

壹、緒論

近年來學生就業力（employability）議題在高等教育與人力資源領域備受學者關注，並透過概念性和實證性研究，證實大學生就業力養成的重要性。De Vos、De Hauw 與 Van der Heijden（2011）即指出，就業力是個人透過知識、技能與其他特質的獲得，以滿足雇主需求並發揮職業潛能，且就業力議題會依研究情境與設計的不同而產生多樣的結果與貢獻，其探討主軸可分為兩類；一是從員工角度，檢視組織與個人各項因素對就業力的影響；二是從學生角度，探討學校或學生個人因素對就業力發展之影響。前者強調人力資本理論，闡述教育訓練中知識存量與學習能力對整體經濟效益的直接關聯性，故其就業力分析多集中在勞動市場，員工如何快速地適應變遷的工作環境、需求與新興科技（Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte, & Alarco, 2008）；後者則關注學生在學期間的學習投入與成效，瞭解畢業生能否在其工作場域中發揮所長，並持有足夠的能力解決工作問題（Bridgstock, 2009）。

學生在大學階段即應養成通識知能與專業技術，並將其應用於多元工作情境中，以回應雇主對未來員工的就業要求。Crossman 與 Clarke（2010）即強調高等教育與學生就業力關係的連結與成效，會影響雇主與畢業校友對大學辦學的滿意度。然而，過去大多數研究專注於探討員工的就業力程度在工作場域上的表現（Cuyper et al., 2008），卻忽略了就業力的培養追根究柢將源自於高等教育場域所提供的教育課程與訓練。雖然如此，學校需透過哪些影響因素或運作模式以提高學生就業力養成，仍有待釐清（蕭佳純、方斌、陳雯蕙，2012；Bridgstock, 2009），畢竟透過學生就業表現以增加學校知名度或辦學特色，已成為各大學關心與投入的焦點。

研究指出，大學生在學期間的知識獲得、技能培養和能力建構，多與教師因素有關（Avramenko, 2012; Franz, 2008; Hennemann & Liefner, 2010）；亦即學生在職場趨勢、職業探索、職涯規劃、倫理價值和工作態度，甚至就業力養成上，需透過教師提供相關的課程與教學，以減少其在學與就業間轉銜之落差。既然教師正向的啟發與引導能提升學生就業力養成，並影響其對學習動機、投入與成效的改善（Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008），教師的教學活動應可視為是一種領導歷程；而如何促進學生積極的學習態度，培養其良好的就業條件，亦考驗著教師的領導能力。

過往教育研究顯示，領導議題多偏重於探討校長領導風格影響各種學校環境要素，如教職員態度、學生學習與學業成就等（林明地、陳威良，2010；謝傳崇、鍾雪雲，2013；Shatzer, Caldarella, Hallam, & Brown, 2013），其中領導風格包括「交易型領導」（transactional leadership）、「教學型領導」（instructional leadership）、「轉換型領導」（transformational leadership）等（陳素青、詹俊成、鄭志富，2013；Robinson et al., 2008），卻鮮少分析大學教

師的領導風格與學生就業力養成間之關聯性。尤其是轉換型領導係透過啟發與激勵過程，使學生意識到學習的重要性，進而超越自我原有的期望，故被視為是重要的領導型態之一（Bass, 1985; Bolkan & Goodboy, 2009）。過去研究指出，校長的角色在於激勵與引導教師們能發揮自身能力為學校發展而努力，以取得更高的組織承諾；而教師的角色則著重於班級經營層面，教師可視為是校長與學生間溝通的橋梁，教師應致力於運用正確的轉換型領導風格引導學生的表現與學習投入能符合學校的標準。故從教師層面在班級經營中探討轉換型領導所扮演的角色，有其必要性。準此，本研究探討大學教師的轉換型領導，除填補高等教育研究缺口外，亦增加對大學生就業力養成影響之瞭解，是為本研究動機一。

雖然多數研究認同轉換型領導可作為影響個體行為產出的前置因素且具正向影響（Demir, 2008; Pounder, 2014; Robinson et al., 2008），但亦有研究指出，兩者間可能產生正向影響以外的其他關係（Shatzer et al., 2013），即可能存在某些因素的中介或調節，致使產生不同的研究結果。根據「社會認知理論」（social cognitive theory, SCT），Bandura（1986）認為個人歸因作用、環境影響因素和有意圖的行為，將形成交互作用的三角關係，即個體行為係由個人內在思想、情感和環境交互而成。故 Lent 與 Brown（2006）和 Lent、Brown 與 Hackett（1994）以 SCT 為基礎，進一步提出「社會認知生涯理論」（social cognitive career theory, SCCT），用以解釋教育領域中滿意度的影響因素與發展歷程。從 SCCT 架構模式中發現，環境因素與行為因素間存在個人認知因素的間接影響效果；換言之，當個人認知因素預期直接影響學生就業力時，轉換型領導對學生就業力養成的影響則變得微乎其微。而自我效能（self-efficacy）即是學生對自己成功表現和教育相關特定行為與能力的信念，亦是啟迪自發性學習動機與投入的重要因子（Parker, Williams, & Turner, 2006），更是 SCCT 的核心。因此，本研究認為，若將轉換型領導和自我效能至學生就業力間的社會認知歷程模型相結合，應有助於補強既有文獻的不足，故為本研究動機二。

此外，影響學生就業力的因素還包括學生對整個學習歷程的經驗與認知，如教學品質、師生互動、學業表現及參與校內外活動競賽成績等（Pike, Smart, & Ethington, 2012），但最重要的是，引發學生主動參與和投入學習後獲得各項學習經驗的積極度。其中，學生學習投入的方式與策略即成為其是否真正獲得經驗，並將之內化成自身知識與能力的關鍵。研究指出，影響學生學習表現的原因多屬間接因素（Pascarella & Terenzini, 2005; Terenzini & Pascarella, 1991），使得驗證這些間接效果的本質具有其必要性。是以，教師透過轉換型領導影響學生就業力養成的過程中，除加強學生自我效能外，亦藉由學習情境的設計，以促進其在知識、技術與能力的培養，如問題解決、人際關係、溝通互動等（Choi & Rhee, 2014）。再者，本研究所採用的 SCCT 中，教師為使學生取得優越的就業力（目標導向活動），學習環境（情境與成果）的設計亦扮演重要的角色（Lent & Brown, 2006）。此學習環境係由教師所主導，且就業力的核心就是使學生具有能力解決職場中所面臨的各項問題，因此，由教師所驅動的問題導向