

人社領域學術研究者的職家平衡調查：上台、前台與後台的生命點滴

撰文：王維邦（東海大學社會系副教授）、郭貞蘭（國立臺灣大學社會系副教授）、巫麗雪（輔仁大學社會系助理教授）、陳語婕（東海大學社會系兼任助理教授）



學術人的「科研生命歷程」是先攻讀博士學位，再衝刺博士生／博士後研究的階段以謀求專任初職，之後累積研究、教學和服務的多面表現以達成助、副、正的三級升等。為了完成此科研歷程，學術人投身的是多由 20 多歲開啟的 20、30 年韶光。然而，由而立至知天命的這段歲月，也是多數人開展「家庭生

命歷程」的高峰時期，如經營自身的親密關係或婚姻，投入關乎下一代的生育和教養，或參與對上一代之陪伴照料等種種人生課題。基此，學術人時時刻刻面對科研和家庭生命歷程在時間配置上的糾葛關係。

換言之，對於需要大量閱讀、沈澱與寫作時間的人社領域學術人而言，她／他們的學術投入、發展與壓力，以及其在家庭型態選擇、時機規劃、角色責任與家庭生活品質之間，到底是出現零和式的競爭關係？抑或浮現動能協商的圖像？且這些關係又是否依性別而顯現相異模式？便是值得詳實認識與深度剖析的議題。

為了勾勒出人社學者所面對之複雜的、動態的職家處境，國科會人文社會科學研究中心委託本團隊（中山大學社會系陳美華、東海大學社會系王維邦、南華大學應社系林昱瑄、台灣大學社會系郭貞蘭、輔仁大學社會系巫麗雪、東海大學社會系陳語婕）執行「人社領域科研人員協商工作與家庭責任現況調查規劃案」，並以一年期的時間累積質量共譜的經驗認識。

在第一階段（2021年7月至12月），本團隊進行兩場的專家諮詢會議和為期四次的焦點團體訪談，並整理為六軸線的質性發現，包含組織鑲嵌的高壓高教、高壓工作下的職家衝突、危殆學術生涯的非典聘雇、競合的生育時鐘與學術時間、性別化的職家期待、性少數的職家難題。

在第二階段，本團隊依據焦點訪談所提煉的質性發現，以及在2022年3月舉辦的工作坊和四月執行的11位認知訪談所梳理的凝聚關懷，發展出以生命歷程為軸，涵蓋學經歷工作史、學術勞動、家庭生命史與狀態、個人身心狀況以及政策討論等議題的主題問卷，最終在多數學校的第二學期期末週次（2022年5月30日至6月26日），完成「2022國科會人社中心電子報訂閱者職家平衡調查」。

本文即簡介該調查的概況，以及依據「上台」、「前台」與「後台」的初步軸線，分享 673 位完訪者在尋職軌跡、工時配置和家庭投入等面向上呈現的生命點滴。

調查簡記

人文社會科學領域包含高度多元、異質的學門與科系，再加上學術人本身所處的職涯與生命階段差異，故交織出複雜的職家平衡樣貌。為了能反應人社學術人的多樣故事，此調查特以國科會人文社會科學研究中心提供的「人社中心電子報訂閱者 e-mail 清單（共 14,542 位收信者）」作為對應母體。此調查策略的考量如下：

首先，因為「人社中心電子報訂閱者 e-mail 清單」同時觸及到專任與非專任的年青學術人，有助於本調查刻畫生育年齡階段科研人員的故事。此外，由於非專任者亦具備高度異質性（如包含博士後研究、專案教師、兼任教師等）、任職於各式各樣的系所、組織或計畫內，學界並未存在非專任的完整名冊，是以人社電子報收信者清單也就是能觸及到非專任者的少數有效管道了。而透過焦點訪談的質性資料，本團隊發現相較年輕的資淺專任者以及仍處在求職市場上的非專任科研人員，乃「正在」面臨立業與婚育之當下壓力的主要群體。比方說，當談論到婚育規劃時，年輕男性受訪者提到尚未取得專任職時，根本不敢提親或成家的文化壓力，而女性受訪者則分享到生育時鐘和學術衝刺期（取得博士學位、求職、拼升等）在生命歷程上的高度重疊，讓她們早在博士生階段即不斷天人交戰，自問是否在學術或家庭中擇一就好；討論育嬰假時，受訪者更指出在資淺階段「不敢」請育嬰假的脈絡氛圍。

其次，國科會人社中心會在電子報發信群組內，納入該年度的國科會人文處專題計畫申請者 email 清單。一方面，穩定申請專題計畫者常是進入學術成

熟期的相對資深者，但這些人也可能正逐漸進入需費心照料高齡父母的生命階段。另一方面，某些專題計畫申請者是出自於所屬機構的強制規定，也因而面臨受擠壓的學術自主性。職是之故，透過人社電子報收信者清單，本團隊也有機會了解當代學術人面對的研究壓力及其對生活的影響。

第三，本團隊在執行焦點團體訪談時，也發現受訪者談論到任職單位的組織狀況時，不僅用語更為小心，甚至擔心身分曝光而在事後要求移除發言與逐字稿紀錄。對此，本團隊也認為抽樣過程宜淡化身分辨識資訊，即減緩噤聲的必要性。基於人社電子報具有匿名性色彩，應能鼓勵更多受訪者填答問卷。

最後，透過人社電子報的群組發信系統，本調查能以「網路普查」的形式，有效率地將問卷連結寄送給所有的人社電子報訂閱者。由於本計畫執行期間，台灣社會正遭遇新冠肺炎的劇烈疫情爆發，紙本問卷的經手處理與往返寄送可能會提高染疫風險，也可能降低填答意願。因此，人社電子報的網路群組系統可能是當時最便捷、實用、可行的問卷發放管道。

需特別強調的是，此樣本的結果需謹慎詮釋。第一，此樣本對應的母體是「人社領域的人社中心電子報收信者」，而非「專任的人社科系人員」，故不宜將樣本呈現的次數分配結果，過度詮釋為專任者的狀態或混為一談。第二，為了捕捉到發生在科研人員生命歷程中的各種生命點滴，也更能確實刻畫其工作與家庭之間的動態軌跡和影響模式，本調查採取工作與家庭史架構的長版問卷設計（144 題，594 問）。不過，在長問卷的設計下，受訪者需花費高度時間與耐心才能完成填答，所以願意回答者與不願回答者之間，可能也會出現網路問卷常見的回應與未回應誤差。第三，此清單僅有 e-mail 資訊，並無訂閱者的任何人口資訊，故無法延伸為機率抽樣。

初步發現

透過「2022 國科會人社中心電子報訂閱者職家平衡調查」提供的工作史與家庭史題組，本調查得以提煉出具動態性和統整性的各式潛在類別，並作為後續延伸分析的切入角度。本文因此分享人社學術人在「上台（尋職軌跡）」、「前台（工時配置）」和「後台（家庭投入）」上的初步發現。

首先關於尋職軌跡，透過序列分析（最佳配適法）計算 605 位人社高教勞動者的求職軌跡，產生三種求職軌跡類型（見圖 1），第一類型是屬於比較順遂轉銜類型，其中包含約經歷 2.143 年再進入專任助理教授的「短期銜接型（43.64%）」、一畢業就進入專任助理教授的「無縫接軌第一型（26.12%）」，第二類型求職路徑是約經歷 6.232 年再進入專任助理教授的「顛沛流離型（17.85%）」，第三類型求職路徑為起始於講師的身分尋舊制升等至副教授、或一畢業即進入副教授的職位「無縫接軌第二型（12.4%）」。

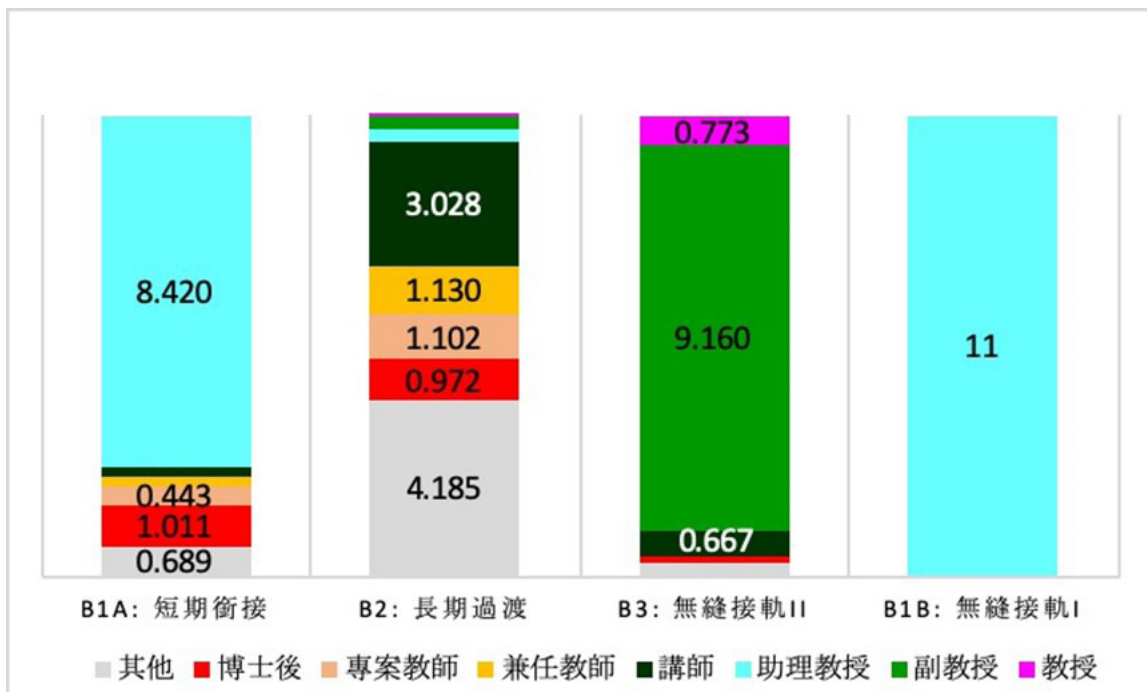


圖 1 不同求職軌跡類型在各種職位上的平均年數

接著我們來看看究竟誰比較容易進入哪一種求職軌跡。經由多項邏輯迴歸分析，我們發現年齡、進入高教求職市場的時機、與學歷資本顯著影響受訪者進入的求職軌跡。就年齡來說，較年輕的高教勞動者進入「短期銜接路徑」的機率較高；較年長的高教勞動者進入「無縫接軌第二型」的機率較高；進入「無縫接軌第一型」與「顛沛流離」路徑的機率最高，是落在 1972 年左右出生的人。再以進入高教求職市場的時機而言，相較於 1984-2004 年進入求職市場者，2015-2022 年間進入高教求職市場的受訪者比較不容易進入「短期銜接」、「無縫接軌第一型」與「無縫接軌第二型」的路徑，而是更容易進入「顛沛流離」的求職軌跡。另外，我們比較不同學歷資本的影響，相較於在國外大學取得博士學位者，國內私立大學畢業的博士明顯地較不容易進入「短期銜接」、「無縫接軌第一型」、「無縫接軌第二型」的路徑；國內公立大學畢業的博士相對比較不容易進入「短期銜接」、「無縫接軌第一型」的路徑，但其求職困難度較國內私立博士低。

其次工時配置上，利用潛在類別分析技術分析 673 位有效樣本，若就性別差異來看，兩性整體的平均工時並無顯著差異，然而就花在不同工作項目的時間配置來說，可觀察到隱微的不同：男性每週花在研究工作的時間平均較女性多，而女性花在教學上的時間比男性多，而男女在研究時間上的差距在「偏研究捨服務與學生事務」者中差距更大（見圖 2）。

針對影響人社領域高教學術工作者心理福祉之相關因素進行分析，在數位勞動的參與及其產生的心理負擔上，呈現顯著的性別差異。女性「下班」後，平均而言每天比男性多花超過半小時使用電子通訊處理工作相關事宜，因數位勞動所感受到心理負擔比男性還要大，然而此性別差異似乎並非肇因於女性花在數位勞動上的時間比男性多。此外，透過模型顯示，若工作組織可以讓工作者感受到足夠的社會性與制度性支持（例如：面對工作上的問題可以尋求同事的建議、因家庭因素不能工作一、兩個月時可以獲得同事的支援、對懷孕與育兒的同仁展現足夠的支持等）與尊重，則有助於降低數位勞動所可能帶來的心理負擔。

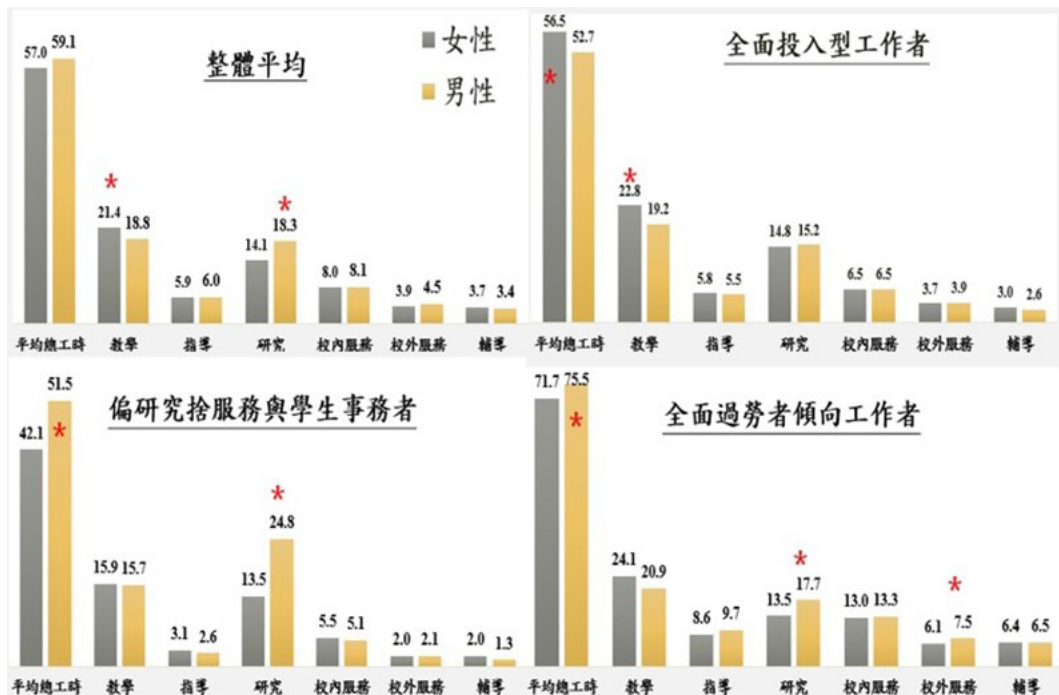


圖 2 每週平均工時與時間配置之性別差異 (* 代表有顯著差異)

最後，家庭投入的部分，依據子女照顧分工、長輩照護分擔的相關題目，應用潛在類別分析，嘗試找出學術工作者第二三輪般的模式，並歸納出六個照顧者身分類別：第一類「協同第三班」超過受訪者三分之一，沒有子女的照顧責任，但大多要與手足協同照顧家中的長輩。第二類的「主要第二班加協同第三班」佔 22.4%，是子女的主要照顧者（但伴侶有參與部分子女管教及與子女遊戲），也要與手足或伴侶協同照顧長輩。第三類「協同第二班加第三班」，五分之一的人屬於這一類，與伴侶協同照顧子女，與手足或伴侶協同照顧長輩。第四類「伴侶第二班加協同第三班」有 10.8%，子女主要由伴侶照顧，而長輩則與手足、伴侶、日間到府或日間照顧機構協同分擔。第五類「協同第二班」佔 7.7%，沒有長輩的照顧責任，子女多半是與伴侶協同照顧。第六類為「無輪班」只有 3.1%，也就是沒有子女也沒有長輩的照顧責任，這類人數最少。

由圖 3 可以看出女性在第一類「協同第三班」、第二類「主要第二班加協同第三班」，幾乎都負擔了大部分的照顧責任；男性的照顧者身分除了第一類「協同第三班」之外，多落在第三類「協同第二班加第三班」，但更大部分是屬於

第四類「伴侶第二班加協同第三班」，也就更反映了無論是子女或長輩的照顧，多半還是落在（全職）女性身上。另外，受訪者中沒有子女的比例為 38.9%（第一類及第六類），但這些人當中大部分是屬於第一類「協同第三班」的照顧者，他們的家庭勞務與有子女的人相比，往往是隱形而不容易在工作場域中被看到的；也因此，女性學者無論處於何種職等，除了學術工作的密集勞動之外，還是必須回應家庭中的親職及情緒勞動：無論婚姻狀態、是否有子女，女性在家庭中還是被當作第一優先的「照顧者」。

本研究透過國科會人文社會科學研究中心的資源投入，令「2022 國科會人社中心電子報訂閱者職家平衡調查」得以完成，也開啟後續的豐富分析可能性。不過，本團隊也深知，這份調查仍無法完全刻畫工作與家庭所纏繞的種種挑戰，也無法全面傳達人社學者所經歷的生活處境與情緒感受。但本團隊期許，透過此調查的發現與討論，能構築一個初步的發聲渠道，勾勒出人社學者的勞動處境與生活形貌，更名為改善高教環境的政策想像與推動，提供更多的經驗資訊與知識後盾。 ■

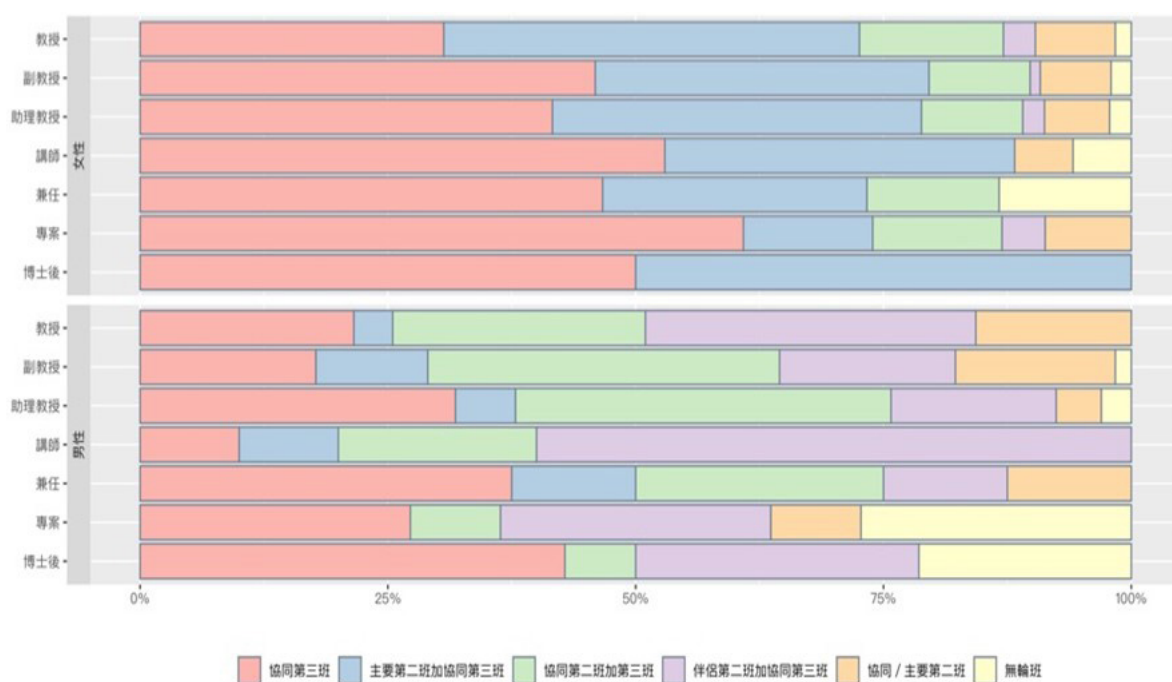


圖 3 從性別及學術職等看照顧者身分潛在類別