

研究論述

大學傳播科系實驗媒體之組織文化 與領導型態特性分析—以《大學報》為例

楊乃甄

摘要

本文透過文化研究取徑，藉由質性研究之深度訪談法和參與觀察法分析政治大學新聞系實習媒體《大學報》之組織文化和領導型態。本文發現，《大學報》因兼具教學目的與實習性質，其人事結構、時空意識與其衍伸出來的文化特徵（如身分認同、人際結構、領導型態等），使其在組織文化和領導型態上和一般媒體差異極大，進而提出實習媒體應回歸「實驗」本質、鼓勵大膽創新之具體建議。

關鍵字：組織文化、領導風格、校園報紙、實習媒體

壹、前言

台灣傳播教育自民國二十四年中央政治學校（政治大學前身）首創新聞學系至今，已逾七十四年。走過超過半世紀的歲月，傳播教育的核心概念經過多次論辯後，已漸在華人傳播研究圈鎔鑄出較為整體的面貌。

如翁秀琪（2001）發現，王石番、陳世敏（1996）；鍾蔚文、臧國仁、陳百齡（1996）；陳韜文（1999）等雖地處不同華人社會／地區，但對傳播教育似有相近觀點，均認為應強調傳播學術與傳播通識、思考及批判能力的培養，認為培養「程序性知識」之重要性甚於「陳述性知識」，亦即理應重視「做中學」的精神。

傳播教育「做中學」概念之重點在於透過實習課程實踐，校園實習媒體即課程重心之一。實習媒體除了扮演傳播科系核心課程角色外也擔負其他功能。李瞻（1987）認為，學生報紙報導校園活動、行政措施、學校公告、學術動態等，提供了必要資訊藉以加強校園共識。

國內傳播科系在九〇年代歷經報禁解除、解嚴之影響數量迅速增加，隨之設立的實習媒體數量與形式也日漸增多，足以視為特殊媒體類型。然而過去對實習媒體的研究大多從教育功能面切入，尚未將其視為媒體類型獨立探討，間接影響社會大眾忽略實習媒體的組織特殊，如2007年主流媒體皆曾使用傳統媒體造假的報導框架處理「《大學報》造假事件」^[1]，缺乏對實習媒體性質與特殊性的細膩關照，因而無法形成促進改革的有效輿論壓力。

由於筆者曾為政大新聞系《大學報》記者，實習過程中發現其組織文化與領導型態常與教學單位締連而與業界媒體多有不同，因此擬以其為例，透過文化研究取徑分析實習媒體之組織文化與領導型態特性，以親身實習經驗與觀察為基礎，採質性研究的參與觀察法與深入訪談法，選擇實習媒體的三個特色面向「人」、「空間」、「時間」切入，藉由分析三個面向所呈現的內部和外部文化律動（rhythm），進而敘述此三面向交互形成的組織文化與領導型態內涵，最後提出具體反思。

貳、大學報文化內部律動描述^[2]

一、人

《大學報》組織的人事結構可分四個階層：

(1) 記者編輯：

《大學報》記者與編輯來自政大新聞系「網路多媒體學程」與「新聞編採學程」大二以上學生必修的「新聞編採實驗」課（非新聞系非學程生也可選修），修課者分批在上、下學期擔任「記者」與「編輯」（先後順序視所屬班別而定），組織內的記者和編輯權力平行對等。學生擔任《大學報》成員的動機多元，可從「是否出於興趣與自願跑《大學報》」與「是否嚮往新聞工作」二個面向交織出多重結果。

(2) 將官：

完成記者與編輯初階流程的學生則可接續申請擔任《大學報》的編輯主任或採訪主任（俗稱「將官」），任期一學期，申請次數不限，負責決定該學期的報紙編採方針，同時管理大二學弟妹的編採流程；總編輯一職則由「將官」們互選。

由於此進階課（即前述「媒介管理與溝通」）並非必修課，每週卻須花費大量時間且僅二學分，選修者（即將官們）多基於主動與興趣，人格特質也較熱心，期待從將官經驗增進對新聞產業之了解，或從中學習人際互動技巧，動機多元而不僅限於對新聞工作的好奇。

(3) 指導老師：

相對於須在特定時程內處理實際編採流程的記者、編輯與將官，四位指導老師（含系主任）相對常任。系主任並兼發行人，協同其他指導老師在編採過程中負責第二線的檢討工作，即報紙出刊後於總檢討會及分版檢討會提出批評和意見，也常藉由過去個案之引介來協助成員延續組織文化。指導老師們並另透過上述「媒介管理與溝通」課程授課，傳授將官同學們重要管理概念，另在組織運作遭遇重大事件或變動時負責裁示與對外說明。

(4) 助教：

除了指導老師外，《大學報》另設行政助教處理編採流程相關事務協助師生或學生間的溝通，但與指導老師同樣不直接涉入編採實務。一般而言，《大學報》組織成員對助教的信賴與情感超越了原有功能，乃因其同時扮演「媽媽」、「心靈支柱」、「定心丸」、「朋友」、「溝通橋梁」、「褓母」（以上六個說法

均出自本研究受訪者的第一手形容）等角色。

除了統整組織業務、安定成員的情緒，助教的相對常任使其扮演了傳承歷史記憶和集體經驗的重要角色。透過其對過往個案的介紹與日常對話，組織成員常能在新的組織型態中建立歷史感，進而使組織文化因學期制造成的人事與時間斷裂獲得部分延續。

二、時間

《大學報》作為校園實習媒體，其人事結構因校園既有之情境和教學目的常形成以下特色：

(1) 學期制下的流動人事結構：

校園學期制和教學目的均使實習媒體的人事結構呈現周期性固定變動的特色，即每個新學年（期）都固定有人事大換血，由當年度升上大二的學生接手擔任記者和編輯、升上大三或大四的學生接手擔任將官；學年中也會有固定大型人事調動，即上下學期的記者與編輯互換、將官班成員則重新招募。

(2) 特殊的時間觀及其周期性：

固定變動的人事結構使得《大學報》形成不同於一般業界媒體組織之線性時間觀，具有循環性和始末概念。又因發行工作需要配合學校教學時間而以學期為分期單位，組織有明確的「始」、「末」進程，因而產生特殊預期心理。

舉例來說，大部分成員在學期初編採流程剛上手時多會明顯出現慌亂情緒。學期中則因例行公事逐漸成形，同時因為其他學校課程多有期中考與期中報告等安排，極易形成「期中倦怠」，亦即組織呈現明顯低落氣氛。學期末則因工作多已接近尾聲而出現僵化或者自我放棄的行為模式，組織成員也常「倒數」剩餘發行次數，共享興奮或不捨情緒。

此外，上下學期編輯和記者交換的人事結構也使得下學期的編採流程更易出現衝突。由於記者或編輯歷經了上學期的經驗而易於形成初步基模，常用上學期的標準比較將官的行事標準與制度規章，使得下學期的將官更易遇到領導危機。此時的記者和編輯角色互換也易造成任務與能力的比較。而上、下學期間之寒假假期甚短（約一個半月），將官的籌備與磨合期相對不足，同樣使下學期的組織創新程度趨低；以上因素皆使下學期的整體運作遠較上學期來得困難。

三、空間

(1) 實體空間：

實體空間部分，《大學報》的組織活動皆以大勇樓編輯室為核心，成員對空間的依賴性高。空間配置上，編輯室內含助教與助理辦公室、電腦與電話使用區（提供電話採訪、尋找新聞線索、列印線索單等功能），同時另含兩個公開與一個隱蔽討論區可供改稿、討論與私人溝通。除助教與其助理外，將官與記者均無固定位置，無從透過固定領域建立權力關係。助教與助理雖然擁有專屬辦公桌與電腦，但辦公室大門幾乎從未關上（即便關上也沒有隔音效果），將官與記者常自然地進入辦公室與助教聊天，甚至直接使用助教與助理的電腦，日常互動頻繁而輕鬆。

編輯室凡上課時間皆對外開放，人員流動也十分自然，出入人群往往包含非《大學報》成員，又以過去成員為大宗。許多學生在結束實習後仍慣以此處相約討論個人事務、系上軼事等，畢業同學回校時也常回到編輯室敘舊，同時成為執行新聞系業務（如挑選畢業照、期末大會請假）的重要據點。這種空間上公私領域相互涉入的是《大學報》組織文化重要特色。

(2) 網路虛擬空間：

除了實體空間的運用，網路虛擬空間同樣是組織文化運作的重要場域。從90年度下學期開始，《大學報》即已使用校園網路遠距系統上傳稿件，部落格、BBS新聞台等個人網路空間隨後盛行，94學年《大學報》在政大「煮酒論英雄」BBS站正式成立分版中心，提供各成員與將官班獨立的網路討論空間，用於訊息公告和群組私人物的討論上，內容多元。將官班的獨立討論空間則常就如何與記者、編輯溝通交換心得，或宣洩不宜公開的情緒。

在「煮酒」相對公共、公開的共用網路空間外，學生的「個人新聞台」、「BBS個版」、部落格也常是抒發個人心得的場域，而其內容也常是成員間的討論話題，有些甚至會引爆人際衝突。然而個人空間的抒發也可以是溝通的前導，當助教和將官從中發現某些記者或編輯適應不良時，即可進一步了解問題即時處理。

參、大學報文化外在律動描述

《大學報》組織文化的形成除了前節所述之內部作用力外，還包含以下外

部作用力：

一、業界媒體

《大學報》雖屬校園實習媒體，其組織流程、架構、情境等形式實皆傾向模仿業界，其傳播科技和編採流程的變遷往往也是組織變遷的指標。如《聯合報》、《中國時報》等國內大報出現網路電子版後，大學報也在 90 年代後期建立網路系統之「大學線上」網站，刊登當期電子新聞與專用上稿系統。近年來紙本報紙與電子媒體的匯流風潮也影響其建立「影音中心」。

在版面設計上，業界趨勢也是大學報的主要參考來源。如編輯畫版時大都以各報為仿效對象，《蘋果日報》重視圖文的風格就曾階段性（九六二時期）地影響編排概念。

相對於形式上的模仿，《大學報》之內容卻有意識地與業界媒體區隔。由於《大學報》不同於一般大報每日發行而係每周出刊，加以教學為目的，成員專業程度不足，品牌上又以「大學校園」新聞為號召，成員間往往有意識地與各大報的報導風格區別。如將官在線索會與主編會的審線過程中最常問的問題就是：「這個大報報過了！」、「這跟大學生有什麼關係嗎？」，藉此要求記者找出和業界不同切點和面向。然而雖然《大學報》極力在報導面向上與業界區隔，但當報導受到主流媒體重視進而「跟線」時，大部分成員又會感到榮耀與驕傲，甚至會獲得公開表揚。

二、讀者反饋

儘管《大學報》定位為「實習媒體」，受訪者與讀者對大學報的回饋卻往往採用對業界媒體的預設，進而影響成員的自我認定與決策風格。如 2008 年「造假事件」發生後，主流媒體迭以批判業界媒體的報稿框架批判該事件，就能說明社會大眾與大多數讀者對《大學報》的定位更接近「一般媒體」而非「實習媒體」。

類似反饋也在讀者見面會中出現。某位受訪將官表示，參與讀者見面會的讀者大多用業界標準審視和期許大學報，把大學報當成獨立成熟的媒體，而非依附於新聞系的實習報紙，因此儘管實習媒體的性質預設了《大學報》的實驗性質，但相關反饋在編採情境裡往往加倍使組織成員削減「學習者」角色，而增強「媒體工作者」的自我認同。

進一步探究《大學報》的內、外部文化律動，可以歸納出以下文化特徵：

一、文化接續的特殊形式

整體而言，前述周期性的學年／期人事變動使得《大學報》組織文化隨之呈現週期性變動。然而這些變動並未造成組織文化的全面性斷裂與新生，相反地其核心價值和基本信念仍能透過經驗、共同記憶、人際網絡等要素維繫，使得組織文化在周期與周期間呈現斷裂中又有延續狀態。

在組織目標與領導型態上，新任將官班每學期都會重新討論報導走向與人事結構，嘗試建立新的領導風格，但實際運作上，將官班大抵會依循上學期的分版規劃，僅調整少數有異議的策略。此種情況又在上、下學期的交界時特別明顯，因為寒假時間較短，新的將官班成員常無法深入且大規模地探討並調整制度。

將官班透過自己（擔任記者、編輯時）或他人的過往經驗作為管理策略，也是文化得以延續的關鍵。如受訪將官皆曾表示，確定自己的管理範圍後即會主動詢問過去該職權的負責人以了解相關事務，也藉由模仿或者反模仿自己在擔任記者或編輯時的將官進而揣摩有意發展之領導方式。

部分組織成員的延續（指某些記者或編輯重新回任將官）、也使組織內部的共同記憶與事件得以流傳，助教與老師也常藉由說明過往個案為教學輔助。最普遍的流傳類型以「傳奇人物」為主，其次則是歷史事件，再來是衝突和採訪軼事。因人物、事件、衝突、採訪軼事構成的共同記憶使群體內大多數人得以建立「共同體」概念，形成榮譽感和責任感。共同體概念也延伸出共同世界觀，如本研究之受訪者（特別是將官）對《大學報》的意象想像高度接近，如「聖水」（意指經過洗禮就會成長）、「榮譽」、「不倒翁」（以上三個說法均出自本研究受訪者的第一手形容），其內涵指涉「充滿挑戰的」、「使人成長的」、「有傳統而不易動搖的」，皆可視為組織文化的價值核心。另對記者和編輯而言，想像則相對多元，除了和將官相同的正面想像外，也包括部分非自願跑報學程生之負面思考，好比「雞肋」（食之無味、棄之可惜）、「天空裡烏雲」等。

二、雙重身分與組織認同

仿業界的編採流程與情境則使學生對「記者」、「媒體高層」的身分認同很深。在流程中，儘管成員存在自己是「媒體學習者」的意識，但逼真的編採流程（如實際對外發行、真實的讀者反饋、真實的採訪情境）都讓成員在實際行

為展演過程中對「媒體工作者」的身分意識高於「學生」。

舉例來說，記者往往為了此門僅佔二學分的課程花費大部分學習時間，對個人所寫報導的重視度（如上稿與否）也明顯高於期末分數。而當校方或師長意圖指揮《大學報》內容時，成員對自主性受到壓迫也都表達強烈反抗與受辱感。

身分意識的重疊與矛盾也深入組織文化的意識形態。對許多組織成員來說，《大學報》的組織定位仍在「媒體」與「課程」兩者間擺盪，此種擺盪也反映在成員對「創新」與「對錯誤的容忍度」上，如受訪將官大多在「力求新聞好看」和「鼓勵學習、包容錯誤」二者之間感到矛盾。由此也可以觀察出，當實習媒體組織傾向自我認定為一般媒體，其創新度和對錯誤的容忍度都較低，反之則高。

三、重疊的人際結構

《大學報》原是新聞系的實習媒體和課程，其組織與成員與新聞系有高度重疊，組織內部的人際結構和壓力也因而相對複雜。簡單來說，成員間係以新聞系學生之人際網絡為基礎，工作「同事」就是系上同學、「長官」則是系上學長姐。更何況編輯室是新聞系學生的重要活動場域，「同事」與「長官」關係雖然在實習期滿後結束，但系上同學與學長姐的倫理關係在畢業前仍常有二年效力。

這種人際結構也使得記者和編輯在實習過程中除要面對當下人際互動，還須考慮未來系上的人際關係，產生雙重人際壓力。許多人（包含記者編輯或將官）選擇在意見溝通時更加委婉，努力降低與他人的競爭關係，如爭取新聞線索時採被動姿態避免發生衝突。

肆、《大學報》領導型態的特徵

由《大學報》內部關注領導者本身的特質與行為，以及向外關注外在作用力如何加諸於領導者，可以發現《大學報》領導型態包含以下特色：

一、《大學報》領導型態內在性：半專家與生手

從知識論的角度分析，新聞工作者的特質可以透過其知識的質量與運用方式而在「專家」與「生手」二個極端建立的光譜上游移，如【表一】。

表二：專家與生手的不同

	專家	生手
陳述性知識	資料庫龐大 知識結構內容豐富，概念多 知識要素環環相扣 組織知識的概念層次較高	僅有基本事實 知識結構鬆散 用組織知識
程序性知識	依功能目標評估資訊 解決問題時，使用較多的先前知識 花較多時間了解問題的性質	

資料來源：鍾蔚文、臧國仁，1994：77

透過上表可以發現，《大學報》「將官」的特質和行為屬性是介於「生手」和「專家」間的「半專家」。在陳述性知識上，由於將官班已有一整年新聞系其他課程與《大學報》實習經驗，相較於「初入行」的記者和編輯似擁有更多新聞個案經驗，因而可說業已建立一定程度的「知識資料庫」。而在程序性知識上，將官解決問題時遠較記者和編輯使用更多先前知識，常能透過爬梳過去的經驗和個案尋求新個案的解決方法。

但嚴格來說，將官們引以為本的經驗僅是實習一年的經驗，質與量畢竟不足，因此將官往往也不敢自詡專家，對於自己是「學習者」而非「領導者」有高度意識，甚至常出現對自我領導權威信心不足的現象。

使「半專家」領導階層信心動搖之因，卻也包括生手的質疑與不信任。在編採流程中，常出現記者與編輯質疑將官僅較自己多出一年實習經驗，沒有能力與資格提出專業指示；對此，許瓊文（2007）也有相同發現。

面對學弟妹的質疑，將官則常利用「專家」為背書工具，如引用「新聞價值」的指標、業界相關報導、老師說法以為說服記者和編輯的素材。在領導行為上，將官也會在特定時機（如記者編輯太過吵鬧、集體倦怠時），透過嚴厲斥責、嚴肅語氣彰顯自身權威。編採流程中、總檢討會、改稿、報線時，將官多會藉由位居上位（如講台、教室最前端）與記者保持距離，製造空間權威感。

二、《大學報》領導型態外在作用力：指導老師的「專家」次系統

在大學報課程安排中，指導老師看似不常干涉編採流程而僅負責第二線的討論角色，但在實際操作上仍是領導型態中不可忽視的次系統，如教學理念、組織目標的設定與個人專業領域，都會透過檢討會和日常互動而影響組織文

化。

其影響可分為顯性管道和隱性管道，顯性管道包括檢討會和課程的具體意見和指示，隱性管道則是將官與記者有意無意間從老師在意見和日常言行推測其對特定題材、版面、線索的好惡。部分對老師權威有恐懼的工作者（含將官與記者、編輯）也會因此刻意避免違背其意志，或因老師的批評受挫而害怕創新；相反地，指導老師的理念也會透過組織文化的延續而傳承。好比過去的大學報發行人曾建議將官抱持「陪公子哥兒讀書」（意指以支持者 facilitator 而非 instructing 角色）方式「陪伴」記者、編輯學習，就已被一代一代內化成組織文化的特殊價值觀，也轉化成為歷屆將官最信服的自我定位和領導價值之一。

不過指導老師對組織文化和領導型態的高度影響並非單向的權力宰制，學生對老師教學權威的信服也是其因。部分記者和編輯認為，老師比將官更專業、更有資格管理自己並負責大學報的編採流程，希望由老師取代將官的位置，但又同時害怕老師的權威比將官更難抗衡。部分將官則對老師的意見又愛又恨，一方面認為自己能從老師專業意見中學習，但另方面又將之解讀成老師的干預，呈現矛盾的心理狀態。

不過在組織面對重大事件和危機時，領導核心仍然會移轉到指導老師身上，如「大學報造假事件」發生時，由老師對外發言，將官退居第二線，危機處理的過程決策角色和責任皆由指導老師承擔。整體而論，《大學報》的領導模式是一種以「半專家」為核心、以「專家」次系統為輔助，並存在領導核心移轉可能性的特殊形態。

伍、結論與反思

一、對組織內部運作的建議

從研究結果來看，《大學報》實習媒體之教學目的、人事結構、時空意識與其衍伸出來的文化特徵（如身分認同、人際結構、領導型態），都使其組織文化和領導型態與業界媒體大異其趣。儘管編採流程與對外互動的情境極度「擬真」，但組織本質之不同仍使其文化與產製成果都無法、也不宜與業界媒體相提並論。

從制度發展的脈絡來看，大學報現今管理制度（將官班制）是在 90 學年度開始實施。制度設想之初，就已考慮以上因素，因而強調「實驗」、「反思」而非一味仿效業界，此精神或才當是大學報的核心價值，如【表二】。

表二：《大學報》新制實驗精神的理念背景

新制	說明
課程理念	1. 解決問題乃「即興創作」過程 2. 做與學須相輔相成、從做中學 3. 學習之目標並非在於熟習業界常規 4. 學生是學習的主體（而非老師）
課程目標	1. 解決問題乃「即興創作」過程 2. 做與學須相輔相成、從做中學 3. 學習之目標並非在於熟習業界常規 4. 學生是學習的主體（而非老師）
教師角色	1. 促進者（facilitator）、顧問 2. 第二線諮詢者、討論者、示範者、檢討者、評量者（而非考核者）
學生角色	(一) 一般學生：犯錯者、實驗者、自我成長者、檢討者、反思者、問問題者、交換意見者 (二) 進階班學生：示範者、帶領者、規範制訂者、管理者

資料來源：臧國仁等（2001）、洪櫻純（2002）：40（節錄）

洪櫻純（2002）發現，《大學報》新制度的強調實驗精神，鼓勵學生大膽嘗試，因此制度實施初期的創新程度明顯較高，如91學年度下學期一口氣增加「康健生活版」等四個全新版面。

然而對新制度的因循、真實的編採流程和情境已使後（近）期的《大學報》一方面在版面改革和嘗試漸顯疲態，另一方面也讓組織成員趨向自我認定是正式而非實驗性質之媒體（與工作者）。在媒體工作者的自認下，成員們對犯錯的容忍度降低，創新、改變也成為沉重壓力，編採流程重心似乎移轉為「完成精采好看的新聞」，對反思的關注減少，顯然已使實習媒體最可貴的核心價值流失。

本文建議，成員對組織實驗精神的意識需要由指導老師放寬對錯誤的容忍度（不包括新聞倫理）、積極強調媒體的實驗性定位、避免以業界標準審視新聞、以「對流程和結果的全面反思」代替「對新聞成果的片面檢討」喚起，因為將官班的「半專家」特質已經使他們對領導行為缺乏信心，更遑論創新和嘗試，只有透過指導老師的背書和鼓勵，將官們才能有勇氣創新，進而影響記者、編輯並帶動實驗風氣。

強調實驗精神的同時可以兼顧對業界工作環境的理解和認識。在這個面向上，實驗媒體可以藉由和業界的交流（如積極舉辦座談和演講）來彌補「陳述性知識」之不足，而非依靠課程和制度一味擬真。本研究訪談發現，將官對「媒介管理與溝通」課程印象最深刻的部分往往是業界記者的演講或意見交流，因為這些交流讓他們能用業界的觀點認識自己並了解真實的業界生態，且不會對編採實務造成干擾。

研究也發現，大學報組織文化的風格並非特定階層的單向創造，而是所有成員集體交互作用下的結果，換言之，組織每個角色對文化的形塑都有影響力。其次，儘管組織成員都因課程需求參與實習，但個別動機和需求卻是多元紛雜。一些自願參與實驗報紙的同學其動機就不見得都是「對新聞工作有興趣」，有些人只是想要了解新聞工作或希望藉由媒體經驗培養個人的溝通與行事能力。而因為學程必修而非自願參與的同學除了缺乏興趣和動機外，有些人甚至厭惡、排斥實習機會，過程中也更容易發生誤會和衝突。

因此，在人事管理上領導者（將官）和輔導者（指導老師）可以透過更細膩的方式（如一對一或小團體約訪）來處理小單位人際問題，進而使組織溝通更順利，兼而減少衝突和摩擦。情境上則應扣連組織文化的特徵（如組織的周期性、與系上重疊的特殊人際結構等）來分析問題個案的可能背景，教學上也可注重創新思考等程序性知識，以提高學習的層次，進而讓對新聞工作沒有興趣和動機的同學依然能藉由實習機會培養思考能力，而非拘泥於新聞實務。

二、對組織對外互動的建議

在組織對外的互動上可以發現，《大學報》和其他實習媒體不存在實際的競爭關係，同時也沒有任何盟誼，僅靠學生間之零星互動或參看新聞成果了解其他媒體，似有閉門造車之勢。然而良性比較與檢討對組織的成長絕對有正面助益，無論是制度、報導形式、內容交流都值得組織間互相觀摩學習。本文因此建議《大學報》等實習媒體間應建立順暢的溝通平台，藉由定期觀摩、學習及意見交流相輔相成。

然本研究進行時間約為一年，觀察範圍侷限於單一實習媒體之作為，代表性有限，僅能視為單一個案解析，無法推論至全國實習媒體。同時又因限於人力無法觸及多個面向，加上訪談樣本有限，訪談所得不必然代表實然面，故解讀本文研究結果時仍應謹慎。

註釋

- [1] 《大學報》造假事件：2008 年 5 月該報遭讀者檢舉某記者撰寫之新聞引用照片有誤，經查證後發現該新聞為記者造假，進而發現同一記者在大學報 1407 期至 1413 期間亦杜撰多則新聞。《大學報》因而二度在頭版刊登道歉啟事，《中國時報》、《自由時報》、《聯合報》等媒體亦在其全國版大肆報導。
- [2] 本研究之深度訪談以隨機抽樣方式約訪大學報 952 至 971 屆助教、將官班學生和記者數名。採一對一的方式訪談，每次訪談時間約二個小時。基於研究倫理，本研究以匿名方式處理受訪者資料。

參考書目

- 王石番、陳世敏（1996）。〈傳播教育課程規劃研究〉。教育部委託專案研究。
- 李瞻（1987）。美國大學「學生報紙」新聞自由問題》，《新聞學研究》，38：167-178。
- 洪櫻純（2002）。〈學習如何學習」的能力與養成－政大《大學報》做中學的
擅變歷程〉。國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 胡清暉（2008）。《自由電子報》（2008年5月11日）。〈刊登假新聞 政大大學
報道歉〉。<http://www.libertytimes.com.tw/2008/new/may/11/today-life8.htm>
- 翁秀琪（2001）。〈台灣傳播教育的回顧與願景〉，《新聞學研究》，69：29-54。
- 許瓊文（2007）。〈數位化媒體教育課程實驗初探與省思：以某大學實習媒體為
例〉，《中華傳播學刊》，11：3-48。
- 陳韜文（1999）。〈傳播教育的知識結構問題：思考分析與實務技術訓練間的張
力〉，《新聞學研究》，59：137-142。
- 褚介敏（2006）。〈新聞科系學生實習刊物學習過程態度與學習滿意度－以世
新《小世界》與政大《大學報》為例〉。世新大學新聞學研究所碩士論文。
- 鍾蔚文、臧國仁（1994）。〈如何由生手到專家〉，《新聞學與術的對話》。臺北：
政大新聞研究所。
- 鍾蔚文、臧國仁、陳百齡（1996）。〈傳播教育應該教些什麼？幾個極端的想法〉，
《新聞學研究》，53：107-130。
- 韓福瑞（2008）。〈從《大學報》假新聞事件談起〉，《目擊者雜誌》。64：15。

註釋

- [1] 檢索聯合報、中國時報與自由時報現有新聞資料庫的搜尋引擎，關鍵字設為「傳播」。將所有標題與內文含有傳播二字的新聞都篩選出來，再詳讀標題以及導言過濾其是否為傳播相關新聞，並將傳播相關新聞分為六類：創新科技、生活資訊、產業經濟、政府政策、學術研究、學校資訊。
- [2] 2009.03.18／聯合報／編譯范振光／報導
- [3] 2009.03.20／法新社／編譯賴秀如／報導
- [4] 2009.03.31／nownews／記者林睿康／報導
- [5] 2007.05.16／經濟日報／記者余麗姿／報導
- [6] 2009.03.31／中央社／記者林思宇／報導
- [7] 2009.04.17／中央社／記者李健光／報導