

西進中國學術移工的故事— 教育學博士赴大陸發展原因、生活適應與生涯規畫之研究

何俊青、何琮芳、王碩

摘要

本研究採多重個案研究，以三位在大陸地區取得教育學博士，並在大陸地區就業的臺灣地區人士為研究對象，透過文件分析以及深度訪談蒐集資料，以理解目前臺灣高等教育人才到大陸就業的原因、生活適應情形及未來的生涯規劃。主要發現去大陸的原因有五點，在陸生活適應的狀況有八種，而對未來生涯的規劃有三種看法。

本研究建議赴陸博士內在應正向思考，外在提升跨文化適應力以融入當地以適應環境，也建議我國政府應落實兩會的交流實質功能。

關鍵詞：教育學博士、生活適應、生涯規劃

何俊青·國立臺東大學教育學系教授。

E-mail: ho@nttu.edu.tw

何琮芳·延安大學兼任副教授。

E-mail: teaer999@ms39.hinet.net

王碩·桃園市樂善國小教師。

E-mail: sowang860117@gmail.com

投稿日期：2023.07.12；修改日期：2023.10.26；接受日期：2023.11.06

doi: 10.53106/102711202023123402003

A Story of Chinese Academic Migrant Workers Going to China – A Study on the Reasons Why Education PhD Holders Went to Mainland China for Development, as well as Their Life Adaptation and Career Planning

Chun-Ching Ho, Chiung-Fang Ho, & Shuo Wang

Abstract

This study used multiple case studies and enrolled three Taiwanese who have obtained doctorate degrees in education in Mainland China and are employed in Mainland China as the research subjects. This study collected data using document analysis and in-depth interviews to understand the reasons why current Taiwanese higher education talents seek employment in Mainland China, as well as their life adaptation situations and their future career planning. This study mainly found that there are 5 reasons for them to seek employment in Mainland China, 8 conditions encountered in life adaption, and 3 views on future career planning.

This study suggests that PhD holders who intend to seek employment in Mainland China should think positively internally and improve cross-cultural adaptability externally to integrate into the local environment and adapt to the environment. Taiwan government is also advised to fulfill the substantive exchange function of the Straits Exchange Foundation and Association for Relations Across the Taiwan Straits.

Keywords: education PhD holders, life adaption, career planning

壹、緒論

一、研究緣起

人才對於促進國家的發展很重要，隨著科學技術發展和知識經濟來臨，人力資本受到各國廣泛的重視。為了爭奪人力資源，許多國家都祭出優惠獎勵政策吸引外籍人才，尤其高級人力培育在國家整體建設及全面現代化過程中扮演著重要的角色，當前在資訊科技（IT）、醫學、護理和教育領域，移動的趨勢更為明顯（Iredale, 2000）。

以獲得博士學位的高等學術人才而言，先進國家幾乎都有高學歷高失業率的問題。如美國研究所委員會（the Council of Graduate Schools, CGS）的調查，發現許多美國博士生面臨到期望的博士訓練與職涯發展不相稱的困境（Golde & Dore, 2001）；日本則有所謂「博士過剩」一詞，報章雜誌將 Over Doctor 稱為「博士浪人」，專指具有求職的願望，卻在未就職的狀態下繼續從事研究的博士課程出身者，尤其又以「社會科學」與「人文科學」的博士就業率低（李振玉，2005；楊武勳，2013）；南韓已取得博士學位卻沒有工作的博士失業率已超過 50%，其中以人文科系為首（譚淑珍，2012）；Neumann & Tan（2011）研究發現澳洲五成以下的博士從研究型大學畢業後便終止了學術研究生涯。

國內方面，1950 年遷臺時，僅有八所大專院校，時至今日已有大專院校一百六十多所。據 2014 年的統計，我國大學畢業生人數超過 500 萬人，具有研究所學歷者也超過 130 萬人，25-64 歲人口高等教育比率已達 45%，比經濟合作暨發展組織（OECD）會員國之平均數 33% 高出許多。博士班方面，102 學年度全國大學已設有 839 個博士班，在校博士生總數達 31,475 人（教育部統計處，2014）。

大學教育尤其是博士班的普及雖滿足大眾對於接受高等學術研究的需求，但由於量的急速擴充，已開始嚴重貶值的窘境。大量博士畢業生進入就業市場，依成群豪（2015）的分析，從 2003 年的十年來，專任教師人數增長率約為 10%，而兼任教師人數增長率卻高達 30%，大批的

博士擔任兼任教師有其功能性存在，但潛在的濫用（Potential for Abuse）現象也引起注意。

許多人開始反思獲得博士學位後的出路，國內也開始有「流浪博士」、「學術長工」和「吉普賽人」的諸多討論，高教學術市場人力供需失衡現象相當嚴重。尤其是人文及社會領域的博士（李雪麗，2005；林倬妃，2012；蔡宏政，2010）。

Doherty（2013）認為人文博士畢業生應該多考慮非學術職業的發展前途，並應清楚認識到人文學科博士訓練帶給個人的優點和缺點，以強化自身的市場價值。但隨著高等教育的普及化，學位與文憑貶值或通貨膨脹（Turner & Mitchell, 1997），博士在臺灣幾乎找不到專職的工作也是不爭的事實，人力資本為經濟成長的重要驅動因子，也決定國家的競爭力，因此人才外流對一國產業競爭力可能造成負面影響。

近年來高學歷畢業生就業市場的抉擇，也隨市場的趨勢逐漸移向中國大陸，報刊雜誌報導關於博士赴陸的報導引起研究者的注意：

近年臺灣少子化問題日益嚴重，造成原先急速擴張的高等教育，也同樣面臨招生難的困境，辛苦培養出來的博士紛紛成為「流浪教授」，進而把目光轉向大陸。（陳致奮，2014）

據瞭解，自去年起，廣州中山大學南方學院連續兩年招聘了42名臺灣教師，佔學院師資近7%。這個臺灣博士團三分之二的成員年齡都在45歲以下，全都具有博士學位，大部分擁有多年教學經驗，有25人已獲得臺灣教育部門頒發的職稱證書。（人民政協報，2015）

「被臺灣拋棄的博士們，西進中國的學術移工」：……西進的學術移工，不會天真地認為這一切是國家的責任，也不會以懷才不遇自欺，但他們期待重新檢視頂尖大學計劃對本土博士的歧視、高教資源對年輕人的不友善，他們也希望國家正視對這個世代的剝奪，給他們公平的競爭機會，同時也要有魄力地解決長期扭曲的高教市場。（李雪麗，2016）

一般而言，開發中國家由於經濟條件與個人發展機會較已開發國家為差，其優質人力資源常形成「人才外流」（Brain Drain）之現象（Saxenian, 2002）。

高學歷畢業生就業市場還會再惡化，更重要的一點是在競爭日益激烈的市場上，博士畢業生的流動性越來越大，他們會在世界範圍內尋求最好的就業機會。

中國大陸自 1978 年實行改革開放以來經濟迅速發展，2001 年加入 WTO 之後，2010 年 GDP 水準超過 5 兆美元，超越日本成為世界第二大的經濟體。Lum 等人（2008）指出，相較於美國於全球的影響力，能與之相抗衡的國家目前大概只有中國。

中國大陸的攬才計畫最早從 1990 年代算起，從各部門為了吸引海外人才提供各種計畫，大量從國際間引入高素質人力投入建設，使得經濟上呈現急速發展的態勢（李楚喻，2014）。

臺灣與中國地理位置接近，語言及文化背景相似，中國近幾年來經濟蓬勃發展，各個產業需要高階人士的專業知識與技術，對於薪資停滯不前的臺灣產生拉力，到中國就業的人數逐年增長。研究者因擔任教授研究工讀生之故，認識許多已經畢業的教育學博士，畢業後找不到和學歷相稱之工作，但一位熟識的博士班學長計畫於八月赴陸某學院任職，讓我對在大陸工作的教育環境非常的好奇。

研究者希望能藉由此研究，深入了解我國教育系所博士生畢業後赴陸工作之實況，以瞭解臺灣教育高階學術研究人才的未來發展，此乃動機之一。另在現今經濟不景氣、博士學歷貶值的社會中，研究者希望藉由對教育學博士畢業生在大陸就業現況的探討，也為個人未來的發展找尋出路，此乃研究動機之二。

二、研究目的

基於上述研究背景及動機，本研究之目的如下：

- （一）了解教育學博士西進去大陸發展的原因。

(二) 探討教育學博士在大陸生活適應的狀況

(三) 了解教育學博士未來生涯的規劃。

三、名詞釋義

(一) 教育學博士

教育學博士係泛指教育相關領域之系所取得博士學位之畢業生，包含師範校院及一般大學內所設之教育院系所。本研究所稱之教育學博士係指臺灣人在國內外大學所設之教育學類系所取得博士之畢業生。

(二) 生活適應

生活適應是指個體與環境間維持和諧、平衡關係的一種狀態或過程，適應良好與適應不良並無絕對的標準，兩者之為相對的概念、只是程度上的不同。良好生活適應是指個體與環境的互動過程中，產生和諧與健康的關係，個體並且能在社會道德體制範圍內，達到自我的滿足。本研究所指之「生活適應」係指研究對象生活中各層面之適應狀況、滿意度、以及總體表現之自我評估。

(三) 生涯規劃

生涯規劃一般是指了解自己，對自己的一生做目的性的計畫，設定階段性目標，然後努力完成，追求自我生命的意義。本研究所指之「生涯規劃」係指研究對象對自己的人生，依其階段性的不同，而安排的發展方向。

貳、文獻回顧與探討

一、人才遷移的趨勢

二戰後新大陸淘金是全球許多人的夢想，在當時嚮往美國的環境下，出現了「人才外流」的現象，歐陸的高階人力大量朝美國移動。到 2003 年整個歐盟大約有 40 萬高級人才在美國工作，且在美國工作的歐洲籍高級研究人員有 75% 寧願繼續留在那裡（李秀菊，2003）。不僅開發中國家，歐盟至今仍有許多優秀科學家外流至美國的問題，美國與澳

洲、加拿大、法國與德國合計佔 OECD 國家人才外流之 93% (Blau, 2004; 張瑾, 2012)。

在全球化背景下，國與國之間的互動關係更為頻繁和緊密，也影響了人才更自由且多向的流動，人才的跨國流動更加頻繁且自由。專業人才往美國移動，美國來自歐盟主要國家的博士學歷人口比率不斷上升，2001 年已是吸引高階專業人才的主要地區，惟 90 年代，高階人力的輸出來源，已經從歐洲大陸轉變成為亞洲地區 (王惟貞, 2002; Hatton & Williamson, 2002)。

二、以推拉理論來解釋人才流動

全球高階人才的流動趨勢變化，大致可以透過科技研發投入擴張、高等教育發展水準的「拉力」，以及經濟發展相對落後的「推力」作為移民的主要分析成因根據 (陳信宏, 2007)，人才若不平衡流動會產生人才流失 (brain drain) 的問題，當然也會人才溢流 (brain overflow)，亦即在人才過多的情況下，人才的流出可以舒緩一國高教育水平與高失業率的狀況，有益於開發中國家的經濟發展 (蔡攀龍, 蔡青龍, 2012)。另可能也會人才利得 (brain gain)，即當受了高等教育訓練的人才有機會到其他國家工作，賺取較高的報酬時，往往會產生示範效果，使得更多年輕學子願意接受更高的教育訓練，從事更多的人力資本投資，且留學過後有工作經驗的專業人才回流，利用多元文化經驗的優勢，回到母國可開發潛力無窮的廣大市場 (馬冰心, 2004; Saxenian, 2005)。人才流動的理論很多，在此不一一探討，僅從「推拉理論」探討「推」與「拉」的因素。

「推」的因素包括國家資源減少、自動化使人才需求減少、政治迫害、缺少發展機會、人才供過於求、天災人禍等 (Saxenian, 2005; Mahroum, 2005)。其中在人才供過於求方面，主要是化許多發展中國家的高等教育系統盲目模仿已開發國家的教育體系，教育機構的設置和教學內容皆過度擴張，使得有人才過剩的現象 (馬冰心, 2004)。國內近

年來大專院校廣設博士班，許多博士畢業後，卻面臨教職與研究人員需求下降而產生失業的問題，使得流浪博士越來越多（單驥，2010；黃冠穎等人，2001）。這些人才在國內市場供需失調，只好外流到其他國家找尋發展性更好的工作機會。

「拉」的因素則包括吸引人的國家政策、更佳的工作機會、較高的收入、好的子女教育機會、較佳的生活環境、職涯發展佳、文化適宜或家庭因素等（曲北蘭，2008）。

各國在政策制定上，都有許多特別的設計以吸引人才的流入（蔡青龍、陳志杰，2003；Mahroum, 2005）。

三、主要國家的人才流動與培育：以美國與新加坡為例

當前世界在全球化影響之下，國際間的人才流動日益頻繁，就全球人才的流入與流出來看，美國是重要的節點之一，不僅是科學研究的重要場域，整體高等教育表現亦領先他國，亞洲則以新加坡為重要的代表，在此僅以美國與新加坡的人才現況做簡要探討。

美國是人才資源開發管理的強國，對世界各國人才都具吸引力，也積極開發本國人才資源，是世界上教育經費支出最高的國家。英國則是歐洲高階人才向美國大量流失的主要國家，直到現在，英國人才流失的問題仍然是國內外常被關注的議題，2013 年經濟合作與發展組織（OECD）調查顯示，英國高學歷、高技術人才外流情形嚴重（張雅光，2001）。

美國各州 40 %的經費都用於教育，有世界上最為發達的社區學院系統，更採取各種手段，大力吸引外國人才，制定開放的移民政策招攬人才移民。1999 年在美國的留學生達 49.1 萬，大約占全球留學生總數的 1/3，其中約有 25 %的外國留學生選擇在美國定居（何增科，2004）。在過去的半個世紀，美國一直是世界科學技術的領導者，美國僅占世界人口的 5%，卻佔用了近三分之一的世界科學和工程研究人員（Freeman, 2005）。

新加坡作為一個小國，自然資源極度匱乏，但經過多年的經濟高速發展，被公認為是全球最具競爭力的國家之一。新加坡長期奉行人才立國戰略，積極引進外國人才以提高國家的國際競爭力，從 80 年代開始制訂詳盡的移民計畫，制定富有吸引力的留學政策，用優惠政策和較高待遇吸引外國人才，包括提升工作環境、針對不同專業人才設計居留和簽證、提供稅收及津貼誘因、外籍女傭政策等。新加坡也放寬移民政策，在新加坡工作且居住滿五年，就可以成為永久居民，半導體人才只要一年就可以取得永久居留權。目前新加坡近 400 萬人口中，外國人占了 1/4（陳文、劉俊，1997）。

四、中國大陸的人才政策與成效

中國早期大多數人留學在國外滯留不歸，人才的淨流失相當嚴重。但在開放改革後，引進海外人才的規模即不斷擴大。1997 年施行執行「引智計畫」，於五年內引進 200 萬名外國專業技術人才，並擴大人才來源範圍，其重點對象則包括同文同種的臺灣、香港、澳門等地，當時中國對於專業技術人才的需求遠大於供給，因為經濟的成長，使得中國企業極度缺乏具有國際經驗及國際觀的高階經理人，必須向全世界其他國家積極獵才（蕭思思，2009）。

2002 年中國加入 WTO 之後，每年引進的海外人才在質和量上面均呈現顯著提升，隨著經濟貿易的交流與開放，人才流動更加自由，2008 年 9 月金融風暴讓華爾街跌入谷底，裁員不斷、失業率飆升，美國人開始選擇東移尋找機會，中國利用這個機會制定優惠政策吸引留學人才歸國以及外籍人士來中國。以吸收外國先進管理經驗和實用技術為目的之「引智計畫」實施多年，累計吸引了約 250 萬人次，每年平均約有 25 萬人次外國專家到中國工作，年成長率約 25%（王德炳，2006）。

2008 年中共中央人才工作協調小組正式頒布實施「關於實施海外高層次人才引進計畫的意見」，簡稱「千人計畫」，目標是在 5~10 年的時間在國家重點創新項目、重點學科和重點實驗室、中央企業和國有商

業金融機構、以高新技術產業開發區為主的各類園區吸引 2000 名左右的高科技人才。上行下效的結果，從中央、省市至鄉鎮，再到學校，全國上下都以「拔擢人才」為首要使命，「千人計畫」所引進的人才，一般應在海外取得博士學位，原則上不超過 55 歲，引進後每年在國內工作不少於 6 個月，並符合相關條件才應聘。待遇方面提供的薪資及福利相當優渥，如免稅補助、永久居留權或自選城市落戶以及配偶、子女保險或生活補貼等（李星雲，2010）。

依白勇、陸道坤（2010）對中國海外高層次人才的分析，2009 年第一批「千人計畫」平均年齡為 43.38 歲，40 歲以下者（含 40 歲）僅 2 人，入選者主要以理工科為主，人文社科只占極小比例，主要來自於美國高校和科研院所，其次為英國，西歐的其他國家占比相對較少。

2010 年中國大陸發布「國家中長期人才發展規劃綱要（2010-2020）」，明確了十年人才發展的戰略及目標，確立「服務發展、人才優先、以用為本、創新機制、高端引領、整體開發」的廿四字指導方針，延續了千人計畫政策內容和目標。2012 年在千人計畫的基礎上，推出了「國家高層次人才特殊支持計畫」，簡稱「萬人計畫」，準備用 10 年的時間，遴選支持 1 萬名自然科學、工程技術、哲學社會科學和高等教育領域的高層次人才，透過對科學研究、儀器設備、住房交通、學術交流等的經費補貼，以及創建平臺、提供工作機會、簡化入境程序等方式，大規模且積極地增加人才流入中國（王輝耀，2013；Morgan and Wu, 2011）。

五、大陸對臺主要人才政策與臺灣人才赴陸的概況

80 年代臺灣移民人潮幾乎都向美國去。而中國在改革開放之後的人才政策，起初可以分為歸國及外籍人才兩種，之後才有了進一步引入

臺港澳人才的政策規定及配套。1992 年臺灣施行的「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」，讓兩岸經貿往來得以有正式的法規規範。1993 年之後，中國躍升為臺灣對外投資首要地區，此後臺灣至中國投資呈現成長趨勢，國人赴中國工作亦隨著臺商投資中國而增加（康信鴻，廖婉孜，2006）。

之後 1994 年的「臺港澳居民在內地就業管理規定」規定臺灣人民到中國就業的種種規範和限制，此後中國人大常委會就「臺灣同胞投資保護法」的實施情況進行檢查，在檢查過程當中提出了未來進一步做好臺灣同胞投資權益保護工作的五點建議，2005 年修改後的「臺港澳居民在內地就業管理規定」取消了更多的限制，臺港澳無須從業經歷，就可以在內地就業，使得臺灣人到大陸就業更為便利。從 2007 年中國的磁吸效應發威，許多中階主管和專業人員因看好大陸正蓬勃發展的產業機遇搶進大陸「卡位」，之後許多臺灣人才在 2008 年的「千人計畫」被延攔，包括前交大、中研院與其他科技大學的許多研究員與教授。

李宜等人（2009）利用行政院主計處與人力銀行資料庫資料進行分析，發現臺灣赴中國工作人是多集中於電子產業，若以學歷來看，在專科與大學以上者佔 58%，顯示國人赴大陸工作多屬於高學歷者。

區域政策上，兩岸由於地緣關係，在特定地方也出現了兩岸人才特區，專門吸引臺灣人才。如廈門 2013 年的「海納百川」人才 2013-2020 行動綱要，針對臺灣人才，特聘 300 名包括退休專家在內的臺灣人才，在工作條件、住房、社會保險、子女就學等諸多方面，推出一系列具體優惠措施。又如平潭綜合實驗區從 2012 年開始，啟動「四個一千」人才工程，用 5 年時間，向臺灣引進 1000 名專才（王鳳山，2014）。

近年來如前所述，隨著中國近年來經濟快速發展，高素質人力需求日益增加，而臺灣高等教育的高學歷博士所牽動的社會問題有工作不穩定、長期工作勞務所得偏低以及職業聲望和實質生活落差等問題（成群豪，2015），當國內所培養的人才因不符合國家所需無力往上流動，往大陸發展的拉力就產生很大的影響力。

參、研究方法與設計

一、研究方法

本研究對臺灣赴陸發展的教育學博士做深入的探究，以瞭解個案在中國大陸的工作、薪資、就業現況與適應情形。採用個案研究主要是因無法做大規模量化研究，個案研究可蒐集有效的完整資料，對每個個案做縝密而深入的研究。蒐集資料主要採用：

(一) 訪談

如畢恆達（1996）所指出的，訪談是一個互動的過程，它不是將訪談之前就已存在的客觀事實挖掘出來，而是受訪者和訪談者在不斷地互動中，創造新的意義。本個案研究以半結構訪談為主（訪談大綱如附件一），對三個個案進行多次且深入的訪談，以從縱貫的角度瞭解該個案至大陸發展後的歷程與脈絡。訪談時間以不超過一小時為原則，若資料仍有未詳盡之處，則會視資料需求再增加訪談次數，同時也會徵求受訪者同意才進行錄音。

(二) 文件分析

同時針對大陸方面或各省高校關於引進人才的已出版或未出版的相關檔案，包括線上（如微博）與實體的出版品、活動記錄等進行蒐集與分析。

二、研究者的立場

研究者對兩岸教育發展的差異很有興趣，也積極參與兩岸交流活動。就質性研究的本質而言，研究者本身是主要的研究工具，基本上採取外在觀點，以第三人稱來陳述事件的關係以及研究結果，儘量輔以內在觀點進行自省的討論，呈現研究者與研究對象互為主體性的互動。

三、研究對象

因兩岸議題的敏感性以及因之衍生的隱密性，原本一對象的尋找不易。因指導教授關係，有認識幾位已在大陸工作的學長姐，使得研究者可以尋找可近性的（accessible）受訪者。因無法以量化的規模進行採

樣，在此一限制下，本研究亦無意將研究發現做進一步的概化推論。

（一）U 教授

U 教授，中國 211 大學特殊教育專業博士畢業。原本在臺灣是學前教育背景，師專幼教科畢業，後於擔任幼兒園老師一邊進修空中大學，也曾任幼兒園園長、主任、教師、輔導員。1995 年應臺灣僑委會之聘，擔任菲律賓某學院幼教師資培訓班講師兩年。旅菲工作期間繼續深造，取得教育碩士學位，念完碩士後在菲律賓的華僑學校任教了八年半。

後來因為弟弟的公司馬來西亞，在弟弟公司工作時利用假日到華僑學校擔任義工，配合文化團體推動幼兒園及社區繪本閱讀的推廣，目前是中國某學院特聘教授。

（二）I 教授

臺灣北部某私立大學保險系畢業，後想當老師就考教育類研究所一邊修教育學程，後在某私立大學教育研究所取得碩士學位，在臺灣當研究助理一段時間後赴北京某 985 大學取得教育學博士，目前在中國南方某學院教科院擔任講師，父母親目前仍在臺灣從商。

（三）Y 教授

臺灣私立大學護理系畢業，曾參加醫學院醫療團隊去義診過，因為擔心自己容易粗心打錯針，醫療也只能治標，所以就轉進教育領域了。碩士讀私校教育類研究所，博士則在中國大陸就讀 985 高校取得學位，父親是警察，媽媽則做保母工作，上有兩個哥哥。

四、研究步驟

（一）準備階段

先以 Wechat 與訪談對象做初步的溝通。

（二）資料蒐集階段

1.訪談：訪談者第一要務就是用心傾聽及動作記錄（Glesne, 2011）。

2.觀察：觀察活動進行的情形並進行錄影記錄。

3.文件分析：主要檢核和增強其他資料來源的證據，和觀察及訪談的資料相印證補充，有助於探索現象的順序、背景以及爭議的問題。

（三）資料整理分析階段

將訪談的內容逐字打成電子檔，完成訪談逐字稿後，瀏覽整篇逐字稿，開始進行資料編碼。訪談對象四類分別予以代碼，同類訪談對象分別以 1、2、3 依此類推編碼並置於研究對象代碼之後，如 U 表示為 U 教授。第幾次訪談依訪談順序按 -1、-2、-3 加以編碼置於研究對象之代碼後，如 U-1 即表示是對 U 教授訪談對象的第一次訪談。最末再以 PPLL-PPLL 做為頁數與行數之代碼，PP 代表段落文字所在逐字稿的頁數，LL 則代表段落文字在該頁的第幾行，如 U-1-0321-0325 即代表對第二位研究對象的第一次訪談，內容在該逐字稿第三頁第 21 行至第三頁第 25 行。

編碼完成後，研究者應找出和研究主題相關的部分，進行初步的分類，並持續思考該內容與研究主題間的關係以及所代表的意涵，予以分類歸納詮釋，撰寫研究發現與結論。

五、信實度與研究倫理

研究者除先以 Wechat 溝通外，撰寫本計畫前已將此構想告知相關研究對象獲得認可，屆時將對所有受訪對象先告知確認研究目的，對於資料的蒐集與分析，力求呈現事實真正樣貌。倫理方面主要的考量問題有：（一）不碰觸個案團體與學校人員組成、學經歷、資源來源與運用、內部組織架構等敏感問題。（二）研究內容若涉及兩岸政治或行政價值觀，倘處理不當極易引起爭議，對這些內容將力求達到質性研究強調的相對性客觀。

本研究訪談過程以半結構的訪談、邊聊天的方式，讓研究對象暢談

想法。同時本研究亦採用三角檢核，檢視資料蒐集的對象、方法、資料來源與方向的一致性，避免因單一方法獲得單一證據所造成的偏差（Creswell, 2009）。透過文獻資料資料的收集、學校資料的收集及彙整，並將訪談內容錄音紀錄，學校現場採用攝影紀錄，再將其轉成逐字稿，呈現多元的檢核內容。逐字稿件利用 Wechat 傳給受訪者事後確認，以達到「信實度」所要求的「確實性」、「轉移性」、「可靠性」與「確認性」（林本炫，2003）。

肆、研究結果與討論

綜合對三位研究對象訪談與文件分析的結果，主要獲得以下的研究結果：

一、赴陸發展的原因

（一）臺生赴陸讀博士較容易

港澳臺學生遍布在中國大陸的「985」和「211」等級的學校，臺商二代的子女及臺灣高中生憑學測成績申請中國的一流大學也相較於一般大陸學生容易的多，致使中國一流大學臺生的比率年也愈來愈高。三個個案都有類似的經歷，就是有某位朋友在中國讀的博士，因緣際會認識之下，就介紹去讀博了。

當我跟這位校長談我想進修的時候，他就幫忙介紹到○○大學去讀博士，當時○○大學還沒有學前的博士，於是我就改讀特教。這位校長介紹了一位 D 教授做博士導師，○教授有留美的經歷，在香港大學讀的博士，我覺得作風上會比較開放，就去拜訪○教授拜師。（U-1-0321-0325）

再加上臺灣考生申請大陸高校是獨立招生，博導面試後願意招收入學即可，所以門檻相對正常入學管道而言不高。

我那時候都在當研究助理，我那時候是在○○大學，然後就工作一段時間後有點倦怠，後來聽到朋友消息說中國○○大

和○○大有獨招臺灣的博士生，好像有配合到我的專業，所以就想去了解看看，就說好喔，就去外面看看這樣，我是抱持著這種心情啦！然後就去申請，後來沒想到就很順利的申請到面試，然後之後也錄取。（I-1-0511-0102）

（二）在臺灣的發展空間有限

從政府網站的統計資料可發現，臺灣碩博士生在全球排名已名列前茅，博碩士失業人數逐年增加。本研究三個個案也都認為教育博士在臺灣沒有合適的職缺可以發展生涯。

當時會想要在大陸讀博一方面是我念的是菲律賓的碩士，臺灣不太承認，應該說不承認啦，我讀的那所學校臺灣沒有承認但大陸有承認，這個是一個問題。然後…還有一個很重要的原因，那就是臺灣的流浪教師已經是越來越多，而且少子化的現象也越來越嚴重，很多幼兒園都在合併，所以我覺得市場…我會想要在那裡讀和工作，我會把市場放在大陸上面。（U-2-1223-0254）

我也想留在臺灣啊！但就是沒有機會，再加上不想一直兼課，不上不下的日子很難過（Y-2-2355-0144）

（三）取得學位後的選擇很多

三位個案畢業後，從從高校人才網、中國高校教師招聘網、高校教師招聘網以及中國教師人才招聘網可找到的教職很多。一般是指導教授介紹或直接丟履歷就可進入二本或三本以上的大學任教。

透過網站，○○是直接叫我去面試，先填一些東西然後就直接去。面試是試教，我教的是學校變革，簡單用個幾頁就上去教，像在上課，有主題這樣子，底下都是領導和他們的老師。目前我們學校有 15 個臺灣的老師，教育學院目前有四個，現在又多一個。（I-2-2507-0303）

U 博士的特教專業也是現今中國大陸很急需的專業。

我特教的專業，在大陸上算好找工作的，我畢業那一年，有一個職前說明會，我記得那時候就有一位老師站到臺上，直接說學前的舉手，特教的舉手，講完以後他就說你們可以出去了，不怕找不到工作（U-1-1255-0412）

特教的專長應該很缺，我跑過好幾個大學如寧夏大學，那邊的人就說我們現在很缺特教的人和學程，他說他們聘了三四次都沒人（Y-3-0204-0708）

可以選擇的地方很多，有的教授考慮的是生活環境，就選擇去內蒙而不去北京，有的就是純考量薪水，但起碼有職缺的地方很多，可以比較後考量。

我大概花了兩個月時間找了這份工作，當時應徵的學校還有在廣東和浙江的。（Y-1-0312-0802）

我們有一個臺灣過去的老師也在〇〇大學，後來今年就離職跑到江蘇去了，他的薪水就是 210000。（I-1-0322-0245）

（四）薪資外的加碼收入還算高

雖然臺灣的博士到對岸任教，視同外籍人士，除非歸化中國國籍，否則也沒有永久教職。1991年8月10日發佈的「高等學校聘請外國文教專家和外籍教師的規定」等外籍教師相關法規中並未規定，與大學簽訂的契約為主若有明定就有退休金，沒規定就沒有退休金。又一般是三年一聘，是否續聘全看學校決定，相對之下較沒保障，又在醫療保險、房屋補貼、職稱晉升等方面往往會碰到比大陸同行多得多的困難。

大學教授在中國大陸也是階級分明，酬勞所得差異巨大，琳琅滿目的津貼或是隱形收入是原因之一。雖然臺灣人一般無隱形收入，也不容易有隱形收入，但大陸近年來顯現出對延攬臺灣人才的強烈企圖心，各地方政府及大學校院紛紛推出各式針對臺灣人才之攬才方案，包括臺灣優秀教師、博士畢業人才及青創人才，許多方案不僅提供優渥薪資，尚給予包括安家費、子女與配偶之全方位照顧措施等。上海市直接推出給

予臺灣人才與上海市本地人之市民待遇，而非給予大陸其他地區人才。

有些省份或個別大學特別針對引進臺灣人才進高校有特別優渥的薪資加碼，換算下來，一般赴陸的陽春教授月薪已經可達臺幣 8 萬元左右，跟臺灣助理教授差不多，這還不包括像是住房、研究室、課時、水電、網路、科研啟動費、置產、社會保險、往返探親機票、安家費等一些其他的加碼福利，甚至還向臺灣籍教師的配偶提供工作崗位，或是為臺灣籍教師子女協助辦理入學服務。

聽說福建會加碼，三年多會給十萬這樣子，但不是每個學校都有，是福建省政府給的，…是○○大學拿了人社部 5000 萬，人民幣 5000 萬，他們是支持特教的，反正就是他們有一大筆經費，在 13 和 14 年前後給了全國十幾所學校建設特殊教育專業（U-3-0425-0136）

各省之間都有競爭啦，而且對於高校來講他也會有一些競爭的壓力、評比的壓力，省政府的評比和中央的評比，其實這個人才的引進並無太大規定，就看各校你們怎麼去談，只要在學校能夠支付的範圍或者有些是地方高校有些是省政府，就是看他財政是由那裡去撥款，都有不一樣的作法（Y-1-0258-0963）

科研津貼不會直接給，你要有表現、要有成果，對！申請項目還有寫文章，發表論文…還有返家補貼一年兩次，但學校倒不是給我一年兩次，他是以金額就是說不要超過一萬，基本上一萬可以用三趟，還有一年兩次參加國際會議的報銷。（I-2-0245-0324）

薪資之外，有的學校還有休假、購物補貼、績效獎金等等，但這些加碼的部分完全是談條件談來的，每個學校每個人不同。

此結果與楊雨微（2016）的研究發現雷同，當臺灣教授選擇離開熟悉的環境至外地工作的遷徙行為，只要有符合他們對職涯期望的發展機

會，他們也會依自我專長，躍躍欲試轉向另一個新的職涯領域，同時對個人地位提升與資源取得上具有正面作用。是遷入地的高工作報酬、預期更好的就業機會、更高的工作滿意、實現自我價值，有更多的成分是連結個人的機會與專業生涯的規劃。

（五）家人表示支持的態度

本研究三位個案有一位因為是單身原本已習慣生活在國外，去的時候有沒有考慮家庭，家人不會給壓力或限定其發展；另二位則是早跟家人溝通好，家人也表示贊成。德國社會學者 Schneider & Phares (2005) 指出，工作生活的節奏，主要取決於靈活的移動性與競爭性，但家庭卻是建立在穩定性及相互支持上。當三位個案都選擇前往大陸讀書與就業時，家人仍在臺灣，家人的態度就非常關鍵。

二、生活適應的狀況

整體而言適應的狀況是良好的，但有幾項是三位個案所提出來的：

（一）交通與醫療品質不佳

中國大陸的交通、醫療與教育問題，其實在各省市區分佈非常不均衡，也是整體社會文化水準不高的外顯現象，本研究的幾位個案都表示還在適應中。

去大陸有降低生活品質，交通方面也比較明顯，因為我們在這裡是住捷運附近，那邊也沒有捷運，…而且那邊開車很危險，他們都沒在看路的，逆向的等等都有，連那個隧道裏面都可以換車道。（I-2-0415-0266）

醫療非常落後，應該說是不體貼吧！不太體貼，加上我大學是念護理系，所以感覺那邊醫療就不是那麼專業，我們在那邊受傷還是怎樣都不太敢去那邊看醫生。（Y-3-0423-0315）

所以很多臺灣籍教授都有類似經歷，針對大陸提出的就醫和健保政策，研究個案認為手續太麻煩，也對醫療品質沒信心，都自動放棄或寧願選擇回臺灣就醫。

(二) 研究遭遇政治因素困擾

教育問題若由大陸本地人來處理較沒問題，許多關係社會議題的研究由臺灣人來進行通常不會被批准。

我相信臺灣人的處境就好像是新疆那邊一樣，有優勢但也有阻礙，因為我們做的是特教不是一般的，如果你把它政治化那就比較麻煩……我也很意外呀！我們去支援的都是貧困地區，我們做早期干預，然後就很多麻煩啦，港澳臺還是國外的都要通過層層審批，他們是說我們服務的對象是貧困地區又是少數民族，因為是學術的，我們一定會把它做成學術的論文來發表，這樣就怕國外把它當作是人權方面還是獨立方面的藉口。(U-2-0135-0482)

很多社科研究乾脆就是先猜測領導想要的結果，研究人員不管用什麼方法，反正最後得出他們想要的結果。又學術研究的資源來源也相當受限。

我覺得在學術上還有一點阻礙，就是信息方面，我們 google 什麼都能找到，但他們總認為他們的百度很擺，但我覺得是很白阿！百度的東西非常沒有學術的…就亂放，加上又沒有審核，我基本上只跟我的學生要求你要用參考資料的話不可以用百度，你可以參考百度，然後他告訴你哪裡有信息就去那裡找，比如說參考哪一些文章，直接去中國知網找，你不要直接引用百度。中國知網有省級期刊和 CSSCI 的可以參考，國外有些有連接，要看每個大學的圖書館，例如我們大學的圖書館他買了人家哪個版權，除非是 Public 大家都可以分享的，有些就開放有些就要用買的，要看各個學校，通常約好的學校他買的可能就越多，因為有很多學生她們都會參考國外的期刊，越是二三本的學校可能就越少，這個是問題！（U-3-02266-0311）

上述文中的 CSSCI (Chinese Social Sciences Citation Index)，是指中文社會科學引文索引。中國的核心期刊目錄，是指中文社會科學引文索引、北大中文核心期刊、中國人文社會科學核心期刊這三大目錄，即通

常所說的 C 刊（南核）、北大核心（北核）和社科院核心。

（三）科研壓力來自於人脈關係

許多臺灣教授的合約都載明了目標是放在科研任務，也就是拿研究項目寫論文，因為臺灣教授被當作是專家進高校，主要的任務不是來上課，而是要做研究，主要的壓力來源是與課題結合的績效獎金制度。

就是發表的壓力，所以他們把薪資給押了一半！我剛剛告訴你我的薪資是 16000，其實我的年薪資是 240000，他押了 40000，是用 200000 除以 12，所以是 16000，40000 變成是期中的或期末的考試。……那沒考過就扣著！四萬就一直扣著，如果我提早完成就每個月給你兩萬，等於是一種績效獎金。（U-3-0133-0244）

但臺灣教育學領域教授的寫作習慣大多是採用臺灣的口語化敘述，論文很難在大陸發表，儘管平時表現突出，但很難獲得計畫或項目，許多後來就主動放棄了，另其實關鍵在於能不能拿到研究項目跟研究品質的關係反而不大，主要是人脈的影響。

壓力很大，應該說課上的好不好是你能控制的，但能不能拿到課題不是你能控制的，就是你一定要找人。（I-3-0546-0188）

我在〇〇大學這麼多年，直到今年七月才拿到課題（計畫或項目），其實在第二年的時候學校有公布所有的科研項目，我都投，我沒有一次落掉沒投但沒有一次中，雖然一般省政府而且是重點課題也不過就四萬（人民幣）也不多啊。……第二年的時候裡面的老師看到我就說：「啊！U 教授你又來啦！他說…我看了你的課題，題目都很好裡面也寫得很好，可能他也客氣啦！不過他也提醒了我一件事，你來這裡還不久還不了解這裡的風俗人情，他也問我省教育廳那邊有沒有認識的人？」我說怎麼會認識呢？他後來也說可能你要找人說一說。（U-4-0312-0512）

說實在話我在○○的時候他們對我沒有科研的要求，是我對自己有要求，科研項目學校要有業績阿！我當然跟我老闆（指導教授）講，老闆的意思就是…你自己找人啦！如果要解決，當然就要有這個（送錢）啊！我其實之後認識了許多人也從旁邊想盡辦法去了解去認識，那個圈子很緊。（Y-4-0111-1201）

（四）高品質期刊要求思辨型論文

傳統社科教育模式十分重視理論，整個學術領域也是以研究理論為主，因為人們相信理論可以解釋現象，但礙於研究方法所限，其實理論未必能夠解決實際問題。本研究之研究對象大多表示，中國大陸一般認為的高品質 CSSCI 期刊，所刊登的論文幾乎都是與現實脫節的思辨型或是文獻分析的論文。

內容，像教育類的我的看法是這樣，教育我們學術雖然是學術研究，但你肯定要造福！第一個兒童，第二個教師，就是說你要對他們教師或者是小孩是受惠的！但在大陸很奇怪的一點就是說，像他那種 C 刊（CSSCI 期刊）都是思辨的、理論的、哲學的，他就是那種實驗性的、實踐性的、實際教學的，你跟他討論教法他連看都不看，就先丟一邊去，他不要…可能因為許多教授只會這些。（U-2-1425-0921）

應該說他們的教授很多沒有實務經驗！就是一路念書上來，甚至實習也沒有所謂的實習，實習那一兩個月的那叫什麼實習？就這樣然後就出來教啊！他們對於教授，我覺得這個跟教育部的評比也有關係，教育部對高校的評鑑，他們會以博士、年輕為指標！就是博士的學歷然後越年輕越好，但問題是越年輕越好就越沒有工作經驗一路念上去，然後馬上畢業馬上就業，沒有教學經驗，他只能看書教，就這樣，全部都是理論，實踐的東西完全碰不到（Y-1-0305-0809）

（五）階層化與形式化的學校管理

許多研究都發現華人管理者具有較強烈的家長權威價值觀（鄭伯壘、黃敏萍，2000），而本研究的研究對象多表示，大陸高校（大學）

對待教授就是由上而下的威權式管理。

政府說什麼就甚麼…例如說是報銷的部分，層層審批不只是那種繁瑣，而且主管經常出去開會但一定要他簽名，但他又常常不在偏偏又不告訴你他何時在何時不在，一定要簽名才能上去，你就沒事得去他門口敲門，……基本上都不給聯繫電話，頂多給辦公室的電話。（Y-1-0174-0345）

階層化很明顯，領導和一般的老師分開。還有就是財會（財物與會計）的態度，財會他是把政府的錢發給老師，他是一個服務的性質，但他不認為這是服務，好像他是老闆，就像錢是在他口袋一樣（I-2-0965-0805）

行政程序繁瑣，光處理經費核銷，就是相當累人的工作。

教學時要求很多，有潛規則！而且行政很瑣碎，全部都是自己去報銷核對，沒有助理，只能自己去排隊，核銷就很像是去討救濟金一樣，調課還是什麼的都很麻煩。（U-3-0025-0803）

甚至教學的規定也相當繁瑣，非常形式主義。

很好玩喔！他們老師學期初時要交一個筆記，就是要去聽別的老師上課，他就給你一本筆記本然後你要手寫，每學期都要交，大概寫兩到三頁，而且要給評語和回饋，反正就形式做一做。（Y-3-1211-1322）

反正習慣就好，他們這樣做我們也這樣做。例如他們改考卷也要流水改卷，就是考卷要一次出兩份，然後要提交標準答案，流水改卷就是說我這個專業領域裡面我出考卷，還有其他大咖的要一起改，整個分數就是你改這一大題我改那一大題，而且要簽名。還有他們的題目一定要有選擇和填空，就是要有標準答案那類的，你不能只出四題問答題就解決那種，而且出考卷出兩份，相似度還不能高於百分之三。（Y-2-1254-1632）

還有改卷時學生的個資是被彌封起來的，在改的時候形式上不知道是誰，但你可以很容易就猜到。…他們上課點名很確實，都會派專業的輔導員來確實點名，而且會有監視器監視學生，學生上課不能吃東西和滑手機然後不准睡覺！（I-3-0658-0425）

（六）疏離的學術領域氛圍

姑且不論中國人的人我關係是「互依包容自我」，與存在於西方社會中的「獨立自足自我」有很大的不同（陸洛，2003），本研究的訪談對象多認為整體的大陸高校（大學）環境，人與人之間彼此的心理防衛很強。

能交的朋友不多啦，要看是不是你跟他有利害關係，如果有利害關係那就不行，不是全部負面啦！但一般臺灣人很容易 Share，他們就是很容易框起來，他們防衛性很強！（U-4-234-0223）

他們生活中不是很 open，不是很容易跟你分享，有點像這是我的領域你不要跨進來，有些人是這樣！專業的東西基本上是很少在分享的。……在臺灣的環境大家有什麼就提出來，我很喜歡我以前的環境，例如說今天這個教學法很棒，小朋友反應很好，我就在開會時分享，其他老師也是一樣或者是用了什麼教材，但是在這裡完全沒有，你講出來人家說不定還會覺得妳很奇怪，你會覺得他們眼光…可能而且很少有反（回）饋的，你會好像熱臉去貼冷屁股那感覺（Y-4-0345-0812）

（七）兩岸關係是人際溝通的禁區

兩岸的政治議題是與大陸朋友交流的禁忌話題，但許多人愛問，也讓臺灣教授學習沈默或另一套應對方式。

還有要注意一點就是兩岸的關係，這是非常敏感的！我也遇過校長在那種很輕鬆的餐會上就問我說你是藍的還是綠的啊！你覺得現在有沒有可能會回歸啊？...我當然就笑笑，不回答啊！

而且你只要一回答可能就…這種就要很小心，真的在那種環境裡面這是讓我困擾的，甚至有很多白目的人就直接問你..你只要回答就有話題，現場也可能有人反對有人贊成。(U-3-0252-0132)

去那裏教書比較擔心的是…有些東西不能講，政治宗教就不講，但他們就很愛問的，領導同事等等。就會不時問一下這樣子，你不會真心去跟他聊自己的想法。突然被問就裝傻不知道吧，每次他們問的都是他們心裡就有標準答案的問題。(Y-4-2780-1245)

我十年前剛進去讀博時就有同學直接就提醒我，也善意啦!你在這邊講話要小心…也就是他們真的有體會到這一點所以才要我小心，不要在公眾場合發表。(I-4-2145-2366)

臺灣教授在大陸必須學會說別人要聽的標準答案，對於共產黨想要的標準答案風格其實還不太習慣。

政治社會化在校園很普遍，我們在教學也有很明顯的感受，學生也都是這樣子，他們知道哪些話是在公開場合說的，也有些學生是將來要被提拔成領導的，但這在臺灣的話就會很荒唐，明明談的是一個很客觀的主題之後卻又會扯到共產黨，不管是辯論還是寫作業都很容易扯到共產黨祖國怎樣怎樣的。(I-4-2828-1621)

(八) 有困難只能自己想辦法解決

當前臺灣政府對在陸發展的臺灣人完全無幫助，大家必須想辦法自立更生。

現在臺灣對於在大陸工作的臺灣人不會提供協助，應該是不阻擋就不錯了!我根本就不期待政府有什麼協助，我覺得政府

無論是國民黨還是民進黨對於國民就業的關心也幾乎只限定在稅金而已，其他的完全沒有（Y-3-1566-1021）

一般臺灣教授在大陸，從沒想過要海基會幫忙，因為沒有什麼特別的需求，也不知道有甚麼協助。許多臺灣教授是在微信的大陸工作臺灣教師群裡尋求協助。

綜合上述，從個案的敘述可發現，臺灣教授整體而言赴陸工作還好，但是有八點適應方面的問題。而許多問題是社會文化差異所造成的，正如楊洛珏（2012）研究臺灣傳播人赴陸工作之成功特質，歸納出「經驗的開放性」與「謹慎性」兩項特質的重要性較高，因為必須適應大陸複雜的工作環境。

張寶蓉、王貞威（2013）對在大陸的臺灣青年社會適應性與滿意度的研究也有類似的狀況，顯示在大陸的臺灣青年社會適應性主流是客觀理性、積極向上、主動作為的，多數臺灣青年對自己在大陸求學或就業的整體滿意度較高；超六成被調查者表示能主動適應兩岸文化差異，並能客觀理性看待大陸政治體制。但兩岸政治生態、價值觀念、文化氛圍、社會發展程度及社會結構的差異，大陸惠臺政策重制訂輕落實的制度缺失，臺灣青年還是有許多適應上的問題。

三、未來生涯的規劃

生涯規劃的積極進取與長謀遠慮程度的不同，會對在異地適應產生顯著影響（汪振昌，2003）。三位個案教授對未來的生涯規劃是：

（一）大陸是工作地，但不是一個好的生活環境

不會想移民大陸，雖然大陸沒有居留多久的限制，又可置產，想待多久就待多久。我要是退休的話基本上我不會願意留在大陸，因為生活的人文環境不習慣。（U-4-1621-0214）

那不是習慣不習慣問題！我也習慣他們啦！但就是不喜歡。是整個大環境。……在大陸工作等於我和我的兄弟姐妹是失聯

的，人家都用 Facebook 用 Line 阿！我只用 Wechat。（Y-4-3212-1313）

（二）臺灣短期內沒有好的工作機會

「先待著，反正臺灣也沒機會」是三位的主流意見。

現在也是一聘三年，三年後應該還會續聘，因為這所學校要改制成大學，博士比例要有一定規模，他們目前還有點不夠，還在盡力擴張他們的博士。（I-3-0121-0345）

在臺灣念博士好像也沒什麼地方可去，我們那時在臺灣也有找，但真的沒什麼缺。而且都是一年一聘的，類似專案的那種方式。（Y-3-3102-1021）

所以許多人若必須離開既有的工作位置時，通常立即想到的並不是回臺灣，而是在大陸的不同城市尋找機會，哪裡有缺就往哪裡去。

（三）會待一陣子，因為人脈要長期經營

如果是隔了很多年以後才有好機會，已經在大陸建立起人脈和資源，可能就不回去了。

不過我不希望跑來跑去，因為到一個地方就是一個新的經營。其實我離開○○大學很糾結，因為你好不容易有出成果了離開從另一個地方是從零開始。譬如現在有拿到項目起碼人家知道有這個人！你得拿時間跟他熬？但是我們有多少時間在那裏。（Q-4-0133-0518）

伍、結論與建議

一、結論

本研究以多重個案研究方式，採訪談與文件分析蒐集資料，探討教育學博士赴陸發展的原因、對生活適應的情況以及對未來生涯的規劃。

主要結論有：

（一）去大陸發展的原因

1.臺生赴陸讀博士較容易；2.在臺灣的發展空間有限；3.取得學位後的選擇很多；4.薪資外的加碼收入還算高；5.家人表示支持的態度等五種。

（二）大陸生活適應的狀況

1.交通與醫療品質不佳；2.研究遭遇政治因素困擾；3.；科研壓力來自於人脈關係；4.高品質期刊要求思辨型論文；5.階層化與形式化的學校管理；6.疏離的學術領域氛圍；7.兩岸關係是人際溝通的禁區；8.有困難只能自己想辦法解決。

（三）未來生涯的規劃

1.大陸是工作地，但不是一個好的生活環境；2.臺灣短期內沒有好的工作機會；3.會待一陣子，因為人脈要長期經營。

二、建議

（一）建議赴陸博士：

內在正向思考，外在提升跨文化適應力以適應環境

臺灣博士至大陸其實是不得不然的學術移工，當臺灣教育學博士去大陸後，會比較明顯地感受到兩岸社會文化程度及社會結構差異帶來的不適性。或許可以如楊雨微（2016）所說的，採用正向思考，以「內在調適」—正向心理思考、堅持自我信念、拋開偏見；「外在行動」—避

免衝突、融入當地社會、溝通方式轉換等策略。提升跨文化適應力才是在陸生活維持優勢之重要條件。

（二）建議我國政府：落實兩會的交流實質功能

不論二岸當前的關係好壞，海基海協會應加強對臺灣人服務的管道和輔導通道，加強兩岸在對臺灣人在大陸工作與生活問題的溝通與協調。不僅是處理各類臺灣人權益事件，還包括提供大陸的教育資訊或其他服務資訊，為臺灣青年在陸提供學習、就業規劃及實地輔導等措施。

參考文獻

一、中文部分

人民政協報（2015）。臺灣博士團大陸高校任教調查。

<http://cppcc.people.com.cn/BIG5/n/2015/0919/c34948-27606550.html>

王惟貞（2002）。科技人才流動的時空背景概述。科技發展標竿，2（1），21-26。

王德炳（2006）。中國醫學教育管理體制和學制學位改革研究。北京大學醫學出版社。

王輝耀（2013）。國際人才藍皮書：中國海歸發展報告（2013）。社會科學文獻出版社。

王鳳山（2014）。平潭已具備承接產業落地條件，共同家園正一步步走來。http://fjnews.fjsen.com/2014-02/16/content_13505050.htm

白勇、陸道坤（2010）。論海外高層次人才引進的發展趨勢—基於對10所高校千人計畫入選者的分析。中國高校師資研究，1，3-8。

成群豪（2015）。大學流浪教師。臺灣教育評論月刊，4（3），9-13。

曲北蘭（2008）。移民政策與社會網絡—一九零年代以來的捷克中國移民（未出版之碩士論文）。國立政治大學。

何增科（2004）。美國、新加坡、印度等國家在人才資源開發管理方面做法和經驗的比較研究。馬克思主義與現實，2，27-32。

李秀菊（2003）。我國高科技人才流動探析（未出版之碩士論文）。中國東南大學。

李振玉（2005）。透視日本的博士過剩現象。比較教育研究，182，43-47。

李宜、李誠、辛炳隆、王素鸞（2009）。國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策。載於行政院經濟建設委員會 98 年度委託研究計畫，1-381 頁。行政院。

- 李星雲（2010）。新形勢下我國高層次人才引進的思考。江蘇行政學院學報，54，73-77。
- 李楚喻（2014）。兩岸人才流動之現狀與趨勢—以金融業為例（未出版之碩士論文）。國立政治大學。
- 李雪麗（2016）。被臺灣拋棄的博士們—西進中國的「學術移工」。http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5076780
- 汪振昌（2003）。外派人員海外適應及其工作滿足之研究—以大陸設廠之臺灣筆記型電腦業為例。（未出版之碩士論文）。銘傳大學。
- 林本炫（2003）。紮根理論研究法評介。載於齊力、林本炫（主編），質性研究方法與資料分析。南華大學教育社會所。
- 林倖妃（2012）。博士失業率飆「有面試要偷笑」。http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5044047
- 馬冰心（2004）。人才國際流動理論與我國人才外流問題研究（未出版之碩士論文）。北京工業大學。
- 康信鴻，廖婉孜（2006）。影響臺商赴大陸投資額與投資區位因素之實證研究。交大管理學報，26（1），15-38。
- 張雅光（2001）。淺談美國人才資源的開發。海外之窗，3，62-64。
- 張瑾（2012）。國際人才培養與人才流動的特點。現代教育管理，2。http://www.clnet.com/UpFiles/Article/2012-2-8%E5%BC%A0%E7%91%BE.pdf
- 張寶蓉、王貞威（2014）。海峽兩岸學生流動群體的社會適應性問題研究。臺灣研究集刊，135，1-8。
- 教育部統計處（2014）。中華民國教育統計 103 年版。教育部。
- 畢恆達（1996）。詮釋學與質性研究。載於胡幼慧（主編），質性研究：理論、方法及本土女性研究實例。巨流出版社。
- 陳文、劉俊（1997）。新加坡人力資源開發與經濟發展。東南亞縱橫，4，48-52。

- 陳信宏 (2007)。主要國家吸引人才政策之研究。行政院經濟建設委員會九十五年度計畫執行成果報告。行政院。
- 陳致奮 (2014)。不唱流浪曲臺灣教授另覓春天。 <http://udn.com/NEWS/FINANCE/FIN7/8615475.shtml#104#ixzz2zULglCes>
- 陸洛 (2003)。人我關係之界定—「折衷自我」的現身。本土心理學研究, **20**, 139-207。
- 單驥 (2012)。因應全球化規劃國家人力資源之政策方針及成效檢討。監察院第4屆人權保障工作展。臺北。
- 黃冠穎、遊玉卿、李孟壕 (2001)。變動中的勞動市場:論臺灣低度就業之現況。資訊社會研究, **1**, 229-255。
- 楊洛珺 (2012)。臺灣傳播人赴大陸工作之成功特質研究 (未出版之碩士論文)。世新大學。
- 楊武勳 (2013)。日本博士課程畢業生就業問題。臺灣教育評論月刊, **2** (7), 70-74。
- 楊雨微 (2016)。赴大陸求職者職涯發展與適應之研究—以臺灣劇場工作者為例 (未出版之碩士論文)。文化大學。
- 蔡青龍、陳志杰 (2003)。人才外流與兩岸國際分工期中進度報告書。載於行政院國家科學委員會獎助專案計畫。行政院。
- 蔡宏政 (2010)。高教人力供需失衡及其政策意涵。人文與社會科學簡訊, **11** (3), 36-41。
- 蔡攀龍, 蔡青龍 (2012)。經濟發展、外人直接投資與國際勞工移動:「投資—移民—發展路徑」的分析架構。臺灣東南亞學刊, **9** (1), 3-24。
- 鄭伯壘、黃敏萍 (2000)。華人企業組織中的領導分析:一項文化價值的分析。中山管理評論, **8** (4), 583-617。
- 蕭思思 (2009)。金融海嘯裏, 海外留學人才看好中國機會。

http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/employment/2009-01/03/content_10595923.htm

譚淑珍 (2012)。韓國博士沒頭路。 <https://tw.news.yahoo.com/%E9%9F%93%E5%9C%8B%E5%8D%9A%E5%A3%AB%E6%B2%92%E9%A0%AD%E8%B7%AF-213000277.html>

二、西文部分

Blau, J. (2004). Trans-Atlantic brain drain worries Europe's policy makers. *Research Technology Management*, 47(2), 2-3.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed methods Approaches*. Sage.

Doherty, M. (2013). The humanities Ph.D. at work. *The Chronicle of Higher Education*.

http://hronicle.com/article/The-Humanities-PhD-at-Work/137393/?cid=oh&utm_source=oh&utm_medium=oh

Freeman, R. B. (2005). Does Globalization of the Scientific/Engineering Workforce Threaten U.S. Economic Leadership? *National Bureau of Economic Research Working Paper*, 6, 123-156.

<https://www.mysciencework.com/publication/download/7a0426fe0e4f6589d511f505356126bb/2fa01a4496d500bcaedf82df081fbcf8>

Glesne, C. (2011). *Becoming qualitative researchers: An introduction (4th ed.)*. Allyn & Bacon.

Golde, C.M., & Dore, T.M. (2001). *At cross purposes: What the experiences of doctoral students reveal about doctoral education*.

<http://www.ssc.wisc.edu/~oliver/sociology/PhDEducationreport.pdf>

Hatton, T. J., & Williamson, J. G. (2002). What Fundamentals Drive World Migration? *NBER working paper*, No. 9159.

<http://www.nber.org/papers/w9159.pdf>

Iredale, R. (2000). Migration Policies for the Highly Skilled in Asia- Pacific Region. *The International Migration Review*, 34(3), 882-906.

Lum, T., Blanchard, C. M., Cook, M. & Dumbaugh, K. (2010). *China and the U.S. Comparing Global Influence*. Nova Science Publisher.

Mahroum, S. (2005). The international policies of brain gain: A review. *Technology Analysis & Strategic Management*, 17(2), 219-230.

Morgan, J.W. & Wu, B. *Higher Education Reform in China: Beyond the Expansion*. Routledge Press.

<http://www.lindenwood.edu/files/resources/138-144.pdf>

Neumann, R., & Tan, K. K. (2011). From Ph. D to initial employment: the doctorate in a knowledge economy. *Studies in Higher Education*, 36 (5), 601-614.

Saxenian, A. (2001). Transnational communities and the evolution of global production networks: the cases of Taiwan, China and India. *Industry and Innovation*, 9(3), 183-202.

Saxenian, A. (2005). From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and Chin. *Studies in Comparative International Development*, 40(2), 35-61.

Schneider, K. M. & Phares, V. (2005). Coping with parental loss because of termination of parental rights. *Child Welfare*, 84(6), 819-842.

Turner, J. H., & Mitchell, D. E. (1997). Contemporary sociological theories education. In L. J. Saha (Ed.), *International encyclopedia of the sociology of education* (pp. 21-29). Pergamon.