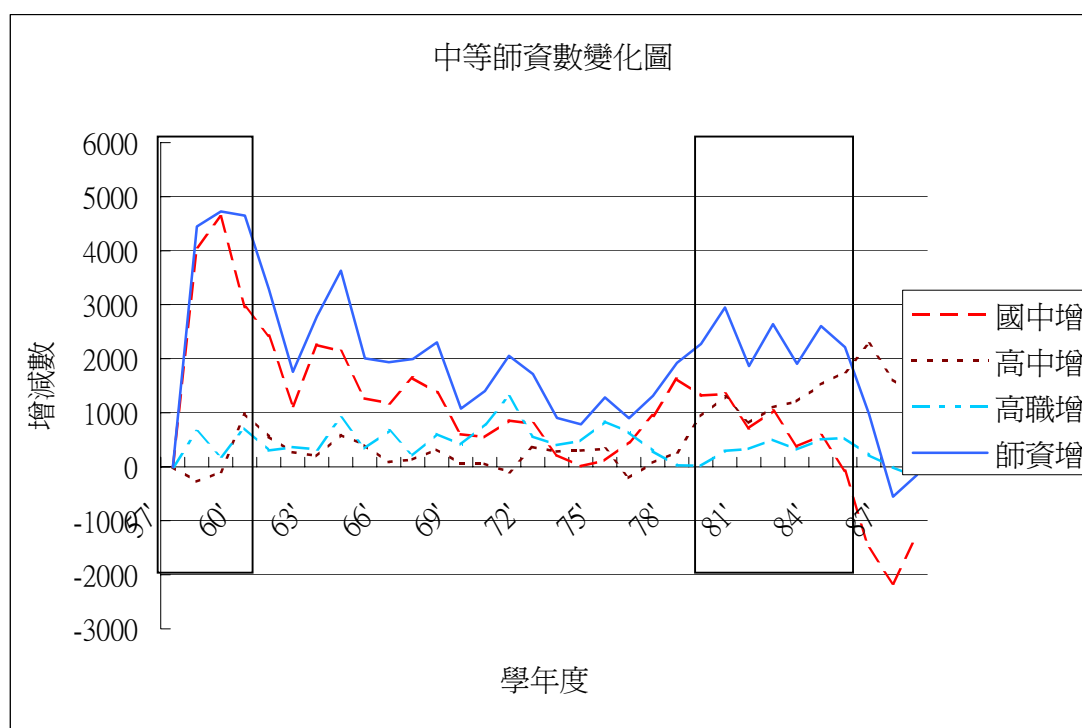


(一) 國家公部門調控機制

組織社會學家認為教育組織主要是生存於制度環境。Scott 和 Meyer(1983)將教育組織定位為依賴制度環境較高的組織類型，這種定位意味著強調公部門調控機制在組織關係建構中的關鍵角色。這個調控機制明顯表現在中等教育學程組織創設的影響上，當然也是師資供需組織關係形式建構不可忽視的影響機制。本段就根據教育部中華

民國教育統計 39-89 學年各級中等學校教師總數，以教育政策變動和中等師資需求結構變動的關聯，來描述公部門調控對師資需求結構的影響(圖二)。

圖二、57-88 學年度中等教師總數變化圖



公部門政策調控機制，不只是以教育分流體制，持續影響各級中等教師需求結構；它對班級人數、師生比等規定，也會直接影響教師需求。另外，公部門對師資專業的要求，也限制了中等師資流用機會，形成中等師資需求結構的區隔。就目前趨勢來看，這種教育政策調控機制引起的需求結構改變，會直接衝擊到各大學校院取得教職比例的機會結構；以大學校院科系與師資專長的關聯，主要供應高中、國中等一般體系師資，因為現有較高的師資擴張要求，因而其就業市場壓

力相對就比技職類科背景者為小，進而形構出師資供需組織關係形式層級的特質。

（二）師資培育組織間的競爭機制

師資供需雙方相互選擇的偏好，使得各師資培育組織取得具稀少性教職比例也有特定的模式，連帶會形成師資培育組織取得教職的特定組織層級差別。這種形構師資供需組織關係形式的師資培育組織間的競爭機制，包含了既有組織場域的慣性機制和組織結構位置等作用。

1. 組織間競爭的慣性作用

目前台灣師資培育組織，呈現新舊並存的局面。雖然如雨後春筍般創設的中等教育學程，打破了傳統師資培育制度既有的壟斷性格。但是由於舊的師資培育組織，仍然擁有下游學校、教師和校友等關係網絡的優勢，所以它們的優勢地位不見得會被取代，而需要從經驗層次加以探討。此處我們根據所蒐集的資料，分析這種組織間競爭的慣性作用，對師資供需組織關係形式的影響，並進一步引用訪談資料，詮釋這種影響的邏輯。

（1）組織慣性機制的效果

表四是將師資培育組織，按照「師資培育法」施行前後做區分，把法案施行前即已培育師資的政大教育系和師大當成是舊的師資培育組織，而將法案施行後始加入的各校教育學程當成是新的師資培育組織；再將所蒐集的各師資培育機構不同年度的就業資料，全部加總後再平均，作為比較制度轉變後，新舊組織在師資市場表現的依據。從表四第一欄各組織取得正式教職的整體比例資料看來，舊的師資培育組織整體，取得教職比例優於新的師資培育組織，但兩者差異不大。有比較明顯的差異，是在於所取得教職類型的比例，特別是在取得職校教職比例上，新的師資培育組織明顯高於舊的師資培育組織。新的師資培育組織偏重於取得職校教職的傾向，實務上是解決了長久以來技職體系師資培育短缺的問題，有助於健全技職體系師資。但是

在理論意義上，它產生一個重要的問題意識：為什麼是新的師資培育組織偏重取得職校教職？

表四、新舊師資培育組織取得教職比例表

	教職比	公高比	私高比	公職比	私職比	公國比	公校比	私校比
舊組織 (n=9)	68.5%	8.2%	12.22%	1.42%	2.16%	33.48%	43.10%	15%
新組織 (n=38)	61.55%	8.24%	13.01%	9.82%	12.14%	16.76%	34.83%	25.44%

本部分選擇表三中，84-86 學年度各師資培育組織取得教職類別比例資料，來解析各級中等新進師資的供需關係。¹⁵若從時間的變化上來看，新的師資培育組織整體取得正式教職的比例，是由 71%、62%、57%逐年降低；相對地，傳統師資培育組織整體取得教職比例則是 86%、69%、69%，這比起新的師資培育組織明顯維持著一定的優勢。仔細比較兩者取得教職類型的差別，傳統師資培育組織取得教職類型的優勢，主要是來自公立高中、公立國中教職比例、特別是取得公立國中教職的優勢。針對公立教職的穩定性優點，更可以看出舊的師資培育組織，在師資供需組織關係形式中有著明顯的機會結構優勢。¹⁶

這種師資供需組織關係形式建構，有利於舊組織的組織結構慣性

¹⁵ 這部分是探究各師資培育組織取得第一份教職的情形，故不包含取得教職後的教師調動情形。

¹⁶ 關於這一點，有一位期刊審查人質疑本文在新舊的區分上，並沒有考慮到新組織的學生在還沒有教育學程以前，已有許多畢業生進入職校擔任教職。不過，我們認為這些畢業生以間接管道取得教職的數目應該還沒有多到足以產生組織慣性機制效果的地步。

(structural inertia)效應，可能是來自新舊組織學生偏好和專長區隔，也可能是來自不同中等學校類型的偏好和師資的詮釋，但它的存在卻展現了組織場域特定慣性作用。這個慣性效果如何發生將在下一個段落，引用訪談內容加以討論。

(2) 師資市場供需組織關係的慣性邏輯

組織關係結構慣性效應如何發生，其實涉及相當複雜的組織和制度的互動過程，根據組織整體性的聚集資料，所能回答的部分相當有限。因此，我們將嘗試根據深入訪談質化資料，為師資供需組織關係形式的慣性作用提供一個初步的解釋。

a. 師資培育組織生產資本的累積

組織交易關係的達成，在技術上涉及到組織生產能力和生產品質的問題。對於擁有長期培育師資經驗的舊師資培育組織而言，它因為擁有許多既成的人力和物力資本，當然有助於在師資供需組織關係形式建構中，產生特定的慣性作用效果。一位受訪者就提到：

「每一個學校應該要將眼睛睜開，它能不能參與這個市場，它有沒有 ability。如果要，OK，那你的師資就要投入的夠多，你不能用幾個兼任，用雜牌軍要跟人家比。人家長期累積的資源，叫人家都不要使用嗎？這根本是不可能。所以，你要跟人家一樣設的話，你要考慮你這麼簡單的資源可不可以跟人家比。不能說這是不公平的競爭，你可以設立教育學程，但是資源要投入跟人家一樣多，如果你沒有那麼多的資源來做，然後 complain，我覺得這不 make sense。譬如說，我們這邊，原來教育部給人也都是固定的，然後我們再想辦法挪，才挪出現在這樣。我也不覺得我們系在我們大學裡面強勢，可是，比起其他學校的教育學程，我們看起來好像還有這種力量。」(訪談稿 E01：14)

舊的師資培育組織，除了有生產經驗的優勢，它所累積的人力資本，更提供了學生較多的課程選擇和就業指導。這面的說法也呈現在競爭環境下，組織內資源的動員是一個重要的策略。這位受訪者接著

說：

「如果就提供的課程來講，一般大學只有 26 個學分，我們有 34 個學分，專業科目知識自然也多。..其實就 proportion 來講，34 跟 26 是差蠻多的，差 8 個學分差蠻多的。我也可以說我們更有專業。」(訪談稿 E01：12)

儘管在取得教職的競爭中，師資培育組織的培育能力和資本，不見得會像一般產業組織的生產優勢，對市場有那麼強的支配性，進而影響學生在教職取得上的競爭力。但該受訪者仍以品質強調，師資培育組織培育優勢對學生取得教職的影響：

「永遠是 quality，而且我認為是 quality，它不應該因學校出身而有所差別。它的 quality，要看學校是不是能夠在專業上面激發學生，在情意上面、道德上面能夠給學生足夠的自信，把他們的能力帶出來。」(訪談稿 E01：12)

一個擁有豐富生產資本和經驗的師資培育組織，當面臨新的挑戰者競爭時，它仍會因既有的人力、物力資源和經驗的較佳優勢，持續維持它們所培育的合格師資在取得教職的有力地位，至少在初期競爭階段。這種新舊師資培育組織的生產資本累積，或多或少可詮釋師資供需組織關係形式的組織慣性機制影響作用。

b.組織社會資本的累積

除了組織生產資本和經驗，對培育合格師資的教學技術有影響外，師資供需組織關係形式的慣性作用，還涉及社會資本的累積效果。Podolny and Page(1998)認為組織關係會連帶創造出長期互惠和社群認同，為交易關係提供了穩定和信任等附加價值。這種組織關係連帶的效果，就點出了社會資本累積所產生的慣性作用。這種社會資本累積的效果，是指持續進行的組織連帶，會通過組織代理機制或者組織成員傳遞信任和認同的意義，形成一種人際網絡的裙帶效應。以下就是一位受訪者提及，傳統師資培育組織的社會資本對學生取得教職的影響：

「他們(學生)會透過人脈去處理，處理的狀況是前前後後去動，在那裡 pass 進入職場的做法，他們的模式就是這樣。但是有人跟我警告，這是我們的優勢，不能說出去。」(訪談稿 I01:15)、「如果你那個實習沒辦法(取得教職)，你就必須要代課一年。所以我們的模式，就是先確定實習學校有沒有缺額，實習學校如果沒辦法吸收；我們的學生還會透過指導老師跟實習學校校長的人脈去應聘，那個裡面大概有百分之十五的裙帶關係，這個是裙帶關係，沒有錯，對不對？」(訪談稿 I01:23)

另一位受訪者則從其組織建構的制度性中介機構的長期連帶，描述了該傳統師資培育組織社會資本的效果：

「我們還有一個教師研習中心，專門幫我們培養人脈，因為在這邊研習過後，他就認為跟○○大學有關係，就是這樣，滾雪球。..有些校長很優秀，那我們可以請他來座談，他會覺得來這邊座談很光榮，進一步重視我們。這個教師研習中心，在我們整個師資培育、教育輔系，或是教育系本身來講都是很有助益的地方。」(訪談稿 E01：14-15)

上述兩位傳統師資培育組織受訪者的說法，顯示傳統師資培育組織，都有明顯意識到他們組織所累積的社會資本，對於學生後來取得教職的幫助。這種師資培育組織擁有的社會資本，也是解釋組織場域慣性機制效果的重要影響作用。

2. 組織場域競爭的結構位置作用

師資培育組織變異，除了是新舊並存，另外還有公私立、聲望高低之別。這兩種組織變異區別，是來自組織在組織場域競爭結果所產生的結構位置；簡單的說，組織所擁有的場域地位，以及它對師資供需組織關係形式產生的影響。

a. 師資培育組織的公私立屬性效果

台灣教育組織的公私立屬性，一直是影響教育資源分配最顯著的因素，加上聯招排名效應的再製，公私立屬性是形構台灣大學校院組

織地位的重要機制。因此我們先就公私立屬性，檢視師資培育組織地位對取得教職的影響。表五將 47 筆師資培育組織取得就職的資料以公私立屬性做區分，比較兩者的差別。結果顯示，公私立師資培育組織整體取得正式教職比例的差異並不顯著；但是仔細比較取得教職類型的比例，就會發現公立師資培育組織取得公立高中、公立高職和公立國中等公立學校教職都明顯優於私立師資培育組織，相對地，私立師資培育組織取得教職比例則明顯傾向私立高中、私立高職比例。這種公立師資培育組織有取得公立中等學校教職的優勢，和私立師資培育組織取得私立中等學校教職比例偏高現象，說明師資培育組織的公私立屬性是區分師資培育組織結構位置的重要特質。

表五、公私立師資培育組織取得教職比例表

	教職比	公高比	私高比	公職比	私職比	公國比	公校比	私校比
公立 (n=25)	64.09%	10.55%	10.1%	9.27%	4.52%	24.59%	44.41%	14.94%
私立 (n=22)	61.49%	5.71%	15.86%	6.99%	16.38%	15.07%	27.77%	32.62%

下游中等學校組織，對形構這種師資培育組織間相對性的組織結構位置，有著相當重要的影響。一位受訪的教育學程主任就提及：

「公立高中它會受到教育的影響嗎？它需要多元化嗎？多元的評量嗎？它不需要啊！它只要升學率好就好，它管它什麼，它需要強調這些老師的統整能力嗎？不需要。它只要有學歷的老師，是公立的，只會教書的那些人進來就好。..我的意思是說，它不見得會那麼配合教育改革啦！」、「但是這是不變的。私立學校是這邊，公立學校就是那邊。當它們可以選時，它們還是會選公立的。它們自認為這樣選，就可以選擇更優秀的老師，也就是比較相信制式的體系」(訪

談稿 K02：37-38)

師資供需組織場域存在既定的結構位置作用，顯然就是師資培育制度改革的既有限制。當處於中等學校最高層級的公立高中，沒有形構出多元化的師資偏好，或者仍傾向沿用既有的組織地位來選擇新進師資，那麼私立大學教育學程畢業生，想取得這類學校教職的機會，就有很大的限制，這可以看出師資培育組織結構位置機制，對師資供需組織關係形式的重要影響。

b.師資培育組織所屬大學學術聲望高低的影響

除了大學校院的公私立屬性，大學聲望也是一般決定師資培育組織結構位置的重要變項。表六是根據大學聲望高低排名，將全體師資培育組織區分為高低兩類別，來比較其取得教職比例的差別。¹⁷雖然，整體分析的結果並沒有看到師資培育組織所屬大學的聲望高低對於取得教職整體比例有明顯的影響，但是詳細比較取得各種教職類型比例時，則出現明顯的差別。大學學術聲望較高的師資培育組織，擁有取得一般中學教職的優勢；相對地，學術聲望較低的師資培育組織，則傾向取得技職學校教職。師資培育組織所屬的大學學術聲望高低，在師資供需組織關係形式中，也產生了一種組織間結構位置的影響效果。

表六、聲望不同的師資培育組織取得教職比例表

	教職比	公高比	私高比	公職比	私職比	公國比	公校比	私校比
聲望高 (n=25)	65.14%	10.06%	14.98%	2.99%	5.79%	26.59%	39.65%	21.18%
聲望低 (n=21)	60.27%	6.54%	11.03%	13.46%	14.25%	13.28%	33.28%	25.60%

¹⁷ 研究者知道大學學術聲望高低本身就是一個具爭議性的指標，但是在此仍採用遠見 1998 年學術聲望排行表作為依據。理由是這一種指標傳遞的是一種信息效果，而媒體以及媒體所調查的系所主任、行政主管都是此一信息的主要來源。區分方式是針對排名做截半區分而得。

從師資培育組織間的新舊、公私立屬性和學術聲望高低，分別說明了組織競爭機制，統理師資供需組織關係形式的組織慣性作用和結構位置作用等。至於詳細解析中等學校和師資培育組織的連結理由，則需要未來更從中等學校的教育內容、選材標準再深入探討的重點。

(三) 上下游學校組織實習網絡的規範機制

教育學程和中等學校之間的實習網絡，是在師資供需組織關係發生前即已存在的組織關係，它也是涉及師資供需雙方組織相互選擇的結果，因此這種實習網絡的建立，也是分析師資供需組織關係形式建構的重要組織間規範機制。

1. 實習網絡關係的層級特性

對於教育學程的學生而言，實習學校、以及實習學校與大學之間所產生的實習網絡，除了是取得合格教師資格的必經歷程，它也是合格師資進入職場前的重要中介階段，因為它是職場訊息傳遞、人際關係建立的重要管道。因此，這層組織關係對於師資培育組織關係形式具有重要的規範作用。一位受訪者就提及實習網絡對學生取得教職的影響：

「到大四的時候，他們會去留意各個學校的特色，選擇實習學校。進去實習學校的時候，一般我們的學生，我講裡面有百分之四十，在實習學校裡面就穩定了，因為我們實習下去一批是一年。有了這種關係，人家才肯收納你啊，不然請神容易送神難，因為我看一年還看走眼的話，我認了啊。對不對。」(訪談稿 I01:22)

「至於挑實習學校，學生比較知道內情。像有些說他們的國中、高中那些老師在註冊之後會告訴他，你要不要回來我們這邊，或者是我們五年內不缺老師，你不要回來。」(訪談稿 I01:23)

表七、各種實習網絡相關表

		公立 高中比	公立 國中比	公立 高職比	私立 高職比	私立 高中比
Pearson 相關係數	公立高中比	1.000	.101	-.290	-.258	-.056
	公立國中比	.101	1.000	-.735**	-.559**	-.448**
	公立高職比	-.290	-.735**	1.000	.429**	.088
	私立高職比	-.258	-.559**	.429**	1.000	.155
	私立高中比	-.056	-.448**	.088	.155	1.000
N		37	37	37	37	37

** 顯著水準 0.01 (2-tailed)

實習學校具有傳遞供需信息的意義，實習網絡是否也有類似師資供需組織關係的區隔和層級現象，是一個值得探討的議題。表七是各師資培育組織實習網絡比例的相關分析表，用以探究各類實習網絡比例的關聯。我們可以看到兩個重要關係，首先是公立國中比對公立高職比、私立高職比、私立高中比都有顯著的負關係；這意味著公立國中和這些實習網絡類別間有明顯的排擠現象。由於公立國中數量最多，建構公立國中實習網絡並不困難，因此它和私立高中、以及公私高職的負關係意義，應該是師資培育組織為滿足學生類科需要所形成的區隔結果。換句話說，當一個師資培育組織傾向建立公立國中實習網絡較多時，意味著此師資培育組織學生具有這一類的專長，相對地，也抑制對其他類型學校實習的需求。其次，公立高職和私立高職實習網絡的出現顯著正相關，意味著師資培育組織，對於建立公立和私立職校的實習網絡是採取類似的態度，它不像公私立高中彼此間還存在微弱的負關係，這可能受到專長區隔和有限職校的影響。換句話說，當師資培育組織建構較高比例的技職實習網絡時，專長區隔的限制性會相對地抑制了一般常見的公私立偏好，這也隱約透露技職體系

師資相對的不利地位。

實習網絡層級的建構，基本上是反映了學生需要和能力限制，當研究者問及會不會覺得跟建中、或北一女有實習關係，對學生未來比較有利的問題時，一位受訪者的回答，可說明師資培育組織建立實習網絡時的務實考量：

「其實我們也不覺得這樣子耶！因為我們考慮到學生的情形，如果我們學生在裡面，我相信他的壓力會比較大。」(訪談稿 K02:34)。

各類實習網絡比例的相關性，反映出實習網絡所存在的組織特色和學生程度的層級特質。圖三是根據 37 所師資培育組織所建構的各級學校實習網絡所計算出來的對應分析圖，用來表現實習網絡結構特性的實習網絡社會空間結構關係。首先，在空間距離圖出現的是右側的公立高職比、左側的公立高中比之間的區隔性，而以教育分流來定義橫軸的解釋意義。另外，由左上方的明星高中比、左下方是公立國中區隔性，可以組織地位來定義縱軸解釋意義。空間距離圖右方橢圓內的幾所學校都是技職體系或以工科為主的大學，左上方橢圓內的幾所學校則是組織結構位置較高的學校，這幾所大學除了台灣師大和高雄師大之外，還包含清華大學、交通大學、台大、中正大學、中山大學等幾所公立和台灣學術聲望較高的教育學程，¹⁸各大學相似的專業導向和組織結構位置特質，反映出相似的實習網絡佈網策略。其他介於其間的各校多數都相當均衡，他們雖然與私立高中比也很高的親近性，卻也不排斥建立其他的實習網絡，形成一種廣泛佈網的行動取向。因此，從空間距離圖可以看到師資培育組織，在組織利基、組織地位的影響下，各師資培育組織實習網絡類型比例的層級化現象。

2. 實習網絡和師資供需組織關係的規範性關聯

討論完實習網絡的層級特質之後，另一個重要的問題是實習網絡與師資供需組織關係形式的關聯性。這部份的分析雖然有師資培育組織和所有實習學校的矩陣資料，但是由於就業資料只有比例的限制，

¹⁸ 根據遠見雜誌(1999)1998 和 1999 大學聲望調查，上述幾所大學聲望排名都在前九名。

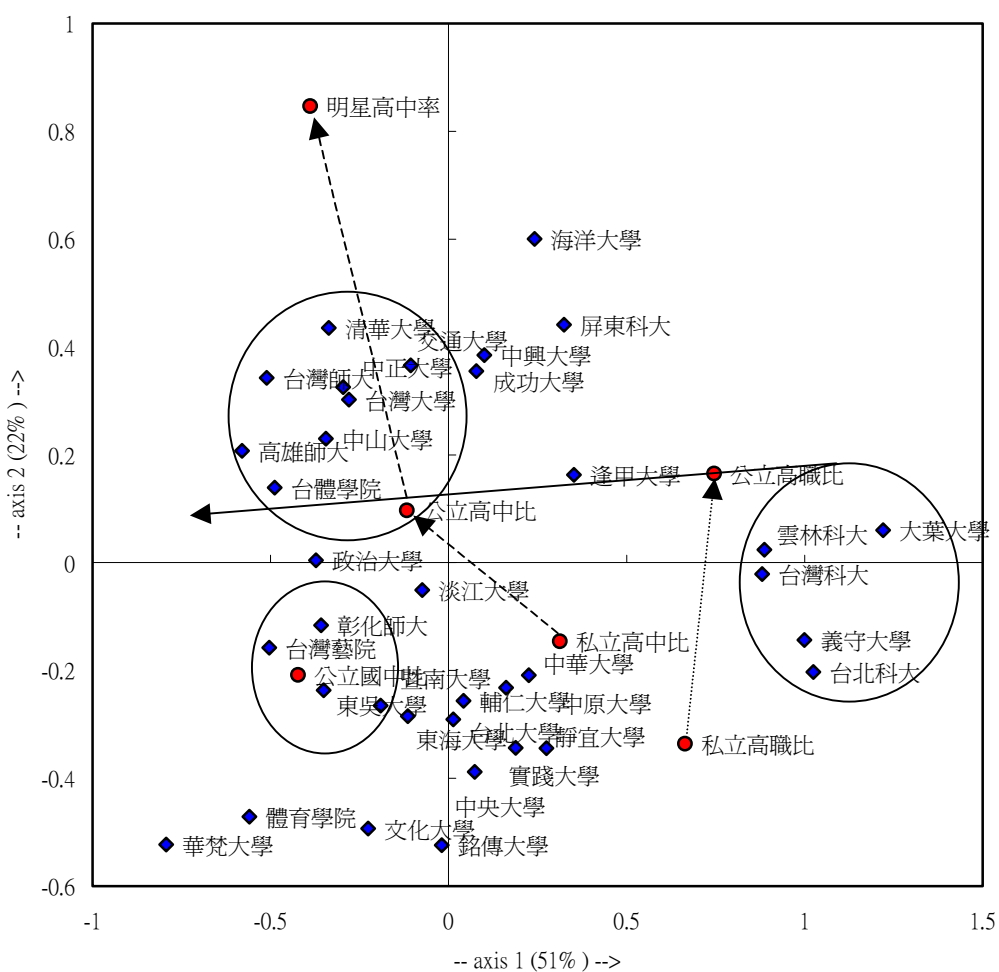
只能透過整理出來的整體比例，間接地探討兩種關係的連結效果。總之，我們嘗試藉實習網絡和取得教職類別間的比例關聯，說明兩者屬相同類別的直接對應效果和兩者屬不同類別的間接關聯效果。

a. 相同類別的實習網絡和取得教職間的直接對應效果

表八是針對五種相同類別的實習網絡和教職取得的比例進行相關分析，結果發現，除了公立高職實習網絡和取得公立高職兩者的比例相關、私立高職實習網絡和取得私立高職兩者的比例相關，都接近顯著但仍未達顯著水準外，其他相同類別實習網絡和取得教職的相關性都達到顯著水準。其中又以公立國中實習網絡和取得公立國中教職兩者比例相關最為顯著，其次是私立高中類別，再其次是公立高中。這種相同類別的實習網絡和教職取得比例的顯著相關，意味著師資培育組織建立的實習網絡關係，對於取得教職有其效用，一方面可能是組織利基的掌握，另一方面也可能是實習過程累積的學習、信任效果。

圖三、實習網絡的社會空間結構圖

Row profiles and Column profiles on axes 1 and 2 (73%)



值得注意的是在表八中，公私立高職實習網絡和取得教職，沒有出現直接對應的顯著效果，理由可能是和前述師資培育組織對公私立高職都採相等佈網策略有關。至於導致這種直接對應效果不明顯的個

原因，可在不同類別的相關分析，再進一步探討。

表八、相同類別的實習網絡和教職取得的比例相關表

相關變項	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
公高教職比與公高實習比	.462*	.046
公國教職比與公國實習比	.765**	.000
私高教職比與私高實習比	.583**	.009
公職教職比與公職實習比	.450	.053
私職教職比與私職實習比	.444	.057

b.不同類別的實習網絡和取得教職間的跨越限制

檢視關係規範機制對師資供需組織關係形式的影響效果，可以從相同類別的實習網絡和教職取得比例的直接對應相關效果，以及不同類別實習網絡和取得教職間的跨越限制，加以分析。表九是將各種不同類別實習網絡比例和取得教職比例間配對中，關聯達到顯著程度的組合整理列出。其中可歸納出三種值得未來繼續研究討論的組合型態。首先，私立高中實習網絡和取得公立高中教職、私立高中實習網絡和取得公立國中教職等兩組有顯著的負關係。這種負關係，表現出實習網絡和取得教職間的跨越限制，也就是當師資培育組織佈建低層級的實習網絡比例較高時，其取得高層級教職的比例相對就較低；形成一種網絡關係常見「高攀不上」的門檻限制效果。

其次，公立高中實習網絡和取得私立高職教職、國中實習網絡和取得私立高職教職，以及私立高職實習網絡和取得公立國中教職等三組有顯著的負關係。這種負關係，除了都有專長區隔的限制意義，前者也存在層級高實習網絡和層級低的教職間距離過大，產生一種的「不願屈就」選擇模式。最後，公立高職實習網絡和取得私立高職間、私立高中實習網絡和取得私立高職兩組有顯著的正關係。這兩組實習網絡層級都僅略高於私立教職層級的正關係，表現出一種有利需求者選擇的「擇優而取」模式，這種實習網絡和教職取得間出現的組織層

級晉級配適的現象，多少表現著目前師資供過於求的情況。

綜合上面兩項分析的結果，可見相同類型的實習網絡和教職取得的比例，大致有著顯著相關，印證了實習網絡和師資供需間，存在著特定封閉性的結構鑲嵌關係。不同類型的實習網絡和取得教職間的各種比例顯著關係，則說明不同類型的實習網絡和師資供需組織關係的跨越限制。本項分析也檢視反映稀少資源可接近性的明星高中實習網絡數目和比例的影響，結果發現這對取得正式教職比例或其他各類教職比例，都沒有顯著相關。由此看來，積極佈網於此類實習網絡，所能產生的效用不大。¹⁹

表九、不同類別的實習網絡和教職取得的比例相關表

相關變項	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
公高教職比與私高實習比	-.529*	.020
公國教職比與私高實習比	-.631**	.004
公國教職比與私職實習比	-.471*	.042
私職教職比與公國實習比	-.621**	.005
私職教職比與公高實習比	-.494*	.032
私職教職比與公職實習比	.456*	.050
私職教職比與私高實習比	.566*	.012

(四) 個別師資培育組織的組織適應機制

¹⁹ 有關師資供需組織關係形式透過反覆交易，產生路徑依賴的經驗鑲嵌效果，並無法直接從整體組織資料結構加以證實，這得留待未來透過蒐集個體的實習學校和就業學校的連結資料，以及新進教師經驗訪談才能深入探討。

統理師資供需組織關係形式的制度機制，除了決定外部結構規模的公部門調控機制，組織場域內師資培育組織間的競爭機制，上下游組織間、實習網絡和取得教職間的組織規範機制，它也牽涉到個別師資培育組織認知、學習所產生的組織適應策略。這裡我們將以組織適應機制為重點，探討個別師資培育組織，藉由認知、學習調整組織特質的適應機制影響。

1. 實習網絡數量和取得教職比例的關聯

各師資培育組織佈建實習學校數量結果，有很大的歧異。如果按三等份原則，區別師資培育組織實習網絡數量的話，少的部分有 20-36 所，中的部分有 41-64 所，多的則高達 79-452 所。數量最多的是三所師大分別有 452 所、419 所和 267 所實習學校，這樣龐大的實習網絡，使得傳統師範體系和中等學校間，有比較緊密的組織連帶。為什麼要建構出這麼龐大的實習網絡，一位受訪者有以下的解釋：

「實習學校，我們有 300 多間，這麼多的實習學校，一開始是我們希望說學生都可以有實習學校可以實習。第二個因為我們實習老師非常好，如果可以自己找到學校也就有更好的就業機會，那我們也會認可加簽。第三個就是說，我們有老師下去走，發現有特色的學校，回來的時候就聯絡它們。」(訪談稿 I01:14)

這幾句話明白呈現了有經驗的傳統師資培育組織，所意識到實習網絡所具有的資源效果。也由於這些師範大學在實習方面，已有制度化上的優勢，例如學校裡面有專門管理實習的機構與人力，這是一般大學幾位教育學程教授、以及財力較差的私立大學所難以競爭的。但是，這些資源效果是否真能在取得教職時有它的效果，則需要實際加以檢證。為了避免受到新舊體制的影響，在這部份的分析中，我們先去掉傳統三所師大和政大，然後再分析實習學校數和取得正式教職比例的關係。分析的結果並沒有出現預期的顯著關係，甚至當考量到調整為每生可分配的實習學校數再進行分析，同樣也未達預期的顯著關係。所以，我們的結論是，實習網絡雖然具有資源可及性的效果，實習網絡數量實際加以檢證時，卻沒有反映為較高的取得正式教職比

例。

本文檢視實習學校數和師資培育組織學生數的關聯時，發現兩者相關係數(r)值達 .460，顯著水準達到 .007；這顯示它雖和取得教職比例，沒有顯著的關係，但是卻和學生實習需求滿足有關，因此實習網絡數量和學生需求有較大的關聯。由於實習網絡數量維持，涉及師資培育組織的輔導成本，因而在資源有限情形下，積極開拓實習學校數量的努力，是否有必要，是值得思考的。

2. 實習網絡區位和取得教職比例的關聯

這裡討論的師資培育組織實習網絡區位變項是指實習網絡在師資培育組織所在區位的比例，這個指標表現出師資培育組織的實習網絡地理擴張情形。一位受訪者的看法，說明了實習網絡地理區位擴張性的可能效果：

「當時有老師主張，就前往附近學校就好了，叫做 00 路學區，因為我們學校就是這一條路，這樣的話，輔導空間小，交通費就按跳表計算。那時我就跟他講說對！那我們學生往來固定，人家就形成了 00 學派的印象啊，那萬一人家不要的話，我們不就倒啦！所以後來就決議要遍及全省。」(深入訪談稿 I01:14)

當然廣佈實習網絡，不見得是取得教職的保證。這種邏輯代表組織在選擇市場或鑲嵌的社會關係時，所採取的審慎態度，不要將資源全放在極少的組織關係上，這可以說是一種較具生態論的觀點，畢竟組織的生存還是第一優先的考量點。然而，檢視實習網絡區位擴張程度和取得教職的關聯時，我們發現兩者間並無預期的顯著關係。換句話說，實習網絡區位擴張，並沒有明顯的持續效果。

表十是為檢視實習網絡區位分布和其他組織特質的關係。我們可以看出，實習網絡區位分布和教育學程學生數有顯著的負相關；學生實習需求數量愈大，師資培育組織建構的實習網絡，就愈有分散現象。因此實習網絡區位分布，可解釋為滿足學生實習需求的考量。另外，師資培育組織公私立屬性和實習網絡區位集中性，也有顯著的負

關係，意味著公立師資培育組織建構實習網絡時，比私立師資培育組織，更傾向採取跨區域的實習網絡。由於實習輔導，涉及組織人力及財力資源，這也可從實習輔導成本來解釋。

表十、師資培育組織特質和實習網絡區位集中性的關聯表

	專任教師數	公私立屬性	學程學生數
Pearson Correlation.	-.317	-.324*	-.614**
Sig.(2-tailed)	.072	.048	.000
N	33	37	37

3.師資培育組織特質、學生素質和取得教職比例的關聯

一般認為教育學程組織自主性如果愈高，就愈能應付師資供需組織關係的變遷。組織人力資源愈豐富，也愈具組織的能動效果。在這裡，我們選擇中等教育學程在大學校院中的組織層級，當作表現教育學程組織自主性的指標。由於現有法令並未明文規定，各校教育學程組織層級的定位；根據 33 所師資培育組織資料，師資培育組織在所隸屬的大學校院中，其組織層級屬於一級的院級單位有 10 所，二級單位中屬系所單位有 15 所、隸屬教務處有 6 所，屬三級單位有 2 所。但就取得教職整體比例檢視，兩者並沒有實際關聯。

就組織人力資源來看，在 33 所新的師資培育組織中，有 12 所校院的教育學程，專任教師編制超過了教育部規定的 3-5 人，顯示不少大學校院對教育學程的大力支持；符合 3-5 人規定的有 17 人；但也有 4 所僅有 1-2 人。專任教師數，雖會影響教育專業課程開課數量；但實際檢視教育學程專任教師數，和實習學校數、學生取得教職比例、甚至教育學程班級數的關係，並沒有明顯的相關。這意味著目前專任教師數目，並不如實習網絡影響來得大。

一般常認為大學校院教育學程甄選學生的錄取比例和篩選辦法，會影響所招收學生的素質。因此，篩選學生是教育學程是相當重

要的工作項目，部分學校甚至還大費周章地從人格特質測驗或生涯規劃等，篩選具有優秀教師特質的學生。理論上，當一所大學教育學程甄選錄取比例愈低，學生競爭就愈激烈，也就愈能甄選出具有理想素質的學生。因此甄選學生錄取比例和甄選辦法，應該會影響教育學程學生性向和未來教職的連結，進而反映出較高的取得教職比例。

根據本研究所蒐集 33 所師資培育組織甄選學生辦法，可說相當多樣化，歸納各種篩選方式，大抵可區分為三種模式。其中，以教育學程自己主導的公開甄選方式最多，有 15 所；其次，是先有系所配額與提名、再由教育學程甄選的模式，有 14 所；另外，也有 4 所教育學程本身，完全沒有篩選學生的自主權。雖然篩選方式影響深遠，然而實際分析，發現它和取得教職比例並沒有預期的顯著關係。就辦理中等教育學程的班級數來看，目前已有學生正式就業的 33 所新的師資培育組織資料。每年辦理教育學程班級數為一班有 10 所、兩班 16 所、三班 7 所。實際對教育學程班級數和取得教職比例進行相關分析，結果並沒有發現有顯著關係，甚至辦理學程班級數和現有專任教師數，也沒有顯著關係。

總之，這些經常被認為影響師資素質的重要組織特質，不管是師資培育組織自主性、專任教師數、甄選辦法、甄選錄取比例等因素，實際上都和組織產出的合格教師取得教職比例間沒有顯著關係。這種結果說明，從組織層次看來，即使是最類似產業組織交易關係，師資供需組織關係形式和師資培育組織技術特質之間，最多也只是鬆散性的關聯而已。

四、結論

根據官方統計資料的中等師資總數，本文發現目前中等師資供需關係，在數量上主要集中於公立國中和公立高中類別。各類型中等師資供需組織間的關係，若以師資供需規模、偏好來看，為一個層級性的關係形式。本研究透過師資培育組織關係的社會空間分析，發現師資供需組織的層級性，顯現著一般中學和高職、以及公私立類屬的區

隔差異。

在討論師資供需組織關係形式建構的影響機制時，我們先從整體供需規模的歷史資料，來掌握教育政策體制的調控機制對師資供需外在性規模的影響。其次，從師資培育組織間關係、師資培育組織和中等學校上下游實習網絡組織間關係，來掌握師資供需組織場域中的組織競爭和規範機制影響。根據各師資培育組織取得教職的聚集性資料分析，本文發現師資培育組織間的傳統、公立、聲望高的組織特質，擁有明顯的教職優勢，從而確認師資培育組織間競爭機制，有組織慣性、結構位置作用。另外，上下游實習網絡組織關係的專長類科和公私立屬性區隔，也左右了師資供需組織關係的建構及空間結構的形成。進一步討論實習網絡和教職取得的比例關聯時，我們則發現組織場域的規範機制，分別有直接對應和跨越限制的網絡效果，不過這一部分發現，仍有待個體性資料再加印證。

本研究發現各大學校院師資培育組織的個別努力，就建構師資供需組織關係形式而言，並沒有出現預期的影響效果。幾個原本被認為是個別師資培育組織特色和競爭力的組織變項，如實習學校數、每生可分配的實習學校數、實習網絡區位分布、甄選比例、甄選方式、專任教師數等，和取得教職的整體比例之間，都沒有顯著的相關。可見個別師資培育組織的適應機制，不如組織間的競爭和規範機制，以及國家外在調控機制的影響效果。

因此目前師資供需關係的建構，是以公部門政策調控機制和組織場域層次的競爭和規範機制為主。後者雖在過去未受到重視，但是卻是師資供需組織關係形式的關鍵力量，也是師資培育制度實踐的重要限制架構。本文認為在師資供需組織關係建構的實踐面向上，相對於個別組織適應機制的有限效果，未來師資培育的制度改革，應更加注意組織層次的競爭和規範機制的影響。

參考文獻

- 張苙雲(1995)「組織的轉型與結盟：兼論產業競爭氣候的型塑與激化」。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，5(1):94-112。
- 張苙雲、朱永昌(1994)「組織場域的浮現：台灣醫療產業的研究」。中央研究院民族學研究所集刊 77: 157-192。
- 張苙雲、譚康榮(1999)「形構產業網絡」。收錄於張苙雲主編網絡台灣：企業的人情關係與經濟理性，頁 17-64。台北：遠流。
- 教育部(2000)中華民國教育統計。台北：教育部。
- 教育部中教司(2001)世界各主要國家師資培育制度比較研究。台北：正中書局。
- 熊瑞梅、陳美智、林明鋒、林亦之(2000)「台灣地區加工出口區的經濟轉型：制度分析的初探」。台北：國立台灣大學「全球化下的社會學想像：國家、經濟與社會學術研討會」。
- 蔡瑞明、林大森(2000)「教育與勞力市場的連結：以台灣的教育分流為例」。收錄於劉兆佳等主編市場、階級與政治：變遷中的華人社會，頁 143-190。香港：香港中文大學。
- 蔡瑞明、紀金山(2001)「教育改革實踐的組織分析：以台灣的大學校院創設教育學程事件為例」。台中：東海大學「教育與勞力市場的連結研討會」。
- 戴曉霞(1996)「文化與教育：有關教育學程的一些省思」。收於中國教育學會等主編師資培育制度的新課題，頁 53-76。台北：師大書苑。
- 薛曉華(1996)台灣民間教育改革運動：國家與社會的分析。台北：前衛書局。
- 簡郁怡(1998)不同師資培育制度體制學生任教意願之訪談與調查研究。國立成功大學教育研究所碩士論文。
- Becker, Gary S. [1964] (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Third Edition). Chicago: Chicago University Press.
- Berg, Ivar. (1971). *Education and Jobs*. Boston: Beacon Press.
- Brint, Steven and Jerome Karabel. (1991). "Institutional Origins and Transformations: The Case of American Community Colleges." In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio(eds.) *The New*

- Institutionalism in Organizational Analysis*. Pp. 337-360. Chicago: Chicago University Press.
- DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell.(1983). "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field," *American Sociological Review* 48: 147-160.
- Fligstein, Neil. (1990). *The Transformation of Corporate Control*. Cambridge: Harvard University Press.
- Greenacre, Michael and Jörg Blasius.(1994). *Correspondence Analysis in the Social Sciences: Recent Developments and Applications*. London: Academic Press.
- Hannan, Michael T. and John Freeman. (1977). "The Population Ecology of Organizations," *American Journal of Sociology* 82: 929-964.
- Hannan, Michael T. and John Freeman. (1989). *Organizational Ecology*. Cambridge: Harvard University Press.
- Meyer, John W. and Brian Rowan. (1977). "Institutionalized Organization: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology* 83: 340-363.
- Meyer, John W. and W. Richard Scott. (1983). *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. Beverly Hill, Calif.: Sage.
- Pfeffer, Jeffrey and Gerald Salancik. (1978). *The External Control of Organizations*. New York: Harper & Row.
- Podolny, Joel M. and Karen L. Page. (1998). "Network Forms of Organization," *Annual Review of Sociology* 24: 57-76.
- Podolny, Joel M., Toby E. Stuart, and Michael T. Hannan. (1996). "Networks, Knowledge, and Niches: Competition in the Worldwide Semiconductor Industry, 1984-1991," *American Journal of Sociology* 102: 659-89.
- Powell, Walter W. and Paul J. DiMaggio (eds).(1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: Chicago University Press.
- Rosenbaum, James E. and Amy Bindy. (1997). "Do Employers Really Need More Educated Youth," *Sociology of Education* 70: 68-85.
- Scott, W. Richard. (1995). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Scott, W. Richard and John W. Meyer. (1983). "The Organization of Social Sectors." In John W. Meyer and W. Richard Scott(eds.) ***Organizational Environments: Ritual and Rationality*** . Pp. 129-154. Beverly Hills: Sage.
- Scott, W. Richard and John W. Meyer.(1994). ***Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism***. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Stinchcombe, Arthur L.(1965). "Social Structure and Organizations." In James March(ed.) ***Handbook of Organizations***. Pp. 142-193 Chicago: Rand McNally.
- Tuma, Nancy Brandon and Michael T. Hannan. (1984). ***Social Dynamics: Models and Methods***. Orlando: Academic Press.
- Uzzi, Brian. (1996). "The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organization," *American Sociological Review* 61: 674-698.
- Williamson, Oliver E. (1975). ***Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications***. New York: Free Press.
- Zucker, Lynne G. (1987). "Institutional Theories of Organization," *Annual Review of Sociology* 13: 443-464.

The Construction of the Organizational Relationship Between Supply and Demand of High-School Teachers

Ruey-Ming Tsay

Associate professor, Institute of Sociology, Tung-hai University

Chin-Shan Chi

Department of Youth and Child Welfare, Providence University

Ray-May Hsung

Professor, Institute of Sociology, Tung-hai University

Abstract

The establishment of Teacher Education Programs among universities is one of the main features of recent far-reaching educational reform in Taiwan. For the first time in almost 50 years, general universities are allowed to train their students to obtain a high-school teacher license. This study attempts to analyze the effect of this institutional change on the relationship between supply and demand of high-school teachers, and to understand the creation of the new demand-and-supply field of high-school teachers. By analyzing the huge internship networks, this study shows a series of segregations between general high and vocational high schools, and between public and private high schools in the organizational field. Furthermore, there is a significant relationship between the internship networks and the opportunity structure of the placement of teaching jobs.

This study demonstrates that the construction of the demand-and-supply relationship has been largely shaped by various institutional mechanisms. The institutional inertia and the extant structural advantages play a very significant role in deciding the location of an organization in the field. Therefore, the organizational characteristics and the strategies they take are rather useless in overcoming the negative effects of their institutional niche and path dependency. In the field of this over-supply of high-school teachers, the most critical factors are the influence and restraint of various institutional mechanisms rather than the competitiveness and performance of each individual organization.

Keywords: High-School Teachers, Internship Networks, Teacher Education Programs, Organizational Field, Normal University System, Labor Markets