

# 中山生活的鱗爪

莊茂

朋友會問：中山到底好或不好？因其親戚即將獲得博士學位，擬到中山任教，由他先來打聽學校狀況。答曰：「不怎麼好，也不怎麼壞」。他反駁說：「你騙人！如果中山真的不怎麼好，你早就辭職不幹，或頂多停留一兩年，找個機會，跳槽其他機關了。怎麼會一幹就二十多年，而且準備終身賣給中山呢？」

康德說：「凡存在者，必有道理；凡有道理者，必然存在。」想想本人之所以會留在中山，其道理何在？信手拈來，約有下列數項。

## 一、中山雖小，但很溫暖

本校規模係袖珍型，早期教職員工不多，且同質性很高；大多潔身自愛，又盡忠職守，喜歡當快樂的上班族。由於性情相近，相處容易，彼此感情相當融洽，不像其他機關之勾心鬥角，尤其副校長周明智教授兼總務長期間，常常舉辦自強活動，增加很多溝通聯誼之機會，大大拉近同仁之距離。每年歲末之忘年會，大家酒酣耳熱之際，既可欣賞同仁超職業水準的餘興節目表演，又能盼望電視機、電冰箱、微波爐、床頭音響或萬元紅包之中獎，同仁之欣喜狂歡，已臻高潮而忘形。在中山工作，都有同感「中山雖小，但很溫暖」

只要來了，就不想離開。

## 二、待遇不薄，從未欠薪

本校由牙專而醫專，再改制為學院，且擬朝向醫科大學而努力，可謂一步一腳印，不斷努力，逐漸茁壯而長成，不像有財團背景或政治世家，一旦創校，立即建功。創校人周董事長夫婦，克勤克儉治校有成，其賢伉儷重視員工福利，有時儘管學校財政拮据，從未拖欠員工之薪水，員工無後顧之憂，而得安心工作，大概是民國七十年學校與附設醫院同時擴充設備，經費奇缺，無法發放年終獎金。第二任院長黃冠飛博士與周明智總務長即向周董事長報告，責由總務長周明智教授以私人名義向其親戚告貸應急，使從未拖欠員工之薪水的優良傳統，因而未被打破。（此事僅憑記憶，詳情或有出入，請見諒）

## 三、人生苦難，互助化解

人生無常，世事多變，天災人禍之出現，常使彩色的人生變成黑白，甚至黯然失色，透過保險或互助辦法，使大家成為有福同享，有禍同當之利害共同體，將這些苦難之威脅，予以化解或減輕，則黑白之人生將變成彩色的人生。第二任院長黃冠飛博士有鑑於此，積極督促兼兼人事主任之下，搜集有關資料於民國六十九年完成本校教員工福利互助辦法。該辦法通過不久，剛好有位同仁之父親逝世，黃院長即指示本人，依規定先將喪葬互助金撥付。該同事收受時，深受感動地說：以前碰到這種事，除有私交同事外，大家都不聞不問，缺少關懷慰問之情義，現在的中山則真夠意思，有情

有義，且辦理喪事之初，許多瑣事都要現金支付。有了這筆互助金，正可派上用場。

福利互助辦法之另一大功能，在同仁退休離職時，可領到一筆可觀之退休互助金，使同仁年老退休之後，更有保障。按不少同仁質疑每月繳納不少互助金，殊少享受其好處，不如廢除。其實本辦法之旨意，在為大家平時多準備多儲蓄，以應付化解急難，並不是太平無事時買些紀念品，充當福利。

#### 四、年老退休，無憂無慮

早年私立學校之經費大多來自學雜費之收入，政府並無補助，許多學校支付教職員工之薪水，已是窮於應付，對員工之退休生活，更是無法照顧，故殊少訂定退休辦法。本校於民國六十六年昇格為學院，亟須改善師資，以符合獨立學院之水準。周董事長心存慈悲，且感謝那些年老而資深之教授，如錢化鵬、蕭經楷、楊天健等前輩，對中山之貢獻，即指示本人擬訂本校教職員工之退休辦法，以利人事之新陳代謝，並照顧年老退休之員工。私立學校，在六十年代，即有退休辦法，雖非破天荒之創舉，但可列入少數之優良異類，按現在私立學校教職員之退休，已由退撫基金會辦理，每個學校都有退休辦法。

要之，本校雖號稱「麻雀雖小，五臟俱全」之袖珍型學校，但所具有之特色繁多，足以吸引各方英雄好漢，都願意為中山效勞。

## § 心臟病童聯誼慶生會 §

時間：87年11月8日 星期日 上午8:30

主辦單位：私立中山醫學院附設孫中山紀念醫院 小兒心臟科

協助單位：中華民國心臟病兒童基金會、中山醫學院護理系、  
麥當勞叔叔之家

地點：國立自然科學博物館 第四演講廳（台中市館前路一號）

對象：本院小兒心臟科病童及家長

報名辦法：請於87年10月28日星期三下午5:00以前，電話報名

報名專線：04-3899500轉8127 陳小姐

活動時間與流程：

08:30~09:00 報到——相見歡

09:45~10:30 心臟病兒童治療成果報告

10:30~11:00 小小慶生會——麥當勞叔叔與小朋友同樂

11:00~11:30 座談會

☆演講廳內座位有限，請即早報名，以便為您安排座位（每戶限四名）