

## 如何修復研究生的職場文化

駐芝加哥辦事處教育組

(譯註：本文為評論文章，使用第一人稱書寫及翻譯。)

教授和博士生通常不會將學術場域視為工作場所。在多數的情況下，我們的研究及寫作都是孤獨的——除了明顯的例外，例如科學實驗室。而且當提到「工作」，通常我們不是以物理空間為中心——比如系所或校園——而是以我們的專業領域文化為中心。

但我們確實還是有專業的工作場所的。因為我們很少關注、討論它，這個領域常常無法發揮最好的作用。這樣對工作場域的忽視傷害了所有人，最嚴重的是博士生。因為許多博士學程教導學生專注於學術職業發展、而忽視了其他可能的職業選擇。但大學教職又相當有限，許多學生因此感到被背叛。我們對學術工作場所的集體忽視源於學術場域的職業社會化。早在 1973 年，一份關於教授的職業報告顯示學術已被區分為「學科職業」(disciplinary career) 和「機構職業」(institutional career)。此二者的不同之處在於，「機構職業」主要為校內工作——我們在校園裡做的事情，例如在系裡教課。「學科職業」則是我們做為學者及領域學術成員的工作，例如在大型研討會上發表相關研究。我們通常為了校園以外的群眾做研究。隨著我們越往上爬、聲望越高，我們越認為向外發展研究是主要工作。我們直接的工作場所——我們進行教學和服務的校園——顯得越發不重要，尤其是在培養研究生的研究型學術機構。因此，我們對於自身的工作場所文化，常常沒有足夠的思考及討論。

我們其實可以從某些商業領導者身上學習：這不代表我們應該要使用所謂的「企業文化」、不代表我們應該追求「效率」及「競爭優勢」，但是我們仍然可以從中學習到如何正視工作場所文化。學者們生活在一種「評估文化」中，這意味著我們一直在評價事物和一切。我們不僅評估學生的課業，還評估彼此的研究：我們在發表文章前後，以及工作上、晉身終身職等方面都是這樣做。然而，我們很少評估自己的工作環境、工作場所價值觀，和工作場域中發生了什麼。我們常常依賴舊的解釋：「因為我們一直都是這樣做的。」

工作場所的文化「始於你決定你最重視什麼」。Horowitz 在其《你所做的展現了你自己》（暫譯，What You Do Is Who You Are）一書中寫道，研究生值得擁有滿足他們需求的工作場所文化——從課堂和專業領域發展開始，一直到論文和求職階段，也包括學術內外的工作搜索。「了解你工作場域文化的最佳方式，不是通過上層告訴你公司內部的文化是什麼，而是通過新員工的行為模式：他們認為哪些行為會幫助他們適應、生存和成功？這就是你們公司的文化。」而研究生某種程度上，就是我們的新員工。

在 1965 年與 William Buckley 的著名辯論中，James Baldwin 表示有必要揭露「我們未曾意識到的假設」。例如，研究生招生的一系列審查標準，其實就隱含了許多工作場所文化的假設。甚至在我們錄取他們之前，我們已經向未來的學生發送了一個訊息：即他們在博士畢業時，應該找的工作，就是一所研究型大學的教職工作。儘管在學生的入學申請中，理論上個人描述部份他們可以寫任何內容，但精明的申請者知道，自己應該展示作為研究人員的潛能，因為他們知道教授可能會希望他們說明自己想成為什麼樣的學者或科學家。因此申請者應該隱瞞自己真正的理想，假裝他們的目標是成為研究型大學的教授，而非想要教書的教師、政府機關人員、或展示其他可能的職業道路。此第一印象也會影響後續他們就讀時的一系列發展方向：包括他們的學術專業發展方向、或畢業後所需的技能。

如果我們想為研究生和自己改善工作場所文化，我們就需要創造性和開放性。在接下來的幾篇專欄文章中，我將描述課堂內外幾個以學生為中心的研究生文化成功案例。

撰稿人 / 譯稿人：Leonard Cassuto / Pei-Jung Li

資料來源：2021 年 10 月 13 日，The Chronicle of Higher Education

How to Begin Fixing Workplace Culture for Graduate Students