

行政院國家科學委員會專題研究計畫 期中進度報告

為女性傳播工作者塑像：以女報人、傳播界女主管為例
(4/5)

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC92-2412-H-004-013-

執行期間：92年08月01日至93年07月31日

執行單位：國立政治大學新聞學系

計畫主持人：翁秀琪

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中 華 民 國 93 年 5 月 27 日

期中報告

爲女性傳播工作者塑像：以女報人、傳播界女主
管爲例(4/5)

執行期間：2003/08/01 ~ 2004/07/31

計畫編號：92-2412-H-004-013

計畫主持人：翁秀琪

目錄

一、 余夢燕生平介紹	p.2-39
1. 余夢燕生平傳略	p.2-3
2. China Post 大事略	p.4
3. 余夢燕對應樹狀圖	p.5-9
二、 性別與領導文獻整理	p.11-39
三、 訪談紀錄	p.41-49
1. 訪楊資華	
2. 訪洪健昭	
3. 訪楊惠庭	
4. 訪陸以正	
四、 余夢燕相關新聞整理	p.50-107
附錄一 國科會女報人計畫第四年研究進度列表	p.108-109

余夢燕生平介紹

余夢燕生平略傳

日期	大事記	備註
1916.04.06	生於中國湖南臨湘	父親是律師
1935	19 歲時母親過世	
1941	燕大新聞系畢業	原唸歷史系 受黃遜需影響轉念 新聞系
1943-1944	考進重慶政校新聞學院第一期	
	赴美就讀哥倫比亞大學普立茲新聞學院	英文名字 Nancy Yu
1948.03-1949.10	擔任聯合國上海、香港國際難民處遠東區辦事處人事處長	
	來台之初 夫妻倆開汽車修理廠	Howard Long 曾以英文寫過一篇 「從修車廠出來的報紙」使郵報 揚名國際
1952.09.03	在台北創辦英文中國郵報 余夢燕負責經理部門(廣告 發行)	連續賠了 15 年 20 年後才能按時 發薪水
	畢業於密蘇里大學 專攻廣告的 的妹妹余圓燕加入	余圓燕很年輕就過世了
	政大恢復第一屆新聞系	
1966	主持在台北舉行的亞州廣告會議	
1967.05.10	國際廣告協會中國總會會長	長時間擔任世界廣告組織遠東區

		副會長
1968.06.25	第六屆亞洲廣告會議代表團團長	
1976	獲聘國民黨首屆中央評議委員	
1985	加入世界女記者及作家協會	
1987	夫黃遙霽過世	
1988	獲政府頒發國際傳播獎章	
1991	當選世界女記者及作家協會總會長	
1992.10.12	因肺癌逝於台灣台北榮民總醫院 享年 77 歲	長子黃致彭 郵報駐美辦事處主任次子黃致祥 任郵報社長

- ◎ 在政大、文化、政戰授課教過中國報業史、廣告學、編輯採訪等課
- ◎ 曾任文化大學中華學術研究廣告學研究所所長
- ◎ 加入崇她社並擔任各種要職達二十年
- ◎ 擔任燕京校友會長 成立燕京文教中心 類似美國 Nieman Fellows 計畫 專門培訓新聞專業人員 加強英文訪問能力
- ◎ 晚年在陽明山的二千多坪農地 種菜種花(陽明山居住的老宅「燕園」)

參考資料

- 中央日報(1962/09/03)：中國郵報十年
余夢燕(1966)：中東行，，撰者自刊
聯合報(1966.11.26)：崇她 以助人為職志 是女權的象徵
余夢燕(1975.12)：美國新聞教育家與中國，報學 5：5，p.60-62
聯合報(1991/03/04)：利用田裡粗活健身 余夢燕經營農場收穫多
聯合報（1992/10/13）：英文中國郵報發行人 女報人余夢燕病逝
陳艾妮(1992/10/23)：給朋友特別的禮，聯合報
王洪鈞(1993.06)：黃余夢燕女士事略，國史館館刊第十四期，p.262-266
動腦(1999.06)278 期：china post 面臨挑戰
鄭貞銘(2001)：百年報人(二)，黃遙霽、余夢燕 夫妻檔報人，p.201-213
六月(2003/01/05)：細數頭家的好，經濟日報

China Post 大事記

日期	大事記	備註
1952 年 9 月 3 日	創刊	
1960 年 5 月	郵報增加工商經濟版	
1961 年	工商經濟版增加到一個半版	
1965 年 10 月 1 日	首創彩色廣告	
1966 年	主辦第五屆亞洲廣告會議，發行人余夢燕擔任主辦人。	
1970 年 11 月	創辦美術雜誌	
1971 年 8 月	創立電影雜誌	余夢燕擔任社長及發行人
1982 年	位於撫順街的大樓就地拆除重建，花費兩年時間，於卅週年慶前夕新廈落成。	
1986 年 11 月 17 日	每週三出版高級版與初級版的學生雙語郵報	
1987 年 10 月 14 日	創辦人黃遜需過世	享年 75 歲
1992 年 11 月 7 日	余夢燕過世，次子黃致祥接任社長。	享年 77 歲
1994 年 9 月	新添一節高速輪轉印機，開始雙面彩色印刷。	
1996 年	台灣第一份英文早報列入金氏紀錄	
1997 年 12 月	代理亞洲華爾街日報在台印刷、發行	
2000 年 9 月	成立台灣第一家全天候即時英文新聞網站	
2001 年	與 UDN 簽約提供英文網站線上教學	
2001 年	主辦第二十二屆亞洲廣告會議	
2002 年 5 月	印刷工廠遷往內湖	
2002 年 6 月	與 Trade Mama 簽約，可經由 China Post 網站進入 Trade Mama	

* 台北市進出口商業同業工會委託製作「英文台灣貿易雜誌」一年四期。

* 製作世界各國教育專刊，協助國人瞭解其教育體系，供留學生參考。

余夢燕研究對應樹狀圖

<p>1 生命史 (余夢燕)</p>	<p>1-1 求學過程</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 燕京大學歷史系轉新聞系 ◎ 大學參加辯論社 ◎ 中輟陪黃適霈赴日讀書 ◎ 在香港結婚後返校完成學業 ◎ 進入重慶新聞學院 ◎ 遇恩師董顯光、甘露德 ◎ 赴美哥倫比亞新聞學院就讀 ◎ 戰爭期間與黃適霈在時事新報工作，先擔任記者，後升為採訪主任。 <p>1- 2 成長背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 湖南臨湘人 ◎ 父為執業律師、母早逝 ◎ 下有三妹一弟大姊兼母職 <p>1- 3 家庭背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 妹妹余圓燕畢業於美國密蘇里大學，碩士論文批評姊姊不懂廣告，激發余夢燕注意業務。 ◎ 余圓燕曾在報社幫忙，可惜早逝。 ◎ 小孩成長期間正好是余夢燕事業衝刺期，幸好有兩位妹妹幫忙帶孩子。 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 聞名國際的女發行人余夢燕／徐喚名 2. 黃余夢燕女士事略／王洪鈞 3. 進入國際廣告殿堂的先驅余夢燕女士／劉建順、譚其瑤 4. 報人黃適霈先生事略／王洪鈞
--------------------	---	---

	<p>1-4 事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 哥大重視採訪實務，在美一年跑遍紐約大街小巷，體認新聞事業必須根植在自己的文化背景上。 ◎ 加入聯合國中國代表團工作，擔任聯合國上海、香港國際難民處遠東區辦事處人事處長。 ◎ 領五千元退職金開汽車修理廠，兩年後決定辦報。 ◎ 36 歲與黃遙需共同創辦英文中國郵報，時 1952 年 9 月 3 日。 ◎ 剛創業時，黃遙需還在一家中美機構任職，報館由余夢燕一手包辦編採、校對。 ◎ 在政大新聞所、文化大學、政戰學校教書。 ◎ 率先在文化大學教授廣告課程，促使該校成立全國第一個廣告系。 ◎ 曾希望有機會從事研究工作，研究題目是亞洲新聞史。 <p>1-5 婚姻生活</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 與黃遙需事業、生活一體，黃擅於出點子，但往往要靠余協助實現。(YP 動念、南茜力行) <p>1-6 生命中的重要價值觀</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 辦報理念：中國人在自己 	<ul style="list-style-type: none"> 5. 辦報之樂樂無涯／周安儀 6. 余夢燕是報界的巾幗英雄／周曉春 7. 淡泊自甘輿論報國－述先夫黃遙需生前行誼／余夢燕 8. 美國新聞教育家與中國／余夢燕 9. 報壇女傑余夢燕／盧幹金 10. 隱形報人黃遙需／何凡
--	--	---

	<p>土地上辦英文報給外國人看。</p> <p>◎ 愛國主義者</p> <p>1-7 休閒生活 1-8 交遊與政經關係 1-9 重要轉折事件</p>	
	<p>1-7 休閒生活 1-8 交遊與政經關係</p> <p>◎ 1965 年參加在以色列首都耶路撒冷舉行的第二屆亞洲新聞會議。返國後寫成中東行一書。</p> <p>◎ 從四十五歲起，每年總有兩、三個月在外國度過。不是應邀出國訪問，就是開國際會議，足跡幾乎遍及全世界。</p> <p>1-9 重要轉折事件 ◎ 抗戰 ◎ 來台</p> <p>1-10 生命成就</p>	<p>11. 強人風骨、溫婉的心 ／劉菊英（六月）</p> <p>12. 中東行／余夢燕</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 1988 年獲政府頒發國際傳播獎章 ◎ 1976 年獲蔣經國聘為國民黨首屆中央評議委員，余夢燕深以為榮。 ◎ 長期擔任世界廣告組織遠東區副會長 ◎ 擔任國際崇她社各種職位長達廿年 ◎ 曾任世界女記者與作家協會國際總會會長 	
3 對話	<ul style="list-style-type: none"> 3-1 開場白 3-2 客套話 3-3 輪番 (turn taking) 3-4 不列入記錄的 3-5 結語 	

性別與領導文獻整理

一、篇章：Entrepreneurial Motives and Relationships with Employees:A Case Study on Women Small Bussiness Owners in a Rural Pennsylvania County

本文要點：

本文主要以賓州一帶女性執業者為例，探究女性創業動機及其雇用員工、管理組織方式之相關性。本文透過五位賓州地區農業企業創辦者的深度訪談，文件分析及觀察法等研究方式，試圖由投射理論(Projection Theory)、性別理論(Gender Theory)、工作-生活模式(Work-Lifestyle model)以及相似性理論(Similaruty Theory)進行分析，以性別理論及投射論之理論模型最為適宜。

◎本文摘要：

研究動機：科技的進步，女性花費在家庭勞務上的工時得以縮減，因此六〇年代後，越來越多女性投入職場，依據學者統計顯示，1960年，約有28.5%女性外出工作，至1985年則增至49%，1997年更上升至72%。另一個顯著的改變是，越來越多美國女性成為企業家，1983-1997年女性掌管企業的比例增加了103%。(p15)SBA 預估在2005年將有470萬的女性成為自雇者(self-employed)，因此作者認為女性創業的動機及其管理方式值得深究。

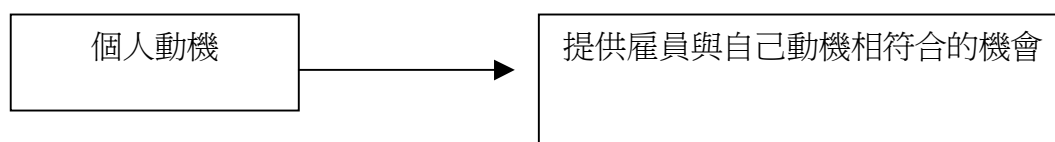
過往對於女性創業動機研究主要有以下幾項原因：(p.16-21)

- 對職業置換及原本職位的不滿意，諸多女性選擇創業肇因於原有職場的性別歧視使其升遷受阻或是享有相對較低的薪資，因此選擇創業。
- 創業較自由且具彈性時間，讓女性能在家庭與工作間取得平衡(p.19)。

文獻回顧：

本文主要研究問題之一在於女性創業動機及其與員工互動之相關性，在過往研究中，作者認為主要有四種理論架構可作為本文研究之根基：(21-32)

- 投射理論(projection theory)：投射理論立基於「人們對事的反應來自自身的需求、恐懼、渴望、衝動及衝突」此一概念上，有意識於無意識都會影響人們看待世界的方式。此論者認為人們有相似性的偏見，傾向於相信旁人都與己身有相同需求與恐懼(Feldman, 1992)。因此，在本研究中，作者借用投射理論所規劃出的管理模式如下圖一所示，經營者會因著己身對工作的需求，而提供相近的機會給雇員。



圖一：經由投射論所預測的經營者管理模式(p.22)

- 工作-生活模式型態(Work-lifestyles types)：p.23-26

此模式由 Goffee 及 Scase 提出，兩人針對英國女性經營者進行研究後提出四種類型：

	性別角色涉入（高）	（低）
企業目標（高）	傳統型 Conventional：多數在結婚生子後創業，創業動機來自家庭責任與經濟需求，多數採用兼職婦女已降低工資；採取傳統的母性管理方式，友善對待員工但不得參加決策。	創新者 Innovator：因原有工作缺乏進展與經濟回饋創業，多未婚，缺乏工作關係外的人際關係，重視與雇員間的關係。
（低）	家庭商業 Domestic traders：與傳統型相似，於組成家庭後創業，受制於家庭責任，與傳統不同的是此型創業動機來自尋求自我實現與滿足，多維持小型公司以防家庭生活受擾，因此少雇員。	基進型 radical：因原有職場的性別歧視而離開自行創業，與創新者相同，多數未婚，拒絕傳統性別角色窠臼，在工作中尋求自我認同。

四種類型相對應的管理模式如下：

管理類型	對應角色
民主式 Democratic	基進型、創新型
母性管理 Maternal	傳統型
鮮少尋求外在協助 Rarely employs outside help	家庭商業

c. 相似性理論(Similarity Theories)p.29-36：

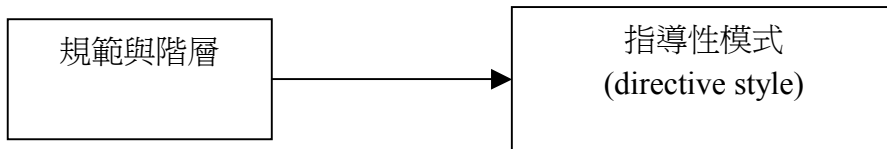
相似論者認為，決定創業的女性，相較於一般婦女在心裡特徵上與男性較相似。研究者 Brenner 等人研究指出，擔任管理職的女性行為較未擔任者更近似於男性管理者。(Brenner et al,1989;Crow et al.,1991;Korabik et al.,1993)傳統分類上男性較為積極、獨立女性則較具同理心及支持力，同時兼具兩者特質者稱為雌雄同體 (androgynous)及無區別四類。

一些研究指出，兼具兩者特質者較具自信，作者認為此發現對於性別管理研究而言是相當重要的，因為擁有自信的管理者往往被視為成功的領導者。

傳統(男性)管理模式：(32-36)

多數商業管理者為男性，因此判斷管理者優劣的標準往往來自男性特質。早期研究發現管理者如積極、獨立等多與傳統男性特質較相近，但至 1980 年代晚期的研究指出，好的管理者應當具備雙性特質 (p.33)。Powell(1988)研究指出，擔任管理職的女性自認較一般女性更具有男性特質，這樣的研究結果指出，女性管理者較男性在性別認同上有更寬闊的認知。

作者認為，女性管理者在男性為主的領域中表現較近似於男性的原因，或許與其亟待與人接受有關(p.35)。藉由組織的訓練與工作經驗，管理者學習如何順從公司的安排並試著達到組織對管理者的期許而非關男女。據此理論所推斷，女性管理者在管理上應當較具男性特質，重視階層與規則而較不注重關係，模式如下所示。



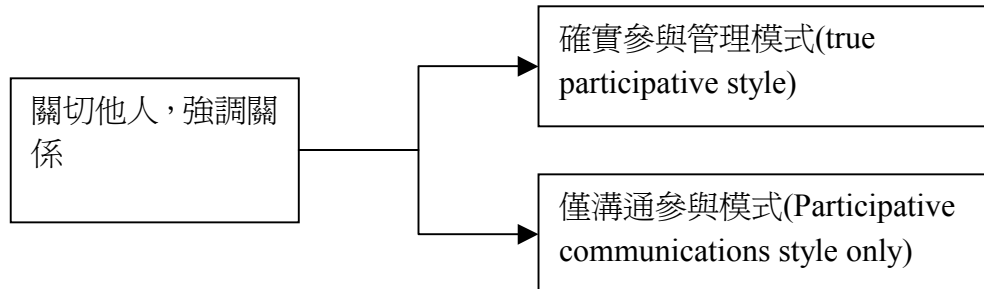
圖三：依據相似性理論所預測的管理模式 p36

d. 性別理論(Gender Theory)p37-43：

雖然相似論指出男女領導者在人格特質上具備相似性，但領導方式上則有所不同，許多研究指出女主管傾向採用參與模式進行管理。性別論者為男性採取較為積極主控地位，且長於發號司令方式領導，重視階層與規則；女性則多採取較為民主開放方式，讓部屬參與決策過程，並較重人際關係互動。依據性別理論管理模式約可區分為幾種方式：

1. 參與模式(True participative style)：女人較傾向於喜歡讓眾人具有實際參與感，因此多數女主管多採取參與模式，讓部屬參與決策運作，並可有效解決領導被評價為負面的危險。
2. 溝通模式 (Communicative styles)：在語言使用男女有著顯著差異，男性慣用命令，女性慣用建議方式，女性通常為了維持良好關係，而避免使自己看來老闆架勢，採用詢問而非告知的方式進行指示，或是藉由建立群體縮小差異的方式達成群體決策。

依性別論所得的管理模式如下圖所示：



圖四：依據性別理論所預測的管理模式

Ch5 Summary, Conclusions, and Recommendations

研究結果：本文著重於女性創業動機與管理風格之相關性探究，並依照歷來研究所得分析，取得四個理論基礎，分別為投射論、工作-生活模式論、性別論及相似論。在本研究所取得資料中，以投射論及性別論最為適宜。

作者研究發現，女性領導者會依照自身的期待工作經驗分派工作給部屬，因此符合投射論的推測。(p.126)

本文研究問題也在此一併得到解答：

1. 女性創業動機為何？多數女性經營者創業主要因素來自希望有更好的財務收入及彈性的工時以兼顧家庭。
2. 女主管如何對待員工？多數女主管採用實際地參與管理模式，允許員工較具獨立性，且對其工作有較大控制權，相較於男性主管較為民主。
3. 女性創業動機與其對待員工之間是否具有相關性？依據投射理論所得顯示，女性創業動機會影響其管理模式，且因女性具備關懷他人且重視關係的特質，因此採取平等原則領導，且允許員工參與決策。(p.129)

未來研究建議：作者建議未來可探究女性選擇特定職業及其選擇與領導風格間的相關性。

二、篇名：Gender and leadership styles : A review of the past decade

作者：Marloes L. van & Tineke M. Willemsen (Tilburg University, The Netherlands)

本文摘要：

一、前言：性別與領導研究之別

男女是否真的領導有別，這個問題往往引發兩個相對立的論點：一派點認為，男女再領導行為上有著本質上的差異，女性具備特殊的聲音（female voice）多散見於管理學刊篇章中（eg, Hare, 1996；Kibbe reed, 1996；Perrault, 1996）；，另外一派論點多發自社會科學家，他們認為在所有變數被考慮後，男女在管理上是相似的，並無顯著差別。（eg., Dobbins & Platz, 1986；Klenke，1993）

實證研究上所引發的辯論不斷各家說法也莫衷一是，因此在 1990 年，Eagly 和 Johnson 兩位學者，針對 1961-1987 年「性別差異與領導方式」相關論文進行後設分析（meta-analysis），他們主要論點有三：

1. 組織研究：在組織研究中，男女領導者在「人際取向（interpersonally oriented style）」與「工作取向」（task oriented style）的領導風格上沒有差別。
2. 實驗室情境 & 評估性研究中：在此兩類研究中，男性被視為較具工作取向，女性則被為較具人際取向，女性也較男性採取參與及民主的方式。

在本文中，作者將接續 Eagly 及 Johnson 的研究，針對九〇年代後的篇章進行分析。本文除採納兩人當時所區分出的領導方式外，作者在領導研究的類目上另外增加了目前最盛行的「領袖魅力方式」（charismatic style）及「轉換型領導」（transformational leadership）等幾種類型。

二、領導類型的性別差異研究

在相關研究中，約莫可區分為證明性別領導具有差異性，另一類則選擇忽視性別所帶來的差異。

1. 相似性（Similarity）研究傳統：此論者認為兩性基礎上並無差異，所謂的性別差異乃是源自於長期不平等對待所致，論者以為只要能讓女性享有相同的權利（力），性別差異將可消弭。此理論根基，運用在管理模式的研究上，論者認為，在許多國家所進行的領導分析，都顯現出管理者特質較近似於男性，而非女性，1970 年代許多研究都執此立論，刻板地認為女性缺乏身為成功領導者所應具備的特質。（Wajcman，1996）
2. 差異性（difference）研究傳統：此論者認為男女在行為、感覺及思考上有基本差異。站在此差異性觀點上，近來許多相關研究都指出，女性將因本身所具有的特質而位居要津，而女性所具備的領導特質是過往研究中所忽視面向，如精神性（spirituality），感覺性（feeling）及關切（care）友誼（friendship）等。

無論是相似性觀點或是力求證明兩者具備差異的論點，兩者在方法論及資料蒐集上都有著根本的差異，下列幾個問題最常見於性別差異的領導研究中：p.5-7

- a. 受訪者全為女性研究。（All-female studies）在性別與領導研究中做出「此為女性所特有之價值，行為與管理模式」等結論的研究，其取樣多全然為女性；而主流的管理研究重視的是男性如何領導男性（Nieva & Gutek，1981）晚近十年中，女性逐步進入工作領域中，並取得管理職，因此與

性別相關的領導，組織及管理文章也喧騰一時，作者認為，以女性觀點進行女性領袖研究，多少會產生性別領導殊異的結論。

研究者	研究發現
Apfelbaum 及 Hadley (1986) 訪談法美 15 名女性領導者	受訪者認為自己和其男性伙伴在管理上採取不同方式，女性領導者自認自己比較長於扮演傾聽者，重視部屬的個人價值，並且採用母性傾向的領導方式。(momma-leadership)
Stanford, Oates & Flores (1995) 訪談見諸於媒體的十二位女性領導者	受訪者認為自己較傾向和員工分享權力，採行團體合作 (builder)，相互信任與尊重方式進行管理
Willemsen, Rojahn & Fischer (1993) 以調查法訪問 273 位荷蘭雜誌 "Woman and Business" 讀者	研究發現女性喜歡扮演諮商型領導 (consulting)，
Helgesen (1990)	指出女性領導的四種類型：參與性 (participate) 建立共識及賦予權力 (consensus building and empowering) 採用網絡型領導 (a web of inclusion) 而非男性的階層領導。但在 1995 年的研究中，Helgesen 認為男性也採行此方式。

- b. 多重結論：我們怎能確知領導行為中確實存在性別差異？一般而言，領導研究具備相當多的行為種類，我們該如何斷定導致領導行為的差異只影響特定面向而在其餘方面無法檢測得知？在轉換型領導量表中，性別差異達顯著，但在互意領導 (transcational leadership) 量表上卻只有一半的測量可知性別差異，因此性別差異與領導研究的結果是混雜 (mixed) 難辯的。
- c. 混淆不清 (confounding)：性別此一變項時常與其他變項混淆，如地位 (status)，組織階層，或是組織型態、屬下的數量特質等，都會受到領導者性別影響，有時也會被解釋為男女之間的差異。後續的研究，應當針對容易混淆的變項進行個別影響的確認，方能瞭解其差異是否真是來自性別。

三、領導類型 (Leadership styles)

領導類型的分類諸多，常見的有以下幾種：

1. 威權 (autocratic) 與民主 (democratic) 決策過程：威權與民主主要是指在決策過程中是否願意提供部屬參與的機會，此兩種類型的領導方式往往被視為是連續性 (continuum) 的，為一種互斥的兩極 (bipolar) 面向，表現民主即不可能威權，但事實上領導者可能因應不同職務派遣及部屬特質而更改其領導方式，因此兩種領導方式兼採。
2. 職務取向 (task oriented) 及人際取向 (interpersonally oriented)：人際關係取向包

括幫忙部屬，為其謀福利並友善的。職務取向則是主要仰賴程序（procedure）與規則按部屬互動，對工作表現要求極高，並嚴守部屬與領導間的分際。有些作者認為兩種取向是分立但矩正相關（relatively orthogonal）的面向，但另有論者認為兩者是一連續性光譜的兩端。

晚近十年，領導類型研究聚焦領導者魅力、轉換型領導，激勵（inspirational）及後英雄主義型領導風格的研究。轉換型領導（transformational leadership）為二分法之一，與互易領導（transactional leadership）略有不同，互易領導包括幾種特質：a.領導者與部屬針對目標及職務要求進行協商，取得合理的反饋；b.領導者會依循管理者的期待以監督並矯正部屬的表現。無論是轉換型領導或是互易領導兩者都被視為是將當獨立的領導風格。有時轉換型領導會與魅力型（charismatic）領導交互使用，但領袖魅力、激勵作用、智識及體貼等往往被視為是轉換型領導的次面向（subdimension）。（Bass, Avolio & Atwater, 1996）魅力型領導主要重視於其對部屬的影響，及部屬對領導者的順從及忠誠度等相關討論，有些論者認為魅力型領導應該被視為是轉換型領導行為的中心。學者 Carless (1998) 指出，「所謂的轉換型領導者，善用非尋常的思考鼓勵個體發展，並時時給予反饋，讓部屬能參與決策，並提升其對工作環境的整體認同感。」（p.888）

四、性別化的領導類型（Gendered leadership styles）：p.8-p9

以上所討論的領導類型無論是職務取向（包括威權、職務取向與互易）或是人際取向（包括民主、人際及轉換型領導），皆能反映出現存的刻板印象中的性別差異。傳統的性別刻板印象傾向將男性視為工具性、競爭性、理性並積極，主導性較強且較為專制的；而女性則多為感性、溫暖、乖巧圓融（tactful）及善於表達，傾向於培養私密關係並重視團結的。學者 Cann 與 Siegfied (1990) 所進行的研究中，男性特質被視為較具組織性（structuring），女性則較具備體貼（consideration）傾向，因此，職務分配取向被視為是刻板印象中的雄性傾向，人際取向的領導模式則較為刻板印象中之女性，而許多學者也將轉換性領導也被視為較具刻板女性特質的領導風格。（如 Carless, 1998；Helgesen, 1990；London, 1985 etc.）

但學者 Hackman 等人（1992）提出不同的看法，他們的研究指出轉換型領導模式是一種男女特質兼具，性別平衡的領導模式。許多研究者傾向將工具性、威權、職務取向視為是男性特質的領導模式；人際取向、魅力領導及民主模式則被視為較具女性特質的領導模式，作者偏好將之以「刻板男性模式」（stereotypically masculine styles）及「刻板女性模式」（stereotypically feminine style）稱之。

五、實證研究的啟發：

1. 研究特徵(characteristics of the study)：Eagly 及 Johnson (1990) 研究發現，因應研究情境的不同，領導類型與性別也有所異。在組織研究中，男女性別差異幾乎不存在；但在評估性研究（assessment studies）仍可見少許差異，在實驗室研究（laboratory）中兩者差異最顯著。Eagly 及 Johnson 認為，這是因為組織中的男女領導者都是經過相同的管理標準篩選而得，而在實驗室情境中受試者往往是學生，由於缺乏經驗的緣故，對於性別概念遠大於身為領導者的認知，因此會有所差異。因此，作者做出期望一的假設→「組織研究所得的性

別差異將小於研究室及評估研究。」

另一個影響領導模式中性別差異大小的因素是評估者角色 (rater)。進行行為觀察研究時，評估者可能是研究者，進行訪談研究時，也可能是領導者自身，上司或是部屬。Eagly 及 Johnson(1990)研究發現在自我評估報告與他評之間有所差別，女性領導者在自我評估上較部屬他評更趨近於女性刻板特質，如女性領導者自認較趨近人際取向的指數較部屬評比高。但在威權與民主類型的比較上，因為主要資料皆取自於自我評估，因此評估者影響無法進行研究。因此，在本文中，研究者做出期望假設二→「由研究者自評的報告將比部屬他評的報告呈現出更大的刻板性別差異。(stereotypical sex difference)」

2. 組織情境 (Organizational context) :

本文作者對於組織結構是否與領導者性別交互影響感到興趣，因此以組織層級 (organizational level) 及組織人口統計 (organizational demography) 作為組織的分析架構。在 Eagly 和 Johnson 的研究中，組織層級的大小將會影響組織內部威權與民主程度及人際或職務取向。他們的研究發現，在第一層級的男性管理者較女性更常採取職務取向，中層級的女性主管則在職務取向上與其男性伙伴相比擬。據此，本文作者提出第三項期望假設→「男性及女性據有不同位置享有不同權力時，將影響其領導行為但就組織層級本身而言，對於男女領導類型並無顯著差異。」

另一項與組織相關的因素來自部屬的性別比例，當男性部屬越多時，男性領導者較常採取職務取向且較女性領導者威權。據此，本文作者提出第四項期望假設→「管理者部屬的性別比例將能縮小領導方式的性別差異」。

3. 時間因素 (changes in sex difference over time) :

依據 Eagly 和 Johnson 兩人的研究，近年與人際和職務取向相關的研究較具刻板特質；與時間相關的另一個因素是管理者年齡。Eagly 和 Johnson 的研究發現，年紀較大的管理者在人際處理模式上較具刻板印象，在職務取向上則較不具刻板特質。

六、研究方法：p12-13

本文採行後設分析 (meta-analysis)，主要擷取 1987-2000 年相關研究論文，研究主題包括兩類：其一，該篇章以男女領導方式進行比對，在 PsyLit 資料庫以關鍵字「sex difference」「gender difference」進行搜尋取得 482 篇；其二，SSCI 中引用 Eagly 及 Johnson 的篇章有 138 篇，其中六篇額外進行了性別與領導的相關研究。Eagly 及 Johnson(1990)之後設研究，主要將領導類型區分為四個面向：職務取向 (task-oriented)，人際取向 (interpersonal oriented)，職務及人際取向 (兩極) 及民主和威權領導 (兩極)。除此之外，本文作者另外含括魅力、賦予權力及轉換型領導等面向，而互易領導 (transactional leadership) 編碼為職務取向。本文作者排除緊急突發性的領導方式 (emergent leadership)，領導行為效率及評價等面向。在 23 篇文章中，共進行 72 次的比對研究，其中 20 組進行人際取向領導方式，轉換型領導比對 18 次，職務取向被提及 26 次，有 8 次研究與威權和民主相關。

七、研究結果討論：p13-18

作者依其三個主題進行結果分析討論：研究的特徵、組織脈絡及時間因素。本文作者在所進行的 72 組研究比對中，並未發現性別與領導模式的關連性，換言之，男女領導者所採行的領導模式是相當相似的。而在所有的領導模式中，轉換型領導是最受到性別刻板特質影響者，其次為人際關係取向。

1. 研究特徵 (Characteristics of the study)：

與作者的期望一相悖，組織研究呈現出比實驗室研究更刻板特質。

本文所提出的期望二也較難得到支持，領導者自評結果並未比部屬他評表現更具刻板化，在部屬的評比上約有 26% 呈現出刻板傾向，在主管自評上則有 32% 表現出性別刻板特質。

幸運地是，評估者角色確實會影響領導形式的性別差異。Lewis 等人 (1998) 針對聯邦政府的女性領導者所進行的研究中，女性主管認為自己較不採行職務取向領導，但也不比其男性伙伴更傾向於人際取向，但在該女性主管之上司他評中，並未顯現出類似的性別差異。Carless(1998)針對銀行主管所進行的研究也指出，無論是上司或是女性主管本身，都傾向於認定自己比男性更適用於轉換型領導，但在部屬的評比中，並未有此差異，因此 Carless 研究指出，自評確實比部屬評比更具性別刻板特質。但其餘學者如 Komives(1991)的研究，並無呈現出顯著差異。綜而言之，有時行為觀察者會影響評比，一般而言，部屬的觀察往往與主管自評或是上司評比相悖。

2. 組織脈絡 (organizational context)：

本文期望假設三推論，領導者的組織階級會影響管理行為，但在男女性別上無顯著差異。本文取得 48 個樣本進行比對，高階主管 2 個，14 個樣本為中階主管，17 為低階主管，其餘 15 項比對所有階層。研究結果顯示，領導者的階層越高，受到領導刻板印象特質影響越深。另外，學者 Bass 等人 (1996) 研究也發現，組織的規模大小也會影響領導風格的性別差異，組織越大性別差異越顯著。

另一項與上述推論相悖由 Denmark (1993) 進行的研究指出，越高階層的男女領導者皆較低階主管願意授權給部屬。而在 Lewis 等人所進行的研究中，也無法明確指出組織層級、性別及評比者角色間具有交互效果 (interaction effects)。

換言之，在組織層級與刻板化的領導行為間並無簡單的相關性存在，許多脈絡因素 (context) 都有可能影響其相關性。

本文作者所提出的第四個期望假設為，部屬的性別比例將影響男女領導者的領導模式。但在勞動市場上，部屬性別與主管性別往往是相應而生的，換言之，勞動力市場有性別區分的傾向，女性管理者往往在女性居多的產業中擔任管理角色，男性則多身處於男性主導產業。在產業類別上，圖表三清楚顯現，在商業與教育領域中，性別刻板化影響較顯著，在政府部門中較不顯著。教育與商業領域可視為是性別-類型化脈絡 (gender-typed context)，前者女性居多，後者男性主宰，政府部門兩性分佈較為均衡。作者計算出每個研究中的性別比例，並與其刻板化差異進行相關分析，但並未發現顯著差異。

僅有少數研究指出性別組成的比例會影響領導行為。在可控制組織因素的行為觀察研究中，Johnson(1993)研究發現，當男女領導與其部屬同性別時，兩者的領導方式相似，若為相反性別，男女領導者都傾向採用職務取向。(tasked oriented)。Komives(1990b)研究發現，在女性助理的認知中，男性領導者比女性主管更近似於轉換型領導風格而非放任管理。而學者 Druskat(1994)所進行的研究指出，在全

為女性部屬的環境中，女性領導者傾向自評為轉換型領導風格，這或許與女性領導者不必去應合男性領導模式有關。Gardiner 等人(1999)研究指出，在男性主導的產業中，女性領導者多採行職務取向（task oriented），在女性居多的產業中則採行人際取向（interpersonally oriented）的領導風格。

簡言之，組織因素，尤其是工作環境中部屬的性別比例，將會影響男女領導者的領導行為，以服膺組織脈絡的方式進行管理。

3. 時間趨向（Trend in Time）：

由本文表二可知，在本文所進行比對的樣本中，有近半數（62%）顯示出男女領導者所採行的領導方式相似，而僅有不到三分之一（27%）的研究結果顯示男女領導者在領導風格上受到性別刻板特質的影響。與 1990 年 Eagly 與 Johnson 所進行的研究比對，本文所採取的樣本有 78%達到顯著差異（較 Eagly 與 Johnson 51%為高）；但在威權與民主此類目的比對上，本文所得顯著樣本僅 23%遠低於當年 94%。

八、結論：p.18-21

本文延續 Eagly 與 Johnson 於 1990 年所進行的研究，以瞭解在領導方式中是否仍存在性別差異，而此差異是否受到脈絡因素影響，本文所得結果顯示，雖然時序進入 20 世紀，但在領導方式上仍存在著性別差異。

	Eagly & Johnson(1990)	Marloes et. al(2000)	研究結果啟發
Sex difference	存在	存在	
Democratic & autocratic	存在	不存在	
Organization context	Laboratory 研究所得性別差異較顯著	Organization 研究所得差異最顯著	作者認為或許是因為女性並未遵循傳統男性領導模式所致性別差異較大
Structural feature	組織規模層級會影響	得顯著差異	
Organization demographic	部屬的性別比例會影響領導者行為	具顯著差異	男性多領導男性，女性多領導女性，勞動力市場具性別區隔
rater	忽略	受到觀察者身份影響，部屬評估不認為具性別差異，在領導者及其上司評估上性別差異方顯現	性別差異存在於觀察者的視野中

- 未來研究建議：本文作者認為未來研究可由重視情境因素（context）對領導性

別差異的影響。未來研究可試圖將情境區分為三個不同層次進行探究：在鉅觀（macro-contextual）層次上，可試圖比較不同產業別（industry type）的影響，在中層級(meso-contextual)的脈絡下，可探究不同組織架構與文化的影響；在微觀(micro-contextual)層次上，可研究領導者與部屬特質等。藉由不同情境因素的分析，研究者方能確實地找出真正影響領導方式中性別差異的因素。此外，作者認為未來研究也應當正視組織中男女領導者權力不均的問題，或可藉由長程(longitudinal)研究或是團體間(intergroup)研究方式窺其全貌。

三、Gender Responsible Leadership

Detecting bias , implementing interventions by Catharine Herr Van Nostrand

P7-8

Leader in Collusion

當我們領導團體時，我們也許會勾結一些特定的人或小團體，特別包容其行為，或顯示出自己的偏愛。這種偏愛本身就是個問題，當有個完全不同於這種關係的力量存在時，這種勾結更危險。一種情況是，一位領導者勾結位於同等位置的夥伴，例如，作生意的銀行員、協會中的其他會員、配偶之間等等，但另一種情況卻是更惡化也更危險，也就是當一個被領導人勾結的對象是他信任這位領導人，或者這位領導人對他有權威及力量，像是師生關係、僱傭關係、醫病關係等等。他們毫無疑問地被我們的語言與行動所買通，因為我們有更多的專業。他們依賴我們抓住的難題方向，並提供了他們指引。無論如何，當我們缺乏自我意識時，或當我們發覺個人偏見但刻意忽略時，結果將使我們的勾結離目標更遠。

勾結，是一種自願縱容一些人以及非其他人。也許是對立的性別、我們自身的性別、或兩者皆是。誠然，被我們縱容的那些人有許多理由跟我們站在同一線。

- * 他們拒絕承認勾結，或者根本完全沒有意識到它。
- * 他們從這樣的安排中獲得好處，因此希望我們永遠不要停止提供我們特殊的待遇。
- * 他們信任我們的專業，從不會挑戰我們的偏見。
- * 他們縱使意識到不公平，但不敢勇於挑戰我們，因為我們擁有高於他們的權力。

BOX 1.1 四種在混合團體中性別角色極端者

1 男性時常嘗試維持特權以及應得的權利與津貼

2 男性也許——

支配討論或者

將他們自己與團體分開或保持距離

3 女性往往能適應

4 女性也許——

推遲他人

診斷不正常的過程（喜歡玩診斷偵探遊戲）

在四種極端行為中，支配、分派、遵從、調查，都可能使用在控制一個團體中。

P25-28

Implications for Leadership

對領導人而言，什麼是暗示？什麼樣的行為讓我們更具說服力？什麼讓我們更有價值？假如管理顧問或訓練者我們確實相信女性的時間與男性同樣珍貴，而

男性育子的工作做得跟女性一樣好，我們將不會容忍 CEOs—那些認為男人很重要而不應將時間浪費在照顧小孩上。當專家或社會工作者他們確實相信每個顧客應該全然地自我實現時，我們將不會讓這種情況發生，一個沉默自制的男人，當遇到我們批評或讚美他的配偶時，他保持著某種距離。或者當我們支持教育平等時，我們就不應不理會一個有耐心舉著手的女孩，而全心注意不經意脫口說出答案的男孩。當我們想要掌握每個人的尊貴性時，我們將不會容忍委員會（監護人）進行一些讓其成員平凡化、降低品格、或遭遇象徵暴力的舉動。假如我們珍惜培育與技術的銜接，我們應該鼓勵個人在前人的意見上勇於詳述發表，他們接收並發揮其他人說過的，其行為也證實了領導的才能與同事的友誼。當我們確認他人沒有性別歧視時，我們必須使自己更沒有性別歧視。當我們查覺他人有性別偏見時，必須將致力性別平等擺在第一位。

領導人必須將平等謹記在心，假如他們無法發覺自己的偏見，團體成員將注視著領導人的缺陷，有些訊息的詮釋會變成不恰當。領導人須時時注意自己的偏見與勾結，去查覺他們所做的假設，注意團體成員如何操作權力遊戲。為了達到性別敏銳度的層次，我們必須不斷地自我反省，不斷地看自己。一種後設覺察過程，像是培養觀察者（cultivating the observer）。

這是一種自我領導能力，保持一種客觀的層次，就像是掌握品質的挑戰。其絕竅在於從練習中有能力去看得出來，建立一種自我觀察的平台。換言之，就是看到我們自己的真相以及我們如何互動，看到侷限、模式與條件。

本章的重點在於領導者的行為。我們觀察到領導人如何全神貫注在控制的男性身上。我們注意到這些支配與派遣，獲得多數領導人的注意，比起那些清楚或詳述其他人在說些什麼的相關行為來說。可以理解的是，我們性別角色的社會化、我們的勾結、我們的忙碌，促使我們忽視偏見的過程。因此自我觀察自己領導風格的方法是必要的。

我們可以問自己幾個問題：

- 1 在組織層次中，我的團體呈現什麼樣的分類氣候，而這環境如何致力在性別駕馭的不平衡中，有時使這團體分裂，或我屬於哪個？
- 2 在個人層次中，什麼樣的文化與個人期望，內在的與外在的，在我自己勾結，所屬的權力圈中，偶而會遮蔽我？
- 3 我如何建立我自己的觀察者（如何自我觀察），並且更能自我意識到我喜歡哪些人而排斥哪些人？
- 4 假如我認定自己的偏見與勾結，有什麼辦法可以防止我自己的行為，尤其當我看到一個處於性別弱勢時？為什麼我害怕介入？
- 5 為了改善我的領導技術，我應該有什麼步驟？而這些能夠讓我認可並運用在所有團體的成員中，並確認某種性別不會被邊緣化或視而不見？

當一個領導人，我們如何培養自己的性別平等並且讓別人也一樣？成爲一位有責任感的性別促進者是代表什麼意思？什麼是我們要練習並鼓吹，建立無性別

感語言與行爲，在兩性平等的互動中？什麼樣的領導策略是我們該培養學習對兩性有益處的？特別是以女性的方式敏感覺知的？

P26 – 27

Table 1.1

基本理由：領導人如何寬恕、勾結以及使女性成爲次階級狀態的存在事實

1 家長制的社會：在父權的文化中，女性的成就往往被打折扣或忽視，女性也掌握較少的權力，在政府機構或商業上，做重大決定的往往是男性。這種社會賦予男性較大的權力，並培養一種對立的文化，一種有等級的（**ranking**）非連結性（**linking**）的。這種領導風格往往是垂直且競爭的，而且男性的信任多於女性。

2 性別角色的成見：女性與男性，哪一個是領導人哪一個是追隨者，在社會化中已經被定型，並把角色限制住。而這往往使團體分裂並造成不平等的參與層級。極端地說，男性就是支配或分派，而女性就是服從或嘗試去診斷這種不均衡狀態。

3 領導的方法：因爲領導人的領導都是從他們被領導或學習時得來的，他們也許會勾結男性，不經意的寬恕，而更加惡化。至於女性，對領導人或團體中其他成員而言，就是不能勝任或不顯眼。創造一種冷淡的天氣（**chilly climates**），進一步打擊或剝削女性的權力。

4 組織的體系及文化：組織的文化、體系、資料與行政政策並不是永遠敏感、性別公平、或沒有性別歧視。領導人不會花時間去審評機構的標準，更不要說他們自己的方式。更進一步說，領導者迴避隱約出現的批評，並拒絕接受同事的批判性回饋，也就是那些能夠幫助他們發展更平等的方法的批評。許多組織會對女性保持冷淡，甚至敵視女性。

轉變的過程

1 **Gender – responsible** 領導才能：領導人必須認知到自己的偏見與性別歧視，才能矯正。由於女性的次級地位，領導人必須採特殊的方式強調女性的賦權。

2 女性求知的方式：領導人必須再評估女性的求知方式。並瞭解女性用親密談話（**rapport talk**），連結其他人的正面效益。對抗的文化，是強調等級，也許會抑制女性，因爲女性的學習與參與，可以毫無困難的在合作的狀態下進行。假如女性的互動方式被認可，被接受並發揮，如此一來女性的能見度就會提高，有助於男女混合團體。

3 不同的聲音：女性的自我概念與學習的能力，是不容忽視的，她們的聲音應該被聽見。領導者必須在團體中創造一種氣氛，就是女性與男性同樣有利，同樣有價值。

P37 圖

A Male / Female Continuum (Pierce and Page, 1990)

男性 控制的方法：

暴力&性別剝削 不公平待遇

性別騷擾

禮貌

支配與部署					
男性	連續強奪	威脅	降低價值	家長作風	防禦狀態
女性	自我毀壞	內心憤怒	經由協助控制	屈從	事事都是問題

女性 控制的方法：

暴力

操控

心理的懲罰

服從

轉變		
男性	經由學習下決定	傾聽並問問題
女性	經由學習下決定	增加自信

同事關係（新的動力）		
男性	彼此賦權	回饋分享
女性	角色選擇更有彈性	

P97 – 102

Women's Struggle in Traditionally Male Spheres

在一些特別的領域中，女性要進入常常會失敗或感挫折，例如汽車、羅盤、錨機....等等，但我們必須去矯正，因為這種以男性為主導的偏見，如同在學生之間的支配者與附屬者的情況。

在一個課堂上，像是航海、氣候或航行術之類的課，如果每一組平均包括男生女生，那麼男生在組中永遠居於領導之位。這並不是因為老師有性別歧視而使男生得利，而是因為男生一開始就掌握這種優勢，即使老師想要介入平均分配工作，可是他也不會拒絕男生有意願去承擔比較大的任務。更別說女生常坐著等被安排，支配。對於女性被忽視，老師似乎不以為意，這有兩種情況，最初是女生在男生的凝視中如何被邊緣化；最後是身為教育者如何去強化有利於男生的這種邊緣化。

而後教航海的老師主動提議是否應將男生與女生分開教，作者說，她同意這意見，因為男生掌握操作機械設備的優勢，而這對女生來說是很困難的技術，將

女生分開教可能對女生比較好。因為老師可能會認為女生要教兩次才有男生一半的好，但是老師從不在意女生在上航海課時被迫喪失的主動權。

Unassertive Participant or Unresponsive Leader ?

如果一個參與者喪失主動權時，學習的氣氛是壓抑的。取而代之的是女生被批評缺乏才能。事實上是老師應檢討自己的教學方法。比起教導學生肯定的教法，倒不如老師去學習有更多的反應。(assertive VS responsive) 老師如果可以有各種的反應技巧，就可以讓女生享有與男生同樣的權力。

通常領導者對參與者的偏見有兩種，一種是毫無挑戰 (underchallenge) 一種是過度挑戰 (overchallenge)。前者是毫無期待，例如過度保護，認為女生航海太脆弱，是否應有人幫你忙？事實上這也剝奪了女生學習的機會。相反地，過度挑戰的話，會用更嚴苛的標準去檢驗，或者有一種將他人排除的氣氛。例如對一個女生說，喔你想轉舵，對不起，我根本沒看見你坐在那裡。女性的海員同時有這兩種困擾。比較少的任務與工作量，學習的也比較少，如果她們想被看見，就必須付出更多的努力。

Like a Fish Out of Water : Women in Male – Dominated Professions

女性在許多傳統上以男性為中心的行業中仍是少數者。例如在科學與工程領域中數學很重要，假如學生在中學時沒有選修數學的話，那麼意味著她已經在許多行業中被排除了。而如果一個女生走非傳統的領域，進入了一向以男性為首的領域中，會有什麼樣的情況呢？事實上這種微妙的障礙依舊存在而且很難被打破。女生往往在溫和的專制主義、狡猾的禮貌、脅迫中被貶低價值，如同沒有信用的議員的漂亮 (lovely) 證人。

在愈暴力的環境中，女生就會被貶值：打擊、強奪、甚至扼殺。更不用說在一個不舒服的學習環境中。就像是女生如果想要習得技能就得進入一向由男生支配的行業中。例如由男生發展出來的物理、心理、政治等領域。除非領導者能勇於面對排除剝奪女生參與權利的這些領域，讓女生也有發展的機會，而這些障礙不僅是在由男生支配的領域，而是在所有的環境裡。

P150

Leader as Peacock or Midwife : An Educational Dialectic

Peacock Mode 孔雀模式

當領導者一心一意想展現自己的才華時，他們就像孔雀一樣喜歡炫耀自己。就像 Nancy Miller 提出的，如同孔雀教授或孔雀老師，他們居高臨下傳授，結果是學生瞭解老師所知道的，但老師從學生身上學習的卻非常少。知識的傳遞變成單向的，缺乏鼓勵對話。教育家 Paolo Freire 所描述的就是教育家變成銀行家，在學生的空白腦袋裡存款。假如學生想到挑戰老師或提出異議的話，學生似乎就是不道德或是在發洩情緒。

如果我們的目標是希望協助女性的聲音被聽見，遺憾的是許多女性是在離開

學校後才鬆一口氣，覺得不必在整天被拱起又貶抑。許多受訪的女性，從老師到學生，都不希望知識的流傳是只有單向的。因為她們在男女混合的團體中，經常被打斷或挑戰意見。這通常會令人沮喪且喪失自信。但根本上，對一個有自信有價值的女性來說，有個機會可以讓意見被採納，就是在沒有競爭的環境中。對一個男人也一樣。

有許多領導者屈服在支配的誘惑中：要讓那些我們所領導的人知道我們知道的有多少。在這種競爭模式中，我們賣弄自己的本事，而那些在我們周遭的人被迫要跟隨我們，彼此炫耀。

孔雀的類型最相似的就是對抗模式，或一種擁護。擁護模式就是一種權力、脅迫、爭奪...，這種模式對女性來說傳統上都會很不自在而且很不舒服。一種說法是，當你忽視你的觀眾時，不是互動，而是增加競爭。沒有互動的競爭模式對女性是有害的。唯一對女性的學習有正面幫助的就是老師能夠很樂意地挑戰自己的想法。

Midwife Mode 助產模式

要矯正對抗模式，Keith 提出反應模式。也就是讓學生從他們自身的經驗中，有能力去重建自己的意見並表達出來。這種模式強調過程，當一個領導者注重過程時，他將變成一個助產士。協助參與者表達並散發出潛在的知識，幫助學生從他們自己的意見中成長。助產士型的老師會鼓勵學生說出他們自己的聲音。

領導者在這過程中必須多傾聽而少發表，去發掘參與者擁有些什麼而不是告訴他們該去哪裡。助產士型的老師會創造一個養份充足的環境，讓一種文化可以生長，而不是讓學生變成一齣電影的旁觀者。當學生與老師可以公開對話討論時，他們的角色是結合在一起的。領導者必須要注意的是要使用容納更多的模糊，較少的精確的方法。將自己的計畫、安排、目標稍微擱置。讓參與者有更多機會共同參與。容許較多的未知，讓參與者能夠一起工作，彼此學習。

P162

Analysis of Leadership Styles

Deborah Tannen 提出男女不同領導風格的比較，他舉例，一位即將去開會的男同事跟他說，他很少去瞭解女同事在講什麼，女同事在會議上通常會發一份文件，然後不停地問你瞭解嗎？同意嗎？而男同事說當他在會議中發一份文件後，他根本不關心那些，他不在乎當他停止說話時，沒有一個聽眾有能力站起來超越他。

男性所表達的方式似乎就如同前述的孔雀模式。相反地，McNaron（女性）可以容許自己被打斷，能夠與她的聽眾有更大的對話空間。她建構的資料中會將演說與回應做平衡。她能夠讓團體成員的經驗更豐富她的內容。這是一種以學習者為中心的教育原則，男女平等的教學法。她的領導風格可以促成密切的溝通、親密地協商。男性領導者，從另一方面來說，當有同樣協商對話的機會時，他們

只關心，誰起來，誰下去。（作者在此也強調，他也曾遇過女性演說者像孔雀型，而男性是助產士型）

這兩種截然不同的類型，一個是花許多時間與精力在報告，維持在對立協商的狀態下，或擔心誰起來誰下去，而不願花時間去瞭解團體成員，建立連繫關係。不論是演說者、神職人員、律師或父母，假如我們只關心當我們停止發言時沒有人能批判我們，而不是確認我們瞭解與被瞭解，那我們就不是在創造一個舒適的環境。結果將會喪失許多學習機會。最舒適的環境就是讓在調適的片刻，容許沉默一陣，讓參與者去組織自己的想法。一些領導人將沉默視為不好的經驗、恐怖的惡夢。然而有能力有技巧去處理沉默的人，會將沉默視為領導的最重要的手段。

四、Managing Gender Exception:A Competency Model for Woman In Leadership

女性與領導相關文獻回顧

在過往探討女性與領導特質的文獻中，主要可區分為七個部分：1.女性權威與團體動力；2.刻板印象：影響女性事業成就與領導有效性；3.社會對身為女性與領導者相矛盾的期許；4.與性別相關的權威刻板印象；5.環境對女性行為的影響；6.工作場合的性別界限；7.缺乏性別差異研究的能力模式。

在第一部份中，作者由心理分析角度切入，說明個體在面對群體時，如同嬰兒時期與母親之間的關係，一方面想保有個體性，但卻又同時必須面臨分離焦慮的矛盾情節。在此團體心理議題與女性扮演權威角色的雙重影響下，將使組織成員存在焦慮的情形更形惡化。因此學者 Miller(1986)指出，女性領導者，會試圖藉由分享其權威性而非佔有的方式來補償團體心理，她由女性心理角度分析女性領導特質而忽視團體動力與性別期待對女性領導特質的影響。

本文第二部分，涉及性別刻板印象的討論。在這部分的討論中，作者提及，性別刻板印象將影響女性在組織中所享有的事業發展機會(p.13)；此外，性別刻板印象也將影響人對女性的工作評價 (p.14)。

第三部分也是本文中較精彩的討論，論及女性與領導者角色期許間之衝突。在此文中，作者提及一般社會對女性角色的期許總為溫暖，善於擔任照顧者的角色，但這與一般所認知的領袖特質相悖。學者 Campell (1981) 指出，女性特質中溫暖及善於表達的特色在社會中取得極高評價，但這些特質並非總與「權力」(power) 相關；傳統上，女性並不被許可取得權力，並且被鼓勵「善用女性魅力及花招作為自己的生存之道」；這種傳統中女性取得權力策略，往往被視為是隱匿的，具操弄他人特質，且不公平的使手段。(p.17)

但一般傳統認知上的領袖魅力/領導行為，往往被視為是較為「男性」，而不具效用的領導行為則較為女性與非男性，學者 Heilman 等人於 1989 年所從事的領導相關研究也支持此說法。在性別二元論的神話上，「權力」的概念與「女人」概念並不相符；被視為具有權力的女性行為往往被視同於舉止像個男人，亦即不是像「女人」的行為(Campell,1981)。(p.18)換言之，社會對性別行為的期許，往往也是女性位居領導地位的最大限制，造成女性在權力施展上的困難。(p.21)

當一名女性領導人以獨裁與指導性角色，這種社會認知上較具男性領導風格的行事方式領導組織時，往往也將使組織成員對其產生負面評價。在本文第四部分作者論及與性別相關的權威刻板印象概念，說明在領導風格上亦具有性別刻板印象，其權力階層的分佈近似於核心家庭中父/母角色的區別。男性領導風格為獨裁，指導性，在團體中扮演一級權威性角色；女性領導者被期許成為團體中之照顧培育者，行使其照料溫暖的母性特質，與次級權威性相符，縱使有學者研究指出管理階層較服膺於男性領導風格(Statham, 1987)，但當女性領導者以相近方式領導下屬，往往遭遇性別期待上的困難。

本文第五部分論及環境對女性行為之影響，主要說明女性領導者遭遇男性競

爭者與組織成員之互動方式將影響其行為表現。

本文第六主題旨在說明工作場合中之性別分界。學者 Erickson(1986)指出團體之間將因文化形式不同而有界限(boundary)。(p.27)學者研究指出，相較於男性競爭者，多數女性在組織中僅能擔任中階管理職，且僅有少數能位居要津(Heilman, 1997)。Schrank(1994)推測這樣的結果，或許與女性大多無法貫徹其目標相關，男性多將維持權力視為相當重要的概念，但女性則否，因此在職場中兩性的差異將因此拉大，而女性在以男性為主的領域中往往難取得顯著的成就。

最後，本文將焦點拉回之領導研究中之能力模式(Competency Model)相關討論，作者認為在過往建立能力模式的研究中，因為取樣多為男性領導者，因此此領導能力模式有其先天之偏誤，且缺乏關於性別差異更細緻的討論。

總結本文之文獻部分，作者歸結出四點：1.不具照顧能力的女性，由於性別角色與領導特質的矛盾期許，或是來自團體之分離焦慮，都將使其在領導角色的表現上被視為無效；2.性別角色的刻板印象將導致女性領導者的負面評價，與缺乏發展機會，因此將造成女性晉升機會的缺點；3.由於刻板印象的影響，將使女性在行為上選擇扮演符合社會期許的角色，如此將加深刻板印象的存在；4.應加強對於女性較少擔任領導地位及維持權力現狀的相關討論。(p.31-32)

本文研究結果 p.143-

本文共找出六個因素影響女性領導行為使其服膺性別領導機構的期待，三個因素僅影響女性，另外三個同時也為男性領導者認可，但兩者有不同解釋。

	女性	男性
自我發展的理解 self-development savvy	可視為是缺乏事業發展機會之補償	
激勵人心 inspiring commitment	可視為是回應性別期待的因素，女性領導人同時較男性民主，且重視私人關係。(Eagly et.al,1992)	
柔性領導 tempering assertiveness	女性領導者試圖降低領導與次屬間的緊張關係	
自信 confidence p.146	藉由自我確認 self-assured 方式，並重視組織形象	藉由行為表達權威，認為自信來自自身
影響力 influence	女性會試著在既定情境下創造具影響的策略，女性同時將影響力視為評斷有效領導的重要指標	男性則是選擇適當的策略以應付可能的情境
策略控制 strategic control	女性傾向認為有效的策略是來自與一同工作者保持親密互動	男性認為有效的策略來自能在工作中保持重要位置，且取得完全控制

在後文的相關討論中，作者依次探討性別緊張關係(sexual tension)對女性尋求高階主管職位的影響，文中論及性吸引力對女性領導的影響，具有好看外表的女性往往被視為較具威脅性且較不具能力，而一位已婚的女主管將能使男性同僚及其妻子較為安心。

五、篇章：Quiet Power：Women Volunteer Leaders

An End Note Cloaking the Ghost

此篇為本文最終討論部分，論點主要集中於破除歷來性別研究二元對立的僵化區別，作者認為在後現代情境中，無所謂截然二分的男/女特質。

作者藉由研究志願性團體女性領導者的方式，瞭解其領導方式及取得權力的途徑，勾勒出權力的另一種寧靜/溫和/沈默樣態。(quiet form)p.289 這種寧靜的權力模式主要深植於女性重視人際互動及長於建立社群的特質上，女性施展權力的方式是實踐於日常生活於工作之中。由於女性在家庭中主要擔負的責任是照顧者與情緒抒解者的角色，也間接影響其施展權力的形式。

作者認為，他所指稱的「寧靜權力」領導模式較適宜使用在年長女性領導者身上 (p.290)，肇因於年長女性與其生命中的男性相較為相對弱勢地位，且由於擔任志願職的緣故，因此溫和權力領導方式適宜用以解釋其領導，此類領導方式由於符合一般對年長女性溫柔特質的期許，因此在團體決策及帶領新進參與者上有顯著影響。溫和權力領導模式往往與組織需求密切相關，領導者會回應組織成員的需求而改變。

p.291-p.296 作者主要論述其使用深度訪談法之適宜性，偏重於方法論的探討。他認為應當由訪者生活經驗取得理論趣味，而非套用理論在訪者身上。

作者指出，本文所提出的寧靜權力模式，與過往威權領導或是溫和專制權力使用皆有所不同，可視為是一種轉換(transporative)的權力使用形式。學者 Thomas Wartenberg 認為此種權力使用形式具有「藉由賦予部屬權力為手段，試圖揚棄過時的權力模式」之特性(p.298)，換言之，這種權力使用方式是動態且無高壓強制性成分於其中，並以他人的福祉作為行使動機。這樣的形式，不僅僅是一種母性關懷的實踐，更具備治療與教導的效用。(p.299)他以一種蘇格拉底式說明此種權力行使的效用：

- 1.被賦予權力者（蘇格拉底比喻中的被愛者）必定高度信賴權力行使者（愛人者），因為被賦予權力者必須自願讓自己被改變，若這種信賴關係遭到破壞，則權力關係無法被確切地轉移，且逐漸變為一方宰制的關係。
- 2.被授權者將高度喪失自我概念，且其難以完全瞭解或是回應他人的需求與福祉。在 Wartenberg 的想法中，所謂的福祉是來自獨立的個體需求自決，而忽視相互依賴的福祉需求。

作者認為，若我們能將此轉換權力形式與女性關懷照料、重視關係等特質一併考量，將可發現一種更具人性，真實民主且具效用的領導風格。(p.300)如同學者 Belenky, Bond 及 Weinstock 所稱的「發展性領導風格」(developmental leadership)，即是以母性為根基，關切如何幫助他人成長且期待能用之於社群。此領導風格即是以轉換方式行使權力，但由於女性領導者多以寧靜的方式行使權力，因此領導者多重視關係的維持與發展，權力是以一種沈靜而非顯而易見的動態方式運作，權力是藉由與他人共享 (power-with)，幫助他人發展方式運作，並試圖使所有個體對群體有參與感。而非藉由命令他人，或是非連結無相關式的運作。(p.300)

作者認為，這種轉換式權力（發展性領導方式）是立基個體對情感連結的需求上，在作者的研究中，許多女性被視為「聖人」，雖然這些領導者並非全然無私至聖，但在內在心靈層次上確實具備自我反思（self-reflective）與自我矯正（self-correcting）且重視倫理及內在修養。在外在人際交往的層次上，這些女性領導者多偏重以問好問題的方式賦予他人權力，並取得他人強有力的意見作為解決方針，不停地尋求工作伙伴的一致意見。

作者認為這種以母性為立基的寧靜權力行使形式，將是我們這個時代中相當重要的論點，不容忽視。

六、篇名：The great divide：Female leadership in U.S. newsroom

研究背景：這份研究由美國報業組織 API(American press Institution)及市民新聞中心 (Pew center for civic journalism) 於 2002 年夏天所進行的調查。研究對象為全美 273 名編輯 (editors)，其中 40% 為發行量五萬份以上日報的新聞室領導者。全體受訪者中，202 位男性 (佔新聞室男性管理者 41%)，71 位女性 (為全國頂尖女性編輯的 38%)。

研究主旨在於瞭解頂尖編輯人員的職業期待與熱情，是否會影響其領導方式 (leadership trait) 與新聞議題的取決。

◎ 重點簡述 p.3

在全美頂尖的報業編輯(editor)人員中，每五位只有一位想要繼續在報業中獲得提升；但確有二分之一的先進女性想要離開現職或是永遠地離開這個產業。值得深思的是，超過有三分之一的男性想要升職或是離開新聞產業。

這樣的差距並非來自性別本身，無論是男性或女性，兩者皆認為自己的思考及行為與對方相似，作者認為，這樣的差異主要來自於女性本身看待職業的方式不同所致：對職業的渴望，關切及從業路徑的不同。作者依照職業偏好度，將女性區分為兩種類型：

1. 職業-衝突女性 (career-conflicted women)：約莫有百分之四十五的女性新聞領導者表示她們「或許」想晉升，但仍對性別歧視 (sexism) 及缺乏機會有所顧慮。這類女性對於薪資滿意度較低、與上司關係互動較差，而在新聞取決品味也與組織相異 (different taste in news)。
2. 職業-自信女性 (career-confident women)：百分之五十五的女性新聞領導者對於自身的職業取徑 (career path) 相當清楚，雖然可能包括升職、降職或是旁門左道 (sideways) 等方式，他們認為自己自資深員工處得益，且能接近上司，因此能協助她們達到自己的職業目標。

兩種類型的女性都認為性別歧視是影響其獲得管理職的最大阻礙，在所有受訪者中百分之六十四的女性認為，男性由於擔心女性將阻礙自身發展，因此將對其管理表現有所質疑因此間接阻礙女性的晉升管道。(職業-衝突女性佔 79%，職業自信女性佔 46%)，相同情形下只有百分之六的男性認為性別歧視是個困擾。這份研究清楚明示，與男性相較有更多女性將離開現在的報紙，45% 表示將在其他報紙獲得更好的職缺或是將完全離開這個行業，只有 33% 的男性做此表示，較多男性多認為自己可以由現職中晉升達到職業生涯的另一個階段。(男性 42%，女性 33%)

◎ Men v.s woman p.4

在領導的特徵、對報紙內容的瞭解及工作滿意度等層面，男性與女性的相似處多於差異。而本研究認為男性與女性之差異主要在以下幾項：

	感到滿意男性比率	感到滿意女性比率	備註
職責指派 Assignments	66%	55%	男性對自己的職責指派較滿意
薪資 Editor	48%	64%	職稱為編輯的女性

Salaries	AME	38%	24%	對自己的薪資較滿意	
職稱 Title	editors	32%	20%	男性在三類職稱上分佈大致相等；但被稱為助理編輯的女性是職稱為「編輯」者的一倍。	
	Managing editors	34%	32%		
	Assistant managing editors	34%	48%		
群體領導 Community leadership		32%	58%	較多女性相信自己擁有這一方面的特長。	
全國曝光度 National Exposure		41% (10%曾擔任相關機構官員)	52% (28%擔任全國新聞性組織官員)	女性較男性更常參與全國性新聞會議	
商業知識 Knowledge of the business.	Knowledge of the business side of np	43%	33%	較多男性認為經營報業需業商業及誹謗相關法律問題	
	法律相關議題 Libel and relevant legal issue	75%	65%		
人際互動技巧 Personal traits	傾向以正面互動方式激勵員工	75%	66%		
	善於管理辦公室政治問題 (office politics)	49%	59%		
難以應付的工作 Dirty work		79%	90%		
晉升的期望 Expectations of	認為會被晉升	42%	31%		
	不認為能晉升	沒機會	41%	35%	
		沒意願	24%	41%	

◎ 細部分析(detailed analysis) p5-8

綜上而言，本文主要勾勒出兩種女性職業類別：一種對自己現有的職業相當滿意且與上司有良好互動，能自資深從業者處獲得建言，對自己未來的工作有明確方向，或者是願意在現有組織中進行水平調動者，本文稱之為「職業-自信女性」(career-confident women)

依據受訪資料整理，此類型女性有以下幾項特徵：p7-8

1. 滿意度高：無論是薪資或是整體職業滿意度，此類型的女性皆表現較為滿意，且與上司有良好互動。
2. 個人特長：此類型女性因與上司互動良好，因此具備爭取與上司一同露面的能力；另一方面，也較容易將自己的想法為決策者採用，並認為自己受到重視。(64%)
3. 對於晉升的準備：此類型的女性會積極參與公司的訓練課程，並聽取資深者的建議以培養為未來職業的潛能。
4. 具備高階管理知識：此類型女性瞭解誹謗及相關法律知識，並認為與報紙相關的商業財金知識是必要的長處。
5. 具備公共性新聞學的概念：此類型女性對於頭版新聞的認知與職業衝突女性不同，她們傾向於認同媒體的看門狗角色，並認為在頭版新聞上應該加強與在地議題相關的報導，並應積極促成公民參與。

第二類型為「職業-衝突女性」(career-conflict women)，該類型的女性想要在職業上有所晉升但卻對未來發展有所顧忌，在人際互動模式上，此類女性較偏向於傳統女性人際關係的維持方式，對新聞的看法也與他人相左，且對未來職業無策略性規劃。

此類型的女性，與全體受訪女性相較表現出以下幾項差異：p.5-7

1. 滿意度：主要差異表現在薪資方面，對薪資滿意度越差的女性編輯，與上級互動的效率越差。
2. 人際互動技巧(管理風格)：職業衝突女性在人際互動的管理風格上，有幾項方式皆較所有女性比率為高：依循上級指示，能輕易解決衝突，在決策過程中尋求多重資訊，以正向互動方式激勵人心，重視讀者聲音。此類女性認為，自己較少受到注意(僅 47%認為自己受到重視，所有女性受訪者有 56%認為自己受到注意)。
3. 新聞議題取決：此類女性認為在醫藥，女性利益，親子關係及娛樂新聞上來源較少，而犯罪與政治新聞處理過多。
4. 對下一個新聞工作的期待：此類型者在尋求下一個新聞工作時，以兩個條件作為取決標準：重視讀者關切(66%，所有女性僅 58%關切此項)；能自上級取得方向(53%，所以女性 44%重視此)
5. 與新聞室關係：此類型女性認為在新聞室中因自己的奇思謬想得力者較多，能給予自己建議者較少。
6. 人口學變相：此類型女性平均年齡較輕，工作經驗較少(少於十年)，一般而言多在較大的媒體工作。
7. 個人才能上：此類型女性，認為自己較缺乏以下幾項特長-取得與上級一同露面的能力，與誹謗相關的法律知識，達成職業目標的能力，報紙相關商業與金融知識。
8. 認為自己瞭解將能有助於專業的知識：推銷自己想法以使決策者採納，設定及達成職業目標的能力，報紙的商業及金融知識，找到有助於己的資深員工，維持網絡運作的社會技巧，取得與上司一同露面的能力。

以上兩種類型的詳細數據統計見下表：

	Career-conflicted women	Career-confident women	全體女性	全體男性
對職業滿意度				
1. 整體滿意度	47%	67%	58%	61%
2. 薪資滿意度	28%	51%	41%	47%
3. 與上級關係滿意度 滿意度	38%	67% (與其取得與上級見面機會，具推銷自己想法的能力有關)	54%	58%
人際互動類型				
1. 依循上級指示	84%		72%	
2. 不費力地面對挑戰	81%		70%	
3. 決策過程中尋求多重來源協助	81%		68%	
4. 藉由正向互動激勵他人	75%		66%	
5. 關切讀者反應	75%		66%	
自己認知的長處				
1. 找到能給予建議的長者	34%	56%		39%
2. 設定並達成職業目標	53%	72%		62%
關切的新聞議題				
1. 健康及醫藥	69%		55%	
2. 女性利益	63%		51%	
3. 親子關係	56%		38%	
4. 娛樂	53%		35%	
認為報導過多的新聞議題				
1. 犯罪新聞	34%		25%	
2. 政治新聞	38%		31%	
對頭版新聞的認知				
1. 解決在地問題的報導	38%	51%		54%
2. 媒體作為主動第四權角色的報導	44%	51%		50%
3. 尋求公民主動參與的報導	9%	23%		14%
晉升的準備				
1. 參與職業潛能訓練課程	72%	85%		84%
2. 聽取有經驗者的建	44%	69%		61%

議				
對下一個新聞工作的取決標準				
1.結合讀者需求至新聞中	66%	*	58%	
2.自上級處獲得指點	53%	*	44%	
與新聞室關係				
1.有他人因自己創意受利	78%	*	69%	65%
2.有能提供晉升建議及現職建議的益友	44%	*	58%	61%
◇職業衝突型女性認為新聞室中能提供建議的長者較少				
人口學變相				
1.年齡	集中在 45-54 歲之間	年紀較大		
2.在較大的新聞室工作 (150 人)	72%		62%	44%
3.在大報工作 (150,000 份)	63%		53%	45%
4.工作年資	10 年以下	年資較長	僅 17% 在 10 年以上	
認為自己應具備的長處				
1.取得與上級一同露面的能力	63%	92% (與其工作滿意度相關)	79%	75%
2.誹謗及相關法律知識	53%	74%	65%	75%
3.達成職業目標的能力	53%	72%	63%	62%
4.與報業相關的商業或財經知識	22%	41%	33%	43%
認為有益於自己職業的知識				
1.促銷自己想法供決策參考的能力	84%	82%	75%	
2.達成職業目標的能力	78%		65%	
3.與報業相關的商業或財經知識	75%		65%	
4.尋求有經驗者的協助	75%		63%	
5.促進團體網絡的社會技能	69%		55%	
6.取得與上級會面的時間	69%		58%	

取得下一個工作機會				
-----------	--	--	--	--

- ◎ 對職業的期許：總結而言，女性對離開現職表達出較高意願。職業衝突型女性認為自己可以在其他新聞媒體中找到更好的職位，職業自信者雖未表達想離開現在單位的意願，但想從事其他工作-橫向流動或是再次回到寫作單位中。(p.9) 換言之，與男性相較，在新聞室工作的女性認為自身在未來將會離開新聞事業轉職者比例較高。約有 45% 的女性相信自己在其他新聞機構中可以取得更好的職缺，有相同想法的男性僅有 33%。
- ◎ 晉升的限制：93% 的女性認為自己在現在服務的媒體中難以晉升到更高層級的職位。40% 的女性認為沒有機會，64% 的女性表示管理者偏好舉薦男性(有此想法者，職業衝突類型 79%；職業自信類型 46%) 僅有 6% 男性有相同看法。
- ◎ 對現狀改變的渴求：本研究所有表示不願意升職的受訪女性中，72% 認為在現在的職位很愉快；55% 認為更高階的職務或許不這麼有趣；48% 希望有更多私人家庭時間；但有 72% 的女性認為，如果能賦予進行改變的權威，將是一個很大的誘因吸引女性重新考慮升職一事。
- ◎ 總結：職業衝突型女性 (career-conflict women)，在爭取工作機會上缺乏獲取成功的堅實基礎。她們能意識到自己的不足處，並且常常成為其自我訓練的機會。在表面上看來，女性與男性在薦舉管道上有平等機會，但女性往往缺乏某些人際互動技巧，她們難以取得上司的注意，所以也就難以達成職業目標，或許是因為缺乏工具導致其缺乏晉升的企圖，令人欣慰的事，這一群人懂得尋求幫助。
職業自信型女性對工作環境高度認可，她們深知如何與老闆應對，因此她們擁有絕佳的機會。但有過半女性選擇放棄管理職。新聞產業應該正視這個問題，因為這類型的女性對讀者反應顯現出高度重視，而此行為或許正是促成公民行動，幫助報業稱雄的契機。

訪談紀錄

余夢燕周邊訪談建議名單

姓名	現職、關係	訪談方向
黃致祥	社長、二子	家庭關係、經營風格、如何傳承
陳信夫	副總編輯	報社的經營發展歷程、兩代的經營風格
洪健昭	總編輯	
楊資華	國外特刊主編、學生	余夢燕對子弟兵的栽培與照顧
楊惠庭	楊資華的弟弟、現任副採訪主任	
林光耀	北京路透社、余夢燕親自到菲律賓應徵的菲籍華僑	菲籍華僑在報社的工作情形
林伯祥	林光耀的弟弟、曾在廣告部	比林光耀晚一點進報社、後來到 Taipei Times 廣告部（已離職）
Nancy 盧	菲籍華僑、現編生活版面	
Au	菲傭、照顧余夢燕十餘年、現任報社外勞版編輯	余夢燕經常親自教導、糾正 Au 的英文與發音
Laurence	現任新加坡海峽時報	
陸以正	資深外交官、曾請余夢燕到加拿大爭取世界女作家協會入會資格	如何協助國家拓展對外關係
錢復	外交部長	
陳艾妮	好友	
張心漪	台大教授、與余夢燕熟稔社團活動	余夢燕的社團活動與公益事業
王洪鈞	世交好友	余夢燕的個人生活、家庭關係、報社發展

訪談紀錄表

編號		
受訪者姓名	楊資華	
受訪者職稱		
電話	公	宅
傳真	公	宅
住址	公	宅
E-Mail		
採訪時間	2004/2/26 P.M.4:00	
採訪地點	China Post 大樓	
訪談者	李筱雯 江佩蓉	
訪談目的	余夢燕生平'教學經驗 領導風格	
訪談問題	見附件	
訪談紀錄製作	<input type="checkbox"/> 1.不需整理 <input checked="" type="checkbox"/> 2.條列式重點紀錄 <input type="checkbox"/> 3.逐字謄寫 若為 2.或 3.請將紀錄附於本表後面	
訪談紀錄	見附件	

訪楊資華題綱

- 1 請問您在何時成爲余夢燕的學生，在學校是上什麼樣的課程，余夢燕與學生的互動如何？（課堂上的情況、作業要求、講課內容....）
- 2 當時余夢燕與美國新聞教育界亦有往來，例如有不少學生受她影響到南伊大唸書，那時候的情況如何？
- 3 您爲什麼決定出國唸書？
- 4 很多學生一邊在報社待，一邊準備出國，報社的反應如何？余夢燕的想法爲何？
- 5 余社長在許多學校教書，教過編採也教廣告，您記得余夢燕在課堂上或工作上提及對新聞事業與新聞教育的理念嗎？
- 6 您剛到 China Post 時是擔任什麼樣的工作？那時報社的規模如何？（編採部、廣告部...）
- 7 China Post 歷任的總編輯有哪些？
- 8 黃遙霽先生與余社長是如何分工的？與總編輯有什麼樣的互動？
- 9 英文學生週報很受歡迎，它的發展情況如何？（如何創刊、推廣、茁壯）
- 10 China Post 的薪資結構爲何？
- 11 余社長常說 China Post 是省出來的而不是賺來的，她是如何省法？
- 12 余社長也常邀同仁到陽明山燕園聚聚，您可否談談燕園聚會的情況？
- 13 您歸國後與報社的互動爲何？
- 14 余社長在社團組織上非常活躍，她長年在崇她社，您可否談談崇她社的組織與運作狀況？
- 15 余社長是如何加入並推動社務的？
- 16 其它還有世界女作家協會及廣告協會等組織，余社長是如何加入並積極參與的？
- 17 您在社團方面協助她的工作爲何？
- 18 第五屆亞洲廣告會議在台北召開，是余社長在國際外交上的一大成就，過程必定十分辛苦，您參與過其中的過程嗎？
- 19 當時余社長也常出國訪問，就您記憶所及，誰請她出國訪問，余社長出國訪問的內容及目的爲何？
- 20 您覺得余社長的社團與外交活動，對報社的成長有什麼樣的幫助？

訪談內容：從略

編號		
受訪者姓名	洪健昭	
受訪者職稱	現任國家發展基金會顧問 前中國郵報總編輯	
電話	公	宅
傳真	公	宅
住址	公	宅
E-Mail		
採訪時間	2004/3/3 A.M.10:00	
採訪地點	國家發展基金會	
訪談者	李筱雯 江佩蓉	
訪談目的	余夢燕生平 領導風格 中國郵報發展現況	
訪談問題	見附件	
訪談紀錄製作	<input type="checkbox"/> 1.不需整理 <input type="checkbox"/> 2.條列式重點紀錄 <input checked="" type="checkbox"/> 3.逐字謄寫 若為 2.或 3.請將紀錄附於本表後面	
訪談紀錄	見附件	

訪談紀錄表

訪洪健昭題綱

- 1、請教老師在 China Post 服務的歷程？
- 2、老師擔任總編輯一職，主要的職權為何？如何與黃先生與余社長分工？
- 3、China Post 在當時栽培或晉用許多一時之選的人才，當時的用人態度為何？
- 4、聽說有一陣子余社長到菲律賓親自面談許多華僑，進入報社工作，您的看法為何？
- 5、許多報社的人才，後來都到國外通訊社服務，您對人才外流的看法為何？
- 6、在言論部分，您認為 China Post 在國家外交或對外宣傳上，扮演什麼樣的角色？
- 7、余社長長年活躍在外交或社團活動上，您認為這對報社的發展有什麼樣的助益或影響？
- 8、China Post 的國際能見度很高，過去社論也常被國際媒體引用，您認為立基點為何？
- 9、China Post 接受政府補助嗎？如何拓展報份？
- 10、它主要的讀者訴求對象為何？半世紀來的發展有什麼樣的變化？
- 11、發展學生英文報的動機與成長為何？
- 12、China Post 的成長，其一是國家正值外交受挫期，美軍在台灣駐守期，報社在此時發揮什麼作用？
- 13、後來又逢經濟起飛期，報社的反應為何？
- 14、台灣的政治氣氛有很大的轉變，China Post 如何調適？
- 15、目前有其他英文報加入競爭市場，報社的發展受到什麼樣的影響？

- 16、您與余社長共事多年，您對她在經營報社的風格上有何看法？（節流方式、領導風格、與部屬相處模式....）
- 17、China Post 的成長與侷限，您認為與領導風格有關嗎？
- 18、余社長作為一位女性報人，您認為她的人格特質與所留下來的影響為何？
- 19、余社長與黃社長兩代的經營風格有什麼樣的不同？
- 20、這些不同之處對報社發展有什麼影響？

洪健昭訪談內容：從略

訪談紀錄表

編號		
受訪者姓名	楊惠庭	
受訪者職稱	現任中國郵報採訪組組長	
電話	公	宅
傳真	公	宅
住址	公	宅
E-Mail		
採訪時間	2004/4/16 17:00	
採訪地點	China Post 大樓	
訪談者	李筱雯 江佩蓉	
訪談目的	余夢燕生平 領導風格 中國郵報發展現況	
訪談問題	見附件	
訪談紀錄製作	<input type="checkbox"/> 1.不需整理 <input checked="" type="checkbox"/> 2.條列式重點紀錄 <input type="checkbox"/> 3.逐字謄寫 若為 2.或 3.請將紀錄附於本表後面	
訪談紀錄	見附件	

訪楊惠庭題綱

- 1、請問您什麼時候進入報館？擔任什麼樣的職務？
- 2、在 China Post 的採訪流程是什麼？
- 3、編採的分工情況如何？
- 4、目前報業競爭激烈，報館在編採策略上有無因應之道？（改版、強化印刷、增加人手.....）
- 5、China Post 的讀者有無變化？報館的因應是什麼？
- 6、過去報館對外籍員工與本地員工的薪資策略似乎不太一樣，例如外地人發週薪，現在的情況如何？
- 7、在報社內的升遷獎勵方式為何？
- 8、在員工的晉用方面，是什麼樣的情形？
- 9、員工有無在職訓練或什麼鼓勵進修管道？
- 10、China Post 已經逾半世紀了，有無建立什麼樣的退休制度？
- 11、在余社長與黃社長不同的兩代經營者中間，是否感受到什麼樣的變化？
- 12、China Post 是家族報紙，在您的感受中，老闆與員工的關係如何？
- 13、China Post 有無工會？為什麼？
- 14、過去余社長常說，China Post 是省出來的不是賺來的？您對這句話的感受如何？
- 15、您在 China Post 這些年當中，有無發生過什麼危機事件？不論是新聞處理或經營管理方面，報館的因應態度是什麼？
- 16、China Post 與其競爭對象的關係如何？像是 Taiwan News 或 Taipei Times，是否對報社造成什麼樣的影響？
- 17、China Post 有無經歷過什麼樣的組織調整？為什麼？
- 18、余社長與黃遜需先生創辦 China Post 十分艱辛，他們刻苦的經營，憑著對新聞事業的熱忱支持下來，您認為這樣的經營理念對報社的發展產生什麼樣的影響？是否有侷限之處？員工對此看法如何？

訪楊惠庭摘要內容：從略

訪談紀錄表

編號		
受訪者姓名	陸以正	
受訪者職稱	前無任所大使	
電話	公	宅
傳真	公	宅
住址	公	宅
E-Mail		
探訪時間	2004/04/05 A.M.9:00	
探訪地點	陸以正家中	
訪談者	翁秀琪老師 李筱雯 江佩蓉	
訪談目的	余夢燕生平 交友狀況	
訪談問題	見附件	
訪談紀錄製作	<input type="checkbox"/> 1.不需整理 <input type="checkbox"/> 2.條列式重點紀錄 <input checked="" type="checkbox"/> 3.逐字謄寫 若為 2.或 3.請將紀錄附於本表後面	
訪談紀錄	見附件	

訪陸以正大使題綱

- 1 請問陸大使與余夢燕的認識經過？
- 2 陸大使也經由同樣合作計畫到哥大唸書，請問那是什麼樣的合作計畫？如何挑選人才？學習什麼？
- 3 董顯光與甘露德是余夢燕經常提到的恩師，您對他們的認識有多少？他們當時推動了哪些工作？
- 4 余夢燕到哥大之後，有機會在聯合國工作，請問那是什麼樣的工作性質？這個工作經歷對余夢燕有何影響？
- 5 余夢燕辭掉聯合國的工作，直接到台灣的理由是什麼？
- 6 您瞭解黃先生與余社長創報的經過嗎？他們如何在報禁時期，以及經濟困頓年代，能夠辦一份英文報？
- 7 余夢燕夫婦嘗言他們是愛國主義者，您認為他們的愛國主義的表現在哪些方面？他們的成長與工作經歷，經過許多大時代的變遷與轉折，他們的想法與觀感為何？
- 8 他們曾經對認同的選擇產生什麼樣的反應或困擾嗎？例如，面對台灣社會的轉變？
- 9 余夢燕在社團活動上活力十足，您認為她的人格特質是什麼？
- 10 余社長很有國際觀，也很有行動力，您瞭解她如何兼顧報社的發展與在國際社團或公益活動、教學等等的生活嗎？
- 11 您曾經請她去爭取台灣加入世界女作家協會，為什麼會有這樣的動機？為什麼找余社長？
- 12 英文中國郵報當時是台灣唯一對外，認識台灣的窗口，您認為報社在這方面做了哪些？例如，當初是為因應美軍顧問團成立而辦報？
- 13 您常看英文中國郵報嗎？您對這份報紙的編採有何看法？
- 14 從該報出來的記者，有不少也在國際重要媒體工作，您曾經接觸過這樣的人嗎？您對此有何看法？
- 15 余社長曾獲新聞局頒發的國際傳播獎，也曾擔任國民黨中評委，在這競爭激烈的社會中，您如何看待這樣的女報人？

訪談內容：從略

余夢燕相關新聞報導

余夢燕相關新聞報導

大陸各省災荒嚴重 五億人民在饑餓中

學者專家座談救濟之道 救災如救火應速採措施
中央社訊

台北英文中國郵報，於三十一日舉行座談會，請了陶希聖、谷正綱、陳建中、張炎元、胡秋原、孫桂籍和鄭學稼七人，討論怎樣救濟正在飢餓和死亡線上的大陸同胞問題。他們的結論是救災如救火，趕快募集救濟物資，並用正義的方量，喚起全世界的輿論，要求北平偽政權打開鐵幕之門，讓外面的救濟物資運到大陸去，送到災胞手中。在救濟物資中，除了食糧外，還須有藥品，因為瘟疫會和災荒同來的。他們認為必要時，自由世界還須派醫療隊到大陸去。

這個座談會是由該報社長余夢燕主持，政論家胡秋原發言時，希望美國總統甘迺迪改變拒絕救濟中國大陸災民的主張。胡秋原說：「共匪大量出口食糧自然是不對的，但它出口食糧是一回事，大陸災民快餓死了是另一回事。我希望美國總統今天不要因為共匪出口食糧，就拒絕救濟大陸災民。最重要的事，是趕快救濟大陸災民。」

「新華社」曾稱去年的大陸災荒，是「一百年」來所未有過的，研究大陸問題專家陳建中說：這不僅是一百年所未有過的，簡直是中國歷史從未有過的。胡秋原也說：現在大陸上有五億人民在飢餓中（這是根據英國方面的新聞報導），這是中國有史以來所未有過的。中國歷史上的大災荒，例如陳勝吳廣時代，以及明末時代的大災荒，都不像去年大陸上的災荒那麼普遍、那麼嚴重。他又說：中國古代文人都用「千里」來形容災荒，例如「赤地千里」，一千里有好大的地方？如要形容去年大陸上的災荒，「千里」兩字，就絕對不夠了。

大陸災胞救濟總會理事長谷正綱說：大陸的大災荒不是天災，而是人禍，陳建中接著說：大陸上的天災，是由人禍發展而來的。根據共匪歷年發表的數字，一九五五年災荒的農田有一億七千萬畝，一九五五年二億二千萬畝。一九五八年四億七千萬畝，一九五九年六億五千萬畝，到了一九六〇年增加了三個原則，一是普通地辦，二是小型為主，三自辦為主。這樣辦的結果，是不講求技術、不研究地形，亂七八糟地搞了一陣，洪水來時，所有新的水利工程全垮了。第二、共匪曾號召全民用土法煉鋼，多用十倍煤和十倍的人力，結果是人力物刀都浪費掉了。第三、共匪實行的人民公社，更是它的致命傷。公社的社員因為田已不是他們的了，他們都不努力，都不起勁，人力和時間也都浪費了。第四、共匪每年運出大

量的食米，不顧大陸人民的死活。據陳建中說，共匪去年運往蘇俄及其他共黨國家的食米有四百萬噸，運往自由國家的食米有二百萬噸，共計六百萬噸，等於一億八千萬人口的一年的食糧。

經濟學家鄭學稼說：毛匪澤東宣傳用人民公社作為一個橋，走到「大堂」去的，結果是驅使大陸同胞走入地獄了。他說，除非大陸上今年下半年大豐收，否則的話，今後大陸上的情形是不得了的。幾年前大陸上有災荒，共匪總以為可以混下去的，所以從不肯公開招認，現在情形嚴重，覺得騙也不能騙了，所以不得不公開發表了。

立法委員孫桂籍說，幾個月前，共匪報紙上曾說「旱災也是紙老虎」，但最近的共匪報紙也不得不說「面臨艱難的任務了」。他指出大陸上目前連種籽都發生問題了，有的地方連三分之一的種籽都沒有。

鄭學稼指出：蘇俄在一九二八年實行集體農場後，農民反對很兇，史達林曾告訴邱吉爾說，他屠殺了一千萬蘇俄農民。

陳建中說：共匪偽政權現在已在動搖了。福建、廣東、山西、遼甯，現在都已發生「反飢餓」運動了。今年夏初的情形，還會更糟。

胡秋原說，共匪控制大陸十一年，現在人民普遍地沒有飯吃和死亡，共匪必然要垮的道理就在這裏。

【1961-02-01/聯合報/02 版/】

新聞研習班 舉行開學禮

中央社訊

英文中國郵報舉辦的英文新聞研習班，於廿五日下午舉行開學典禮。由該報社長余夢燕主持，新聞界名流董顯光、曾虛白、朱新民、狄波、慕沙、艾少伯等及該班師生卅餘人均參加。

典禮開始時，余社長首先報告該班創辦的目的在為新聞界培植新血輪，進一步加強我國國際新聞的報導，增進國際間對我國的瞭解。因此，對學員的考選極為嚴格，在三百十五人中，選定十二人為正式學員，十八人為旁聽生。

該班于下星期一晚八時正式開始為期六月的研習課程。

【1961-02-26/聯合報/02 版/】

陽明山第二次會談 與會人士名單決定

昨日經行政院院會通過 共計百餘人海外佔多數
本報訊

行政院昨天舉行的院會中，通過陽明山第二次會談與會人員的名單。全部名單共一百餘人，其中國內文化、教育、新聞界人士佔四十人，香港佔二十四人，美洲各地可能返國與會者三十一人，其他亞洲地區約十餘人。茲將已知之名單列後：新聞文化界：王愴吾(聯合報社發行人、北市記者公會理事長)、李玉階(自立晚報董事長)、余夢燕(英文中國郵報社長)、洪炎秋(國語日報社長)、梁寒操(中廣公司董事長)、彭精一(正聲公司董事長)、任卓宣(雜誌協會理事)、虞舜(同上)、胡國偉(青年黨中國評論社長)、楊毓滋(民主黨民主中國社長)。教育界及學術界：沈剛伯(台灣大學教授兼文學院長)、毛子水(台大教授)、高天成(台大教授)、戴運軌(台大教授兼物理系主任)、彭明敏(台大教授)、潘貫(台大教授)、陳大齊(政大教授)、吳康(政大教授兼文學院長)、田培林(師大教授兼教育學院院長)、梁實秋(師大教授)、陳可忠(師大教授兼理學院院長)、賴再得(成大教授兼化工系主任)、張駿五(成大教授)、左潞生(法商學院教授)、萬冊先(中興大學教授兼教務長)、李濟(中央研究院院士)、李熙謀(交大教授)、何浩若(國防研究院講座)、吳德耀(東海大學校長)、徐道鄰(東海大學教授)、石超庸(東吳法學院院長)、杜聰明(高雄醫學院院長)、鄧靜華(淡江文理學院教授兼數理系主任)、林石芬(台中農學院教授)、胡丙申(教授)。香港教育界：錢穆(新亞學院院長)、唐君毅(教授)、羅香林(教授)、凌道揚(教授)、鍾天心(教授)、何魯之(教授)、熊式一(教授)、黃毅芸(廣大教授)、陳樹渠(香江學院院長)、王淑陶(華僑工商學院院長)。香港文化新聞界：周鯨文(作家，自大陸逃出)、王厚生(文化人)、張國興(出版家)、雷嘯岑(自由報社長)、卜少夫(新聞天地社社長)、陸海安(真報社長)胡秩吾(工商日報社長)、岑維休(華僑日報社長)胡仙(星島日報社長)、陳孝威(天文台報社社長)、黃天石(香港筆會)等。菲律賓文化新聞界：鮑事天(菲師專校長)、柯俊智(大中華日報社長)、吳重生(新聞日報社長)、晏陽初(教授)。泰國華僑：姚迪華(世界日報社長)、林志昂(文化人)。日本華僑：吳主惠(教授)。越南華僑：劉永基(新聞界)。澳洲華僑：鄭振文。美洲華僑已決定返國者計有教育學術界人士：林語堂、吳經熊、薛光前、沈宗濂、程其保、王人麟。新聞界人士：李覺之、李卓平。尚未確定者：鄭天錫、錢泰、林可勝、梅貽寶。

【1961-08-04/聯合報/01 版/】

應邀參加二次陽明會談人士咸對會談抱熱切期望

本報訊

陽明山第二次會談名單已於昨日正式發表，記者分訪應邀參加第二次會談的若干教育學術新聞界人士，聽取他們對第二次會談的期望及感想，他們對會談均抱有熱烈的希望。茲分誌於次：

師資缺乏學生意志消沉

沈剛伯認為是當前急務台灣大學文學院院長沈剛伯對當前教育方面提出兩點意見：一是各級學校師資缺乏，二是青年意志消沉。

沈院長說：關於師資缺乏問題，是目前教育界很感嚴重的，就大學師資而言，各校有很多好教員，但是也有很多達到退休年齡因後繼無人而繼續執教。就中小學教師而言，目前中小學教師中能真正啓發兒童及青年人的智慧的，為數並不多。因此，沈院長認為今後如何充實師資，應是一個急待解決的問題。關於青年意志消沉問題，沈剛伯是指一般學生求學只在應付考試，想多得分數以便升學，這是偏重記憶性的，對於思想的培養，還不如理想，因此，學生缺乏一種創造力。沈剛伯認為學生用心應付考試，很少關心國家社會的事，現在很難看到學生有以天下為己任的，現在很多人都只是各人自管自己事，這也許是好的，但是所有的青年都如此，則不一定是好現象。

維護發揚固有優良文化

毛子水主張應有新認識

台大文學院教授毛子水認為目前要維持固有文化，在最基本的觀念上應有較新的認識，一般人都說維持固有文化，事實上並不一定應如此。固有文化有好的，應該予以維持且予以發揚光大，但是，固有文化中也有的是不好的，就應該儘速改良。道位在國內外學術界有地位的學人認為文化與空氣一樣重要，一個時代的文化乃是當時的生活與思想的總合。世界上各民族間好的文化均應加以維持，運用智識在生活上，運用腦筋在思想上，此即所謂文化的總合。

李玉階望與會知識份子

擴大思想領域共赴國難

自立晚報董事長李玉階說：他個人希望陽明山第二次會談，比第一次能開得更好。他特別希望出席此次會談的知識份子，能擴大思想的領域，不要在小天地裡

自我陶醉和在小事情上兜圈子。他說：肩負國家興亡的中國知識份子，應該把眼光放大，思想領域放寬。

李氏對於這次被邀參加陽明山會談事發表意見說：本來我平時有許多機會在報上發表意見，特別是關於今天的國是問題，在去年十二月的自立晚報中已記載了許多，在這裡不再贅述。但現在我申一句話，那是中國的知識份子，在國家處境艱困的現在，更應加緊團結，使國家步入坦途。

洪炎秋力主加強推行國語

國語日報社長洪炎秋說：這次本人雖然以新聞從業員身份，被邀參加陽明山會談，但我本人對於從事教育工作，比從事新聞工作，更有興趣。他說：「我辦國語日報，是推行教育工作的一種手段。這就是說：我是爲了教育工作才辦報。」

這位本省籍的教授——他一直在台大任教——說：他過去多年來所從事的推行國語工作，仍將繼續推行。他說：這個工作一點也不能鬆懈，所以在陽明山會談時，他仍將提出推行國語問題。他指出現在本省籍的鄉下人，依然很多不僅國語，役男在入伍時，因語言問題，發生了許多困難。

余夢燕盼海內外與會者 貢獻智慧坦誠交換意見

英文中國郵報社長余夢燕女士說陽明山會談，把國外和國內的文化、教育界人士邀集一堂，大家交換一些經驗和意見，同時把自己行業中所遭遇的困難與問題，以及各方面的配合問題，都可藉此機會，加以討論，並尋求答案。她說：做爲一個報人，我們平常雖然有機會表達我們的意見，但大家能聚在一堂，討論問題，將更是件有價值的事。

這位女報人說：陽明山第二次會談中，她特別希望海外歸來的與會人士和國內人士，能把自己的智慧，貢獻給國家。她說：像海外學人返國問題，私人興學問題，以及加強國外的宣傳問題，都該在會中談談，因爲這些問題的解決對國家而言，都是非常重要的事。

王惕吾倡文化復興運動 融合東西文化蔚成高潮

本報發行人，北市記者公會理事長王惕吾發表意見說：

陽明山第二次會談的主題是文化教育問題，文化教育問題似乎沒有政治或經濟方面的問題複雜和迫切，但較政治經濟方面的問題更深刻，更基本。教育被視爲百年大計，文化則是一個民族的精神所在，一個國家創造歷史的原動力，故教育的

成敗，文化的盛衰，關係國家民族的命運，惟其如此，個人對於這次會談寄予無比的重視和期望。

王氏指出：中華民國是全世界有數的文明古國之一，中國文化可以說是東方文化的主流，中國文化對亞洲若干國家的文化有本質上的影響，孔子學說迄今猶為亞洲若干國家學術界研究的熱門對象。中國文化代表精神文明，也受到西方學者的重視和景慕。不幸自從大陸沈淪，政府遷來台灣，十幾年來我們儘管在致治、軍事、經濟等方面有了長足的進步，但是中國文化卻日趨於一個低潮式微時期，傳統文化的優點，沒有保持並發揚光大，現代西方文化的精華，也沒有妥善吸收，影響所及，士大夫逐漸失去了士大夫的氣節和風骨，所以大家常常提到政風不振，社會風氣頹敗，國民道德低落，這都是由於文化表微的關係。我們反共復國是為維護中華民族的歷史文化，最後勝利的信念亦是基於我們承襲了中國文化的傳統，因此，今天我們在台灣，如何復興中國文化，如何保持傳統文化的優點，吸收并消化現代西方文化的精華，交匯融合因而發揚光大，造成中國文化的一個新高潮。在這個文化高潮中，不僅保持了我們固有的高度的道德情操，精神修養，同時又能適應現代的民主法治生活，科學文明生活，工業社會生活，更使台灣成為融合東西方文化的一個研究中心，實在是一個非常重大的課題。個人熱切的矚望參加陽明山第二次會談的海內外俊彥，注意這一個基本的原則性的問題。

王氏又說：陽明山會談的邀請對象，應屬經常沒有機會表達其意見的各方面領袖人士，個人為新聞界一員，平日所見所知，已可藉報紙表達，克盡輿論報國的職責。此次政府邀請個人參加此一盛會，附驥諸位賢達之後，希望能對國家有所貢獻。個人認為新聞事業為推進現代化國家的重要輪軸，並為文化的先鋒，故如何發展自由的新聞事業，如何建立公正有力的輿論，在討論全盤的文教問題時，自然需要注意到的。以上只是就概念方面提供一種粗略的看法，具體的意見，俟與參加會談的其他幾位新聞界朋友，以及台北市記者公會、報業公會等負責人士，海內外新聞界先進請教之後，準備在會談時提出。(尚有其他人士的意見，明日續誌)

【1961-08-05/聯合報/02 版/】

陽明會談花絮

陳院長「幽默」黃季陸 胡適之最「怕」高天成

四金釵巧遇四記者 廣東腔壓倒四川腔
本報訊

△自台北通往陽明山的公路上，二十五日晨八時許各型小轎車魚貫上山。這次會談應邀出席及列席的人士共一六〇人，昨天會場裡僅有十一個位子空著，出席率比第一次會談時為高。

△因受「勞娜」颱風影響，陽明山上的氣候已似深秋，連日在台北飽經熱浪侵襲的與會人士，心身爽朗，莫可言狀。

△陳兼院長致詞時，比預定的時間超過十多分鐘，而且他在致詞時，許多地方未依照「原稿」宣讀，因此陽明山會談主管宣傳的人特別飛一張紙條：請晚報記者，自己記錄。

△陳院長在說明台灣教育進步的情形時，曾幽默的說：台灣高山族同胞曾經問過黃部長所講的國語，是什麼地方的國語。引得全場發笑。蓋黃季陸為四川人，他講的國語帶有濃厚的四川口音，較諸台灣山胞，殊欠「標準」也。

△胡適博士原定卅日飛美出席中華基金教育會議，但日前陳副總統曾到南港邀請他列席陽明山會談，胡博士乃取消美國之行，在昨天開會之前便抵達會場。

△久病初癒的胡適博士，以中央研究院院長身份列席陽明山第二次會議，成為記者包圍訪問的對象，與會人士中，也有數位是胡博士的學生，爭相向胡氏問好。胡適之在應接不暇之餘，原想同記者們講一個有關怕老婆的故事，也只講了一句就無法繼續。胡氏連連說：「你們把對象弄錯了，這樣包圍我，我可要開溜了。」果然，當行政院副院長王雲五的一般施政概況報告後，胡適席位上已不見人影，下午也未到會。一位列席的高級官員對記者說：胡適之看到了台大醫院院長也在座，所以嚇跑了。因為胡先生住在台大醫院太久，看到醫生就害怕

△陽明山第二次會談的性質屬於文教科學方面，教育部長黃季陸在會場裡各處招呼，表演獨腳戲。這與第一次會談時有楊繼曾、嚴家淦、尹仲容三人一起忙的情形大不相同。比較起來，教育部長辛苦多多，但因他身體強健，滿面紅光，而且是笑容可掬，逢人便點頭道好，有人稱黃部長是彌勒佛，並不誇張。

△教育部長黃季陸昨天在報告時說了一個有關人口問題的笑話。他說：有一對青年夫婦於不久前參觀台灣經建成果展覽時，發覺目前台灣每年人口自然增加三十餘萬，確是嚴重。這對青年夫妻也有好幾個子女。年青的丈夫對他的美麗太太說：

人口增加這麼多，我們的孩子將來在就學及就業方面，恐怕都會發生困難，還是少生子女為上。這位太太不大好意思地對他的丈夫說：「都是你嘛！」聞者粲然。

△陽明山第二次會談，高級顧問中新加了于斌。于斌和胡適的位置，都被排在主席位置的橫排桌上。

△被人稱為巡迴大使的胡慶育，被聘為列席人員，胡氏不久前曾隨陳副總統赴美訪問，並參與甘（迺迪）陳（誠）會談。他這次應邀列席陽明山會談，座位的排號是一〇〇號。

△參加會談中有四位女士，兩位出席的是中原理工學院化學系主任林世芬女士，另一是英文中國郵報社長余夢燕女士；兩位列席的是教育部國民教育司司長葉楚生，和教部中等教育司司長王亞權。此外尚有四位女記者在會場中採訪新聞。

△此次參加會談人士，以籍貫分，廣東省佔最多，他們一見面就握手寒暄，聽過去是一片「好唔好」，「嗨沒嗨」，粵籍同業，甚感親切。

△上午於聽取沈昌煥外長的外交報告後，會談於十一時四十分結束，較預定時間早十分鐘。與會人士、大會職員及新聞記者，依照指定地點去用午餐，但第二餐廳大門緊閉，門口掛一小木牌，上寫「時間未到」等字樣，要吃

午飯的人只好站在門口等候，這時細雨霏霏，有人說午飯還沒有吃，先嚐一下閉門羹。

△由台北市議員張四英小姐領導的服務中心——過去國民大會的班底，幾乎全換了！服務中心的新人中，有七名是台大、政大、師大和國防醫學院及淡江文理學院的女生，她們都是經由學校挑選出來品學兼優的學生。

△台灣菸酒公賣局，特以長壽牌香煙，分贈與會人士，人各一包，在香煙玻璃紙內，印製了一個標籤，上寫「敬請品評指教」字樣。

【1961-08-26/聯合報/02 版/】

國內報業與會人士共同意見

一、由新聞業制訂自律公約以代替出版法，二、取消「戰時新聞用紙節約辦法」及類似措施，三、運用新聞事業以促進加速經濟發展，四、海內外新聞界制訂具體合作方案加強新聞事業交流，五、將新聞行政業務劃歸新聞局主管。

王惕吾 李玉階 余夢燕 洪炎秋

惕吾、玉階、炎秋、夢燕等恭以新聞事業從業員的身份，荷蒙政府邀約，追隨海內外文教界諸碩彥及新聞界諸先進之後，參加本次陽明山會談，衷心至感榮幸。茲謹就當前有關新聞事業亟待商榷之若干切要問題，陳述我們共同的意見，以供政府參考，並就教於與會的諸先生。

壹目前紙業發達，生產過剩，擬建議取消「戰時新聞用紙節約辦法」及類似措施，以促進新聞事業之發展。

我們從事新聞事業，職司言論報國，自屬極端珍視新聞自由與言論自由。惟以新聞自由與言論自由，自不得有損於社會安全與國家利益。茲值國家處境瀕於危殆，社會風氣趨於暴戾之際，尤當慎於「一言興邦，一言喪邦」之義，俾於自由與安全間知所權衡，而於報導及評論上有所約束。年前修訂「出版法」對於新聞出版事業，加強行政管理，加重行政處分，當係基於國家安全之要求，政府之用心，縱可獲致國人之體諒。惟於國際間頗滋誤解，對我國家民主聲譽，不無影響。此就我國新聞界參加國際性活動，每多頻遭排拒，即為明證，似此情形，不唯有損我新聞界之榮譽，抑且在國民外交上，亦不失為一項重大損失。我們深信新聞界人士所具愛國反共之沉，未敢後人，當能自覺其對國家社會所負之責任。倘由新聞界基於此項責任感之自覺，制定「自律公約」。勵行自我約束，俾新聞自由及言論自由，復興社會安全與國家利益，維持平衡，無所扞格，則現行出版法實無存在之必要，宜乎予以廢，藉振止人心，而增國譽。至於有關毀謗及藐視法庭等罪之立法，以其並非限於出版事業，人民以其他方式亦可構成犯罪行為，故在一般民主國家均訂於普通刑法，而不在出版上特別制定行政法。蓋以刑法由司法機關執行，次經偵查審判等程序，而常事人有辯論及上訴之權，較諸行政法之由行政機關執行，自為縝密而妥貼。是以廢止出版法而於刑法中增加有關誹謗及藐視法庭之罪律，不唯保障人民自由權利，抑乃發揚國家法治精神。貳擬由新聞業制訂積極性的「自律公約」以代替消極性的出版法。

政府於民國四十一年間，有鑒於國內紙產量不敷供應，國家外匯短絀，亦不克大量進口洋紙，為適應當時需要在出版法施行細則中，訂有戰時各省市政府為計劃供應出版品所需之紙張，應基於節約原則及中央政府之命令，調節轄區內新聞紙雜誌之數量，復於民國四十四年增訂「戰時新聞用紙節約辦法」以上二項措施，

對於新增報紙之登記以及原有報紙之篇幅，均經加以限制。此在當時，似屬事有必要，惟近年來我國紙業蓬勃興起，紙張產量激增，在供應國內需用及開拓國外市場之餘，仍有大量過剩，近則市場滯銷，倒閉堪虞似此情況，原為戰時節約新聞用紙諸措施，顯已不合時宜，似應予以取銷，俾新增報紙得以踴躍登記，原有報紙得以自由擴充，庶幾充裕人民精神食糧，促進新聞事業之發展，並挽救紙業之倒閉危。

◆建議政府運用新聞事業以促進加速經濟發展。

加速工商業發展，促進經濟起飛，以加強國力，作反共復國的準備，已成為我舉國上下當前之亟務。而如何運用新聞與其他大眾傳播事業，使成為工商界與大眾之間的媒介，作生產銷售者與消費者之橋樑，更為獲致經濟發展之先決條件。鑒諸各工商業先進國家在宣傳上之不惜工本，不遺餘力與夫技術之巧妙，以及其收效之宏大，我實應加以效法。

目前我國因已有一部份工商界人士，有此認識，對其所製造或推銷之商品，能利用種種宣傳方式而獲得較大之市場，而故步自封，守株待兔，坐候顧客上門者仍比比皆是。政府各有關部門，如何能在積極方面，輔助其消滅此等農業社會殘留之觀念，採用日新月異之宣傳方式與技術，實為發展工商業之主要條件。

在消極方面，政府各有關部門，更應先行檢討若干年來之法令規章，是否與此一原則相抵觸，毅然予以改善，免至淪為工商發展之絆腳石。舉例以言之，若干稅收機關，對工商業所支出之宣傳及廣告費用，往往有不認為其係生產成本之一部份，而硬性劃為其贏利，遂令工商業在支配其宣傳預算時，有所顧忌，無形中限制其業務之發展。

又如對於公營事業，一方面既責以全業化的經營，另一方面審計人員對其宣傳與廣告經費往往予以剔除，似此，欲求其營業邁向現代化之經營，豈非緣木求魚。馴至煙酒公賣局縱有新創之產品，除一紙公告外，便無從加以大力宣傳，大量推銷；台灣銀行為求宣傳鼓勵一般民眾節約儲蓄，其所需之廣告費不得不臨時專案請准。商場如戰場，以此等膠柱鼓瑟之手法，而求在二十世紀的經濟生活中獲得進步與成功，不亦難乎。

以上種種，不過聊舉數端，其他類似此種不合經濟原則，有乘時代精神之法令規章與傳統，所在多有；唯望各有關機構澈底予以檢討改進，庶可減除阻礙工商業發展之桎梏。使我舉國上下一致矚望之加速經濟發展，不致成為紙上談兵，不特工商業蒙受其惠，即新聞與其他各種大眾傳播事業，亦將因廣告收入之增加而獲得正常的發展。使中外人士，由報章雜誌及收音機中，亦可窺知我工商業進步情形，國民經濟生活之水準，而不致於使報紙之篇幅，為外國產品及不登大雅之堂的廣告所充斥。

肆建議海內外新聞界制訂具體合作方案，以加強海內外新聞事業之交流。

海內外新聞從業員，平時各守崗位，以不同之地區，不同之單位，為同一目的而努力。但素鮮配合連繫，相互溝通，以致在言論、報導及技術上，難以收相輔相成之效，長此以往，內外隔閡各自為政，外而對國策之闡揚，軍經建設進步實況之報導，內而對民智之啓迪，僑胞與祖國人民之團結與向心力，均難發揮其效力，似宜趁海內外同業共聚一堂之機會，制訂海內外新聞業具體合作方案，並由政府從旁予以輔導協助，以期內外打成一片，加強宣傳力量。

至其具體辦法，因有待於詳盡之討論，但在原則上，則以下諸點，似應列為討論之重點：

（一）海內外出版品自由流通——在目前國內出版品在海外不易見到，海外出版品又受盡束縛，無法銷售於國內，前者主要為寄遞之費用關係，後者雖看似一政治問題，實則因無專一之機構負責，遂至政出多門，在手續時間程序上所受之束縛，往往超過政治上之考慮。是應針對此數點，切實研討實際可行之辦法。

（二）海內外新聞從業員之交流——海內外新聞業間，如能切實訂定從業人員之互調辦法，在保留原職原薪之原則下，作定期之互調，定可收互相觀摩之效，而提高新聞事業之水準。

（三）資料之交換——海內外同業間彼此簽訂合約，互相交換新聞資料，副刊稿件，新聞圖片，或將雙方圖片舉行交換展覽，藉此使祖國建設成就宣揚於海外，祖國人民亦可藉此獲知僑胞生活情況，對民族之團結，裨益良多。

（四）技術上之合作——舉凡印刷器材技術，亦可互相研究交換合作，調劑有無彌補缺陷，以集體力量，謀技術上之改進。伍建議政府將新聞行政業務劃歸新聞局主管。

目前我國新聞出版事業以內政部為主管官署，而以該部警政司為主管單位，廣播事業以交通部為主管官署，而以該部電政司為主管單位，電影事業以行政院新聞局為主管官署，而由該局設置電影事業管理處，以為專管機構，似此政出多門，不唯對新聞事業之管理，無以構成完整的系統與體制，且以警政主管單位兼管新聞出版事業，易滋警察干涉新聞出版自由之誤解而由電政主管兼管廣播事業，自難對其節目內容加以適當之指導。我們覺得政府對於新聞事業之管理，應該講求完整性與合理化，將新聞、出版、廣播、電視、電影等有關大眾傳播之事業，統一劃歸行政院新聞局主管，俾能確立健全之體制，以增效能而正視聽。張國興主張凍結憲法

並凍結由憲法而產生的一切 出版法規定較很多國家寬大

推行革命戰鬥不能夠太民主自從國民政府遷到台灣以來，到現在已有十多年了，在各方面的改進如軍事、政治、經濟、土地改革和農業發展等方面，都有很大的成就，我們的國策——反共抗俄，我們所走的路線，毫無疑問地是正確的，但是這也不能說我們沒有缺點，據我所知道的和我所看到的，我們的缺點，不但不能說是沒有，而且很多，並且有些缺點非常嚴重，這次政府請我們來參加陽明山會議，基本願望並不是要我們來這裡唱口號或讚美政府，而是要我們對政府一切政策與措施，加以檢討，坦誠的提供意見和作善意的建議。我在海外十年來是辦自由文化，大家都知道我的立場是堅定的，現在不必說如何支持政府的話，我想對政府缺點方面，就我個人所能看到的來說幾句話。

政府的進步，最大的是軍事和經濟，但在政治方面，似覺做得不夠，現在分爲下列三方面來講：

第一是人；

第二是政策；

第三是制度。

先從人的方面來說，我們到現在還未建立起來一種健全人事制度。我們大家都知道政府要做得好，在人而不在形式。在英國二十多年以前，有一位財政大臣聲望非常高，有繼承首相的可能，財政大臣主要的工作之一，就是擬訂每年度的預算，預算裡面包括有納稅的增減，例如菸酒加稅或減稅等事，這些事，在英國政治制度裡面，未經財政大臣向國會報告以前，決不能批露出來，這位財政大臣本是奉公守法的，也是十分小心的保守著秘密，但是在財政大臣沒有向國會報告以前，加稅的秘密，竟然給外界知道了，鬧出很大風波，經過調查的結果，發現是財政大臣和他的家人閒話時，不小心給女婿知道了，女婿又不小心傳了出去，這場風波的結果，財政大臣辭職了，不但辭職而且退出了政治舞台，他的政治前途及一切事業，就此毀滅了，完結了，由此，可知在英國不管官做得怎樣大，地位是怎樣高，一旦犯了錯誤，一切都完了。

再說到美國的政治制度，記得前幾年美國前總統艾森豪政府下的最紅人之一的亞當斯將軍，他有代理美總統之稱，他的地位之高和權力之大，很少有人比得上他，但是，有一次，暴露出他受了一位百萬富翁的禮物，利用職權幫忙富翁，這個富翁因爲逃稅被控，在偵查審訊期中，把亞當斯將軍的關係暴露了出來，引起很大風波，結果，亞當斯將軍被迫辭去白宮參謀長職位，退出政治舞台，前途和英國財政大臣一樣，一切都完結了。

從上面的兩個事實看來，英美兩國的政治作風是一樣的，不問官做得如何大？地位怎樣高？一犯錯誤即被淘汰。

這種人事淘汰制度，在現代自由民主國家是非有不可的，但是在今日我們自由中國就沒有這種制度，很少官員事情做不好，下台後不久，又做其他的官，什麼都講人事關係，有了好的人事關係，不但做官可得保障，連法律也可不遵守。

我一九五九年（即民國四十八年）在歐洲知道有一位我國代表，出席一很重要的國際會議，這個會議，討論到中國代表權問題，議決把中國代表權取消的那一天，照理說，我們的代表應該站在代表國家的立場據理力爭，替國家辯護，誰知道這位代表那一天根本沒有出席會議，聽說是到歐洲另外一個地區游玩去了，像這種人，如果在別的國家裡而犯了這樣錯誤，一定被淘汰的，但在自由中國這個人還在做大官

又有一個大官，在自由中國因為鬧出很大風波下台，這種風波也是不好，比英國財政大臣美國亞當斯將軍的錯誤，還要犯得大，要是在英美，一定被淘汰的，但是在自由中國因為有人事關係，他今日還做大官。

最近報紙上報導台北市黃市長據說已調查出牽涉到貪污事實，依法應該停止職務，聽候審訊，不知道政府是不是這樣做？但是到現在為止，政府還沒有這樣做。

從上面幾個例子來看，今日自由中國最迫切需要的，是好好的建立一個人事制度，淘汰掉一些不守法的人，在制度下是不講人事關係的，也不講情面的，好就說好，壞就說壞，如果誰貪污，誰犯法，誰的政治前途就完結，我們有了這種制度，才能談得到好政治。第二點我絕得政府很多方面沒有一個既定政策，我們這次會議，是談文化和教育，所以我持就文化來談。

我們政府對文化沒有一個政策，比如對文化作戰，文學的提倡，作家的培養等，都沒有一個政策，拿香港來說吧，共匪到處設立書店或拉攏書店，我們政府沒有這樣做，又台灣書籍出口來香港及海外發行，香港自由書籍進口台灣發行，在自由文化上是非常重要的，但是一直沒有好好的做到，主要原因是政府沒有政策來促成這件工作，不但政府沒有此項政策去實施，而且有許多條例來阻礙，例如台灣書籍大量出口，外匯條例是不許可的，因為現在外匯條例，訂明書籍與一般貨物相同，出口需要外匯證，這樣一來，書籍就不能大量出口了。在香港共匪對作家，是非常注意與拉攏的，我們政府在這方面也沒有做，即就電影來說，在自由中國製片事業，愈來愈衰，文化作戰，電影方面亦未能發生作用。

此外在文化作戰方面還鬧出許多笑話來。

一、是香港左派報紙所登載的副刊長篇小說，在台灣出版了，香港報紙登載左派作家的作品，台灣報紙也轉載了。

二、是港製國語片「愛的教育」電影，編劇人是香港左派作家，主演人是左派作家太太，在香港參加過左派的集會，不知怎樣搞的，這部片子代表中華民國參加威尼斯電影節，這個消息自中央社發佈以後，香港方面引起很大風波，很多自由影人提出抗議，抗議最烈的是香港一間大電影公司，這個公司幾個月前本來想請這位編劇人做基本導演，跟我們政府聯繫的時候，遭到政府的反對，政府要這個人公開發表申明脫離共匪，參加自由影人公會，這個人不肯如此做，結果，這間公司就放棄請這個人做導演，現在他所編的劇本，制成片子，一句話不講就代表中華民國參加威尼斯電影節，真叫人不明白是什麼道理。

又去年政府給予香港自由影人的獎品，得獎的編劇人中，有一位根本是左派，時常替左派報紙寫文章，但他能得到我們政府的獎品。

這些事情假定政府有一完整的文化政策，同時有一統一機構來主持，相信這些事就不會發生了。因此，我誠懇的希望政府擬定一個全面的文化政策，成立一個文化部，來統一的執行與指揮，目前遇到很多文化方面的問題，常常不知如何處理，要經過召集很多機關來開會討論才能決定，這種情形，在今日戰鬥的自由中國，是不允許存在的。

現在我來講香港出版人發行人協會的一件事情，去年十月香港出版人發行人協會向政府提出一個台港文化交流計劃，這個計劃是一個非常完整的計劃，做得成功，對我們自由中國有很大的益處，因為沒有文化部，所以我們這個計劃，也不知道向那一個機構提出，因此，我們向總統及其他十多個機關同時提出，最可惜的，這個計劃提出將近一年，到現在仍無結果。前次據報載外匯貿易審議委員會已採納計劃中關於外匯證部份的建議，並經例會通過，但到現在我們沒有接到政府任何回文，總統很早以前就說已將計劃送行政院核辦，可是到現在還沒有核，也沒有辦。

我們亞洲畫報，幾年前在國事論壇特寫裡面有一位作家對總統個人有所批評，到了台灣，省政府新聞處不敢准許我們發行，召集了八九個機關開會，討論到底給我們發行與否？討論了三個多月毫無結果，既不禁止，也不許可發行，一直拖到三個多月後才准我們發行，這種事，如果有完整的文化政策，包括新聞處理，同時有一個文化部來執行，相信不會發生的。

去年印度反共朋友在新德里召集一個亞非會議，來反抗中共在西藏的暴政，同時要求中共退出西藏，讓西藏獨立，印度召集人和我接頭，希望香港的中國代表參加會議，我當時提出意見，反共部份我們當然贊成，但讓西藏獨立，我們是不能贊成的。問題是我們中國代表，應否參加這個會議，我個人主張參加，第一，他是反共，我們對印度任何反共力量，都應該團結；第二，他們主張西藏獨立，我們去參加會議，有機會去勸導他們放棄這個意見，接納總統所宣佈的民族自決的

政策。關於參加不參加這個會議問題，我請示政府當局，政府又同樣的召集八九個機關來開會討論，經過好多次的開會，才決定我們去參加會議，但是政府又沒有路費給代表去印度，討論結果，每一機關籌出三百元美金，由九個單位負擔，加上香港中國文化協會籌三百元美金，合計三千元美金，會議開過後，代表們回到香港有一個機關不肯付出三百元美金，致使拖欠航空公司機票款達幾個月之久，後來與外交部長沈昌煥談起，他才負責補助三百元美金，清結這筆機票欠賬。

這件事情表示我們政府對國際文化及國民外交，沒有既定的政策，也沒有主持的中心機構，事情發生了，要臨時邀請很多機關開會討論，同時也表現出我們政府對國際文化和國民外交，也毫無預算，必需要用的錢，也要臨時設法籌措，這樣一來，怎能好好的對共匪作戰？

我們在印度開會，還打了一個小勝仗，替政府做了些國民外交工作，第一、我們說服了印度朋友放棄西藏獨立的要求，而接納民族自決原則；第二、我轉變了印度朋友對自由中國的印象，使他們對自由中國開始有好感，本來他們反對自由中國代表參加會議，後來他們不但不反對並且同意在自由中國成立一個分會。有幾位非常有地位的印度朋友，也同意來訪問自由中國，我們也算替政府打開了印度這條路。

第三點制度：上面所舉的例子，也可以說明自由中國在政治和行政制度上有許多缺點，很多重要事情必須要召集八九個單位來開會決定，這種會議往往不是各位首長參加，而是由中下級職員代表出席，這是說我們很多政治，決定在中下級職員手裡，表現出是多層管理，不是統一管理。

我看在制度方面最值得我們討論的，就是黨政不分，現在我們有中央黨部，有行政院，很多事中央黨部決定了，行政院再來討論通過，這樣造成了雙軌制的政府，一個執政黨，控制政府決策，每個國家都是如此，雙軌制的機關，如只限於決策方面，還可以說得過去，若伸展到行政方面，那就不好了。例如僑務、新聞及搜集情報等工作，都是政府應該做的事，但是黨部也做了：比如中央黨部的第三組和行政院的僑務委員會，中央黨部的第四組和行政院的新聞局，雙方的任務都是相同的，這些都有改進的必要，因此我誠懇的希望國民黨在領導復國工作中，給中國建立一個上軌道的制度。

除了上面所說的幾個缺點以外，還有法治方面的缺點，在自由中國的法治，很多方面需要改善，例如雷震案及最近分屍案，報紙和刊物連政府官員在內，案件偵查審訊期中，他們就公開的發表意見仍和在推測。就分屍案來說，法院尚未開庭，報紙及刊物即已判央誰是殺人犯了，政府對這些犯法的報紙和刊物，也沒有給他們處罰，採取袖手旁觀的態度這就表示法治的破產。-

講到自由中國的報紙和刊物，簡直是濫用新聞自由，違反新聞道德和新聞責任，這種現象非常嚴重，政府應該設法去節制和糾正，數年前我曾向新聞當局建議，應該同英國一樣，成立一個新聞調查委員會，約請中外專家來組成，澈底調查中國報紙刊物的情形，指出改善方法，藉此建立健全的新聞事業機構，假定一個國家的報紙和刊物，不講新聞道德和新聞責任，這可能危害國家前途。

政府要開什麼會議時候，往往有人要求應該有說話的自由，意思是說對政府應該可以盡量批評，但是這些人沒有想到政府以外很多民間機構，也應該盡量批評，比如自由中國的報刊的犯法犯規嚴重情形，我們今天也應該坦白的加以檢討。台北一家大報香港駐有一位記者，好像是專門跑電影界消息，但他所發出的消息，十條有九條是假，不但是假的，而且帶有誹謗性的，這個大報也每條照登，直到今天還是照登，對這個不講新聞道德與新聞責任的記者，一點都不加以任何制裁。何以這樣一個記者可以在自由中國報界混下去。那末，我們的新聞制度，頗有問題。

自由中國的報紙和刊物，怎樣濫用新聞自由呢？又怎樣違反新聞道德和新聞責任呢？我在亞洲畫報裡面寫過兩篇文章並且是很長的文章，在下期裡(九月份出版)又寫了一篇關於這類事情的文字，我在這裡不打算詳細說明，如果大家有興趣，請翻閱亞洲畫報。

由法治的破產，想到政府有的方面低能問題，譬喻說政府前幾年修改出版法，所要加進去新的條例，也很平常，這種條例在聯合國會員國一半以上的國家裡面，都有這些條例，自由中國修改後的出版法，還是寬大於聯合國會員國一半以上的國家，自由中國的新聞自由，也多於這些國家的新聞自由。所以政府修改出版法，並不是一種壞的事情，可是，當時引起很大的廣泛的批評政府運動，和謾罵政府運動，說政府壓制新聞自由，實行獨裁政治，使政府聲望損失非常的大。我要問，政府不過是做一點很多民主自由國家都已做過的事，為什麼政府要挨這麼大的罵呢？當然，一部份是由於共匪的鼓動，但是主要原因，要怪政府有的部門低能和無能，政府負責官員，無有能力去領導或影響輿論，來對政府政策作有力的辯護，這樣一來就給邪惡份子乘機來破壞政府，我們要知道修改出版法，在別的民主國家也做過，可是沒有像我們政府這樣的挨罵！

我們在反共抗俄的國策下，我們政府應該是一個戰鬥的政府，我們的組織，應該是一個戰鬥的組織，要有完整的政策，要有周密的計劃，要有膽量，要有魄力，除了上面所指出的應該做的事情以外，還有一件非常重要的事情也是我們應該做的。這件事情就是凍結我們的憲法，這個憲法既然行不通，為什麼還要拐拐彎彎的去行呢？我並且主張凍結由憲法而產生的一切，比如總統不要再改選，一直做下去，做到收復大陸後再行改選；憲法上所賦予的權力，有的也應該凍結，我們在戰鬥時期，不能太民主，我特別要提出國民大會的一千多位代表，每位每月要

支二千多元台幣的車馬費和生活費，一千多位代表每月要支台幣三四百萬元，這是政府的一個大包袱，在戰鬥時期，國民應盡可能的減輕政府負擔，凍結憲法以後，對國大代表來一個停薪留職處理，將省下來的三四百萬元，用去做別的工作，如文化作戰等就需要費用。

綜合上面的意見，我們應該在蔣總統與政府領導之下，把我們的力量組成一個反共抗俄民族復興革命戰鬥運動，裡面至少包含下列四種革命：

（一）要革命人：就是要培養好的人，建立好的人事制度，淘汰不好的人，絕不講人事關係，絕不講面子。

（二）要革命政治：就是建立上軌道的行政制度，黨政要分開，憲法要凍結。

（三）要革命新聞：就是建立遵守新聞道德，新聞責任，不濫用新聞自由的報紙和刊物。

（四）要革命文化"就是要擬訂完整的自由文化政策，培養作家培植藝人，提倡文藝，有計劃的組織一個強有力的宣傳網，成立文化部來統一指揮與執行，對共匪加強文化作戰。

有了這個四革運動，才能產生革命力量，在蔣總統與國民政府領導下反共抗俄，收復大陸完成我們國父孫中山先生所發動的民族革命！

【1961-08-27/聯合報/06 版/】

海外報人談新聞自由

本報記者

台北四位報人王惕吾、李玉階、洪炎秋、余夢燕等聯合提出廢除出版法和解除創辦新報的限制的意見後，旅居香港、菲律賓和美國的報人，都表示支持。

馬五先生雷嘯岑說

政府應廢除出版法

香港自由報社社長雷嘯岑說：我贊成廢除出版法，由新聞界自訂公約，我也贊成開放報紙的登記。

這位以「馬五先生」為筆名寫雜文的報人說：目前所施行的出版法，既然沒有什麼效用，到不如廢除的好。他說：台灣的報紙：政治新聞的目田不夠，而社會新

聞的自由則特多。例如：一個案子法院未判罪，而記者卻先判了罪，這是有些過份的。雷先生說：報紙如果違法，儘可引用刑法及違警罰法來處理，出版法實在沒有什麼必要。不過他說：我們刑法中，有關誹謗部份應加重罰則，這樣新聞界自然會自我約束。他說：在香港辦報必須要繳港幣一萬元，準備報紙被控時繳不出罰款之用。香港政府從不採取封報館這種措施，但如果報館和別人打起官司，則報館常遭（甚至百分之百的）敗訴，有時一筆罰款，可以使報館馬上關門。

雷先生說：我們有個出版法是政府不聰明處。目前既不合時宜，何不廢除它？

卜少夫提出意見稱

禁辦新報不合時宜

香港新聞天地發行人卜少夫說：台灣不准辦新報一事，已不合時宜。政府實在犯不上因為這件事背上沒有新聞自由的黑鍋，卜氏說：政府如果准許創辦新報，相信不會在一天之內發刊一百家報紙，即使一天之內有一百家報紙發刊，對政府也不會有什麼害處。

卜少夫說：報業也和其他企業一樣，應該鼓勵自由競爭。所以有新報創刊，對報業而言，亦非壞事。

卜氏特別指出：政府犯不上因為限制創辦新報，而被國際間誤解台灣沒有新聞自由。因此，在這次會談中，政府最賢明的辦法，應該宣佈：解除辦報的限制，相信這一措施，一定可以博得海內外人士的喝采。

關於廢止現行出版法事，卜氏說：政府對出版法既是備而不用，何必予人以無新聞自由的口實？至於今天上午有的朋友認為我們的新聞自由尺度比緬甸和印度為寬，試問緬甸和印度是第幾等國家，他們的政治形態又如何？如果要拿我們的新聞自由和俄國相比，自然更多了！

陸海安談新聞道德

認記者應重視責任

香港真報負責人陸海安說：政府准許創辦新報，對國家社會並無害處。但陸氏指出：自然，有些人辦報是為其本身利害打算，因此政府在准許辦新報時，應該想一個週全的辦法。

關於廢除出版法問題，陸氏說：現行的出版法不合時宜的部份——有被人誤解為限制新聞自由的部份——自然應該廢除，但在同時也應加重觸犯誹謗法的罰則。他說：我們新聞同業在爭取新聞自由的同時，更應重視新聞責任。同時新聞界為

了爭取新聞自由，自然也應尊重別人的自由，陸氏更重復一句：做爲一個新聞從業員，自然該爭取新聞自由，但在同時也更應重視新聞道德與責任。

吳重生柯俊智指出 菲國新聞充分自由

旅菲老報人現任新聞日報及晨報社長吳重生對新聞自由的看法是：言論不違背國策的範圍內，應該可有充份的自由；記者不違背報紙的政策，應該有報導的自由。他強調稱：新聞自由應由新聞界自行尊重國策，在這個大前提下，可充份發揮自由。他表示在菲律賓的新聞業是享有充份自由的。

吳重生是第一次返國，對祖國新聞自由的尺度如何，因爲他還不了解，所以不願正面加以批評。菲律賓大中華日報社長柯俊智，不願出版法的內容加以批評，他說：「出版的內容，我還沒有看過。」

這位經常自馬尼拉返國的報人指出，他個人的瞭解，台灣的新聞自由，比不菲律賓，他說：「菲律賓的新聞業是量自由的」。

柯俊智對記者表示：新聞事業實不該內政部的警政司來主管，這樣很容易在際間引起誤會，而這種誤會原是可避免。

旅美報人李覺之說 毀謗法可補弊救偏

旅美老報人美洲日報社長李覺之說：在美國沒有出版法，但有毀謗法，新聞自由受到毀謗法的限制，不但新聞如此，就是廣告也受到同樣的約束。他舉例說：比如一對夫婦離婚，男方刊廣告說女方不對，這類的廣告報社要負責任，必須先徵求法律顧問的意見。因爲隨時女方會提出控告的。

李覺之對國內報紙詳細報導的精神，表示欽佩。

【1961-08-27/聯合報/02 版/】

陽明山第二次會談席上

國內報界與會人士 聯名提出五項意見

擬由新聞業訂約自律代出版法 並促政府取消新聞紙節約辦法
本報訊

出席陽明山會談的四位報人王惕吾、李王階、余夢燕和洪炎秋等，聯名提出共同意見五項，呼籲政府採納施行。

這五項共同意見是：(一)建議政府，由新聞業制定積極性的「自律公約」以代替消極性的出版法。(二)建議政府取消「戰時新聞用紙節約辦法」及類似措施，以促進新聞事業之發展。(三)建議政府運用新聞事業以促進加速經濟發展。(四)建議政府輔導并協助海內外新聞界制訂具體合作方案，以加強海內外新聞事業之交深。(五)建議政府將新聞行政業務劃歸新聞局主管。

這四位報人在他們措詞溫和的意見書中，說明新聞界應該訂「自律公約」以代替出版法。他們並認為我們目前所施行的出版法，徒予人以我們沒有新聞自由的口實。他們的共同意見並說明：因節約紙張，而不許創辦新報的措施，已不合時宜。(共同意見全文見第六版)

昨天上午陽明山會談開始後不久，台北記者公會理事長、本報發行人王惕吾起立發言，對於他們四人所提書面意見的第一、第二兩項，乍補充說明。出版法引起誤解

海內外曾加評責 新聞業自律公約可彌補缺失

王惕吾昨曾詳加解釋王氏說：我們國內報界的四個同人，曾就有關新聞事業的若干問題，提出了我們的共同意見，也許各位先生已經過目了。現在，個人願意就其中的第一、第二兩項，提出補充說明。

政府遷台十幾年，各方面都有很多進步，我們在國內的人有此認識，從海外回國的各位先生，經過在這次會談前的幾天參觀訪問，大概也會有同樣的觀感。但是，個人以新聞事業從業員的身份來看新聞事業，雖然在內容、設備、業務各方面亦有進展，但與國家社會各方面的進步比較，不但沒有跑在前面，而且有跟不上的感覺，其原因何在？坦白的說，與我們所陳述的共同意見中的第一、第二兩項，有莫大的關係。

關於第一項——我們提議由新聞界制訂積極性的「自律公約」，以代替消極性的出版法，個人深深瞭解政府修訂「出版法」，以加強對於新聞出版事業的行政管理，加重行政處分，是基於國家利益，社會安全的要求。但是另一方面，大家都知道，

由於政府的這一措施，使我們國家的聲譽，在國際間受到損失，政府也受到海內外若干人士的誤解與評責，使我們新聞界在自由世界國陳性的新聞團體活動方面受到排斥。大家以為我們的國家還不夠是一個高度的民主、自由、進步的國家，我們的新聞事業仍然是不自由的。因此，個人也深深認為，為了一個「出版法」曠致這樣不幸的結果，實在是得不償失的。每一個愛國家擁護政府的人都為之痛心。同人等平日曾為這個問題反覆尋思，總認為民主自由的國家，政府不應該以任何法令來限制新聞事業的自由發展，也不應以任何法令來約束新聞言論的自由，但目前大敵當前，國家處境危殆，也不能因新聞自由而影響國家的安全，總想能有兩者得以兼顧的辦法，以使國家不蒙受惡名，而國家利益得以維護，新聞自由亦可發揚光大。因此本著「出版法」的立法原意，另由新聞界自訂「自律辦法」以代替之。

或許有人要追問我們，報人自訂「自律辦法」如何可以替代出版法？「自律辦法」又如何制訂？我們今天可以這樣說，進一步的做法自有待新聞界的各方面人士，包括報紙、雜誌、通訊社、廣播事業等等，大家來詳細研討。照我們初步的不成熟的想法，如果我們不要「出版法」，則除了刑法已有規定者外，「出版法」原有的限制及禁止等事項，都可包含在「自律公約」之內。制訂了「自律公約」，當然需要有執行的機構，擬議中籌劃組織兩個委員會，一個是新聞言論審議委員會，聘請新聞界先進，法律專家，社會公正人士等參加，負責審查新聞及言論的失實，失當，觸犯人權，違害社會，或違背國家利益等事項。另一個是業務調處委員會，聘請主管機關及社會公正人士參加，負責有關的調處仲裁事項，以防止同業間不正軌的惡性競爭，促進業者的團結與進步。另在這兩個委員會之外，設立一個秘書處，執行該兩委員會的議決事項。這樣的作法，是求達到自我約束，輿論自裁的最大效用，以代替「出版法」的作用。

另外要說明的，這是自我約束，運用輿論制裁，絕不是迴避法律制裁。違法犯法的，除照自律辦法自我處分外，依然接受法律的裁判。

節約新聞用紙 目前不合時宜

禁報新報影響新聞自由 新聞業盼政府改變措施

關於第二項——取消「戰時新聞用紙節約辦法」及類似措施，包含了兩個問題：一個是新辦報紙的登記限制，另一個是現有報紙的篇幅限制。這兩種限制的法律依據，前者是民國四十一年間增訂的舊出版法施行細則第廿七條，後者是四十四年施行的「戰時新聞用紙節約辦法」，理由都是鑒於國內紙張生產不敷供應，而國家外匯短絀，不能大量進口洋紙，所以制頒法令硬性限制紙張的消費。但是在五十年度，國產紙張的供求狀況已完全改觀了，內外銷之後，約有大量的剩餘，迫使各紙廠採取減產等措施，這種情形，與四十一年或四十四年恰成一個相反的

對照，也就是說，舊出版法施行細則第廿七條，本節約原則調節新聞紙雜誌數目立法的理由，以及「戰時新聞用紙節約辦法」的立法理由，今天都已消失了，都不存在了！因此，政府對不適時的措施，沒有理由再繼續了。

當然，限制新聞報紙的登記，等於對人民的言論自由的一種限制。限制報紙的篇幅張數，形成報業發展的一大阻礙。在民主國家，自由企業的社會，這些限制是不正常的。我們為國家的聲譽著想，為中國的報業前途著想，所以呼籲政府把為紙張產量不足而採取的戰時節約新聞用紙的措施予以取消。我們四個人都是現有報紙的從業主辦人員，所以我們要特別聲明一點，我們絕無意維持辦報的「專利權」，保護自己的「既得利益」，我們熱切的希望作為推動民主政治的一個大輪軸——新聞事業，得到應享的自由，使自由世界承認我們是一個高度的民主國家，也讓新聞事業在建設我國為現代化國家的工作中盡到其充分的責任，我們同時認為在開放新聞報紙登記，取消報紙篇幅限制之後，報界本身將發生激濁揚清作用，優勝劣敗現象，使真正對國家社會有益，受廣大讀者歡迎的報紙，得以加速發展；使擁有第一流的新聞人才，以企業化經營的單位，收穫他們預期的果實；中國的新聞事業將可因此躍進到一個新的時代。

善用新聞傳播 可助經濟發展

海內外新聞事業應該加強合作 余夢燕昨曾作補充說明

繼王氏發言後，中國郵報社社長余夢燕，對於他們四人所提的第三、四、五項意見，加以補充說明。

余氏就第三項補充說明稱：我國報界有待改進之處甚多，為中國報人不能否認之事。不過大家都有一個共同的認識，絕沒有企圖以津貼補助來辦報的。辦報必須以企業化的經營才能求得將來的發展。她說：關於這些即使是黨營、公營報紙亦已有此認識。

余氏說：企業化的經營要有足以培植報業的環竟。目前各報仍大部停滯在靠銷路來維持報紙的發展，而廣告收入，最好的僅達總收入的百分之四十已算不錯。若干只佔百分之二十左右。這比起報業發達國家，廣告費佔全部收入百分之九十，實不可同日而語。她說：辦報要靠賣報來維持，他的弊病有二：(一)報價不能過低，而民間的購買力又有限。如果報館不單靠銷路，則報價可以減低，報份自然增加，讀者反而受惠。她說：報紙的銷路大，廣告效力大，工商業亦可更得有效之宣傳利器。同時她說，正當工商業不登或少登廣告，則報紙篇幅易為不良廣告所佔據，各報除日本廣告外，即性病及各種藥品廣告。因而報紙不易淨化，且足以顯示一國經濟文化水準之低落。

這位著名的女報人說：如何鼓勵工商誘導工商刊廣告，不但發展經濟，且可助長報業，使其有能力可以從採訪、編輯、印刷方面求改進，追上時代。這樣對各方面都有好處。

新聞行政業務 應劃歸新聞局

第四項，建議海內外新聞界制定具體方案，以加強海內外新聞事業的合作，余氏說：這些對於國際宣傳頗為重要，且可提高海內外新聞事業之水準，關於技術性事項，留待分組討論時提出。

關於第五項，建議政府將新聞行政業務劃歸新聞局主管，余氏說：現在主管新聞行政業務機構為內政部的警政司，已不合時代需要，因為以警政司來管理新聞業務，是沿襲德國及日本的警察制度，以警察來主管新聞出版事業，實在容易引起誤解。

【1961-08-27/聯合報/02 版/】

陽明山會談第二天與會人士發言熱烈

本報訊

陽明山第二次會談廿六日進入綜合討論的階段，海內外與會人士熱烈提出意見，行政院陳兼院長並提出簡單的說明。

昨日發言的與會人士，上午計有馮彥雄，王惕吾，余夢燕，張國興，程其保，虞舜，任卓宣等七人，下午有袁貽瑾，蕭師毅，羅香林，黃天石，邵品剡，任亮，鮑事天，王厚生，馮彥雄，沈剛伯等十人。

綜合昨日發言意見，歸納較重要的有下列各項：

- (一)馮彥雄主張多選派學人出國作高深的研究。
- (二)王惕吾、余夢燕等提請廢止出版法，放寬報紙用紙的限制，同時應開放報禁。
- (三)張國興主張凍結癥法、國大代表留職停薪，建立人事制度等。

(四)程其保、鮑事天等人主張出國留學的人不但要對留學國文字有充份準備，對本國歷史文化更要有充份認識和信心，不可為留學而留學。留學生出國的方向應予擴大。

(五)虞舜建議解除雜誌事業的困難，明定雜誌在法律上的地位，輔導雜誌外銷，獎勵文化鬥士等，他並主張修改出版法。

(六)任卓宣希望政府重視反共思想鬥爭，闡揚三民主義學術文化。(七)袁貽瑾建議設立一般性的醫療保險，並在行政院設置醫藥衛生顧問委員會。

(八)◆師毅主張用現代科學方法整理國學。

(九)羅香林認為培養人才，必須國學與科學並重，品德與才能互為條件，保障專業，健全退休辦法。

(十)黃天石促請政府加強教育及輔助大陸及南洋的流亡學生，增加僑生來台名額，並訂定國內外大專教授交換辦法。

(十)(一)邵品剡認為出國留學應以大學畢業生為限。

(十)(二)任亮指出目前香港文教界情形散漫，沒有組織，沒有計劃也沒有援助，促請政府多予注意，設立海外文化聯絡機構。

(十)(三)鮑事天主張重新研究僑教政策。(十)(四)王厚生建議將大學一年級三民主義課程改授憲法課程。

(十)(五)沈剛伯主張廢止留學考試。

今(廿七)日為星期日，全體與會人士休息一日。

明(二十八)日上午綜合會談，交換有關國際情勢及反攻復國意見。下午分四組會談，研討各項文化教育問題，計第一組研討「大陸光復後教育文化重建問題」，第二組「當前教育措施問題」，第三組「文化建設與新聞事業問題」，第四組「交換有關國際情勢及反共復國之意見」。

【1961-08-27/聯合報/01 版/】

以自律公約代出版法

新聞界人士提建議 陳兼院長表示贊同 認為今後求量的發展不如求質的改進

新聞用紙限制即將加以改善
本報訊

副總統兼行政院長陳誠贊成由新聞界制定自律的公約，他認為如果這項自律公約能實施，較之出版法的作用，必將更為有效。他同時表示：報紙用紙的限制，即將有所改善。

在昨日陽明山第二次會談的綜合會談席上，陳兼院長是在台北市記者公會理事長、本報發行人王惕吾及英文中國郵報社社長余夢燕等人補充說明請廢止出版法及取消報紙篇幅的限制等意見後作前項說明。陳兼院長說：有關新聞事業的許多問題，早在幾年以前，曾被提出，國的報刊能增加外銷數量，政府願盡力協助。國內現有報紙三十一家，刊物七百種，通訊社四十二家，電台六十四家，今後與其求量的發展，不如求質的改進，更為重要。他又說：王惕吾先生提出新聞界自行制定自律公約，他至表贊同，如果此類公約能夠實施，較之現行出版法的作用必更為有效。他說：自出版法修正公佈以後，政府從不願輕於援引執行，這一點自有事實可以證明。

陳兼院長並明確表示：關於各報用紙限制將照新聞界人士所提意見，加以改善。他說：限制各報用紙，過去是因為國內紙的產量有限，為節約起見，所以使報紙篇幅也受到限制，現在紙張產量逐漸擴充，他將一定照大家的意見加以改善。

陳兼院長說：關於現行法令規章，政府近年正適應事實需要，不斷地修改簡化，凡屬行政命令權力以內法令，自然隨時可以改進，至於必須經過立法程序的，則不宜輕於更動。學生出國深造

嚴寬意見不一 陳兼院長主張不宜限制

今後應鼓勵學生赴歐洲

關於留學政策問題，與會人士有不同的意見，程其保、鮑事天等主張留學生出國應從嚴，沈剛伯則主張學生出國留學不妨放寬。行政院長對此一問題的看法是青年出國最好不宜加以限制。陳院長說：我們應相信青年學生沒有不回來的，只要國家有需要，他們一定會回來。他表示此次在美國與很多青年接觸，他們都表示只要國家有需要，一定回來。至於留學生出國，是按國家需要，近年國內青年多願出國留學，一方面是希望再求深造，另一方面是國內學術環境還不理想，值得

我們檢討和改進。陳院長指出國內建設事業和教育正日趨進步，各地僑生回國升學及接受短期技術訓練，以及外國青年來台就學者年有增加，這是一個可喜的現象。對於青年出國留學最好不宜加限制。隙院長舉例說，最近幾年除考取出國者外，經由美援協助送出國深造的有二十多人，在各國學習完畢後全部返國服務。

留學生過去大部份都去美國，今年鼓勵到歐洲各國去。至於出國的是否應該大學畢業，是值得研究的事，對於學習語文，則以較年輕者出國較好。

香港再生雜誌社主編王厚生發表意見時，主張不應施行黨化教育，共產黨的洗腦及思想改造的失敗證明黨化教育是不會成功的。現在大學一年級的「三民主義」課，引起外間批評，被人認為這是黨化教育。就執政黨來說，這是不合算的事，一面因為黨化教育無效，一面又被人詬病，因此他建議把三民主義課程改授「中華民國憲法」，如此可與共匪作強烈對比，一邊是馬列主義教條教育，這一邊是國家基本大法教育。這對當前文化思想與心理反攻上有大效。

黨化教育之說 陳兼院長否認

陳院長答此問題時否認有黨化教育的事。他說：中央研究院院長胡適主持的是國家最高研究機構，有無實行黨化教育，可問他們就知道，至於其他大學，也沒有實行黨化教育。陳院長表示：反對政府的人，每每引用實行黨化教育、警察國家，獨裁政治等攻擊我們，此或為引起國際人士誤解的原因之一，大家對此當能有正確的認識。

陳兼院長對海外尤其在香港從事思想文化鬥爭的人士極表示欽佩。他認為在海外，在香港進行文化思想鬥爭的艱鉅，和保衛金馬前線的將士，具有同等的功勞與重要。他說，由於環境和力量，政府沒有盡到保護僑民的責任，沒有對文化鬥士給以應有的支援，深為慚愧。談到大陸光復後文教重建問題時，陳兼院長對與會人士所提的意見表示讚佩並望大家參考光復大陸設計研究會所研擬的「大陸光復後文教重建方案」。他說，該會極大多數委員都是國大代表，七年以來，他們對反攻前，反攻時，反攻後有關政治，經濟，文教等問題，周詳研討，已完成方案三百多件，對國家貢獻很大。希望大家重視此項成果，並共同配合，為完成復國建國的大業而努力

【1961-08-27/聯合報/01 版/】

陽明會談花絮 邵品剡有苦難訴

謝覺民慨乎言之

吳大猷喪失一票 田培林冷戰失利
本報訊

△參加陽明山會談第一組的旅美學人謝覺民指出：留美學生並不如此間想像的景況那樣好，他說：他最少接觸過十五位患了神經病的留學生，他們不是因為功課跟不上，就是經濟發生問題。他希望成績好的學生去外國留學，成績差的不妨先在國內補習，把自己充實了再去，否則，到美國後，苦頭吃不盡。

△謝覺民說：關於女留學生，有少數情況更差，美國女子以約會愈多愈出眾，我國女子遇有人請她跳舞，則答以「I don't Like」，結果每每是寂寞不已而虛度年華，而產生心理變態，最後沒有辦法，草草找個對象結婚了事。

△旅美返國青年學人邵品剡主張「英文中國化」，他主張把英文 ABC 等二十六個字母改為國音符號的讀法。他說，我姓邵，在美國最標準的譯字是 SHAO，但美國人讀音不同，有人讀像「蕭」，也有讀「夏」，也有人讀「西奧」，後來沒有辦法，只好取個外國名「史提芬」。

△謝覺民也說：我的「謝」姓更壞，我沒有辦法只好取個「傑美」的名字，後來人家一叫「傑美」就知道是教地理的教授。

△國內兩位學人沈剛伯和田培林，在第二組中為了討論當前教育問題措施的程序問題時，一度發生「冷戰」，田培林主張就一般問題進行討論，經表決以十七對〇票，未獲通過。有人說：田林培的提議，自己都不舉手贊成，別人那會支持？

△臨時擔任分組召集人的吳大猷博士，在進行選舉召集人舉手表決時，突向與會人士問道：「我能不能投一票？」在場的一位大會職員說：擔任臨時主席的不能投票，吳博士聽後，深以無權投票為憾。選舉結果，吳博士仍以最高票被選為召集人。

△與會人士東海大學教授徐道鄰，昨天客串攝影記者。正當田培林教授起立發言時，徐教授連忙拿了照像機爭取鏡頭。

△第三組研究「文化建設與新聞事業問題」，由吳經熊博士擔任臨時召集人，他自己說：他這個召集人是臨時敲敲鑼鼓。但結果他被人推為正式敲鑼鼓的三個人之一。

△討論新聞自由與責任時，發言的人意見雖然不同，針鋒相對，但氣氛尚好，「鋒利」中具有祥和乏氣。

△參加新聞自由與責任討論的人無形分為正反兩面及折衷派，主張自律公約代替出版法或修正出版法的為王惕吾、李玉階等，反對派為任卓宣、張國興等，折衷派為馮彥雄。不過，張國興和任卓宣等卻同意把出版法第四十條有關「三次警告即停止定期發行」之規定加以修正。

△余夢燕、卜少夫、吳經熊等三人，被推為分組會談召集人。吳經熊文質彬彬，余夢燕外柔內剛，卜少夫條理分明，三個人卻各有所長，其中尤以吳博士毫無火氣，當別人爭辯時，他真的能置身事外，無動於衷。

△美國紐約前鋒論壇報記者魯斯，昨天上午到第三組會場找反共義士姜桂杯採訪他投奔自由經過。魯斯對於共匪新華社收聽 UPI 新聞以及外國通訊社新聞稿的處理問題特別感興趣。

△第四組談的「國際情勢和反攻復國」問題，發言人士共同一致的意見是早日反攻大陸，加強國際外交。希望政府早點按照計劃，把反攻大陸的火點起來。

△與會人士中絕大多數是西裝革履，只有名劇作家熊式一——襲月白色綢衫，腳登青色中國式便鞋，一付飄然出塵的樣子。此老於聆聽他人發言時，就坐在一旁沙發上，笑容可掬。△熊式一老先生發言時先來三句開場白：「我是無黨無派熊式一，對諸位意見我都欽佩，我在此地自由地說話。……」

△第四組開會時召集人，由六人中選三個，先時頗費事，與會人士同聲說：「皮之不存，毛將焉附。台灣是根本，先推一人再說吧。」於是推出何浩若，問題跟著順利解決了。

△「風暴十年」的作者周鯨文昨天在會場中以他的另一名著「我為歷史作證」親筆題簽贈送與會人士德國來的師毅博士等，至於「風暴十年」則尚未見在會場出現。

【1961-08-30/聯合報/03 版/】

陽明山會談第三組

研究文化建設問題

新聞自由之爭再起高潮 張國興等反對開放報禁
本報訊

陽明山會談分組會談中之第三組，昨日上午討論「文化建設問題」。

大會指定吳經熊、卜少夫及余夢燕三人為召集人。整個上午以兩小時又廿分鐘時間討論有關文化建設問題。最後決定以下六項原則，作為討論基礎。這六項原則是：

- (一)加強三民主義的文化教育。
- (二)發揚固有傳統文化，吸收外國之優良文化溶成中國之新文化，建議中央研究院設立文化研究所研究整理。
- (三)設立文化專管機構，以加強文化事業，促進海內外文化交流並負責對敵文化作戰任務。
- (四)推進文化中興運動。
- (五)請政府指撥專款獎助文化出版電影事業。
- (六)組織文化藝術團體，出國訪問。王惕吾在綜合意見中歸納為六項原則時，獲得與會人士的支持，來自香港的黃天石說：我們在會中應該多談原則性的意見，不要咬文咬字，余夢燕也認為該作原則性的討論。

吳經熊和虞舜都認為：這個會議，因為不能作成決議，所以勿須經過三讀，張國興主張：不論怎樣討論，都該把設立對匪作戰的文化部份放進去。任卓宣說：文化中興作戰運動，非常重要。

李玉階指出，目前政府各部門對文化部門所主管的業務，極為紛歧，例如內政部的警政司為報業之主管單位，交通部的一個司主管廣播事業，這些都是不合理的，因此他建議政府設立一個文化事業局，他說：這個局仿照行政院設立外匯貿易委員會的辦法，人員自各部調來，勿須增加什麼經費，便可辦到。分組會昨天

開會後，曾以近一小時的時間，辯論技術性的問題。當討論六項原則性問題時，則無任何爭辯。

昨天上午出席分組會談的計有黃天石、洪炎秋等廿餘人，列席人員計有內政部長連震東，陽明山會談顧問陶希聖等廿餘人。會談迄中午十二時結束。

【本報訊】陽明山會談分組討論的第三組，昨天下午以三小時時間，討論有關新聞事業問題惟迄六時散會時止，未獲結論，今日將繼續討論。

昨天下午開會後，召集人余夢燕歸納「綜合意見中之七點為六項原則，進行討論。那六項原則是(1)新聞自由與自律，取消戰時新聞用紙節約辦法等，(2)新聞事業的管理機構，(3)海內外新聞合作，(4)新聞事業與經濟配合問題，(5)廣播事業。旋即逐項討論。其中以有關新聞自由與出版法問題占時最多，當討論至有關新報出版時，張國興再度反對開放報禁，反對新報創刊，張國興說：台灣的社會太窄，如果再有新報出版，將會亂七八糟，他說：韓國「報禁」開放後，便造成一片混亂，許多報社掛牌子走私和敲詐。所以軍政府成立後，才又對報界加以整頓。

張氏力主報禁要在濫用新聞自由的報紙整理以後才可開放。張國興發言之前，李玉階曾就目前紙的產量已增，不應限制報紙篇幅及新報出版。李玉階說：在限制報紙篇幅時，係因台灣紙業公司產紙量不足，現在情形不同了！現在即以中興公司羅東廠而論，每月生產一千二百噸，而每月用紙量不過七百噸，所以限制報紙的篇幅和限制新報發刊，都該開放了！李氏並幽默的說：辦報開放後，張國興先生也可來台灣辦報了！

【1961-08-30/聯合報/02 版/】

陽明山二次會 繼續分組會談

各組今日上午將獲結論 下午就此再予綜合商研
本報訊

陽明山第二次會談，於昨天開始進行分組會談，四組分別熱烈討論有關文教新聞等方面的議題，今日上午繼續分組會談，在中午以前將分別制訂出分組結論。

依照預定日程，今日下午為綜合會談，將四組的分組結論提報綜合會談討論。

第一組研討主題為大陸光復後教育文化重建問題，昨日會談時，與會人士對今後接收大陸文教機構人才的儲備與訓練、學制問題，教育政策問題，提高師資素質問題等各方面提具體意見，對於今後教育政策問題，與會人士認為應加強民族精神教育，勵行文武合一教育，發展科學技術教育，普及勞動生產教育，強化民主法治教育及力求國民受教機會之平等。在討論之先，與會人士公推鍾天心、鄭則愈、高天成三人為召集人，主持會談之進行。

第二組研討當前教育措施問題，曾對留學政策問題集中討論，大多數主張今後應放寬留學。其他如現有學校師資、校舍、教學設備、增設各校夜間部、現行學制等交換意見。與會人士曾公推吳大猷、梁寒操、沈剛伯三人主持會談。

第三組研討文化建設與新聞事業，上午討論文化建設事項，下午集中討論新聞自由問題，曾引起激烈辯論。主持會談的召集人是吳經熊、卜少夫、余夢燕。

第四組研討國際情勢及反共復國意見，一致期望政府早日燃起反攻的戰火。主持會談的是周鯨文、陳受康、何浩若等三人。

【1961-08-30/聯合報/01 版/】

金夢燕談誹謗問題 勿以香港標準 衡量台灣報紙

本報訊

中國郵報社長余夢燕繼黃氏發言後，立即發言，他說：關於誹謗問題，我們的標準和香港的不大一致，因此我們不能以香港的標準，來衡量台灣的報紙，同時英國對於誹謗法罰金之重，英國人自己他感到吃不消，假如台灣的報紙像香港一樣訂定過重的罰則，恐怕台灣報紙都要掃地出門了。但是台灣的報界，卻願意自己向自律的方向走，所以才有自律公約的提出。希望張先生不要以外國的眼光看我們，因為國情不同。

至於張先生所說：開放報禁，要等台灣報紙能自給自足以後再開放，這種說法，如果爲了自私打算，自然希望沒有新報來競爭更好，但是我們不敢存此私心，同時獨佔也不能促進進步。

關於張國興先生所說的等台灣報紙不接受津貼後，再准辦新報，我在此提出抗議，因爲現在，台灣無論任何報紙，都未接受過津貼，不僅民營的如此，公營的亦復如此。她說：由於時代的要求，不論任何事業靠津貼過日子的時代已經過去了！

台北雜誌協會理事虞舜發言時說：報業用紙的限制可以取銷，報禁應該解除，他說：如果辦報的人夠標準，政府可以不准其登記。至於報紙的多少，不「適者生存」的道理，要它自然淘汰好了。

召集人卜少夫此時宣佈，希望停止就這一問題的發言，但張國興希望能夠就上述諸人的發言，加以答覆，任卓宣支持張國興的意見。張國興乃起立發言：

他說：我很抱歉，由於我的話引起台灣報界人士的火氣，但請不要懷疑我的動機和目的。他說：「我在這裡說的話，以前也在外邊說過，我自己說話時，不考慮到別人的反對，對的我就說對，不對的就說不對，但我來台灣之後，沒有碰到別人說台灣新聞界好。台灣的報紙不講新聞道德，不負責任，王惕吾先生所辦的報小評欄中也承認，新生報也有社論，對此一問題，新生報和聯合報，已經替我辯護了！」

張國說：我們的報業，該有錯即改，不要矜持，舉例說，China Post——英文中國郵報——便對我提及要組織調查委員會這件事一字未提，這就是不客觀。

【1961-08-31/聯合報/06 版/】

張國興獨燃火藥 黃天石聯合仲裁

陽明山會談花絮

本報訊

△陽明山會談分組討論中，以第三組中火藥氣味最重，張國興和任卓宣站在一邊，反對開放報禁，任卓宣說：以目前的客觀環境看，台灣沒有必要再辦新報，因為台灣買報和看報的人太少了，他又說：新聞紙供應量多，可以拿出去換外匯。王惕吾、余夢燕、李玉階等則認為不限制辦新報，對政府有益無害，相反的對他們個人——現在辦報的人——卻有損無益。

△在張國興指責台北報人濫用新聞自由時，一時會場中，火藥氣味極重，召集人卜少夫乃宣佈休息十分鐘。在休息時，李玉階指稱張國興侮辱台北報界，要負誹謗的責任，李氏並要張國興指出是那一家報紙接受過津貼。

△休息十分鐘後，李玉階繼續要發言，卜少夫乃抱拳長揖，請李氏不必說了，正在此時，黃天石等十人提出臨時動議，主張「和為貴」，暫時結束辯論，有意見時，將來再舉行座談會，說個明白。於是卜少夫又連連作揖，大呼十位先生救了我。

△本來已趨熄滅的爭執，任卓宣就另一問題發言時，又扯到不能辦新報以及張國興說得對，看樣子爭論又要再起，陶希聖看情形不對，乃以別的話把問題叉過去。

△余夢燕在散會時起立發言，對張國興指責她所辦的中國郵報未刊載張國興的兩點重要意見，有所辯正。她說三十日的郵報刊登有關文化建設及新聞事業之討論共一五九行，其中有關一般性者五十八行外，關於個人意見計任卓宣佔十二行，王惕吾二十六行，虞舜九行，張國興卻佔了四十八行，比例最大，而張先生仍感遺憾，認為郵報有抹殺了他的意見，實在是不對的。余夢燕說：張國興斷章取義，而且輕率的下了結論。

【1961-08-31/聯合報/03 版/】

共匪暴政將潰 反攻時機迫近

總統昨宴會談人士 期勉同胞共擔大任
中央社訊

蔣總統伉儷於三十日下午八時，假陽明山莊設宴款待陽明山第二次會談與會人士及第一次會談國內人士一百九十七人。

總統在歡宴席上表示，連日與海內外專家學者交換意見，了解陽明山會談不只對政府收獲很大，對反攻復國的前途，亦將產生決定性的影響，特別感到欣慰。

總統說：大家在參觀、考察、交換意見以後，已經明瞭政府十年來在政治、經濟、社會、文教、軍事各方面，為反攻復國這一個總目標，所作的持續不斷的勞力，現在不論是在海外，在大陸，在自由地區，每一個中華民族的炎黃子孫，都有反攻復國的責任，而且也都有了反攻復國的決心。

總統指出：大陸同胞在匪共的恐怖，飢餓，勞役，死亡的罪惡控制之下，已經到了忍無可忍的地步，政府不但要促成他們的革命抗暴運動，還要隨時準備接應他們的革命抗暴運動。總統強調反攻復國的機運，已經一天比一天更加迫近，我們在政治上，軍事上，都有了相當的準備和把握，今天要大家來共同策定的，還是在反攻期間和復國以後的教育文化問題，因為這是要特別借助於各位專家學者寶貴的經驗，閱歷和見解，識力的。

總統也提到了新聞自律的問題。他認為新聞輿論界方面，能基於自己的良知和愛國熱忱，相約自律，這是非常有意義的舉動，但是新聞自律，最好不附加任何條件。總統曾經特別提醒新聞輿論界人士，他說我們任何舉動，都要警惕於匪的陰謀毒害，我們不能有任何罅隙——任何附加條件，使匪得以乘虛蹈隙。總統並鄭重的以「闢邪說，正人心」兩句話，期勉新聞、輿論和教育、文化界人士。總統說「闢邪說，正人心」，不止是大家對反攻復國思想戰的責任，這亦將成爲我們反攻復國的最大力量。

總統於提出教育問題時，說明我們的教育，是基於三民主義的倫理、民主、科學的教育。總統認為我們在民主和科學方面，歷來都很注重，但是對於民族精神根本所在的倫理教育，卻至今仍感欠缺。總統說，倫理教育，是我們擊敗好匪的重要武器，我們必須堅持這一民族精神，民族大義的武器，才能澈底消滅出賣國家民族的敵人——朱毛奸匪。

總統也談到惡性補習的問題，和中小學的師資問題。總統痛切指出：惡性補習，不只損害了年輕人的身心，就是民族前途，也將受到嚴重的損害。這是要家長、學校、教育負責方面，共同設法遏止的。同時總統認為中小學的師資，也還待在

質的方面——亦就是在師範教育方面，要特別提高和強化。最後，總統說，我特別高興，在陽明山會談中，大家只知有國家民族的立場，沒有任何黨派或地域的立場，這是我們大團結的有力表現。總統說：大家都是反攻復國的同志，也都擔負了反攻復國的責任，除對匪之外，我們是不好再有黨派觀念存在的，因此我今天願以至誠，提出這一個概念，並願以此和大家相互勉勵，團結一致，努力完成反攻大陸，救國救民的宏願。

隨後總統和夫人舉杯祝福大家健康。陳和銑先生也代表海外學人舉杯祝福總統和夫人健康。林權敏先生則代表國內學人舉杯祝福總統和夫人健康。此外林世芬和余夢燕兩位女士，曾特地祝福夫人健康，宴會至九時四十五分於熱烈的掌聲中結束。

今日宴會，應邀作陪的有陳副總統、張岳軍、胡適、張其昀、唐縱、黃季陸、袁守謙等。

【1961-08-31/聯合報/01 版/】

亞洲報業會議 下月在菲舉行

范鶴言等代表出席

中央社馬尼拉十九日專電

亞洲各國的報人，將前來參加菲律賓全國記者聯誼會主辦於二月十二日至十六日在此間舉行的第一次亞洲報業會議。

參加此次會議的中國代表將為葉明勳、余夢燕、范鶴言、蕭自誠及張金鑑。香港、日本、巴基斯坦、越南、印尼、以色列、韓國及馬來亞的代表以及包括中文報紙在內的此間各報的代表，亦將出席會議。

菲律賓全國記者聯誼會會長馬利納斯說，此次會議將討論新聞自由，報人交流與交換新聞資料及組織亞洲報人於一個嚴密的團體之中的問題。

【1962-01-20/聯合報/04 版/】

蔣夫人昨邀集婦女代表 親自勸募救助逃港難胞

當場認捐總數達三百廿餘萬元
本報訊

蔣夫人於昨（十一）日下午四時三十分，在士林官邸以茶會招待各界婦女代表，親為救助大陸逃港難胞事，展開募捐工作，計到婦聯會常務委員、各分會主任委員、台北市區工作隊隊長、全國各婦女團體負責人、各部會首長夫人等九十餘人。

蔣夫人告訴她們要各盡心力，努力籌募，作一示範，各自認捐，以表示對大陸逃奔自由同胞的關懷。

各代表均一致表示熱烈擁護，並紛紛解囊，踴躍捐獻，當場認捐新台幣三百二十六萬六千元，茲誌捐款名單如次：

婦聯會副主任委員兼行政院分會主任委員陳譚祥四十萬元，常務委員沈慧蓮五萬元，常務委員兼省政府分會主任委員王青蓮十萬元，常務委員盛關頭五萬元，常務委員錢用和一千元，常務委員郭佩雲五萬元，常務委員錢劍秋五萬元，常務委員陳紀彝一萬元，常務委員兼台北市分會主任委員林慎十萬元，常務委員蕭德華五千元，常務委員呂曉道一萬元，常務委員陸寒波十萬元，常務委員張靜霞五萬元，副總幹事呂銘花五千元，台北縣分會主任委員黃阿玉三萬元，宜蘭縣分會主任委員薛玉川二萬元，桃園縣分會主任委員林訪蘭二萬元，新竹縣分會主任委員黃春枝二萬元，苗栗縣分會主任委員李靜妹二萬元，台中縣分會主任委員詹春秋二萬元，台中市分會主任委員張素美二萬元，彰化縣分會主任委員謝好二萬元，南投縣分會主任委員林富二萬元，雲林縣分會主任委員鄭翩翩一萬五千元，嘉義縣分會主任委員周錦治一萬五千元，台南縣分會主任委員許玉盞三萬元，台南市分會主任委員翁梅二萬元，高雄縣分會主任委員林英一萬元，高雄市分會主任委員潘繡汝一萬五千元，屏東縣分會主任委員蔡雪屏十萬元，花蓮縣分會主任委員李珠玉二萬元，台東縣分會主任委員蔣彩鳳二萬元，澎湖縣分會主任委員單韞章一萬五千元，基隆市分會主任委員劉雪梅十萬五千元，福建省連江縣分會主任委員李益強五萬元，中央委員會分會主任委員李次建十萬元，退除役官兵輔導會蔣主任委員夫人蔣方良十萬元，國防部分會主任委員鄭碧雲十萬元，陸軍分會主任委員黃經達五萬元，海軍分會主任委員哈君奇五萬元，空軍分會主任委員傅企弘五萬元，聯勤分會主任委員張復權五萬元，警備分會主任委員侯夢遼五萬元，第一軍團分會主任委員王雪英五萬元，第二軍團分會主任委員李瑞英五萬元，預訓部分會主任委員韓卓君二萬元，裝甲兵分會主任委員丘愛倫五萬元，海軍陸戰隊分會主任委員曹蕙玲三萬元，憲兵分會主任委員曾望如二萬元。金門防衛部分會主任委員關迺勤五萬元，台大分會主任委員張婉度一萬元，師大分會主任委員何

家◆一萬元，三軍聯大分會主任委員劉文琳一萬元，陸軍官校分會主任委員楊冰雪一萬元，陸軍砲校分會主任委員劉彥華一萬元，政工幹校分會主任委員施燕儀一萬元，軍官外語學校分會主任委員廖定希一萬元，台北女師工作隊長鄭昭懿一萬元，台北一女中工作隊長江學珠三萬元，台北二女中工作隊長石季玉一萬元，女童軍總會王亞權五萬元，省婦女會鄭玉麗十萬元，市婦女會王吳清香一萬元，台北國際婦女會吳舜文十二萬元(內國際婦女會二萬元，吳女士個人捐十萬元)，亞洲婦女問題研究會楊錦鍾一萬元，嚴家淦夫人五萬元，尹仲容夫人五萬元，黃國書夫人五萬元，劉真夫人一萬元，周百鍊夫人五萬元，張心洽夫人五萬元，林挺生夫人十萬元，羅萬 夫人五萬元，唐國楨女士一萬元，林伯鑄夫人一萬元，谷正綱夫人五千元，方治夫人五千元，余夢燕女士五千元，李青來女士五千元，合計三百二十六萬六千元。

復興劇校定于本月十六日演出四郎探母，全部收入亦將捐獻。

又我前任駐南非約翰尼斯堡總領事劉宗瀚夫人以三·六七克拉巨型鑽戒一隻捐獻為救濟難胞之用，蔣夫人特當場宣佈將發行獎券，以此鑽戒為頭獎，全部收入悉充救濟難胞捐款。茶會于六時結束。

【1962-06-12/聯合報/02 版/第二版】

亞洲廣告會議 月中在菲揭幕

本報訊

第三屆亞洲廣告會議，定於本(十)月十五日假馬尼拉揭幕，會期五天，至十九日閉幕，由此間報界、廣播界及廣告業界人士組織的中華民國代表團，團長余夢燕、副團長范鶴言，團員嚴奉璋、夏曉華、顏伯勤、許炳棠、陳火旺、羅學廉、王光超、黃遠球、吳耀城、溫春雄等一行，將分批於十二、三、四三天飛岷赴會。

【1962-10-10/聯合報/05 版/】

亞洲廣告會議 下屆在港舉行 中央社馬尼拉十六日專電

中華民國出席第三屆亞洲廣告會議代表團團長「中國郵報」發行人余夢燕，今晨於該會宣稱，中華民國是適於廣告發展的國家，她表示希望亞洲廣告界領袖訪問台灣，親眼看看中華民國的進步情況。

第三屆亞洲廣告會議今日選定香港為下屆會址，六十三位代表投票贊成香港，卅票贊成台北，九票贊成東京。

【中央社馬尼拉十六日專電】中華民國出席第三屆亞洲廣告會議代表，台北英文中國日報發行人鄭南渭，今日告亞洲的廣告業領袖們稱，由於中國大陸上的嚴重經濟脫節與天災，與中國大陸建立貿易關係將只是一種幻想。

鄭南渭今天下午以亞洲市場為題，向大會發表演說。

【中央社馬尼拉十六日專電】經濟部長楊繼曾對第三屆亞洲廣告會議中稱，有效的廣告為建立新市場及增進生產所必需。

楊繼曾在致大會的一則電文中稱，台灣的工業已有顯著而迅速的成長，此項電文由中華民國首席代表余夢燕今晨在大會中宣讀。

【1962-10-17/聯合報/02 版/】

亞洲廣告會議閉幕

中央社馬尼拉十九日專電

菲律賓代理外交部長羅培斯，今日呼籲亞洲人繼續奮鬥，反抗殘餘的殖民主義和共產帝國主義。

羅培斯今晨出席第三屆亞洲廣告會議的閉幕會議，以來賓身份發表演說，他並強調說，如果亞洲要獲得團結和統一，便需加強各國獲得的自由。

十五日召開的為期五天的會議於今晨閉幕，中國出席會議代表團團長余夢燕說，中國代表團希望將來成立一個亞洲廣告協會，中國代表團於開會時提議組成這一協會，但此一提議僅被列入紀錄，另一個亦列入紀錄的中國決議草案是提議加強廣告業和自由企業之間的密切關係。

中國代表團將於廿二日啓程前往香港取道回國。 【1962-10-20/聯合報/02 版/】

全國編輯人會 首屆理監名單

中央社訊

中華民國新聞編輯人協會第一屆理監事於十日選出，茲誌名單如下：

理事：沈宗琳(中央社)，冷楓(中華日報)，周培敬(中央社)，侯斌彥(新生報)，徐政(大道社)，臧遠侯(徵信新聞報)，李子弋(自立晚報)，陳訓◆(中央社)，康祥(高雄新聞報)，羅振民(青年戰士報)，俞棘(台南中華日報)，劉昌平(聯合報)，蕭麟(花蓮更生報)，邵翼之(中央社)，夏承楹(國語日報)邵德潤(中央日報)，黃若雲，(台中民聲日報)，余夢燕(英文中國郵報)，袁笑星(公論報)，許超(遠東社)，關潔民(民族晚報)，趙蔭華(中華日報)，李荆蓀(中國廣播公司)，黃擘(基隆民眾日報)，劉桂 (嘉義商工日報)，鄭炳森(中央日報)，齊振一(大華晚報)。

監事：胡傳厚(中央社)，張煦本(自立晚報)，宋仰高(民族晚報)，錢塘江(中華日報)，劉成幹(新生報)，尹元甲，吳博全(徵信新聞報)，曾憲宦(國語日報)，林家琦(中央日報)。

【1962-11-11/聯合報/02 版/】

菲國報業鉅子 羅賽士昨來台

嚮往自由中國已久 盛讚土地改革成就
本報訊

菲律賓報業鉅子羅賽士及夫人，昨(二十七)日上午十時二十分自馬尼拉乘民航班機飛抵台北。羅氏夫婦是應報業公會邀請，來此作四天訪問。

羅賽士夫婦抵台後，曾拜訪台北報業公會及參觀本報，由報業公會常務理事，本報發行人王惕吾接待，當晚應報業公會歡宴，菲律賓駐華大使羅慕斯夫婦、新聞局長沈劍虹夫婦等應邀作陪，之後還訪問了台北記者之家，及英中文國郵報。

羅賽士現主持菲律賓銷數最大的英文馬尼拉時報，及每日鏡報、菲文塔禮巴報及婦女雜誌週刊，還擁有廣播、電視等重要傳播事業機構，并且擔任菲律賓報業發行人協會和國際新聞會議菲律賓分會的理事長。

羅賽士說：他是第一次來到台灣訪問，但他對於自由中國嚮往已久，他認為自由中國的土地改革計劃很了不起。羅賽士刻正計劃籌組一個亞洲地區新聞工作人員組織，他說這一組織，將由報紙的發行人和記者合組而成。他指出新聞工作在促進國際了解上，佔一非常重要地位。

羅賽士夫婦昨天抵台時，報業公會常務理事王惕吾、李漢儀及英文中國郵報社長余夢燕等報界人士在機場歡迎。羅氏今日將飛往金門參觀軍事設施。然後轉往南部參觀農工建設，及赴桃園考察我國土地改革的成就。他在訪台期間，將拜會外交部長沈昌煥、新聞局長沈劍虹等政府官員，並與我國新聞界人士廣泛交換發展亞洲新聞事業的意見。

【1962-11-28/聯合報/02 版/】

發展觀光事業 有關單位刻正配合推行

旅客入境手續力求改進 新機場年底前竣工
中央社訊

台北英文中國郵報八日邀請有關觀光事業的政府和民間機構及美國駐華分署代表六十多人，舉行座談會，討論在一九六四年東京世運會時爭取十八萬旅客來台觀光，應如何便利旅客等問題。

該報社長余夢燕女士在座談會中，強調發展觀光事業對於台灣經濟和國際宣傳，關係非常重要。一九六四年世運會，將在東京舉行，台灣觀光事業界希望爭取十八萬參觀世運的旅客來台觀光，現在距世運會期已不遠，各方面必須加緊準備，互相配合來達到預期目標。

曾代表中華民國觀光事業委員會出席在印尼舉行的太平洋區旅行協會年會的行政院新聞局第二處處長陸以正希望台灣觀光事業界能夠爭取太平洋區旅行協會一九六六年年會，在我國召開，促進台灣觀光事業的發展。

座談會中對於如何便利旅客出入境等問題，聽取了各方面的意見。

台灣警備總部公共關係室主任胡忠黨說，為配合發展觀光事業的需要，便利旅客出入境的辦法，該部將儘量力求改進，達到各方面的要求。

台灣觀光協會國際宣傳委員會主任委員袁仲珊，希望主管出入境手續的政府有關單位，增加編制及經費，以應付日益增多的旅客的需要。並延長處理簽證時限，

從現行的七十二小時能延長到一百二十小時或一百七十小時，便利外客前往中南部觀光。

台灣省公路局監理處長王震美說，黑牌汽車司機強拉外客，公路局如經發現，可以吊銷執照，但現行法令漏洞很多，正在研究對策中。

出入境證照查驗站組長李昌志說，今後各旅館如派代表前往機場接外客，必須持有旅客的電報或證明文件，才准接客。並且必須穿著制服及佩旅館標識，旅館自用汽車，要漆上中英文旅館名稱，如違反上述情形，將予取締。交通部民航局台北航空站站長田萬傑說，機場新建工程，正在順利進行，可能較預定的限期（今年年底）提早竣工，將來如何管理，已有整套計劃。

西北航空公司台北分公司經理柯禮說，中國政府如能放寬出入境手續延長免辦簽證的時限，讓外客能在台灣多之間，可以多得一百多萬美金的外匯收入。

【1963-04-09/聯合報/02 版/】

蔣總裁勉新聞工作人員

應以國家主義責任 作為良知良能標準

新聞工作會談圓滿閉幕
中央社訊

蔣總裁於十七日上午十時蒞臨國民黨新聞工作會談，向出席人員訓話，指出：新聞界的職責，在領導社會輿論和心理建設。必須以「國家」、「主義」、「責任」來作為自己良知、良能的標準。

總裁曾引述總理所說的「民國之鞏固，必先建其基礎；基礎不必外求，當求諸全國國民之心中」以及「革命成功極快的方法，宣傳要用九成，武力祝可用一成」的遺教，促起全體與會人員認識自己對主義、國家、社會所負責任之重大。蔣總裁對會談所提有關「鞏固心防」與「新聞自律」兩項中心議案，特別重視。他勉勵從事新聞工作的黨員同志應隨時注意到新聞道德和革命人格，團結合作，自律自重。蔣總裁并提示新聞界要「站在時代的前面，不可落在時代的後面」，「要站在道德的前面，不可落在罪惡的後面」，「要成為社會進步的精神標竿，不可成為社會進步的絆腳石」。他說新聞從業同志真是「一言而可以興邦，一言而可以喪邦」。

蔣總裁鄭重指出今天全國軍民對反攻復國都具有必勝必成的信心，而且匪我的形勢，和十四年前比較，業已完全倒轉了過來，沒有人能不承認奸匪已經潰爛失敗，也沒有人能不承認我們已經確實掌握住了反攻復國的主動能力，由此可知新聞從業同志在心理建設和思想領導方面，已經盡了最大的努力，特別表示嘉慰。

最後，蔣總裁還昭示大家，反攻復國時期，所需要新聞界進一步努力的——諸如新聞網的部署，共產思想毒素的清除，以及社會道德的建立等等，均應事先充份準備，屆時才能發揮革命戰爭的總體力量，達成反攻復國，拯救大陸同胞的使命。

蔣總裁於十時四十分鐘離會，全體人員均起立熱烈鼓掌，表示誠懇的接受總裁的訓示。

【中央社訊】中國國民黨新聞工作會談已於十七日下午圓滿閉幕。由中央委員會秘書長唐縱，主持閉幕儀式，他指出這次會談已獲致豐碩的成果，可說是我國新聞歷史的進展上，新里程碑的起點，值得慶賀。他說，反共的戰爭，並非僅憑軍事力量就可以成功的，軍事力量猶如鐵拳。要在最後一擊時才施用出去，而平日長時間的鬥爭，卻是一個綜合的思想戰爭，須對共匪不斷展開思想、心理、宣傳作戰。他以爲新聞工作會談的幾個中心議案，綜合起來，形成了新聞界共同努力的總目標，也就是已經把反共思想戰線建立起來了，這是一項重大的成就，足以令人興奮的事。

新聞工作會談十七日上午九時起開始進行第二天的會談程序，上下午舉行了四次大會，研討中心議案，分由陳建中、馬樹禮、謝然之、曾虛白擔任主席，並由王昇、沈劍虹、曹聖芬、王惕吾等分別報告議案審查意見，與會人士溫廣彝、吳紹璣、余紀忠、柯叔寶、丘正歐、謝仁釗、漆高儒、鄭南渭、余夢燕、蕭自誠、王民、黎世芬、趙友培、馮放民等先後熱烈發言，對「鞏固國內心防配合反攻情勢」、「加強國際宣傳工作」及建議組織全國性新聞事業團體，積極推行新聞自律運動等中心議案，均經通過，獲致具體結論，送請中央採納施行。下午五時討論完畢，即舉行閉幕式，圓滿完成這次爲期一天半的新聞工作會談。

【1963-04-18/聯合報/01 版/】

台北扶輪社 贈獎余夢燕

本報訊

英文中國郵報社長余夢燕女士膺選為台北扶輪社第八位傑出公民，并在昨(二)日中午該會餐會中接受頒獎。

【1963-05-03/聯合報/02 版/】

余夢燕赴美

中央社訊

英文中國郵報社長余夢燕女士，于二十六日上午離台北飛美國，參加美國全國婦女工作年會，她將在會中發表演說，並將接受該會贈給的榮譽會員章。全美婦女工作年會將于八月二十一日到二十四日在克利夫蘭城舉行，會中將頒贈榮譽會員章給四位各國從業新聞工作的傑出婦女，余夢燕是得到這個榮譽的唯一東方婦女。

【1963-06-27/聯合報/02 版/】

美國之音 訪余夢燕

本報訊

美國之音華語部將於十日廣播對台北英文中國郵報社長余夢燕的訪問錄音，廣播時間是下午六時三十分，八時三十分及九時三十分。

余夢燕將談談她這次訪問美國的經過情形。

【1963-09-10/聯合報/02 版】

全國編協會 開二次大會

嚴家淦發表專題演講 縱論人力資源與創業
中央社訊

中華民國新聞編輯人協會，二十七日下午二時半在記者之家舉行第二次會員大會，新任行政院長嚴家淦，以「人力資源與創業」為題，發表專題演講。

嚴院長指出：人力資源是我們最重要的資產，需要培養發展，充分運用，我們應當從教育、政治、經濟、社會各方面努力，掀起創業熱潮；尤當澈底掃除「職業有貴賤」的錯誤觀念，從各行各業中去創立天下。希望輿論界對此問題，多所闡發倡導。

編協大會由常務理事李荊蓀、沈宗琳主席。中國國民黨第四組副主任楚崧秋以來賓身份向到會的二百多位新聞編輯人致詞，說明執政黨尊重輿論的一貫態度；並盼望編協在培植新聞人才，縮短「報學」雜誌刊期，和實踐新聞自律等三項工作上，多所致力。

編協會員鄭南渭報告出席二次國際性新聞會議經過。這次編協大會，宜蘭、台東、高雄、台中、基隆等地會員均曾趕來出席。

會中通過提案，修改會章，將原設總幹事改為秘書長，以與其他全國性團體一致編協編印的「報學」第三卷第二期，業已出版，在會場中分贈來賓和會員。

【中央社訊】中華民國新聞編輯人協會第二屆理監事當選名單：

理事：沈宗琳、周培敬、徐政、臧遠候、冷楓、黃擘、羅振民、李荊蓀、康祥、侯斌彥、林家琦、劉昌平、關潔民、陳驥彤、唐雄、齊振一、李子弋、董德涵、陳訓恣、夏承楹、俞棘、盛聲、蕭麟、余夢燕、朱式斌、林曉初、李若岩。

監事：錢塘江、尹元甲、胡傳厚、劉成幹、吳博全、許超、曾憲宦、宋仰高、張煦本。

【1963-12-28/聯合報/02 版/】

北市報業公會 選出新理監事

中央社訊

台北市報業公會前日假記者之家舉行第十三屆會員代表臨時大會，選舉余夢燕、葉明勳、鄭南渭、王永濤、易家馭、朱庭筠、陸蔭初、吳來興、蕭濤英等九人爲理事。耿修業、溫廣彝、鄭品聰三人爲監事。洪炎秋、李運鵬爲候補理事。并互選陸蔭初、葉明勳、鄭南渭爲常務理事，耿修業爲常務監事。

【1964-01-04/聯合報/02 版/第二版】

我國已推定 亞展影評人

本報訊

中華民國參加本屆亞洲影展的兩位影評人，已由行政院新聞局推定，他們是魏景蒙和余夢燕。

魏景蒙是中廣公司總經理，余夢燕是英文中國郵報社長。他們將從六月三日起和其他八位來自香港、馬來西亞、日本和韓國的影評人一同評審參加影展四十多部劇情片和紀錄片，評審工作預定六月十二日以前完成。

【1964-05-30/聯合報/07 版/聯合副刊 新藝】

亞洲廣告會議 我代表團組成

公推王惕吾爲團長

中央社訊

第四屆亞洲廣告會議，定於十一月二日在香港召開，會期五天，將有亞洲十六個國家及地區共四百餘代表參加，我國將有一個廿四人組成之代表團參加此一盛會，計廣告業代表七人，報業代表八人，廣播業三人，電視業

一人，印刷出版業二人，工商業三人，公推聯合報發行人王惕吾為領隊，英文中國郵報發行人兼社長余夢燕，及中央日報總經理易家駁為副領隊，將於本月底分二批啓程赴港。

美國國際經濟合作署中國分署，鑒於廣告業務對於台灣工商業之發展及推廣外銷之重要，亦由白慎士署長特派該署私人企業顧問霍華德參加，以資協助。

茲誌與會代表名單如下：團長：王惕吾、副團長黃余夢燕、易家駁；總幹事王超光；代表溫廣弊、丁維棟、羅學濂、馮志翔、關慕愚、吳來興、錢存棠、馬嗣明、呂耀城、李元華、林溪瀨、徐達光、胡榮禮、黃遠球、聶寅、閻奉璋、鄭潤生、林似蘭、林陳德廉。

【1964-10-25/聯合報/02 版/第二版】

亞洲廣告會議

今在港閉幕 余夢燕昨演講

中央社香港五日電

台北中國郵報發行人余夢燕，今天上午在第四屆亞洲廣告會議上演講時，生動地敘述台灣近年來的廣告業務發展。

余夢燕進一步的說明，中華民國廣告的成長，是與私人企的進步和國民財富成長並進，這是政府所創導的健全經濟政策的結果。

另一位來自台北的代表，中國廣播公司副總經理羅學濂，也在工作會議上發言，報告台灣廣播和電視方面的廣告業發展。與會代表對余夢燕和羅學濂的演講，均獲有深刻的印象。

第四屆亞洲廣告會議將於明天閉幕。

在最後一次會議中，代表們將投票決定一九六六年下屆會議的地點。中國代表團一位團員今天下午告訴中央社記者說：會議可能接受中華民國代表團的邀請，在台北舉行下屆會議。

【1964-11-06/聯合報/02 版/第二版】

本報訊

哥比亞大新聞學院校友會中國分會，昨日舉行年會，迎前駐巴拿馬大使馬星野返國就任中央通訊社社長，並改選正副會長。結果，余夢燕當選為會長，凌崇熙為副會長。出席年會的有曾虛白、沈劍虹、王洪鈞、周森鏞等多人。

【1964-12-29/聯合報/02 版/第二版】

十二名媛表演時裝

本報訊

十二位中外名媛參加演出的國產時裝表演，於昨（二）日下午三時許在統一大飯店文華廳舉行，三百餘位各界人士爭睹這場別開生面的服裝和佳麗的競豔大會。

經過徐柏園夫人、耿特納夫人、蔣緯國夫人等十位評判委員三度評審後，計選出倪古拉第小姐為第一名，黛茜特小姐第二名，楊淑節小姐第三名。外貿會主委徐柏園當場將金牌或銀牌頒發給優勝的小姐們。

主辦這項活動的英文中國郵報發行人余夢燕在會中表示，舉辦時裝表演的目的是為了使中外人士瞭解我國產的衣料進步到何種程度，並希望收到拋磚引玉的效果。

【1965-09-03/聯合報/03 版/】

亞洲新聞組織 余夢燕當選副會長

美聯社耶路撒冷以色列區十四日電

曾任菲律賓全國報業俱樂部主席的馬利那和馬西爾，今日在此間舉行的亞洲新聞組織第二屆大會中，分別膺選為該組織會長及秘書長。

馬西爾是本屆大會的主席。

中華民國的余夢燕，日本的牧內正雄，以色列的齊弗朗尼被選為副會長。

【中央社耶路撒冷十三日合眾國際電】出席亞洲新聞組織第二屆會議的十三個國家的代表們，在會議於今晚正式開幕之前，晉見以色列總統沙查。

這些代表後來參加了艾希柯總理夫婦為他們所設的一個花園酒會。

【1965-09-15/聯合報/04 版/】

亞洲廣告會議 本屆在台舉行

中央社台北五日電

第五屆亞洲廣告會議，將於十一月四日起，在台北舉行五天。

地主國中華民國的廣告業及報業人士，正積極展開籌備工作，組織籌備委員會，推選余夢燕擔任主任委員，曹聖芬、王惕吾為副主任委員，周文同為祕書長，另聘廣告業、報業及新聞界人士，分別負責大會十四個組的工作，並決定了大會的預算。

【1966-03-06/聯合報/02 版/】

崇她 以助人為職志 是女權的象徵

本報訊

崇她社，是個非常嚴格的國際性職業婦女團體。參加的社員，必須是一個組織機構的首腦人，但不論這組織是企業性的，或文化學術、經濟性的，可是僅限一個人加入。如果這個人失去其領導地位，或者已經不是原來當作入會資格的組織機構一份子時，就要喪失崇她社的社籍。

台北崇她社社長余夢燕說，可能是社章過嚴，吸入社員困難，現在連香港都還無法把崇她社組織起來。

崇她社的宗旨，與一般國際性民間組織一樣，可是只限職業婦女參加。她的社名「崇她」，是從英文 ZONTA 音譯過來的。這是一個印第安字。總社在美國芝加哥，成立於一九一九年十一月八日，到今天，在廿四個國家中，有四八三個社，擁有社員一七、七三五人，都是當地的婦女界領袖。

余夢燕說，崇她社是婦女地位的象徵，在有崇她社地方，也必是女權受到重視的國家。

台北崇她社現有卅八位社員，現任社長余夢燕，是英文中國郵報發行人。在余夢燕以前的社長，是台元紡織公司董事長吳舜文（裕隆汽車公司董事長嚴慶齡夫人），並連任一次。現任理事會副主席是台灣手工業中心產品示範零售服務部主任蔡哲深、台灣省國校教師研習會主任高梓，理事有美富公司總經理林似蘭、省立護專校長徐藹諸、省立女子師專校長熊芷、教育部中教司長王亞權。

亞洲廣告會議在台北舉行時，崇她社社員曾發揮服務精神，負起接待參加這項國際會議女代表或代表女眷的責任。在會議期間，沒有擔任公職的社員，幾乎每天都放下本身的工作，忙著去接待。

下個月十四日，崇她社將舉行一次義賣運動，籌募廿萬元作為舉辦社會慈善福利事業的資金。余社長這兩天正在忙著徵集獎品，想以豐富的獎品同時舉辦摸彩遊戲。

因為社員爭取的對象，很難發掘，當她們聽到青果業巨子名叫陳查某時，已予列為爭取入社對象之一。這可能是余社長的一句笑話，因她知道，陳查某實際是個永不可能被批准入社的男性。

【1966-11-26/聯合報/13 版/聯合周刊】

我五報人 加入國際新聞學會 中央社巴黎二十日專電

國際新聞學會委員近在日內瓦集會時，已經通過中華民國五位報人的入會申請，因此中華民國參加國際新聞學會的會員人數，從原有的兩人增加到七人。他們是曾虛白、王惕吾、余夢燕、歌修業、余紀忠、吳三連和鄭南渭。

中國郵報發行人余夢燕強調說，中國報人最近獲允參加國際新聞學會，意義至為重大。這證明國際新聞學會承認中華民國人民享有新聞自由的事實。

【1967-06-22/聯合報/02 版/】

余夢燕今赴日 參加報業會議

中央社台北三日電

英文中國郵報社長余夢燕，定於明天上午飛往日本，代表中華民國參加亞洲報業經營研討會。

這個會議將於六日起至十一日止在東京舉行六大，研討的主題是「如何使亞洲報業經營現代化」。

余夢燕在會期間，將和亞洲各地的報界領袖，就成立亞洲新聞人員研究所的問題，廣泛交換意見，並同時邀請他們於會後來華訪問，她預定在日本停留兩週後回國。

【1967-11-04/聯合報/02 版/】

谷鳳翔籲傳播事業 積極推行文化復興

王惕吾等發言表示支持
中央社台北九日電

中華文化復興運動推行委員會秘書長谷鳳翔，今天向大眾傳播界呼籲：不論報紙、電視、或廣播，大家都要拿出力量來，倡導倫理的復興，民主的推行，和科學的發展，積極推行新生活運動，使國民生活在固有文化四維八德的薰陶下，走向現代化與合理化。

這個「大眾傳播與中華文化復興」的座談會，今天上午九時在「婦女之家」舉行，由谷鳳翔主持，參加的有三十多人。

中央日報發行人曹聖芬指出：新聞事業的責任，一方面是報導社會上各種活動現象，另一方面是表揚善良，譴責罪惡，從而配合文化復興運動的要求，去倡導各種有意義的活動，使倫理復興、民主推行，科學發展。

英文中國郵報社長余夢燕，說明了英文報紙在文化復興中的任務，他說：今後繼續把中國優美文化向外國朋友介紹，使他們也能接受中華文化，瞭解其深奧偉大，中國廣播公司總經理黎世芬指出：今天的社會生活太偏重享樂，遂使社會建

設落後，廣播界今後應以各種方法，使文化復興運動獲得國民切實推行。聯合報發行人王惕吾說：當此共匪摧殘中華文化之際，我們應在國內，在海外，要求所有與中華文化有關係淵源的國家，來共同推動中華文化的復興，這也就是大眾傳播事業的責任，中華日報社長楚崧秋認為：文化復興的途徑很多，最重要的是透過大眾傳播工具的報導，去造成外國人的新印象，並確實影響國人的生活習慣，使走向禮讓、和氣、自信的現代化社會，文化復興運動才會獲得重大的效果。

谷鳳翔在結論時表示：他相信，由于大眾傳播界的共同推動，全國國民一定能從此建立自信，力爭上游。

【1968-08-10/聯合報/02 版/】

我十位報社負責人

今應邀訪美
中央社台北四日電

由中華民國各報負責人十人所組成的美國訪問團，應中華航空公司的邀請，定於明天中午十二時卅分，搭乘中華航空公司班機飛往美國訪問，他們是由英文中國郵報社長余夢燕女士率領，團員包括英文中國日報社長丁維棟、經濟日報社長閻奉璋、新生報社長王民、中華日報社長楚崧秋、民族晚報發行人王正鏞、自立晚報社長李雅樵、青年戰士報社長唐樹祥、台灣日報社長夏曉華及中國時報發行人溫廣彝等。他們抵達舊金山後，將應美國國務院及美國新聞總署的邀請繼續訪問華府、紐約等地。

【1970-06-05/聯合報/02 版/】

巴西政府 贈勳余夢燕

本報訊

巴西駐華大使繆勒定今(十三)日代表該國政府以大主勳章乙座，頒贈給英文中國郵報社長余夢燕女士，以感謝她對於促進中巴友誼的貢獻。

【中央社舊金山十一日專電】派駐東京的十二位中國記者，將於本月十五日搭乘中華航空公司班機來此，在美國訪問十天。

他們包括中央日報的黃天才、聯合報的王光逖、中國時報的孫鐵齋、中華日報的黃清林、台灣新生報的陳先濤、大華晚報的王瑞徵和香港時報的盧冠群。

【1970-11-13/聯合報/02 版/】

三三草一份報的內容

彭歌

人每天讀報，讀久了會產生一種感情，覺得那份報紙猶如一個好朋友，你可能有許多地方與他意見不同，但仍止不住會關心它，甚至於懷念它——當你讀不到它的時候。

對於聖路易郵訊報，我就有一點兒這樣的感情。當我在美國讀書的時候，每天讀這份報有兩年之久。有些專家說，它是美國僅次於紐約時報的「最佳報紙」；我個人把它列為第三位；紐約時報與洛杉磯時報都比它好，但它有它的特色與個性；創業者普利茲留下來的傳統，這家報紙至今仍能相當地保持不渝。

學新聞的黃致祥先生去年訪美三個月，回來後著手一項工作，他把一九七一年二月十八日星期四那天的聖路易郵訊報。（他簡稱為郵報），全份六十四頁的內容都譯成中文。然後，把中英文的對照本縮印成爲一本響：題名「一份美國報紙的內容」，全文一四三頁，由台北英文中國郵報出版。

黃君在卷前用了九頁的篇幅，說明他做這件工作的動機和經過，介紹郵報的歷史、現況、新聞的分析、廣告、發行的統計，和各種附屬出版物，換言之，也就是郵報的全貌。

主票的部份，是他的譯文，與那份報紙的原文並列，並且是完全照原來的版式複印出來。新聞、圖片、特寫、評論、漫畫，以及所有的廣告，都一字不易地譯成中文。黃君這一工作，可以使不能暢讀英文報紙的讀者，也能夠直接讀到一份美國報紙的內容究竟是怎麼樣的。甚至於也可以因此對於美國新聞界如何辦報、美國人如何「使用」報紙，都能得到一個生動的印象，單單讀理論性的教本，是無法獲致這種認識的。

譬如說，在他所譯的六十四頁報紙中，廣告佔到百分之七十以上，其中分類的廣告密密麻麻佔了六個全版。形形色色的商品廣告，從二九九美元一套十六件的家具，到一角六分錢的午餐袋，都在做廣告，而且都是圖文並茂，可讀性極高。

所以，「一份美國報紙的內容」這本書，不僅為我國新聞系、廣告系的學生們所應讀，研究市場分析、設計、和一般經營工商業的人也大可一讀，取供參考。

黃致祥君的父母黃適需先生與余夢燕女士，半生都在辦報，沒有父母的鼓勵與支持，他也許不會去做這樣一件繁難瑣碎、工程浩大的事，但這的確是有意義的工作。青年的一輩，繼承上一代創業的基礎，能夠不憚煩勞，腳踏實地去做一些他們的父母想做而沒有做的事，特別令人覺得欣慰。

【1972-01-16/聯合報/09版/聯合副刊】《三三草》

聖賢智慧

彭歌

英文中國郵報到今年九月三日，創刊已歷二十寒暑，辦報不是易事，辦外文的報紙尤難。郵報在黃適需、余夢燕賢伉儷的艱苦經營之下，已經奠定了良好的基礎。早晨出版的郵報與下午出版的央文中國日報，是外國僑民與旅客主要的新聞來源。

郵報近年添置了新的機器與設備不少，為使生產力充分發揮，所以在報紙之外又出版了好幾種專業性的雜誌，最近又印行了幾本英書。夢燕大姐的雄圖，是以郵報的力量，為「國際文化交流」盡一分心，由小面大，由少而多，只要幾積不斷地作下去，開花之後，一定可以結果，好的工作不會沒有影響。

郵報新近出的書，是王亨齡女士的「聖賢智慧」(Wisdom of Sages)。這本書的內容相當別緻，作者收集了許多中國的成語與史料，據以寫成簡潔易解的短篇，自「月下老人」始，至「臥薪嘗膽」終，共得六十篇，三〇四頁，每篇之首都附有插圖，與中文的原辭對照。據作者自序中所說，此書絕大部份是取材於「戰國策」和「史記」，也有的取自稗官流傳。這些成語大都構成中國人日常言談思想中活鮮鮮的一部份，從兩千年直到今天。說得誇張一點兒，不不瞭解這些成語的含義，很難真正瞭解中國人。

作者的方法是用明白淺近的語言，將中國的典故解釋出來，每一篇都是一個自成單元的小故事；其中有些如「河東獅吼」，如「朝三暮四」，都頗富幽默感（誰說古中國沒有幽默感？）但大多數如「內助之賢」、「管鮑之交」、「毋忘在莒」和「大義滅親」等，都在顯示中國人傳統的倫理價值與精神。不僅有可讀性，也有參考價值。

王亨齡女士早年在交通大學，後來在倫敦大學，主修的都是電機工程，後來又在倫敦學院讀英國文學。她的先生是一位工程師，三女一子都已成家立業。她也是「台北作家會」的一員。十年前曾譯毛姆的「凱塔儂娜」一書，在「自由談」連載，近年則從事英文著述為多。

「聖賢智慧」是為外國讀者而寫，卷前語中再三致意，希望經由此書可使讀者對中華文化與歷史有更廣泛的認識，對中國語文得到更有興味的理解。其實，不僅是對外國讀者有益，在中外往來密切的今日，國人亦大可從閱讀此書而得到介紹中國人文思想的談助。

為了增加此書的參考用途，我建議將來再版時可以增加中英文篇目對照表，英文依篇名首字的字母為序，中文依筆畫為序，附於卷末，查考起來當更為便利。

【1972-09-30/聯合報/12 版/聯合副刊】

女記者作家昨盛大集會 李副總統期勉作溝通橋樑

本報／台北

副總統李登輝昨天期勉女記者和女作家，都能善用文字力量，闡揚世間的真、善、美，作溝通橋樑，減少社會發展中的誤解和摩擦，使全民在國家現代化的過程中，都能多蒙其利，少受其害。

「世界女記者與作家協會」中華民國分會，昨天下午在台北圓山飯店舉行成立大會，余夢燕當選第一屆理事長，國內女記者、女作家近百人與會，並隨即舉行慶祝晚宴。李副總統應邀致詞時，稱許婦女同胞從傳統角色中走出，在社會各個崗位上盡責用心地工作，並致力國際資訊文化的交流，實為婦女文化工作者的可觀成就，希望大家能珍惜並發揚光大。

「世界女記者與作家協會」是一九六九年成立於墨西哥，今年二月該會在瓜地馬拉召開執行委員會時，通過邀請我國成為第廿七個會員國，並推舉余夢燕為國際副主席之一。本月廿四日，該會國際理事會先在台北集會，來自十國的十五位理事昨天亦參加我國分會的成立大會及晚宴。當選中華民國分會的監事包括：林海音、羅蘭、王力行、梁丹丰、熊旅揚、陳月卿、沈郭可珍等七人。另推選廿一名理事：余夢燕、殷張蘭熙、黃肇珩、余範英、殷允芃、蘇玉珍、王效蘭、邱七七、高惠宇、官麗嘉、桂文亞、張曉風、席慕容、趙鏡涓、趙淑敏、盧申芳、鄭佩芬、李豔秋、胡有瑞、陳揚琳、黃明堅。

【1986-11-27/聯合報/06 版/】

我女記者與作家團 訪問加拿大國會

中央社渥太華二十八日專電

世界女記者與作家協會中華民國分會代表團一行十二人，今天下午訪問加拿大國會，並參加由國會副議長丹尼士主持之歡迎酒會。

中華民國代表團係趁參加第九屆世界女記者與作家協會大會之便，於今天下午在大會安排下抵達加京訪問國會。他們於參加歡迎酒會後立即返回魁北克省拉瓦爾市，大會將於週六閉幕。本屆大會是於二十五日在拉瓦爾市喜來登大飯店開幕。

今天訪問國會的中華民國代表團成員為：團長余夢燕、副團長蘇玉珍、祕書王美、廖峰香、節目趙鏡涓、總務汪季蘭、團員林芝、夏蘇、熊旅揚、黃美惠、胡雪珠及觀察員陳艾妮。

【1988-04-30/民生報/08 版/文化新聞】

《步入中老年～生活篇(3)》

利用田裏粗活健身 余夢燕經營農場 收穫多

記者張典婉/報導

●太陽剛剛探出頭，大家還在熟睡中，余夢燕早早開車，往陽明山行去，準備做「粗活」去了。

在文化圈，大家都知道余夢燕在山上有片農場，許多人都吃過她的蘿蔔、橘子……，也曾到過她的農場賞花。作家羅蘭、林海音……等人都寫過她的農場，林海音還稱她為農婦。

「我是個閒不下的人」，74 歲的余夢燕每天有做不完的工作，從早到晚的報社事務，下午的編務會議、看稿……。幾乎全天候以報社為家的她，主持英文中國郵報多年來，天天忙碌，所幸她的日常運動支持她到今天仍保精神奕奕。

在陽明山 2000 多坪的農地，全是她心血的成果。成列成排的茶花、龍柏、蘿蔔、玉米……全是自己種的，一部翻土機、一部鋤草機，每天都讓自己流 2 個多鐘頭的汗。在土地上走來走去，一下撒種、一回剪枝、插枝，最近還有位工人幫了她做更粗重的活兒，一地的花香、茶香，收成時自己高興，也讓中國郵報同仁分享，「前陣子蘿蔔收成，同仁們看了蘿蔔就怕。」她一面拔著芥菜一面說。

15、6 年來的辛勤耕作，她從對種菜、種花一無所知，到今天的農婦，余夢燕感謝做粗活讓自己更健康，「年老的人怕摔跤，今年有兩回我滑倒了，一屁股坐下，

原以為這下慘了，但是起來後竟一點事都沒有。」余夢燕精神煥發地告訴大家，常運動好處多。

「高爾夫、網球，都要找人打，不如一個人的運動容易。」過去曾學過一段時間瑜伽，也練過太極拳，但是她覺得自己性子急，練不好太極，等夏天到了，她準備再開始游泳。

在陽明山老宅「燕園」裡，游泳池已清理乾淨，青翠的老樹、青藤，曾為她和丈夫、孩子留下美好的回憶。

今年余夢燕計畫等兒子接手郵報工作後，要全心經營農場，「多種些花、多種些……」長串的未來，似乎將使這片農場更具生氣。

快下山了，她摘下一些青菜準備當午餐，「保證沒農藥的。」

10 點鐘，她的車已隱入台北喧鬧的車陣，忙碌的一天又開始了。(本系列完)

【1991-03-04/民生報/22 版/婦女】

<國內外文壇消息>

台灣女記者在 AMMPE 年會中贏得喝采 愛蓮

AMMPE 即世界女記者與女作家協會之簡稱，二年一度的年會，今年第五屆於十月十九日在墨西哥南部的瓜達拉哈若城舉行。台灣十六位女記者組成的代表團在此次年會的「中國之夜」中，贏得滿堂彩。先是著旗袍亮相演唱中西歌曲，再播放新聞局提供的「中國剪紙」錄影帶，接著是服裝秀，最後義賣中國結飾物與旗袍，義賣所得(約美金一千二百元)將作為該協會中華民國分會的基金。完成這次成功國民外交的，團長是余夢燕女士，記者有電視界的王美、胡雪珠、汪李蘭、魏徽琴，廣播界的劉丹曦，報界的傅依萍、蔡文怡、梁嘉木、錢先蓮、彭麗美、林身影、郭書媛、蘇玉珍、鄭菊芬及雜誌界的林芝。(愛蓮)■

【1991-12-05/聯合報/25 版/聯合副刊】

女報人余夢燕病逝 台北訊

我國傑出女報人、英文中國郵報發行人余夢燕，昨天凌晨肺癌病逝於台北榮民總醫院，享年七十七歲。

余夢燕是湖南臨湘人，畢業於燕京大學新聞系後，赴美深造，獲哥倫比亞大學新聞學院碩士學位。民國四十一年九月三日，余夢燕與夫婿黃遜霽在台北共同創辦英文中國郵報，是我國第一家英文日報。

余夢燕早年曾任中宣部國際宣傳處編輯、聯合國第二屆全會中國代表團秘書、國際難民組織遠東人事處處長，目前是中國國民黨中央評議委員。她曾執教於政治大學及文化大學新聞系，擔任國際崇她社亞洲區總監及台北一社社長，並於去年當選世界女記者及作家協會總會長。

【1992-10-13/聯合報/06 版/社會觀察.大家談】

附錄一

國科會女報人計畫第四年研究計劃進度列表（余夢燕）

文獻整理				
類別	篇名	負責人	完成日期	保存方式
性別與領導相關論文	1.Mitchell C.V(2000)“Managing Gender Exception:A Competency Model for woman in Leadership”.A dissertation in the Graduate School of Education ,University of Pennsylvania.	筱雯/佩蓉	2003/9-2004/4	電子檔/紙本
	2.Catharine Herr Van Nostrand(1993).”Gender Responsible Leadership”London:Sage.			
	3.A.P.I.(2002).”The Great Divide:Female leadership in U.S.room”.U.S.:A.P.I			
	4.Marloes L. Van&Tineke M.Willemsen(2000).”Gender and Leadership styles:A review of the past decade”.paper presented in WORC2000			
	5.Macleod(2000)“Qoiet Power:woman Volunteer leaders”.A dissertation presented to the Faculty of the Graduate School of Yale university (P.h.D).,Yale University.			
	6.Robins,S.K.(2000).”Entrepreneurial Motives and Relationships with Employees:A case study on Women Small Business Woners in a Rural Pennsylvania County.” Thesis (Ph.D.),Walden University			
余夢燕相關期刊論文	1.徐喚民（1972）：「聞名國際的女發行人余夢燕」，《婦女雜誌》，1972年12月。頁72-73 2.周曉春（1987）：「余夢燕是報界的巾幗英雄」，《婦女雜誌》，1987年10月。頁19-22 3.余夢燕編（1988）。《報人黃遙霽》。台北：中國郵報。 4.劉建順，譚其瑤（2001）：「進入國際廣告殿堂的先驅余夢燕」，《中國廣告學刊》，第六期。台北：中國文化大學。 5.鄭貞銘（2001）：「黃遙霽與余夢燕」，《百年報人-跨世紀報人》，頁203-213。台北：遠流	筱雯	2003/7-2004/12	紙本
余夢燕相關報導	共計 210 筆	佩蓉	2004/7-2004/3	紙本/電子檔

訪談計畫					
受訪者	關係	訪談主題	負責人	完成日期	保存方式
楊資華	余夢燕學生 部屬	教學方式 領導風格	佩蓉	2004/3	紙本/電子 檔
洪健昭	部屬	領導風格 郵報發展	佩蓉	2004/3	紙本/電子 檔
陸以正	朋友	社交情形 媒體與國家	筱雯	2004/4	紙本/電子 檔
楊惠庭	部屬	郵報現況 領導風格	佩蓉	2004/4	紙本/電子 檔
陳信夫	部屬	領導風格 郵報現況	筱雯/佩 蓉	2004/4	紙本/電子 檔
Au	部屬	生活情形		2004/5 (預計)	
Laurance	部屬	領導風格		2004/5 (預計)	
黃致祥	母子	親屬關係 郵報現況		2004/6 (預計)	