

壹、前言

校務研究 (institutional research) 成就了先進國家高等教育的積極發展，也提高學校對校務治理 (institutional governance) 的要求 (Howard, McLaughlin, & Knight, 2012)。為確保高等教育機構 (higher education institutions) 辦學品質與績效產出，臺灣在學生學習成效 (student learning outcome) 的關注，可謂為相關治理議題中之核心項目。且多方研究指出 (Howard et al., 2012; Lane & Johnstone, 2013; Powell, Gilleland, & Pearson, 2012; Pritchard, Klumpp, & Teichler, 2015)，唯有透過科學實證的決策模式，才能找出影響學生學習的因素，提升其未來就業競爭條件，以落實高等教育接軌社會人才發展與職場工作需求。

知識經濟時代來臨，「知識基礎觀點」(knowledge-based view, KBV) 提出知識是組織創新、新價值創造、機構差異化和獲取競爭優勢的主要來源 (Barney, 1991; Grant, 1996; Kogut & Zander, 1992; Zhou & Li, 2012)。本研究認為，該觀點運用於高等教育範疇裡亦有相似意涵，即知識對大學生的重要性是個人差異化與價值創造的關鍵；如何透過知識移轉 (knowledge transfer) 以提升學生競爭力，從而取得進入職場的優勢資格，是當前高等教育機構亟待解決的重要課題。因此，瞭解大學生如何學習新知並應用知識來解決各種問題，以養成其未來就業競爭能力，是學界與業界關注的焦點 (Dierickx & Cool, 1989; Nonaka & Takeuchi, 1995; Teece, Pisano, & Shuen, 1997)，亦是本研究動機之一。

文獻顯示，學者多探討影響學生學習成效的相關因素 (Pike, Kuh, McCormick, Ethington, & Smart, 2011; Pike, Smart, & Ethington, 2012) 或學習模式運用之效果 (Campbell & Cabrera, 2014; Pascarella, Wang, Trolan, & Blaich, 2013)，卻鮮少從知識管理「投入—過程—產出」的角度來分析學生知識處理的歷程；亦即學生如何將獲取的知識與資訊內化為個人未來進入職場所需的能力，以培養其適應環境變遷及雇主要求的就業力 (employability)。Heijde與Heijden (2006) 認為，就業力是個體運用適當的能力 (competence)，持續獲得或創造工作所需，使其完成各項任務並適應內、外部勞動市場的改變 (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Van Dam, 2004)。而Hennemann與Liefner (2010) 則指出，就業力發展是自我知識型塑的過程，知識的取得與來源即是刺激學習的根本。過往學生就業力發展之相關研究，多側重於探討大學如何教導

學生所需的就業知能 (Martin, West, & Bill, 2008)，較少分析學生如何從外部取得個人認為重要的資訊，以及該些知識獲取的來源。準此，高等教育機構亟需瞭解大學生如何獲得外部知識，以做為課程調整與資源投入之依據，即為本研究動機之二。

學生雖可從不同管道獲得有價值的知識與資訊，但不確保其即具備職場所需之競爭優勢與就業條件 (Darling-Hommond, 2006)。研究發現，系統性地獲取、分析資訊與知識雖有助於提升個人能力與績效 (Kohli & Jaworski, 1990; Narver & Slater, 1990; Slater & Narver, 1995)，但研究結果並無說明個體是如何運用與內化知識，以成為自己的就業能力。因此，Zaheer與Bell (2005) 運用「知識基礎觀點」和「網絡理論」(network theory)，具體建議組織在取得外部知識與資訊的同時，亦應重視其吸收知識的內部能力，即「吸收能力」(absorptive capacity) (Cohen & Levinthal, 1990)。如同Fabrizio (2009) 所強調的連結性 (connectness)，學生應具備某種程度的知識轉化方法，以利其進行知識的學習、消化、移轉與應用，以展現知識效益。由於過往極少學者探討學生吸收、消化和知識移轉等議題，尤其是學生的學習吸收能力。因此，本研究將「吸收能力」做為知識獲取與就業力養成間之干擾變數，以瞭解其對就業力養成的影響性，是為本研究動機之三。

由於跨區域比較研究較能提供深具意涵的觀察與見解，故學者常採跨文化方式，比較不同情境下的研究差異 (Chang, Mak, Li, Wu, Chen, & Lu, 2011)。根據2016年「全球幸福指數報告」(world happiness report) (2016) 指出，臺灣與中國大陸的幸福指數分別為第34名 (6.379分) 和第83名 (5.245分)。然從經濟發展指標來看，2015年中國大陸生產毛額 (gross domestic product, GDP) 成長率約為6.5%，臺灣僅有1.6%，這之間極大的差異對照幸福指數，存有諸多現象值得分析探討。因此，本研究以臺灣和中國大陸高等教育機構大學生做為跨國比較之研究樣本，並將「主觀幸福感」(subjective well-being) 列為結果變數，以瞭解本研究變數間之關聯性。

綜合上述所提之研究背景與動機，歸納本研究欲探討之研究目的如下：一、從知識基礎觀點，探討大學生學習與就業力養成間之關聯性；二、瞭解教師知識移轉之於大學生獲取知識的重要性，並驗證其間之關聯性；三、驗證大學生學習吸收能力在知識移轉下所扮演的干擾角色，並分析其對就業力養成之影響；四、透過跨區域樣本蒐集，探究兩岸大學生在研究架構中變數間關係之比較分析；五、從模型比較過程中，提供臺灣教育工作者深度的見解與建議，以強化大學生學習至主觀幸福