

壹、緒論

隨著知識經濟時代的來臨，知識已成為企業的重要資產，組織（包括營利與非營利）可從組織內部或外部獲取知識。組織學習是一種方式，經由組織學習來創造與累積組織知識。若能建立良好的夥伴關係，透過親密的關係互動來分享與理解彼此重要的知識，將有助於組織學習。同樣的道理，大學生與同儕相處的過程中，若能建立良好的互動，擁有穩固、互信的關係，將有助於彼此之間知識的累積、移轉與創造，這種藉由夥伴關係來提升夥伴間的學習能力，可稱之為關係學習（relationship learning）（Selnes & Sallis, 2003）。透過關係學習，大學生能夠提高彼此交換訊息的可信度，與同儕一同找出學習方法，降低或消除不必要的學習成本，改善學習品質。回顧近幾年以夥伴關係為基礎的學習活動之相關研究發現，發展穩定而互信的夥伴關係是雙方願意共同學習的重要原因（Mohr & Sengupta, 2002）。Roy、Sivakumar與Wilkinson（2004）即從互動的觀點指出，組織間的良好互動是學習的基礎，有助於組織間知識的移轉與創造。關係學習即是夥伴之間的一種共同活動，是以關係為基礎，透過彼此資訊的交流，雙方擁有組織間的共同歷史，並伴隨特殊的記憶，一同理解所獲得的資訊（Chen, Lin, & Chang, 2009b）。換句話說，關係學習是以夥伴關係為基礎的一種學習，也是雙方均有意願進行的共同活動。

過去有關關係學習前因的相關研究皆屬工商業之範疇，其組織型態與教育極為不同。美國知名社會學家Parsons（1960）以組織社會功能為標準，將組織分為四類，其中，飯店與企業公司從事經濟性或勞務性生產，以供社會消費，屬於「生產組織」；學校與教會藉教育、文化及表達活動，維持社會持續性，因而屬於「維持模式組織」。此外，在企業組織中，薪水會因員工能力、企圖心強弱、層級不同而有所差異，且有紅利、獎金制度來激勵員工，但在教育組織中，較為注重年資倫理與福利制度，因此，基於功利觀點，企業也許是因為自身

利益而促進與夥伴間的關係學習，倘若教育組織沒有如此鮮明的誘因與激勵機制，其關係學習的影響因素與企業或許會有所差異。本研究希望填補這塊缺口，此為本研究動機之一。

在過去對關係學習前因的相關研究中，舉凡資產專屬性、環境不確定性、內部複雜性、關係信任、合作承諾、關係資本、市場導向、承諾、溝通、資訊品質與知識管理能力等因素均會影響關係學習的發展（朱素玥、方文昌，2008；李淑芳、蔡源成、楊順評、許曉美，2009；Chang & Gotcher, 2007; Jean, Sinkovics, & Kim, 2010; Lai, Pai, Yang, & Lin, 2009; Li, 2006; Selnes & Sallis, 2003）。資產專屬性與環境不確定性是交易成本理論的重要因素，關係信任與合作承諾等是關係資本的組成因素，顯示關係學習的前因在過去研究似乎沒有提到關係網絡的相關因素，關係學習既然是一群人的學習，應該要考慮社會網絡的問題，此為本研究動機之二。

基於前述，本研究初步認為交易成本、社會網絡與關係資本可能都是關係學習的前因，不過如果能建構出一個因果模式可能更具意義，此為本研究動機之三。

合作是社會互動的結果，加上關係資本在合作中扮演關鍵的角色（Welbourne & Pardo-del-Val, 2009），關係資本涵蓋的信任、尊重等因素均能在合作過程中造成正面效果，因此，研究者推估關係資本可能在社會網絡、交易成本等影響因素與關係學習之間扮演中介角色。雖然過去研究曾經探討關係資本的中介效果（黃政致，2008；Chen, Shih, & Yang, 2009a），但多以高科技人才、經理等企業管理領域為研究對象，探討其在人力資本、組織資本與知識移轉績效、組織績效的中介效果，可惜未有以教育領域為對象所進行之研究，也少有同時結合人際互動面與經濟面等影響前因的研究。因此，本研究除了探討結構性社會網絡、聯繫性社會網絡、資產專屬性與不確定性對關係資本與關係學習的直接效果，也探討關係資本在結構性社會網絡、聯繫性社會網絡、資產專屬性與不確定性四者分別與關係學習之間的中介效果。