

華夏導報

社址：中國文化大學編輯室 八六一〇五
臺北陽明山華岡電話：轉四〇七·四六二

第四七八九號

張林	人長	發社
黃李	副社長	
吳淑	編主編	
張張	編輯	

博士學位考試審查委員會議決

務請各研究所組配合

(本報訊)八十二學年度第一學期博士學位考試審查委員會，於十月二十日舉行，會中做四項決議如下：

(1)重申各研究所組及指導教授應切實指導研究生撰寫論文之研究方法，論文之參考文獻、註釋以及所附圖表等均須按標準格式列示。

(2)博士班研究生申請論文口試，所繳之論文須經初審通過，並修改經所長、初審委員認可完稿後，方得提請博士學位考試審查委員會審核。

(3)研究生於資格考試當學期有必修科目或最低畢業學分之學期成績不及格，則資格考試之成績均予登錄，不及格科目必須重修及格，方得申請論文口試。

(4)研究生應修滿規定之必修科目及最低畢業學分數，始得申請資格考試。博士班資格考試仍由教務處統一辦理，惟博、碩士班宜分開舉行，考試時間得依各所需要而調整。

研教組請研究生密切配合。

學友盃球賽

、嘉友、南友之二
齊、化友及屏友)

明日展開

(本報訊)學友

參加，現場亦可報

名。

投友、中友、彰友

詩詞曲賞析 (164)

蜀道之難難於上青天

中文學社提供

噫吁戲，危乎高哉！蜀道之難難於上青天。

蠶叢及魚鳧，開國何茫然。

爾來四萬八千歲，始與秦塞通人煙。

西當太白有鳥道，可以橫絕峨眉嶺。

上有六龍回日之高標，下有衝波逆折之回川。

黃鶴之飛尚不得，猿猱欲度愁攀援。

青泥何盤盤，百步九折雲巒巒。

撏參歷井仰曾息，以手撫膺坐長嘆。

問君西遊何時還，畏途巉岩不可攀。

但見悲鳥號古木，雄飛雌從繞林間。

又聞子規啼夜月，愁空山。

蜀道之難難於上青天，使人聽此凋朱顏。

連峰去天不盈尺，枯松倒掛倚絕壁。

飛湍瀑流爭喧豗，砯崖轉石萬壑雷。

其險也如此，嗟爾遠道之人，胡為乎來哉！

劍閣峥嵘而崔嵬，一夫當關，萬夫開。

所守或匪親，化為狼與豺。

朝避猛虎、夕避長蛇，磨牙吮血，殺人如麻。

錦城雖云樂，不如早還家。

蜀道之難難於上青天，側身西望長咨嗟。

◎法律服務中心提供

賞有？狗小到找誰

劉志豪 / 學法四

蜀道難——詩以開門見山的手法直接點出題旨——蜀道之難難於上青天。這首詩以開門見山的手法直接點出題旨——蜀道之難難於上青天。

蜀道難——詩以開門見山的手法直接點出題旨——蜀道之難難於上青天。這首詩以開門見山的手法直接點出題旨——蜀道之難難於上青天。

蜀道難——詩以開門見山的手法直接點出題旨——蜀道之難難於上青天。這首詩以開門見山的手法直接點出題旨——蜀道之難難於上青天。

案例：

一個大好晴天，阿寶與女友小

麗相伴前往小油坑途中，突然發

(未完待續)

本人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務

對於不知有廣告而完成該行為

(未完待續)

對外之聲譽，因此小王即對尋獲

小狗之人負有給付報酬之義

(未完待續)

人明示或可得推知之意思，

以有利於本人之方法為之。

(未完待續)

阿寶並未受小王之委

任，也無任何法律上或契約上

(未完待續)

之義務而將小狗帶回照顧合於

前述要件，可無因管理

(未完待續)

至於阿寶的費用請求權與無因

管理有何關係呢？民法第一百

(未完待續)

七十六條第一項：「管理事務

中已聲明對尋獲小狗者，將有

(未完待續)

對不知有廣告而完成該行為

之人，亦同。」小王於該啓事

(未完待續)

行爲之人員給付報酬之義務</

度制地土的台灣淺談與當前地土問題

仁政研組發社資學

大施行地區，改稱「平均地權條例」，歷經四次修改、擴大，大致解決。政府有鑑於都市土地問題日趨嚴重，於民國四十三年公布「實施都基點、稅率高低、公告現值接近市價或

本政策，其理想是藉由(1)規定地價(2)照價徵稅(3)照價收買(4)漲價歸公四個辦法來達成，其理念特性在使土地未來之增值，由國民全體共享之，以達到地盡其利和地利共享的目標。同時，我國憲法第一四三條規定內容而言，這是我們台灣土地政策指導方針。

民國三十八年大陸淪陷，政府遷台後便展開一連串土地改革政策，先有「三七五減租」解決佃農被地主不合理剝削問題。後有四十年至四十二年實施的「公地放領」及「耕者有其田」政策，使農民擁有自己的耕地，大幅改善農村生活並奠定工業化的發展基礎，農地問題大致解決。

(二)地稅方面：當今地稅政策不但爭議多而且造成社會之不平，漲價歸公理想變成了部分歸私，連現行地稅中的課稅基點、稅率高低、公告現值接近市價或

由於傳統行政管理的缺失，引起員工對管理的不滿，因而「人」的問題，受到各管理當局及學者的普遍重視，而發展出對人性研究的不同觀點的管理學派。其中，較為著名的如：人群關係學派、激勵動機學派及團體動力學派，對於行政管理上人的動機、學習、知覺、激勵、績效、工作設計均有相當程度的影響。茲就彼等各學派，對行政管理的理論及其一般原則與優缺點及對組織發展的影響做一概述。

◎三大人性管理學派

歸屬於此一學派的學者甚多，如：孟斯伯格、梅堯、巴納德及馬格里柯等，茲將其四人論點分項簡述如後：

(一)孟斯伯格的「科學管理與心理聯結論」：孟氏認為心理的技能與生理的技能同樣重要，主要的目標在加強科學管理與工業效率之間的聯繫，以補充泰勒等人工廠研究之不足；其主要貢獻在於：

1. 將心理學普遍化，使他人感到心理學對

◎前言

人性化的行政管理理論

對組織發展的影響（上）

夜行管系／念華

許多方面都有價值，成為心理學應用至工業的先驅。

2. 除研究良好執行工作所需要的心理特質外，亦注意到達成最高產量時的心理狀態；

3. 為期獲得最好的可能效果，將某些科學實驗、與員工面談的實驗、電話接線實驗而發現歸納下述三點：

4. 帶領者有能力加以執行。利用個人及組織力量，使組織內穩定。

(四)馬格里柯的「Y理論」：相反於X理論

下，認為人性本善觀點，人是願意工作的，故鼓勵當重於懲罰、報酬並不限於物質、精神上慾望的滿足，也屬於一種有效報酬，且應激發其想像力與潛能。

3. 激勵動機學派

即研究人的動機及激勵動機，進而表現出良好行為的幾種論點學派，如：

(一)李維特的「行為模式」說：即對人的行

為追求某種需要已獲得適度滿足時，則對該種需要不會再熱心的去追求，此時又會重生了另一種需要的滿足。

(二)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(三)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

4. 激勵因素：即積極與增進，如工作本

身、工作受到嘉許、工作獲得進步、擴張工作

的可能性、責任性的加重、工作上的成就等；彼等可增加員工對工作的滿足感，進而

可增加工作產量。

(四)馬克利蘭的「成就動機」說：即人有三

種內在需要：即成就需要、權力需要、歸屬

需要。其中成就需要對於工作表現有密切關

連，可使人獲得高度的滿足。同時在自我負

責、設定適度的成就目標、對工作渴望獲得

具體反饋下，可適時知道自己的成效與缺

失，藉謀改進，故此種內在的獎勵係經由自

己努力而成功者，遠比金錢或其他的獎勵更

具意義。

(五)佛魯姆的「期望值與期望」說：即如下

公式： $\text{激勵} = (\text{期望值} \times \text{期望}) / \text{表示激勵}$

(六)赫茲伯格的「二元因素」說：即發現使

得一般人感到不滿意的事項大都與工作環境

有關，使人感到滿意的事項大都與工作本身

有關，因而提出二元因素說：

1. 保健因素：如金錢、監督、地位、安

定、工作條件、政策與行政、人際關係等，

均與工作環境有密切關係，均屬保健因素。

2. 合於組織的屬性：不違背受命者的利益

3. 不違背受命者的利益

4. 受命者有能力加以執行。利用個人及組織

力量，使組織內穩定。

新聞老兵——丁維棟

新聞系提供

新聞老兵丁維棟先生，出生於江蘇崑山縣，世代書香，為當地望族。對日抗戰興，先生自淪陷區前往大後方，就讀四川重慶國立中央大學經濟系，以至畢業。

抗戰勝利，先生復員回到上海，經上海申報副總編輯卜少夫先生介紹，加入申報擔任記者，採訪要聞，在上海新聞圈子中非常活躍。並一度赴蘇北，採訪徐蚌會戰新聞，出入戰地，不避鋒鏑，表現極為優異，其時先生與夫人戴正清新婚未久，家住蘇州，每週六自滬返家週一趕返報館上班，從未曠廢職務，敬業精神為同仁所樂道。

民國三十九年秋先生來台，擔任泛亞社台北分社主任，在新生報社長謝然之支持之下，社址設在新生報內，所發新聞稿各報爭相採用，尤以圖片為多。先生自此立足台北新聞界，乃至成為傑出報人。四十年，夫人戴正清女士攜兩稚女立德、立群，輾轉自蘇州經港來台，與夫婿闔家團圓。初無住所，因獲友人協助，在台北南陽街建設廳招待所覓得斗室一間，一家四口同處其中達十年之久。先生收入菲薄，生活艱困，但因生性豁達，樂天安命，從不怨天尤人，而且更出其餘力，從事社會事業，即在此時結合商業界好友謝震、張廉驥等人，創辦國

際青年商會中華民國總會，築路藍縷，終底於成，由謝震先生出任創會會長，張廉驥先生暨維棟先生相繼擔任會長。越戰初期，青商會曾號召社會，發起「兄弟運動」，組成醫療服務隊，一行十餘人，前往越南戰場，協助越軍及在越美軍，救助傷患，達兩年之久，深獲彼邦朝野感戴。在此當時，實屬難能可貴之舉，也是民間致力國民外交的一大成就。

在此期間，先生並曾與服務行政院新聞局之李德麟先生，共同創辦「世界新聞」雜誌，暢銷一時。四十七年秋先生赴美深造，入西北大學研究，專攻新聞學及報業管理。著有《美國社會與美國報業》等書。

民國五十四年，維棟先生應魏景蒙先生之邀，參與創辦英文中國日報，初任採訪主任，後又由總編輯，而副社長、社長，擔任社長一職垂二十年，對於英文中國日報由初創以至成長、茁壯，蔚然而為台北英文日報中的翹楚，貢獻卓著。

民國五十五年至六十年之間，先生並受聘出任本校夜間部新聞系主任，傳道授業，成才極衆。先生並應聘擔任國家建設委員設計委員，對國家建設工作，發為盡獻，擘劃良多。先生外語能力至佳，熟悉國情，長於溝通，溫文儒雅，為國宣勞，深具績效，在國民外交上，亦有卓越的表現。民國五十二年，先生以首席代表身份，出席菲律賓亞洲新聞會議，五十四年擔任我國報人日韓訪問團團長；五十五及六年，先後出席馬尼拉及漢城國際報業會議；六十二年應希臘記者公會之邀，訪問希臘及歐洲及新聞界，六十三年應巴西外交部之邀，訪問巴西及南美洲六國新界及國會；自民國

關於一二八事件的省思

當代思潮系列專文(三)·文藝二薛淑麗

接續十一月五日楊碧川之〈簡明台灣史〉，事件本末，並為討論範本之後，我們緊跟著閱讀戴國輝的〈台灣總體相〉，討論範圍從「日本殖民時代的統治」，正式進入「台灣光復後，國民黨對台統治狀況」。無可避免的，我們必然要處理台灣史上這段嚴重的統治者和被統治者間，爆發的劇烈衝突歷史。由於，一二八事件的處

件在解除戒嚴之前，一直被統治當局視為禁令，不僅從未正式過調查、公布事件始末，甚至基於其穩固政權的居心，進而禁止民間談論。因此，整部台灣史便留下一段模糊不清，但顯然卻又十分重要的位置。

上面這段陳述，可以清楚回應上篇「關於讀書會的迷思」——「知識的獲得從來沒有、也不能拒絕權力的介入」為什麼知識不是因為不了解這個事件便落伍。當知識變成可消費的產品，是被用來滿足虛榮慾求，不再是被遮蔽的。我們都必須擁有一「知的基本權利」，重讀一二八，不為趕上政治熱解。由於事件的同時，可以進一步追認不同立場下的結

六十年後，曾以國際新聞協會會員身份，出席在各國舉行的國際新聞自由協會年會三次，並協助成立中國分會，獲執政黨頒二等華夏獎章。六十八年中美斷交前後，行政院新聞局三度組織訪問團，遍歷美國各州七十餘大小城市，訪問當地報紙主筆及編輯人，舉行座談，交換意見，冀能推動當地輿論力量，影響政府，了解台灣政經進步實況，重視台灣關係。

丁維棟先生於八十一年三月七日以心臟病突發，猝然與世長辭。先生平生不置生產，身後蕭條，友好議定，全部賙儀除喪事開支外，移作「丁維棟先生新聞獎學金」，期使「丁維棟精神」能因此相傳，垂範後世。

丁維棟先生新聞獎學金

在新聞系傳薪之夜中頒獎

為紀念本校夜間部前新聞系主任丁維棟先生畢生從事新聞事業及培植新聞後學專才之心志，經其新聞界友好與本校新聞系暨丁府家屬共同商定設置新聞獎學金，並經推定：石永貴、王洪鈞、楊乃藩、袁希光、袁暉九、謝震、許茂松、羊汝德、馬驥仲諸先生為審查委員，並推石永貴先生為召集人，另聘請馬北異先生、丁立德小姐為正副執行秘書，同時通過獎學金申請要點及審查要點。

「丁維棟先生新聞獎學金」於八十二年九月起實施，提供本校新聞系日、夜間部各貳名，每名每學年新台幣壹萬元。申請名單核定後，定於新聞系「傳薪之夜」頒發。

誤的發生，自己感同身受的情感。若沒有感情的投入，不是個人式度，才是爆發衝突的潛在原因。如何看待事者從拒絕詮釋，到被迫展開調查；從拒絕承認錯誤，到道歉建立紀念碑；遑論是不是有底下的進行。在誠實謙卑的態度下，錯謬才能被避免，否則「一二八」將不斷重演。人類的介入就只不過是在腦袋裏，累積了某些史料、資訊，在閒暇飯餘時，被當作成聊天的話題。

一二八專題，我們將進行數週的討論。我們依據的資料，大體上是以民間為主，官方為輔。在官方方面援引的資料，為一二八事件中擔任重要角色的台灣省警備總部司令參謀長柯遠芬的「萬言書」，全名為「台灣二八事變之真相」。民間方面，則援用戴國輝（愛憎一二八）四章及蘇新、周傳枝等人的資料，我們希望提供一種討論的可能性給同學，也盼望同學在閱讀本文後，若有不同的看法也可提供給我們，在交流的互動過程中，建立媒體與讀者間的另一種相處方式。

發現「知識、權力」間的辯證關係外，透過不同撰述者的版本比較，更清楚地呈現出論述建立的「可懷疑性」。由於撰述者的立場差距，我們看見同一事物、同樣的資料、同樣的時空地點，可以導引出截然不同的結論。如何超越文字詮釋，進到最裏層理解事實，是我們進入讀書會中，為什麼懷抱強烈批判氣質的原因，因為基於對真理的尊重，不願意草率的、隨意的接受任何一種版本詮釋下的所謂真理。因此，我們願意更謹慎的，花費時間去比較其間異同、挖掘並附上者，可電八六一七六二三治文藝二薛淑麗。