

國立臺灣師範大學教育學院

復健諮商研究所

碩士論文

大專身心障礙畢業生就業服務認知、使用經驗及  
生涯認知之現況



研究生：鍾佩芝

指導教授：陳貞夙 博士

中華民國 112 年 08 月



Graduate Institute of Rehabilitation Counseling, Colledge of Education

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

Knowledge of Employment Services, Service Use  
Experiences and Career Cognition for University Graduates  
with Disabilities



Chung, Pei-Chih

Advisor : Chern, Jen-Suh, Ph.D.

August 2023



## 謝 辭

在進修碩士的這段路上，是一段特別的旅程，從一開始的起心動念，一路走來有許多的機運及貴人，促使我完成這個階段性的里程，在過程中有許多的學習與成長，感謝所有任課老師、實習單位的督導與夥伴、學長姊、同學們在復健諮商領域上給予指導與砥礪；工作同事及歷任主管的支持與體諒；家人、朋友的協助與鼓勵，在這半工半讀的五年半中，歷經了 COVID-19 的實習；每週只能休息一天，休息時間都在寫作業；早上五點多準備出門，搭末班高鐵回家，雖然過程中覺得辛苦、疲倦、漫長、偶爾興起放棄的念頭，但總是在某些時刻，您們默默的撐著我一步步向前走到終點。

更要感謝指導教授陳貞夙老師，把休學中渾渾噩噩的我抓回來寫論文，無數次的討論與修改，老師總是非常有耐心的說明並給予意見及方向，謝謝您！也感謝口試委員邱滿艷老師、吳亭芳老師和吳宜君老師悉心的指教，讓我得以順利完成論文。

也感謝所有參予此研究的人，雖然無法一一具名，但銘感於心，並表達誠摯的謝意。

鍾佩芝 謹致 2023.08



## 摘要

身心障礙者就業一直是各國所重視的問題，我國亦積極推展各項促進身心障礙就業服務措施，而實際大專身心障礙畢業生對於促進就業相關服務的認知程度與使用經驗及其對就業的初步影響，是本次研究所欲探討的，因社會認知生涯理論強調生涯認知對於職涯發展的重要性，且生涯認知對就業有正向影響，故加入生涯認知變項一同與就業做討論。

研究採調查研究法，以領有特教鑑定證明及或身心障礙證明之大專畢業生為對象，使用自編問卷「大專身心障礙畢業生對就業服務認知及使用經驗問卷」及「成人生涯認知量表」，自編問卷建立初步信度與表面效度後，共計發放 16 所學校 125 份問卷，回收 108 份，回收後之信賴水準為 90%，誤差範圍 6.5%。資料經過編碼與處理後以適當的統計分析，包括次數分配、交叉表、獨立樣本  $t$  檢定、卡方分析、皮爾森積差相關、點二系列相關，以回答研究問題。所有的統計分析以 SPSS 23 進行。

本研究結果顯示部分大專身心障礙畢業生對於就業服務認知程度偏低，且使用率不高；而服務的認知與服務使用之間呈現低~中度正相關。就業與未就業組在科技輔具、職務調整及工作竟改善的認知程度上有顯著差異 ( $p < .05$ )，但使用比例低可能因研究參與者以心智類為主，相關需求未被障礙者或雇主發現有關。大專身心障礙畢業生對於支持性就業服務仍有需求的存在，並於使用後對其就業有所幫助。參與就業博覽會對於取得職業資訊可能對部分大專畢業生的就業有所助益。生涯認知中自我效能的難度知覺與就業具顯著低相關，其他變項與就業不具顯著相關，可能與本研究之參與者的自我覺察能力、工作表現滿意度有關。

根據本研究之結果建議提升大專身心障礙學生對就業的認知及自我生涯認知程度，以瞭解自身需求，並提升輔導人員對學生就業服務需求之評估能力。積極推廣就業服務與合理調整的概念，加強單位間之緊密

連結，以促進大專畢業身心障礙學生的就業轉銜。

關鍵字：身心障礙、就業服務、就業、生涯認知、支持性就業





## Abstract

The employment of people with disabilities has always been an important issue in various countries, and Taiwan is also actively promoting various employment services for them. Since social cognitive career theory emphasizes the importance of career cognition to career development, and career cognition has a positive effect on employment, the career cognition variable was included.

The study used a survey method, and the target population was college graduates with special education certification and/or national disabilities certification. Use of self-designed questionnaire "Questionnaire on cognition and use experience of employment services among college graduates with disabilities" and standardised "Adult Career Awareness Scale". A total of 125 questionnaires were distributed to 16 graduates in colleges or university, and 108 questionnaires were returned. The confidence interval was 90%, with a margin of error of 6.5%. Data were coded and processed with appropriate statistical analysis including distribution of counts, cross-tabulation, independent sample t-test, Chi-square analysis, Pearson's correlation, and point-to series correlation to answer the research questions. All statistical analyses were conducted using SPSS 23.

The findings of this study suggest that the tertiary graduates with disabilities had low awareness and low utilization of employment services, and there was a low-to-moderate positive correlation between awareness and utilization of services. There were significant differences ( $p < .05$ ) between the employed and unemployed groups in terms of awareness of assistive technology, job accommodation and job redesign. The low utilization rate might be due to the fact that the participants of the study were mainly mentally

disabilities, and the related needs might not been identified by the disabilities or the employers. The need for supported employment services for tertiary students with disabilities still exists and is helpful to their employment when utilized. Participation in job fairs may be beneficial to some college graduates in obtaining career information. The difficulty perception of self-efficacy in career cognition was significantly lower related to employment, while the other variables were not significantly related to employment, which might be related to the participants' self-awareness and job performance satisfaction in this study.

Based on the findings of this study, it is recommended to enhance the self-career awareness of tertiary students with disabilities in order to understand their own needs, and to improve the ability of counselors to assess the needs for employment services. The concepts of employment services and reasonable accommdation should be actively promoted to strengthen the close connection between units.

Key words: Disabilities, Employment services, Employment, Career awareness, Supported employment

# 目次

摘要(中文).....	i
摘要(英文).....	iii
目次.....	I
圖次.....	III
表次.....	V
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	5
第三節 名詞定義.....	6
第二章 文獻探討 .....	11
第一節 身心障礙者就業.....	11
第二節 身心障礙者生涯認知與就業的關係.....	14
第三節 就業服務與就業的關係.....	16
第三章 研究方法 .....	21
第一節 研究架構.....	21
第二節 研究對象.....	23
第三節 研究工具.....	24
第四節 研究步驟.....	33
第五節 資料處理與統計分析.....	35
第四章 結果 .....	37
第一節 基本資料分析.....	37

第二節	就業服務認知、服務使用及生涯認知概況.....	38
第三節	就業狀態不同的個案在就業服務認知、使用經驗及生涯認知之差異 49	
第四節	就業與就業服務的認知、使用經驗與生涯認知之關係.....	55
第五章	討論 .....	59
第一節	就業服務的認知與服務使用經驗.....	59
第二節	就業服務認知、使用經驗與就業.....	62
第三節	生涯認知與就業.....	65
第六章	結論與建議 .....	67
第一節	結論.....	67
第二節	建議.....	68
第三節	研究限制 .....	70
參考文獻	71	
附錄	81	
附錄一、	專家效度名單 .....	81
附錄二、	大專校院身心障礙畢業生就業服務認知程度及使用經驗問卷—專家 效度意見調查表彙整 .....	82
附錄三、	大專校院身心障礙畢業生就業服務認知程度及使用經驗修改後之預 試問卷.....	88
附錄四、	預試問卷編碼 .....	92
附錄五、	預試問卷研究參與者基本人口學資料 .....	96
附錄六、	修改後之正式問卷 .....	97
附錄七、	正式問卷之基本人口學分析表 .....	100
附錄八、	研究倫理審查通過證明 .....	101

## 圖次

圖 1 社會認知生涯理論之模式圖 (Lent et al., 1993 轉引自田秀蘭, 2003)	
.....	14
圖 2 研究架構.....	22





## 表次

表 1 問卷發放單位及有效問卷回收份數.....	24
表 2 預試問卷發送學校及回收份數.....	25
表 3 預試問卷題項與就業服務項目對照表.....	27
表 4 各題項之信度分析結果.....	29
表 5 正式問卷題項與就業服務項目對照表.....	30
表 6 人口特性與就業狀態分析表.....	38
表 7 就業服務認知程度分析 (N=108).....	40
表 8 就業服務使用經驗的次數分配表.....	42
表 9 就業服務使用與就業服務認知分析表.....	43
表 10 生涯認知與就業服務認知程度之分析.....	45
表 11 生涯認知與就業服務使用經驗之分析.....	46
表 12 就業服務認知程度與就業狀態的 $t$ 檢定.....	50
表 13 生涯認知與就業狀態的 $t$ 檢定.....	52
表 14 就業狀態與使用就業服務經驗之卡方檢定.....	54
表 15 就業服務認知與使用經驗、生涯認知之相關( $n=108$ ).....	56
表 16 就業服務認知、使用經驗、生涯認知與就業之點二系列相關.....	57





# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與研究動機

世界人權宣言(1948)提到「人人有權工作、自由選擇職業、享受公平優裕之工作條件及失業之保障」，每個人都有工作的權利，若以國家發展委員會 2021 年公告的平均餘命 81 歲來看，大學畢業至 65 歲屆齡退休，有一半以上的時間都在就業期，而工作所獲得的主要益處—薪資，與次要益處—成就感，可以滿足個人基本的生活品質，也能讓自身的心靈穩定，並從中看到自己的價值(李美秀、許欽津，2022)，顯見工作對於一個人健全心理、生理、社會發展的重要性。

大專校院每年皆會進行身心障礙畢業生就業調查，但教育部更換新的特殊教育通報網後，並未公布這幾年全國大專身心障礙畢業生的就業狀況，各校僅能知道自己校內的調查結果，而筆者所任職學校在 2019 年至 2020 年間進行之身心障礙畢業生就業調查，就業率分別為 49%、35%、32%。陳麗如(2014)的研究結果發現身心障礙學生畢業後順利就業者佔 51.4%。透過勞動部 2019 年所進行的身心障礙者勞動狀況調查中顯示，身心障礙就業率為 19%，其中大專及以上教育程度的就業率，較其他教育程度之就業率高出許多。行政院主計總處 2019 年的統計資料顯示，全國失業率為 3.67%，失業週數平均為 23.0 週，身心障礙者失業率為 8.1%，失業週數平均為 36.1 週，上述資料在在顯示身心障礙者求職相較於一般人困難許多，而筆者在身心障礙領域服務多年，希望能夠透過所見、經歷及相關文獻的支持，藉由此次的研究對於大專身心障礙畢業生之就業有所助益，下面就本次研究的構思過程做闡述。

## 一、想瞭解大專校院身心障礙學生對促進就業之相關服務的認知與使用經驗之起因

政府針對身心障礙者就業，於《身心障礙權益保障法》第 33 條中明訂「各級勞工主管機關依身心障礙者的就業意願，評估其能力與需求，以訂定個別化就業服務計畫，並提供相關資源及就業服務」。我國於 2007 年起開始推展職業重建服務的概念，並設置職業重建服務窗口，以個案管理的模式提供上述明定之就業促進服務，其服務包含職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導等；除上述服務外，政府亦提供如雇用獎勵金、設立網路平台流通資訊、就業面試手譯服務、職務再設計的職務調整、工作機具改善等。但相關調查顯示身心障礙就業者的現職大多透過親朋介紹（38.7%），次為自家經營 20.2%，公立就業服務機構轉介僅 5.3%（勞動部，2019）。何華欽在 2007 的研究中亦顯示相同結果。曾使用過政府就業服務的障礙者比率僅 18.5%；失業者希望能獲得職訓資源，卻有 25.2% 不知道到去哪裡找職業訓練，或有 10.7% 覺得沒有符合自己需要的職業訓練課程。而吳訓生（2004）的研究中也發現身心障礙者使用政府就業服務比例並不高，也就難以突顯政府提供這些服務對身障者就業的影響。文獻資料顯示職業重建服務對於促進身心障礙者就業有其效益，而政府亦積極的推展各項就業促進措施，但為什麼就業服務的使用率卻偏低，身心障礙者甚至不知道去哪裡找資源呢？引起筆者好奇。

根據特教統計年報資料顯示，2011 年就讀大專校院之身心障礙學生人數有 10,659 人，2022 年已攀升至 16,071 人，人數增加 5,412 人，顯示人數逐年俱增，雖然每一所大專校院皆設有特殊教育資源中心或是資源教室，但輔導人員之專業背景大多為社工、特教、心理等相關背景，並不一定對就業服務措施有所瞭解，因此輔導學生使用相關資源的情況並不普遍；筆者目前任職於桃園區大專資源教室輔導人員一職，近幾年桃園市政府積極與轄內各校聯繫與配合，辦理各種講座、團體、提早轉銜

等措施，希望能提早介入處遇以讓學生畢業後能順利進入就業轉銜階段，究竟大專身心障礙畢業生在求職的過程中，是否使用過身心障礙的就業服務措施？對於其瞭解程度又為何呢？以及這些狀況對其就業的影響，是本研究所要探討的議題。

## 二、探討生涯認知的動機

Lent、Brown 和 Hackett (1994) 提出的社會認知生涯理論是由三個基本模型所構成，分別為興趣、選擇及職業成就模型，興趣可增強個人選擇某職業的意願，而意願會轉變為具體的行動，自我效能和結果期待則直接或間接引導著個人選擇，這些皆會影響學生畢業後的職業選擇；該理論也強調個人認知和學習經驗對職業發展而言是重要的，學生在學期間所學習到的事物，會影響其未來的行為；而外在的環境，如資訊的取得或人際關係則影響其認知，進而改變其生涯選擇。研究亦顯示身心障礙者在大學期間所學、所聞、所見形塑其認知，認知中的自我效能除影響個人職涯選擇行為外（何光明、楊玲惠，2011），對於就業力有正向影響或顯著的中介效果（陳琪婷、吳貞穎，2020）。綜上所述，可見生涯認知對大專校院畢業生，在他們求職的過程中，我們不得不考量其生涯認知對就業的影響，但生涯認知理論是否能符合本國文化特質，同樣影響我國大專身心障礙畢業生的就業，是一個值得探討的議題。

## 三、大專校院中的就業轉銜

《特殊教育法》第 24 條提到各級學校應提供特教生轉銜輔導，並訂定適切的生涯轉銜計畫，提供學生完整並持續的轉銜輔導及服務，以利其畢業後的就業轉銜。轉銜的目的是希望能從一個服務階段，順利有效的進到下一個服務階段，在銜接到下一個階段前，可能需要做哪些準備、學習怎樣的技能，或是有何優勢與限制並設定好目標等，這些都是個別化轉銜計畫（簡稱 ITP）所需列入的內容。陳麗如（2014）的研究指

出畢業後能短時間內找到工作的身心障礙學生，關鍵在於就業轉銜的支持需求是否被滿足。

在大專學生畢業前一學期，甚至是更早，輔導人員就必須與學生討論學生畢業後的未來方向，繼續升學或是就業，想要考哪一個研究所?未來想找什麼職業?在學期間需要做哪些準備或考取哪些證照?需要與那些資源做連結?都需逐一討論並執行，並在學生畢業前邀請導師與家長召開畢業轉銜會議，近幾年也有學校慢慢開始邀請就業服務相關專業人員到校分享，但是無論是資源教室輔導人員、家長或是學生，對於就業服務的認知較薄弱，以致影響其資源的定位與使用，實際能夠獲得怎樣的資源與服務也沒有任何的概念，家長只希望孩子畢業後能找到一份工作，或是政府機關能安排孩子到公家機關上班，因為對於服務的不瞭解，而影響了服務使用的意願，許多家長最常問的一句話是「會幫我們安排工作嗎?」，因此本研究目的之一是瞭解大專身心障礙畢業生對促進其就業的相關服務認知、使用經驗，以及對就業的影響，研究結果可做為政府推動促進就業相關服務政策方向的參考。

## 第二節 研究目的

筆者所任職學校的身心障礙學生，於畢業後之就業率從 2019 年 49% 的就業率降至 2020 年的 32%，是否與畢業生對促進就業相關服務的認知與使用經驗有關是一個值得探討的議題。許多文獻指出就業服務對於身心障礙者就業是有幫助的，但 Wehman 等人（2014）的研究指出高等教育的人具有認知能力及學歷或證照，可能不太需要接受就業服務中的支持性就業服務，筆者所任職之學校雖屬高等教育，但仍覺得部分學生需要支持性就業服務員的協助，故在畢業轉銜時會邀請支持性就業員到校晤談以協助學生就業，而其他大專校院的情況又是如何呢？大專身心障礙畢業生對於就業服務措施到底瞭解多少？使用與就業的情況又如何呢？這些都是本研究要探討的議題。生涯認知對於就業具有中介之影響，學生在校時所建立自我生涯認知又是如何？上述這些與就業之關係為何？因此，本研究的目的是研究結果能對大專身心障礙畢業生之就業促進與就業服務措施的推動提出相關之建議。依上述之研究目的，本研究欲探討的研究問題如下：

- 一、不同就業狀態的大專身心障礙畢業生，對就業服務的認知是否有差異？
- 二、不同就業狀態的大專身心障礙畢業生，在就業服務使用經驗是否有差異？
- 三、不同就業狀態的大專身心障礙畢業生，在生涯認知方面是否有不同？
- 四、大專校院身心障礙畢業生對就業服務的認知程度、使用經驗，及生涯認知與就業之關係為何？

針對上述之研究問題，將本次之研究進行假設。影響身心障礙者的就業因素包含性別、年齡、障礙類別、教育程度等個體因素外，就業相關

資訊不足、生涯認知等亦會影響其就業狀態，過去文獻顯示接受就業服務之身心障礙者，其就業成功率高於未接受服務者，故假設（1）就業與未就業的大專身心障礙畢業生對於就業服務認知上有所不同。（2）在就業服務的使用上亦有所不同。（3）生涯認知將影響大專身心障礙畢業生之就業狀態。本研究亦藉由問卷調查來瞭解大專身心障礙畢業生的就業狀態，對於就業服務的認知、使用經驗及對自我生涯認知的狀況，並進一步分析四個變項間之關係，為研究假設四。

### 第三節 名詞定義

#### 一、大專身心障礙畢業生

本研究將以畢業於國內公私立之大學、科技大學、技術學院、專校之身心障礙者為研究對象，並以基隆、新北及桃園市為研究範圍；本研究所指之身心障礙定義為持有特教鑑定證明並領有身心障礙證明者，將排除僅領有其中一項證明者及安置於庇護工場及小作所的身心障礙者；為避免研究對象無法瞭解題意而影響研究結果，心智類以輕中度為原則，其他障礙類別則以能瞭解題意為主。。

#### 二、就業服務

就業服務措施涵蓋甚廣，本研究將《就業服務法》、《身心障礙權益保障法》以及勞動部勞動力發展署網頁上所提及與辦理之各項就業服務彙整於下，做為此次研究所討論之就業服務的範疇。

1. 就業諮詢：指對於身心障礙者提供職業選擇、轉職或職業訓練等訊息，或安排就業促進研習活動。本研究所指之就業諮詢為求職者至就業管理服務窗口或公立就業服務機構，與服務人員討論過其就業意向，如：職業興趣、職涯規劃、轉行、創業、職業訓練、研習活

動等，皆算就業諮詢。

2. 就業促進活動：公立就業職訓單位辦理各項就業相關主題之課程或活動，以協助身心障礙者進行就業前的準備，建立職場觀念並增進求職技巧。本研究所指之就業促進活動包含就業相關主題講座、就業博覽會、就業前團體。
3. 職業輔導評量：透過標準化評量工具進行評測障礙狀況、學習特性、工作技能等，並分析職業興趣、潛在就業環境、可提供的輔具或職務再設計等，以協助障礙者能規劃及發展其職涯，或讓協助之服務人員能依評量結果擬定適切的就業服務計畫。
4. 職業訓練：一種為專班式，針對身心障礙者不同的生心理發展與障礙程度開設專班，依障礙特性調整訓練方式，輔導人員從旁輔導並提供輔具以協助訓練；另一種則是與一般民眾共同參與職業訓練，透過無障礙環境及教材教具規劃、手語翻譯等職務再設計的協助，讓身心障礙者有公平及多元的機會參與職訓。本研究並不特別將職業訓練做區分，只要是公部門或公部門委託辦理之訓練課程，皆統稱為職業訓練。
5. 支持性就業服務：身心障礙者若具有就業意願，但其就業能力不足以獨立進入競爭性職場，則依工作能力提供個別化就業安置、工作訓練及其他協助，並安排就業服務員提供支持性或密集性輔導，以協助身心障礙者在一般職場中提高工作品質、工作效率並建立職場自然支持者，以在競爭性職場上穩定就業。
6. 職務再設計：依障礙者的特性及工作職能，分析職務及工作流程，找出無法達到工作目標的原因，透過環境、設備、工作條件的改善，提供輔具、職務調整等方法，以克服工作障礙，提高工作效能。本研究將職務再設計之題項分為三部分，一為工作環境或工作設備改善，二為職務內容的調整或是工作流程的改善，三則為科技輔具的運用，雖然輔具在使用目的及政府補助經費上來看，分為生活輔具

及就業輔具，但本研究並不另外做區別與劃分。

7. 職業重建個案管理服務：包含就業轉銜、就業諮詢、開案評估、擬定並執行就業服務計畫、分派或連結適當服務、資源開發、整合與獲取、服務追蹤及結案評定等事項。

### 三、 就業服務的認知與使用經驗

認知心理學主要是探討個人如何獲取、儲存以及運用知識等問題(張春興，1988)，其中 Atkinson 和 Shiffrin 於 1968 年提出訊息處理模式，當個人接收到外在刺激，而提取長期記憶區的訊息，經過心理運作解碼後，讓個人注意到及該做些什麼，此執行控制的過程即後設認知，但個人儲存中的長期記憶，是因過去個人將外在刺激的訊息放入短期記憶區，在經過進一步的編碼過程轉換，並與個人過去知識相連結後，儲存於長期記憶區(王雪貞、林翠湄、連廷嘉、黃俊豪譯，2003)。

故本研究假定大專身心障礙畢業生對於就業服務的認知，將影響其使用經驗，研究透過自編問卷，將促進就業之服務分成 11 個服務內容，透過四點量表，根據研究參與者對於每項服務的瞭解程度做加總，來區辨研究參與者對於就業服務的認知程度高低。在就業服務使用經驗方面，只要曾經使用過該項服務，皆屬於使用過。

### 四、 就業狀態、就業與待業

本研究對象為進入競爭性職場之身心障礙者，故排除安置於庇護工場及小作所者，並將就業狀態分為就業與待業，就業指受僱用或在自家經營的公司上班，並於問卷調查日起，在過去半年內，無論全職或兼職持續工作三個月(含)以上；待業則為過去半年內未曾持續有全職或兼職之工作達三個月。兼職工作指每週工作時間少於 20 小時。



## 五、生涯認知

Super (1976) 認為生涯涵蓋了人生中各種職業和生活角色，以及各種事件的歷程演進，在歷程演進中認知會直接影響個人的行動；社會認知生涯理論也強調，自我效能和結果預期可能會直接或間接的影響個人選擇，個人選擇亦會受到個人認知、學習經驗以及外在環境所影響 (Lent, Brown & Hackett, 1994)。本研究欲瞭解個人的生涯認知對於其服務使用及就業之影響，考量研究參與者為大專校院之畢業生，故使用田秀蘭、郭乃文編製的「成人生涯認知量表」(田秀蘭、郭乃文，2005)，其測驗對象適用於大四至成人，認知的涵蓋範圍廣泛，此測驗將認知分為自我效能、認知行為、工作投入與生涯阻礙四部份，是一個具備信效度的標準化評估工具。





## 第二章 文獻探討

本章針對研究目的，彙整國內外相關文獻，以成為研究架構的基礎，共分為三節，第一節為影響身心障礙者就業；第二節為身心障礙者生涯認知與就業的關係；第三節為就業服務與就業的關係。

### 第一節 身心障礙者就業

此節將討論身心障礙的就業現況及影響就業的因素。

#### 一、身心障礙者就業現況

2019 年勞動狀況調查報告顯示我國身心障礙人口數共計 1,178,473 人，其中勞動人口 233,942 人，就業率 19.0%，而大專及以上學歷之身心障礙就業率為 39.9%，就業率高於其他教育階段；教育部統計處 2019 年統計全國大專校院畢業生人數約 28 萬人，以 2019 年 12 月為基準，大專校院畢業生的就業率為 67.1%，顯示同樣為大專校院畢業，身心障礙者的就業率明顯低於一般人許多，主要的工作類型為非典型工作，佔 21.2%，並以部分工時為主（勞動部，2019），而陳怡仔、李宜興、王文娟及嚴嘉楓（2015）的調查亦顯示近四成的障礙者從事部分工時的兼職工作；求職管道以親友介紹居多，其次為自家經營（勞動部，2019；何華欽，2011），而大專及以上畢業者大多為親友介紹，其次則是透過人力銀行；工作薪資的給付型態無論是全體或是大專及以上學歷，皆以月薪佔最多比例（勞動部，2019；許素彬，2010）；全體平均每週工作天數為 5.0 天，每週工時為 38.8 小時，而大專及以上畢業者每週工時 40 小時者佔 63%；全體身心障礙者在同一場域就業的平均工作年資為 11.1 年，有 25% 工作 20 年以上，其次為 1 至 3 年、5~10 年，大專及以上者平均年資則為 10.4 年，

略低於全體平均，而工作年資的比例順序與全體相同；就業管道方面，曾透過政府協助就業者有 18.5%，大專及以上畢業之障礙者則有 21.8% 高於平均及其他教育階段；失業者平均失業週數為 36.1 週，大專及以上畢業者為 31.7 週，低於平均數亦較其他教育階段待業時間短（勞動部，2019）。

## 二、影響身心障礙者就業之因素

身心障礙者在就業上較一般人困難，許多文獻對於其就業困難之因素有諸多討論，最基本影響就業的人口學變項，如：個人特質包含性別、年齡、教育程度、障礙類別、障礙程度...等，年紀輕、教育程度高、障礙程度較輕者越易找到工作（許素彬，2010；任麗華，2011；何華欽，2011；Jang & Wang & Lin, 2013；Naraharisetti & Castro, 2016），個人態度、個人背景及個人信念亦會影響障礙者就業成功與否（邱滿艷等人，2010；林聰吉，2013）。因影響就業之因素眾多，本節將以與此次研究目的有關之因素去做討論。

### （一）就業相關資訊不足

身心障礙者在就業上最需要政府能以多元化的方式提供就業相關訊息，其次為職業訓練、就業媒合（陳怡仔、李宜興、王文娟、嚴嘉楓，2015；何華欽，2011）；而許素彬在 2010 的研究中指出，身心障礙者知道並有使用各項就業服務，較其他知道卻沒有使用或是不知道者就業率高；顯示工作訊息流通不佳，是資訊障礙所造成的社會排除，也是影響障礙者就業的一大因素（陳怡仔等人，2015）。對於精神障礙者而言，能否就業的重要預測因素為接受社區復健服務，因為社區復健服務可以提供互動技巧以及職業復健、就業轉銜等服務（任麗華，2011）。

王敏行等人（2018）以次級資料分析 2014~2017 年間，全國職業重建服務體系每年的實際(開案)服務個案數介在 5,356~5,637 人次之間，而 2014~2015 年接受職業重建服務結案時的整體在職率約為 45%；而針對

大專身心障礙畢業生之就業服務的認知與使用狀況尚無人做討論，以筆者於大專資源教室十幾年之工作經驗來看，2010年剛任職時，桃園市內所有大專所辦理的身心障礙畢業生轉銜會議，僅邀請學生、家長、特教老師、導師等人員出席，輔導人員對於就業服務措施的認知不多，更遑論使用各項服務資源，直至近幾年部分大專的畢業生轉銜會議開始邀請職業重建管理人員，或是支持性就業服務員一同參與，使得更多元的就業服務措施得以進入大專身心障礙學生的認知進而獲得使用。

## （二）工作職務不適合

身心障礙者在工作上，主要是擔心自己的年齡限制、工作量太重、體力無法勝任，或工作性質不適合身心狀況，顯示勞動市場中缺乏適合身心障礙者的工作機會（勞動部，2019；陳怡仔等人，2015），但透過職務再設計進行工作時間調整、提供特殊設備或適應性調整，可提高障礙者的生產效率，缺勤的可能性及活動限制也減少（Gignac & McAlpine, 2015；Solovieva & Walls, 2013），與沒有接受職務再設計的障礙者相較下，持續就業的時間也較長（Corbière et al., 2014；Sevak & Khan, 2017）。

## （三）缺乏打工或工作經驗

學生畢業後就業狀態漸漸不受個人背景條件影響，反而是受到個人工作經驗的影響（陳麗如，2014），但礙於身體或心理上的限制，在學習上需要較一般人花費更多的時間，所以也沒有多餘的時間可以累積打工經驗。打工經驗有助於提高學生的就業能力（Muldoon, 2009；Jang et al., 2013），並塑造個人對就業的看法及偏好與建立工作自信心（Timmons, Hall, Bose, Wolfe & Winsor, 2011），對於學生當前和未來的規畫非常重要，尤其是在職涯決策及自我效能的部分（Patton & Smith, 2010），而自我效能是社會認知生涯理論中所強調的其中一部份。對自閉症者來說，工作經驗提供了瞭解自己的機會，除了獲得工作技能外，也獲得了軟實

力，例如：與同事適當互動、獨立上下班，因此提高了工作準備度及就業率（Müller & VanGilder, 2014；Schall et al., 2015；Siperstein, Heyman & Stokes, 2014）。

在我們瞭解上述的現況及影響因素後，本研究將調查大專身心障礙畢業生對於就業的認知及使用情形，以驗證是否因就業資訊的取得不足，而影響其使用，甚至因使用經驗的差異而影響其就業。

## 第二節 身心障礙者生涯認知與就業的關係

Bandura 的社會認知理論認為，人的行為主要是個人、行為、環境的交互作用。Lent、Brown 和 Hackett（1994）以此為基礎，發展出社會認知生涯理論（Social Cognitive Career Theory），主張認知會影響個人未來行為，並強調自我效能、結果預期及目標選擇間的關係，自我效能是指個人對於自己能否成功完成一項任務的信心；結果預期是個人表現某些行為後，對於可能會有的結果的想法，正面的結果預期會促進行為的產生；目標的選擇則會產生更多的行為（田秀蘭，2003）。

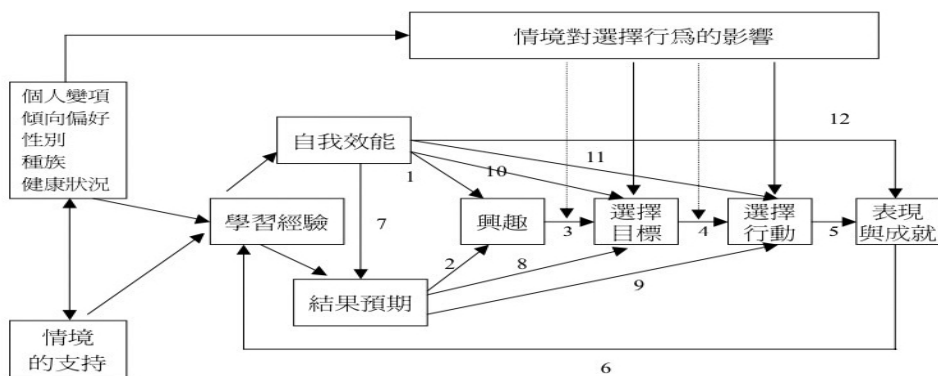


圖 1 社會認知生涯理論之模式圖（Lent et al., 1993 轉引自田秀蘭，2003）

此理論也提出個人變項會影響學習經驗，而正向的學習經驗可以提高個人自我效能與結果預期（詹俊成、林裕恩、林郁偉、廖宗耀、陳素青，2016），也能透過自我效能的提升，而提高薪資及縮短待業的時間（曾芳代、盧均立、陳韻宇，2011）。生涯認知當中最常與就業一併做討論者為自我效能，蔡秀玲、張萬烽（2023）及彭耀平等人（2018）的研究指出自我效能對就業有顯著的正向影響，具有高自我效能的學生瞭解自身優劣勢，因此，能夠更好地根據自己的需求做自我倡導及職務的再設計（Appling, Harrell, Ellerman, & Mabeus, 2022）；對於未來進入職場存在成功的信念，也對個人能力較有信心，在面對養成就業力的目標上，則擁有較高的動機（彭耀平、陳榮政、何希慧，2018），能積極的面對困難並解決（詹俊成等人，2016），而這些對於未來就業有很大的影響。

高自我效能也與過去就業時間長短和積極的工作成果有關（O'Sullivan, Strauser, & Wong, 2012），提高個人自我效能，可強化個人的求職活動，並激勵失業者從事求職活動（Adams & Rau, 2004）；張瀚云（2019）的研究則指出生涯認知中的認知複雜度與認知不一致與就業穩定有關，若提升第一類障礙者之認知功能，將對其後續就業的穩定度有正向的影響。

綜上所述，個人的學習經驗會影響自我效能，而高自我效能，對於個人就業、自我倡導及職務再設計的倡權皆有所影響，所以我們需要瞭解大專身心障礙畢業生之生涯認知。測量生涯認知的量表有許多，例如：生涯信念檢核表、成人生涯認知量表、生涯成熟度量表、生涯發展量表、...等，而本研究將使用成人生涯認知量表，此量表主要以社會生涯認知理論及認知發展階段為基礎發展其量表變項。

### 第三節 就業服務與就業的關係

本研究所指就業服務之範疇共 11 項，包括：就業諮詢、就業講座、就業博覽會、就業前團體、職業輔導評量、職業訓練、科技輔具、支持性就業服務、工作職務調整、工作環境改善、職業重建服務。而職業重建服務是以促進身心障礙者就業為目標的服務體系，透過職業訓練、職業輔導評量、支持性就業服務及職務再設計等，依身心障礙者之身體功能、就業能力、社會網絡等面向綜合評估，擬定個別化的就業計畫，以協助身心障礙者進入或重返職場。許素彬（2010）的研究指出，知道並使用就業服務的人其就業率明顯高於知道未利用或是不知道就業服務資源者，而就業的投入成本與介入時間的增加，也提升了個人獲得競爭性就業的可能性，對於時薪與每週工時皆有積極的影響（Mwachofi, Broyles, & Khaliq, 2009）；2015 年針對自閉症者的研究指出，在接受就業服務後獲得競爭性就業的成功就業率為 52%，顯示若提供適當的服務自閉症者都能從職業介入中獲益（Chen, Sung, & Pi, 2015）。就業服務對於身心障礙者進入競爭性職場有其成效，以下將就業服務對身心障礙者就業之成效分三點做論述。

#### 一、 支持性就業

1980 年代社會福利政策受到去機構化（deinstitutionalization）、正常化（normalization）、社區化（community-based）及經濟效益等思維的影響，對於身心障礙者就業以融合式、支持性為主，針對具有就業意願及就業能力，卻不足以獨立進入競爭性就業市場工作的身心障礙者，依其工作能力提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等，並安排就業服務員提供支持性輔導，在一般職場中協助身心障礙者提高工作品質、工作效率及建立職場自然支持者，以讓身心障礙者能在競爭性職場上穩定就業。



Chen 等人 (2015) 及 Dutta 等人 (2008) 預測了自閉症者成功就業的因子為就業安置 (job placement assistance) 與職場支持 (on-the-job support)；自閉症成人在接受支持性就業、認知增強及社教技能課程後，其就業率從 20% 增加到 56%。對於智能障礙者與自閉症來說，支持性就業對其就業影響甚大，接受支持性就業的就業率平均較未就業者高出 12.49% (Wehman, Chan, Ditchman, & Kang, 2014)。Bond 等人 (2016) 則指出支持性就業的個人安置和支持模式 (individual placement and support, IPS) 對於提高嚴重精神障礙年輕人獲得競爭性就業方面非常有效。Bejerholm、Larsson 和 Johanson (2017) 的研究顯示，身心障礙者在接受支持性就業服務後的受雇時數、週數及就業時間都較傳統職業復健成效佳。

美國勞工部身心障礙及就業政策辦事處 (Office of Disability Employment Policy) 於 2002 年在美国聯邦公報中定義了客製化就業的概念 (customized employment)，求職者、就業專家與雇主共同設計一個可以滿足雇主需求，並與求職者的優勢與興趣相符的職務，而這個概念 2014 年通過了《勞動力創新和機會法案》 (Workforce Innovation and Opportunities Act) (Federal Register, 2002, pp. 43154–43149 轉引自 Howlin, 2013)，將客製化就業成為了支持性就業的一部分及延伸 (Wehman et al., 2018)，Howlin (2013) 的研究指出專門的支持性就業計畫可以成功的幫助自閉症青年進入競爭性融合的就業職場。且使用支持性就業並大量使用客製化就業的自閉症患者，有 98.4% 的人找到工作，其所獲得的薪資和福利，與相同或類似職務的同事相同 (Wehman et al., 2016)，研究也證實客製化的支持性就業服務能提高智能及發展障礙青年的就業率，但也指出對於患有腦性麻痺或腦傷的年輕人來說，支持性就業可能是一項未得到充分利用的服務，因為這類的障礙群體使用率較低 (Wehman et al., 2014)。

在我國支持性就業服務大部分都仰賴就服員提供就業機會的開發與

協助，就業服務員對於就業穩定性有很大的影響，而在就業服務員的協助下，障礙者對工作現況感到滿意，家長與雇主也持正向的反應（李映嫻，2010；許素彬、胡慧嫻、張秀玉，2015），而雇主亦認同就業服務員在障礙者的就業上扮演重要的角色（張鳳航、張珏、鄭雅文，2011）。

## 二、 職業輔導評量

我國職業輔導評量的出現是從民國 86 年《身心障礙者保護法》第 28 條中明定：「勞工主管機關協助身心障礙者就業時，應先辦理職業輔導評量，以提供適當就業服務」。職業輔導評量是在身心障礙者就業之前，運用標準化測驗工具、工作樣本、工作情境、現場試作及職業分析等相關評量，來評估身心障礙者的障礙狀況與功能、學習特性與喜好、職業興趣、職業性向、工作技能、工作人格、潛在就業環境分析、就業輔具或職務再設計等，以了解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、生理狀況及所需輔具等，以協助身心障礙者做職業生涯的規劃與發展；而當身心障礙者對於自我認識不足，需要他人協助時，亦能提供就業個案管理人員擬定就業服務計畫之參考依據。另，《身心障礙權益保障法》第 34 條第 2 項提到若身心障礙者就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需要長期就業支持時，應依據職業輔導評量之結果，提供庇護性就業的服務。在學期間的職業輔導評量是確保學生成功的通過每個職業發展階段，並達到相關的目標及可能需要的幫助，對於障礙學生而言，職業輔導評量有利於促進障礙者就業（Levinson & Ohler, 2013）。Greater Vancouver Mental Health Service Society 針對慢性精神障礙者進行一項 Gastown Vocational Services (GVS)，首先針對障礙者進行全面的職業輔導評量，並以小組的形式進行工作技能準備培訓，並在社區安排支持性的工作經驗安置，最後提供就業機會、工作再培訓的協助，結果顯示障礙者透過職業輔導評量後所進行的工作技能培訓，使其獲得就業及穩定的收入（Bozzer, Samsom, & Anson, 2009），而吳蓉璧（2014）的研究表

示職務輔導評量對於身心障礙者就業是具有其價值的。

### 三、 職務再設計

過去一個人的身心障礙是用醫學上，身體或心理的疾病去做分類，將障礙限縮在個人問題，但其實身心障礙是反映社會、環境以及社會福利資源不足的問題，近視因為配戴眼鏡矯正就不是障礙，很多問題只要透過輔具、軟硬體的環境改善，障礙就不是障礙，而職務再設計就是透過工作環境、工作設備、工作條件的改善，以及提供就業輔具、調整工作等方法，讓身心障礙者克服工作上的障礙，提高工作效能。美國統計調查顯示接受職重服務的人當中，只有 10%接受職再服務，老年人、學位較高者更有可能接受職再服務，感官障礙者獲得職務再設計服務的機率是肢體障礙者的 4.31 倍，認知障礙和精神疾患者接受服務的比例則相對較小（Huang et al., 2016）。許多研究證實透過職務再設計進行工作時間調整、提供特殊設備或適應性調整，障礙者工作時間明顯增加，缺勤的可能性及活動限制也減少，對於他們的工作能力、工作績效，以及獲得雇用的機率皆有提升；輔助技術策略的使用可以幫助障礙者更輕鬆、獨立的執行工作任務，並有更高的準確率和任務完成率，在生理上也能減少功能上的限制與生理痛苦（張玉山，2013；Gignac & McAlpine, 2015；Sauer, Parks, & Heyn, 2010；Solovieva & Walls, 2013、Wong et al., 2021），與沒有接受職務再設計的障礙者相較下，持續就業的時間也較長（Corbière et al., 2014；Sevak & Khan, 2017），但職務再設計與工作要求的匹配程度及易用性也會影響到障礙者工作的持續（Dong, Oire, MacDonald-Wilson, & Fabian, 2013）。

職務再設計是可以提高障礙者就業能力的資源（Huang et al., 2016），但是心理社會因素，如：家人的態度與支持、人格特質、動機、致障時間、接納程度、自我防衛機制等，都會影響職務再設計的介入（林淑玟、羅錦興，2011），而雇主、障礙者及服務提供者的支持與溝通至關重要，因為雇主缺乏對障礙和職務再設計的了解，障礙者對於尋求職務再設計

態度消極 (Dong & Spitz, 2013) ，而降低了職務再設計的申請，但透過職務再設計，公司保留了員工，減少了培訓新員工的成本，員工生產力及出勤率皆獲得提升，還間接提高了公司整體士氣及整體生產力 (Solovieva & Walls, 2013) ，而研究指出自我披露可提高職務再設計及自然支持者的數量，並讓障礙者持續就業 (Corbière et al., 2014) 。

總體而言，使用過支持性就業服務、職業輔導評量及職務再設計等就業服務之身心障礙者，在就業成效上較沒有使用者佳，而對大專身心障礙畢業生來說，有沒有使用就業服務對其就業之成效又如何呢？是我們接下來要討論的。



## 第三章 研究方法

本研究採用調查研究法，以基隆、新北及桃園市大專校院之身心障礙畢業生為調查對象，調查內容包括受調查者背景資料、生涯認知、對於各項就業服務的瞭解以及使用經驗，以探討大專身心障礙畢業生之對於就業服務的認知程度及使用經驗、生涯認知之現況。本章分為五小節，以下就「研究架構」、「研究對象」、「研究工具」、「研究步驟」與「資料處理與統計分析」進行說明。本研究所有研究內容與過程經國立臺灣師範大學研究倫理中心審查通過（計畫編號：202206HS021）。

### 第一節 研究架構

本研究採問卷調查法，以大專校院身心障礙畢業生為研究對象，透過自編問卷及成人生涯認知量表進行量化資料蒐集及處理分析，歸納形成研究架構如圖 2 所示。

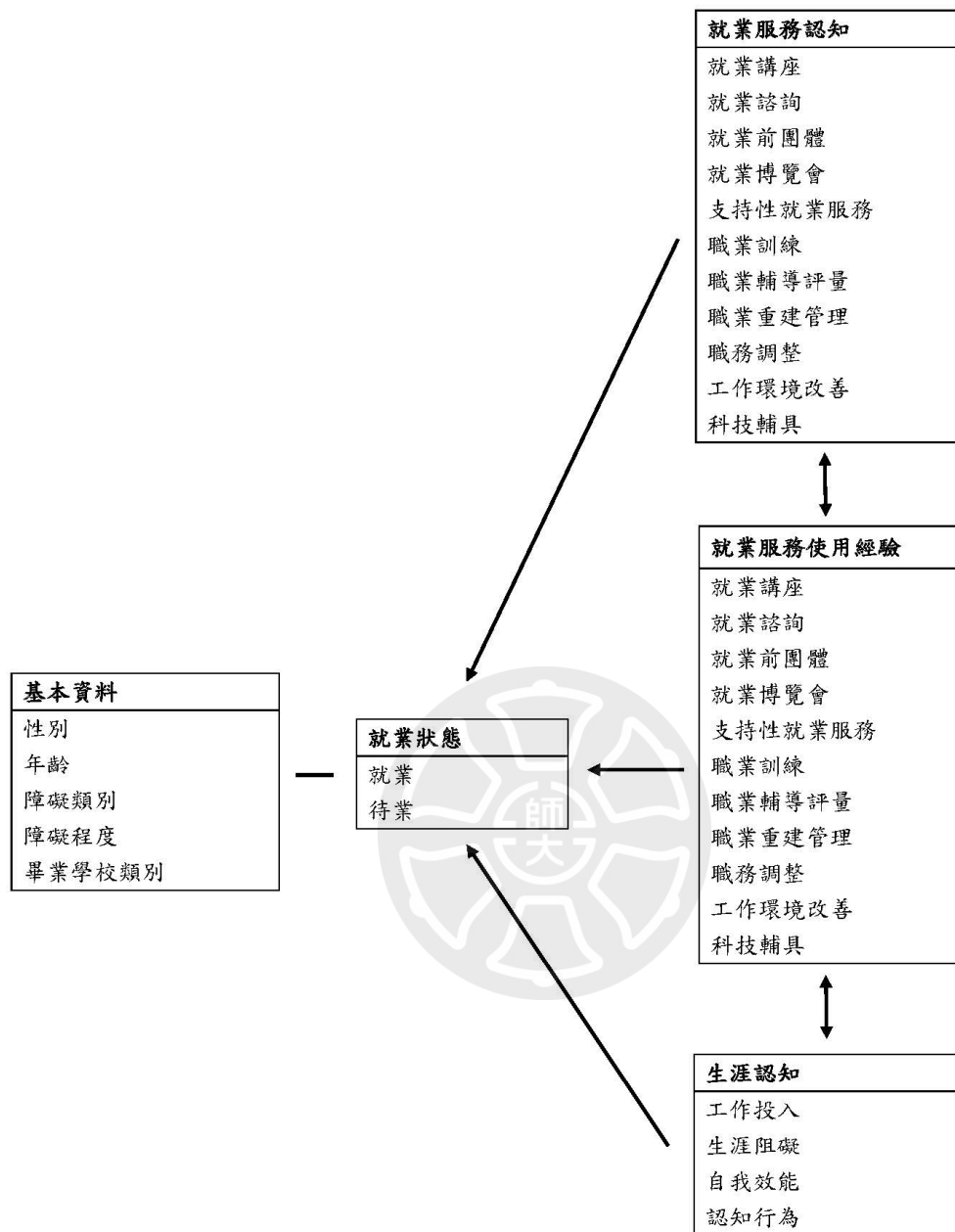


圖 2 研究架構

本研究設計以研究參與者對就業服務的認知與使用經驗、生涯認知為自變項，就業狀態為依變項，探討自變項間的關係以及自變項與依變項間之關係。

## 第二節 研究對象

由於研究者可及的資源，本研究調查範圍為基隆、新北及桃園市之大專身心障礙畢業生。研究對象納入條件為領有大專校院畢業證明文件，並於大學期間持有特教鑑定證明及領有身心障礙證明者；排除條件為僅領有其中一項證明，及安置於庇護工場及小作所的身心障礙者；為避免研究對象無法瞭解題意而影響研究結果，心智類僅納入輕中度，其他障礙類別則不限制障礙程度，所有參與者必須能瞭解題意。

因研究所發放之量表題本及答案紙皆有版權，為避免題本之題目隨意流通，並提高回收率，研究採便利抽樣，並製作「招募說明」述明參與本研究對象之納入及排除條件、參與者權益、測驗時間與內容說明。除提供紙本或電子檔之招募說明外，研究者亦以電話、通訊軟體等方式向協助收案的輔導人員說明，以確保研究參與者符合納入與排除條件。

經各校輔導人員確認研究參與意願後，輔導人員提供研究者研究參與者之收件姓名及地址後，問卷由研究者以郵寄方式寄送。郵寄之內容物包括問卷首頁（含研究單位、問卷填寫說明、研究參與者權益及申訴方式和管道、資料保存及免簽署知情同意書說明）、大專校院身心障礙畢業生就業服務認知及使用經驗問卷、成人生涯認知量表題本及答案紙、小禮物及貼足郵票之回郵信封。共計發放 16 所學校 125 份問卷，資料收集期間為 2022 年 9 月至 2023 年 2 月，共計回收 108 份（參見表 1），回收率 86.4%，為確保回收量及資料完整，故回收後若有漏答情形，研究者即再次郵寄給研究參與者請其補填，故有效問卷亦為 108 份，回收後之信賴水準為 90%，誤差範圍為 6.5%。

表 1 問卷發放單位及有效問卷回收份數

校 名	份數	校 名	份數
中原大學	4	國立中央大學	5
元智大學	1	國立體育大學	9
長庚大學	10	開南大學	5
長庚科技大學	8	新生醫護管理專科學校	1
南亞技術學院	21	萬能科技大學	7
致理科技大學	1	銘傳大學	14
海洋大學	2	黎明技術學院	7
健行科技大學	10	龍華科技大學	3
總 計	108		

### 第三節 研究工具

本研究之研究工具分為兩部分，第一部分為自編問卷，第二部分使用田秀蘭、郭乃文編製的「成人生涯認知量表」，以下就自編問卷及量表做說明：

#### 一、自編問卷「大專身心障礙畢業生就業服務認知及使用經驗問卷」

##### (一) 問卷編製過程

根據研究目的彙集相關資料及文獻編寫問卷內容，彙編成「大專校院身心障礙畢業生就業服務認知及使用經驗問卷」初稿，邀請兩位專家學者及三位一線工作人員(附錄一)進行表面效度的檢視，專家建議與一線工作人員建議如附錄二，依照建議進行修訂成為預試問卷，初稿並請學生進行問卷的試填，最後形成預試問卷。

位建立預試問卷之信效度，以研究對象為全國 159 所大專校院，研究者隨機聯繫 36 所大專校院之資源教室輔導人員，共計有 13 所大專校院願意提供協助，輔導人員以電話或通訊軟體詢問身心障礙



畢業生問卷填寫的意願，經同意後以紙本寄送及 google 表單方式進行問卷的發放，問卷發放的學校及問卷數量如表 2，共計發放 69 份問卷，回收後的有效問卷共計 64 份，問卷經編碼（附錄四）後分析研究參與者之基本人口學，其中 39 名男性，25 名女性。在障礙類別方面，以肢體障礙 17 人為最多，次為聽覺機能障礙 15 人及視覺障礙 8 人。就業狀態方面，就業有 50 人，待業者為 14 人，詳見附錄五。

表 2 預試問卷發送學校及回收份數

校名	份數	校名	份數
弘光科技大學	4	清華大學	3
玄奘大學	3	朝陽科技大學	6
東海大學	11	華夏科技大學	3
虎尾科技大學	9	臺灣師範大學	7
城市科技大學	11	黎明技術學院	3
馬偕醫護管理專科學校	2	樹德科技大學	4
高雄科技大學	3		
總計	69		

問卷回收後以 SPSS 統計軟體進行信效度檢驗，並依項目分析及因素分析之結果，進行題項的刪題及修改後，成為正式問卷。

## （二） 預試問卷內容

問卷內容共三部分，說明如下：

### 1. 研究參與者基本資料

此部分主要為研究參與者之性別、年齡、婚姻狀況、障礙類別、障礙程度、畢業學校類別、畢業時間等基本資料，亦調查研究參與者畢業後之就業狀態，如：半年內的工作狀態、如何找到該份工作、工作型態、工作時數、支薪方式及工作年資的題項。

## 2. 研究參與者對就業服務的認知與使用經驗

將就業服務內容分成 10 項，並將各項服務轉化為描述性語句，以讓就業服務內容更易被研究參與者瞭解，題項共計 11 題，其服務與題項對照說明如下表 3：



表 3 預試問卷題項與就業服務項目對照表

題號	服務項目	題 項
2-1	就業講座	我知道政府有辦理與就業有關的準備課程或講座
2-2	職業訓練	我知道政府有辦理職業訓練
2-3	就業博覽會	我知道政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試
2-4	就業前團體	我知道政府有辦理就業前團體活動
2-5	就業諮詢	我知道去哪裡諮詢跟就業相關的問題
2-6	職業輔導評量	我知道政府有針對就業提供評量服務
2-7	支持性就業服務	我知道有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應
2-8	就業個案管理服務	我知道政府有個案管理員會跟我討論工作想法，幫我尋找需要的服務
2-9	科技輔具	我知道政府有提供就業的輔助工具
2-10	工作環境改善	我知道政府有提供工作環境或工作設備改善的服務
2-11	職務調整	我知道政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務

各題項以四點量表「非常瞭解」、「瞭解」、「不瞭解」及「非常不瞭解」來區分研究參與者對於該項服務之認知狀況，綜合後即為對就業服務整體之認知。

### (三) 填答方式與計分

「大專校院身心障礙畢業生就業服務認知及使用經驗問卷」在

基本資料部分，填答者依最符合其狀況的部分做勾選，並依照問卷上之指示進行續答及跳答，此部分為研究背景變項不計分。第二部分就業服務的認知與使用經驗上，將就業服務分成 11 個題項，每個題項填寫者依其對該服務的瞭解程度，在「非常瞭解」、「瞭解」、「不瞭解」、「非常不瞭解」四個選項上勾選一個最符合個人看法的選項，此部分依四點量表計分：「非常瞭解→4 分」、「瞭解→3 分」、「不瞭解→2 分」、「非常不瞭解→1 分」，得分越高，代表對於該項服務的瞭解程度越高；加總 11 題的分數，分數將介於 11 到 44 間，越接近 44 分代表對於就業服務的認知程度越高，越接近 11 分則對於就業服務的認知程度越低。使用經驗則依有使用過的服務做勾選，勾選越多項，顯示研究參與者使用過較多就業服務。

#### (四) 問卷效度與信度分析

##### 1. 專家效度

初稿問卷完成後，敦請兩位專家學者及三位一線工作人員(附錄一)，對問卷內容提供意見並進行審查，以確認問卷內容之字面意義及題目符合欲測量的目標，做為修訂正式問卷之參考，以建立表面效度及內容效度。其建議針對題意、題目設計、易讀性、選項意義、選項區間設定等進行修正，詳細之意見彙整請參見附錄二

##### 2. 內部一致性信度

預試問卷使用 Cronbach's  $\alpha$  係數進行內部一致性之信度考驗。Cronbach's  $\alpha$  係數是由美國教育心理學家李·隆巴赫(Lee Cronbach) 於 1951 年所提出，通常 Cronbach's  $\alpha$  係數的值在 0 和 1 之間， $\alpha$  係數值越大表示內部的一致性越高，若  $\alpha$  係數.60 以下一般認為內部一致信度不足；若在.70 到.80 之間表示具有相當的信度；在.80 到.90 間則表示信度非常好(涂柏原，2020)。依據 Hee (2014) 的研究中衡量了 Cronbach's  $\alpha$  係數，普遍同意.70 為下限，故本研究將採用.70

為內部一致性之信度考驗值。將「就業服務的認知程度」進行分析後，Cronbach's  $\alpha$  係數為.930，顯示具有相當好的信度；各題項之信度分析結果顯示（如表 4），刪除題項並無法提高問卷之信度，故維持原題項。涂柏原（2020）的研究表示總題組相關平均在.50 時， $\alpha$  值即在可接受的水準以上，從表 4 來看題項間具有內部一致性。

表 4 各題項之信度分析結果

題號	題 項	與總題組 的相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
2-1	我知道政府有辦理與就業有關的 準備課程或講座	.745	.922
2-2	我知道政府有辦理職業訓練	.696	.924
2-3	我知道政府有辦理就業博覽會， 可以直接與公司的人面試	.581	.929
2-4	我知道政府有辦理就業前團體活 動	.617	.928
2-5	我知道去哪裡諮詢跟就業相關的 問題	.597	.928
2-6	我知道政府有針對就業提供評量 服務	.804	.919
2-7	我知道有就業服務員可以陪我面 試及到職場協助工作學習與適應	.699	.924
2-8	我知道政府有個案管理員會跟我 討論工作想法，幫我尋找需要的 服務	.754	.921
2-9	我知道政府有提供就業的輔助工 具	.790	.920
2-10	我知道政府有提供工作環境或工 作設備改善的服務	.772	.920
2-11	我知道政府有提供調整職務內容	.773	.920

---

## 或改變工作流程的服務

---

### (五) 正式問卷之修改說明

預試問卷原設計有三部分，分別為「基本資料」、「工作經驗」及「就業服務的認知程度及使用經驗」，經預試分析及專家學者的建議後，考量題目過多及過度蒐集資訊之問題，將工作經驗的題目刪除與研究目的無關之打工、實習...等問題，其他題項併入第一部分；第三部分「就業服務的認知程度及使用經驗」變成第二部分，標題修改為「就業服務的認知及使用經驗」，將 2-8 題的題目修改為「政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源」，並調整部分題項順序，其修改後的題項與就業服務對照表如表 5，完整之正式問卷如附錄六。

表 5 正式問卷題項與就業服務項目對照表

題號	服務項目	題 項
2-1	就業講座	政府有辦理與就業有關的準備課程或講座
2-2	就業博覽會	政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試
2-3	就業前團體	政府有辦理就業前團體活動
2-4	就業諮詢	哪裡可以諮詢跟就業相關的問題
2-5	職業輔導評量	政府有針對就業提供評量服務
2-6	職業訓練	政府有辦理職業訓練
2-7	支持性就業服務	有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應
2-8	就業個案管理服務	政府有個案管理員會跟我討論工作想法，幫我尋找需要的服務

2-9	科技輔具	政府有提供就業的輔助工具
2-10	工作環境改善	政府有提供工作環境或工作設備改善的服務
2-11	職務調整	政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務

## 二、成人生涯認知量表

「成人生涯認知量表」為田秀蘭與郭乃文所編製之自填量表，量表之適用對象為大專校院四年級至成人，量表可以協助個人覺察各種阻礙因素對其選擇的影響，亦協助受測者對自己能力主觀看法及在人際關係上處理的瞭解，此測驗共有四個分量表，分別為工作投入、自我效能、生涯阻礙及認知行為，以下測驗內容說明引自成人生涯認知量表之指導手冊（田秀蘭、郭乃文，2005）：

### （一）量表內容

#### 1. 工作投入

在量表裡，工作投入指的是一個人在工作中，所投入的時間及心力，分成心力投入、投入價值與投入阻礙。心力投入是指個人對工作的用心程度，共 7 題；投入價值是指個人覺得能從工作中得到或是提升其自我價值感，共 7 題；投入阻礙是指個人對工作無心全意投入，並對自己的不投入找一些聽似合理的藉口，共 6 題。

#### 2. 自我效能

自我效能是個人對能夠成功完成一件任務的信心程度，在量表裡分為信心強度、難度知覺以及推論性。信心強度是指個人相信自己能達成工作任務的信心程度，共 5 題；難度知覺為個人在接到一項工作時，對其在難度上的感覺，共 5 題；推論性是指個人對自己能力能夠推論到相類似任務上的看法，共 5 題。

### 3. 生涯阻礙

生涯阻礙是指個人在生涯發展過程中，遭遇困難時的知覺。此部分在量表裡分成六個分量表，分別為自我認識不足、性別上的差別待遇、他人的支持不夠、多重角色壓力、競爭條件不夠以及不被鼓勵選擇非傳統職業。自我認識不足為對自己的興趣、能力、價值觀念等的認識不足，共 7 題；性別上的差別待遇則為在工作上，因為性別的關係而有不同的差別待遇，共 6 題；他人的支持不夠是指來自父母、配偶或其他重要他人的支持度不夠，甚至受到限制，而影響其生涯發展，共 5 題；多重角色壓力是因個人在平常生活中扮演多種角色，若各角色間無法兼顧可能會發生衝突，共 4 題；競爭條件不夠主要是個人對自己能力的看法，覺得自己的競爭能力不夠而無法找到理想的工作，共 4 題；不被鼓勵選擇非傳統職業主要是因性別刻板印象，認為某些職業適合男性，某些則適合女性，而限縮了職業的選擇，共 4 題。

### 4. 認知行為

此部分分為認知複雜度跟認知不一致。認知複雜度是指個人在遇到工作與人際問題時，擁有多少的彈性想法與多元思考的特徵，以及對於暫時性的訊息模糊與沒有標準答案的情境時接受的程度；認知不一致是指遇到問題情境時，思考與解決的方向是否穩定，也與受試者的實際經驗有關，以上共計 15 題。

#### (二) 填答方式與計分

量表共有四部分。第一部分為情境題，每題依描述的情境在六個選項中選出與受試者想法較相符的兩個反應，計分方式為各題項的六個反應皆有其各自的得分，將受試者所選擇的反應得分相加，即為在此一分量表上的得分。其餘三部分則依情境的描述，選擇與受試者實際情況相符合的程度，從 1~6 選擇一個選項，若情況十分符合即選擇 6，完全不符合則選擇 1，計分方式採六點量表計分，填



答 1 則得一分，選擇 2 即得兩分，依此類推，但若遇反向計分題，則需反向計分。

### (三) 量表之信效度

在量表信度部分，四個分量表內部一致性  $\alpha$  係數分別為「工作投入」係數介於.64 至.84 之間，全量表為.81；「自我效能」介於.74 至.83 之間，全量表為.81；「生涯阻礙」介於.76 至.93 之間，全量表為.95；「認知複雜度」之係數為.79。進行驗證性因素分析以考驗量表效度，除了工作投入中的「投入阻礙」係數大小顯示其建構效度不被支持外，其餘分量尺的未標準化參數估計值皆達.05 的統計顯著水準，即自我效能及生涯阻礙的建構效度是得到支持的；認知複雜度亦能明顯區別不同教育程度的受試，顯示量表有不錯的區別效度。

## 第四節 研究步驟

本研究之進行方式分為以下七個階段：

### 一、蒐集文獻擬定研究計畫

蒐集文獻與相關資料，以形成論文題目、確認研究目的及研究變項，並彙整資料為文獻探討。

### 二、編制問卷並建立信效度

(一) 草擬研究問卷並邀請專家及一線工作人員提供意見，並請學生試填彙編成初試問卷。

(二) 發放初試問卷進行問卷預試，於回收問卷後進行信效度的分析。

(三) 依預試問卷分析之結果形成正式問卷初稿。

### 三、研究計畫審核

(一) 安排研究計畫口試，經口試委員審核研究計畫之完整度及妥善性後，進行研究計畫之修改。

- (二) 申請研究倫理審查，排除問卷預試階段，其餘業已通過審查，計畫案號為 202206HS021。

#### 四、建立正式問卷

- (一) 依據口試委員之建議修改問卷，形成正式問卷。
- (二) 因成人生涯認知量表有較多的情境題，為確認研究對象對於題意的瞭解狀況，請視障、智能、自閉症之大專心障礙畢業生進行量表的填寫，以確認研究對象之納入及排除條件。

#### 五、問卷發放及回收

- (一) 製作「招募說明」，述明問卷發送對象之納入及排除條件；視障、智能及自閉等障別若必要，可進行測驗填寫的陪同，並註明請資源教室輔導人員盡量協助分散聯繫不同障礙類別之身心障礙畢業生。
- (二) 發送「招募說明」，並以電話或通信軟體聯繫各校資源教室輔導人員，進行問卷發放之協助邀請，說明研究目的、研究對象及問卷發放等相關事項。
- (三) 確認研究對象之研究參與意願後，郵寄量表、問卷、回郵信封、小禮物等予研究參與者。
- (四) 回收問卷並進行審視，刪除漏答、錯填等之問卷，以確認問卷之有效性。

#### 六、資料處理與統計分析

將有效問卷進行編碼及 key in，以 SPSS 統計軟體進行資料處理以及相關資料分析。

#### 七、完成研究報告

- (一) 根據資料處理與分析的結果，撰寫研究結果與討論、研究限制、討論與建議，完成研究論文。
- (二) 完成研究倫理審查計畫案號 202206HS021 的結案作業。

## 第五節 資料處理與統計分析

本研究以郵寄方式發放及回收調查問卷，於問卷回收後進行檢視與篩檢，填答不完全者將寄回請研究參與者補齊，若無法補填則列為無效問卷。將有效問卷逐一編號，再依問卷編碼輸入 SPSS 套裝軟體程式進行各項資料的統計分析，以回答本研究所欲探討之問題。

針對研究參與者的人口學變項、對就業服務的認知以及使用概況，以次數分配、交叉表等描述性統計方法進行分析，以瞭解研究參與者之背景及就業狀態。進一步將就業服務認知各題項進行加總後之總分，分別與就業服務的使用經驗以及就業狀態，以獨立樣本  $t$  檢定進行分析，因重複分析將原訂.05 之  $\alpha$  值除以該量表題數，即為其顯著水準，以校正第一類錯誤的機率，回答研究問題一。

研究問題二則將各項就業服務使用經驗與就業進行卡方分析，來瞭解大專身心障礙畢業生使用就業服務的不同經驗，在其就業狀態是否有差異。不同就業狀態的生涯認知是否有差異將以獨立樣本  $t$  檢定進行分析，以回答研究問題三。並以加總後之就業服務認知、及其使用經驗進行加總，與生涯認知中各分量表之數值，進行皮爾森積差相關來瞭解就業服務的認知、使用經驗以及生涯認知三方面的相關性，而上述三方面與就業之相關，則以點二系列相關進行分析，以回答研究問題四。



## 第四章 結果

本研究於 2022 年 8 月進行研究倫理審查(計畫案號:202206HS021)，並於 9 月審查通過後開始聯繫各校資源教室，請輔導人員協助詢問畢業生參與意願，問卷發放及回收時間為 2022 年 9 月至 2023 年 2 月。問卷回收後進行編碼及統計作業，依研究目的將分析結果分為四節做呈現，第一節基本資料分析，第二節就業服務認知、服務使用及生涯認知的現況分析，第三節為就業狀態不同的個案在就業服務認知、使用經驗及生涯認知之差異，第四節為就業與就業服務的認知、使用經驗與生涯認知之關係。

### 第一節 基本資料分析

此次研究參與者男性 65 名 (60.2%)，女性 43 名 (39.8%)。障礙類別比例最高者為自閉症及智能障礙各 21 人 (各佔 29.4%)、肢體障礙 19 人 (17.6%)、聽覺機能障礙 17 人 (15.7%)；年齡分布以 22~24 歲為 53 人 (49.1%) 最多、25~27 歲為 36 人 (33.3%) 次之；障礙類別則是以輕度障礙 67 人 (62.0%) 為主、其次為中度 23 人 (21.3%)；半年內持續工作三個月以上者，有 78 人為被僱用 (72.2%)，自家經營 3 人 (2.8%)，待業者為 27 人 (25.0%)。在被僱用者當中，工作主要為自己找的，佔 30.6% (33 人)，親友介紹佔 13.9% (15 人)，13.0% (14 人) 為社會福利機構就業服務人員介紹。49 人 (45.4%) 大學畢業、30 人 (27.8%) 畢業於科技大學、29 人 (26.9%) 為技術學院/專科畢業，各項次詳細統計數字詳見附錄七。

透過次數分配表以瞭解研究參與者之人口特性與就業狀態 (表 6)，

男性就業率 76.9% 稍高於女性的 72.1%，25 歲以上的就業率 76.4% 稍高於 22~24 歲的 73.6%，心智類的就業率 80.9% 高於其他類的 70.5%；輕度障礙的就業率（76.1%）高於中度以上（73.2%）；技術學院/專科的就業率（79.3%）高於科技大學（76.7%）及大學（71.4%）。將人口特性與就業進行 *t* 檢定或是卡方檢定，其結果顯示在不同就業狀態下，人口特性並無明顯之差異（ $p > .05$ ）。

表 6 人口特性與就業狀態分析表

變項	項目	就業		未就業		<i>t</i> / 卡方數值	<i>p</i>
		n	百分比	n	百分比		
性別	男性	50	76.9	15	23.1	-.563	.575
	女性	31	72.1	12	27.9		
年齡	22-24 歲	39	73.6	14	26.4	1.093	.277
	25 歲以上	42	76.4	13	23.6		
障礙類別	心智類	38	80.9	9	19.1	-.980	.329
	其他	43	70.5	18	29.5		
障礙程度	輕度	51	76.1	16	23.9	-.133	.895
	中度以上	30	73.2	11	26.8		
學校類別	大學	35	71.4	14	28.6	.665	.717
	科技大學	23	76.7	7	23.3		
	技術學院/專科	23	79.3	6	20.7		

## 第二節 就業服務認知、服務使用及生涯認知概況

### 一、對就業服務的認知概況

為瞭解大專身心障礙畢業生對於就業服務的認知程度，研究將就業服務分為 11 項，並以簡易陳述的方式說明該項服務（對照表詳見表 5），並將研究參與者勾選「非常瞭解」及「瞭解」歸類於對該項服務有所認

知，若勾選「不瞭解」或是「非常不瞭解」則相反。分析結果如表 7 所示，大專身心障礙畢業生對於「政府有辦理與就業有關的準備課程或講座」瞭解及非常瞭解佔 75.0%（81 人），「政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試」瞭解及非常瞭解佔 78.7%（85 人），「哪裡可以諮詢跟就業相關的問題」瞭解及非常瞭解有 79.6%（86 人）及「政府有辦理職業訓練」瞭解及非常瞭解為 80.6%（87 人），其認知程度達八成或近八成，但仍有二成左右不瞭解就業服務內容，這些服務屬於一般大眾可以使用的。

但在「政府有針對就業提供評量服務」及「有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應」不瞭解及非常不瞭解皆為 41.7%（45 人），「政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源」不瞭解及非常不瞭解有 42.6%（46 人），「政府有提供就業的輔助工具」不瞭解及非常不瞭解有 45.5%（49 人）及「政府有提供工作環境或工作設備改善的服務」不瞭解及非常不瞭解有 47.2%（52 人）；在「政府有辦理就業前團體活動」及「政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務」不瞭解及非常不瞭解皆為 56.5%（61 人），上述之服務有四到五成多對該項服務不瞭解，顯示大專身心障礙畢業生對於大部分政府針對身心障礙者所特別設計的就業服務認知程度偏低。

表 7 就業服務認知程度分析 (N=108)

題 項	非常瞭解		瞭解		不瞭解		非常不瞭解	
	n	百分比	n	百分比	n	百分比	n	百分比
2-1 政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	13	12.0	68	63.0	21	19.4	6	5.6
2-2 政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	19	17.6	66	61.1	18	16.7	4	4.6
2-3 政府有辦理就業前團體活動	9	8.3	38	35.2	50	46.3	11	10.2
2-4 哪裡可以諮詢跟就業相關的問題	19	17.6	67	62.0	17	15.7	5	4.6
2-5 政府有針對就業提供評量服務	11	10.2	52	48.1	37	34.3	8	7.4
2-6 政府有辦理職業訓練	18	16.7	69	63.9	17	15.7	4	3.7
2-7 有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	18	16.7	45	41.7	30	27.8	15	13.9
2-8 政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源	21	19.4	41	38.0	35	32.4	11	10.2
2-9 政府有提供就業的輔助工具	14	13.0	45	41.7	41	38.0	8	7.4
2-10 政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	14	13.0	43	39.8	40	37.0	11	10.2
2-11 政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務	11	10.2	36	33.3	46	42.6	15	13.9



## 二、就業服務的使用情形

在就業服務的使用經驗上，如表 8 所示，使用最多的就業服務為「哪裡可以諮詢跟就業相關的問題」45.4%（49 人），次多為「政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源」31.5%（34 人），「政府有辦理職業訓練」26.9%（29 人）為第三；最少使用的服務為「政府有辦理就業前團體活動」12.0%（13 人）、「政府有提供就業的輔助工具」14.8%（16 人）及「政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務」15.7%（17 人），但整體而言，大專身心障礙畢業生對於上述服務的使用率皆不到五成，屬於偏低。



表 8 就業服務使用經驗的次數分配表

項目	有使用過		無使用過	
	n	百分比	n	百分比
政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	26	24.1	82	75.9
政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	22	20.4	86	79.6
政府有辦理就業前團體活動	13	12.0	95	88.0
哪裡可以諮詢跟就業相關的問題	49	45.4	59	54.6
政府有針對就業提供評量服務	29	26.9	79	73.1
政府有辦理職業訓練	29	26.9	79	73.1
有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	24	22.2	84	77.8
政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源	34	31.5	74	68.5
政府有提供就業的輔助工具	16	14.8	92	85.2
政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	18	16.7	90	83.3
政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務	17	15.7	91	84.3

### 三、就業服務認知與就業服務使用的關係

為瞭解就業服務的使用經驗與在就業服務認知，故將研究對象分為使用與未使用兩組並進行獨立樣本  $t$  檢定，因重複分析 11 次的關係，將調整  $\alpha$  值以減少第一類型錯誤發生的機率，調整之後表 9 的  $\alpha$  值為 0.0045。結果顯示使用就業服務有與無的經驗對大專畢業生在就業服務認知程度

上達顯著性 ( $p < .002 \sim .000$ )，顯示使用經驗與對服務的認知程度有關；從認知程度平均數來看，有使用的平均數落在 3.08~3.46，偏向認識就業相關服務，未使用的畢業生其平均數落在 2.24~2.81 間，偏向對相關服務不了解，顯示有使用各項就業服務之大專身心障礙畢業生，在各項服務的認知程度相較於未使用者高。

表 9 就業服務使用與就業服務認知分析表

項目	有使用過		無使用過		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>		
政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	26	3.23±.430	82	2.68±.735	-4.683	.000**
政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	22	3.36±.492	86	2.80±.733	-3.396	.001*
政府有辦理就業前團體活動	13	3.08±.494	95	2.33±.778	-4.737	.000**
哪裡可以諮詢跟就業相關的問題	49	3.20±.499	59	2.69±.793	-4.057	.000**
政府有針對就業提供評量服務	29	3.14±.581	79	2.42±.744	-5.274	.000**
政府有辦理職業訓練	29	3.28±.528	79	2.81±.699	-3.258	.002*
有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	24	3.46±.588	84	2.37±.861	-7.144	.000**
政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源	34	3.47±.507	74	2.30±.806	-9.180	.000**
政府有提供就業的輔助工具	16	3.31±.479	92	2.48±.791	-5.740	.000**
政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	18	3.17±.707	90	2.43±.822	-3.904	.001*

---

政府有提供調整職務

內容或改變工作流程 17 3.24±.562 91 2.24±.807 -4.849 .000\*\*

的服務

---

調整  $\alpha = .0045$  時， \*  $p < .0045$  \*\*  $p < .001$

#### 四、生涯認知與就業服務認知、使用經驗

為瞭解研究參與者對於就業服務的認知程度與生涯認知間是否有差異，將對就業服務的認知程度分為高、低兩組，各題項勾選非常不瞭解為 1 分，非常瞭解則為 4 分，以此類推，將所有題項分數加總後界於 11~27 為低認知組，界於 28~44 為高認知組，並以獨立樣本  $t$  檢定進行分析，其結果顯示於表 10。對於就業服務的認知程度高、低兩組，在認知複雜度及認知不一致上無明顯差異 ( $p > .05$ )，顯示兩組間在彈性想法、接受暫時性的模糊訊息思考、猶豫於複雜跟固化間，並沒有明顯的差異。在工作投入分量表中，兩組間在心力投入及投入價值兩向度上有顯著差異 ( $p < .05$ )，顯示兩組對於在工作的用心程度，以及個人覺得從工作中獲得或提升的自我價值上有差異，就業認知高者在心力投入及投入價值的表現越高；在投入阻礙上則無明顯差異 ( $p > .05$ )。在自我效能分量表中，在信心強度及難度知覺上有顯著差異 ( $p < .05$ )，顯示兩組間在相信自己問題解決的能力及不覺得工作困難有差異；在推論性上則無明顯差異 ( $p > .05$ )，即個人覺得自己的能力是可以推論到他類似工作上無明顯差異。

在生涯阻礙分量表中，僅在自我認識與競爭條件上 ( $p < .05$ ) 有顯著的差異，顯在兩組間在自我認識不足及競爭條件不夠上有差異，就業認知程度高者其對於自我認識不足及競爭條件不夠的認知程度越低；在其他向度上則無明顯差異 ( $p > .05$ )。

表 10 生涯認知與就業服務認知程度之分析

	變項	認知低	認知高	<i>t</i>	<i>p</i>
認知行為	認知複雜度	67.52±6.295	69.45±5.682	-1.651	.102
	認知不一致	2.43±1.889	2.00±1.277	1.294	.200
工作投入	心力投入	30.55±6.815	33.33±6.964	-2.043	.044*
	投入價值	29.55±6.769	32.24±6.716	-2.027	.045*
	投入阻礙	18.83±5.328	20.09±5.288	-1.201	.232
自我效能	信心強度	22.55±4.702	24.48±4.323	-2.194	.030*
	難度知覺	14.07±5.077	16.44±5.017	-2.380	.010*
	推論性	17.64±5.613	19.62±5.656	-1.777	.078
生涯阻礙	自我認識	24.60±9.202	19.62±9.334	2.714	.008*
	性別差遇	13.14±8.230	10.15±6.631	1.981	.051
	他人支持	10.74±5.844	10.17±6.001	.487	.627
	多重角色	12.50±5.242	11.44±4.568	1.110	.269
	競爭條件	13.95±6.077	11.09±5.095	2.638	.010*
	非傳統職業	10.36±4.953	9.33±5.506	.979	.330

\*  $p < .05$

在生涯認知與就業服務的使用經驗上，透過獨立樣本 *t* 檢定分析結果如表 11，在「哪裡可以諮詢跟就業相關的問題」以及「政府有提供就業的輔助工具」兩項就業服務的使用經驗有無，在認知複雜度上有顯著差異 ( $p < .05$ )，有使用上述兩項服務，其在認知複雜度上的表現越高；其他就業服務措施的使用經驗有無，在生涯認知的其他向度上皆無明顯差異。

表 11 生涯認知與就業服務使用經驗之分析

變項	就業講座		就業博覽會		就業前團體		就業諮詢		
	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
認 知 行 為	認知複雜度	-1.935	.056	-1.142	.256	.057	.955	-2.468*	.015
	認知不一致	.919	.360	.102	.919	.032	.975	1.558	.122
工 作 投 入	心力投入	-.882	.380	.017	.986	.599	.550	-.295	.768
	投入價值	-.162	.872	-.373	.710	-.668	.506	-.041	.967
	投入阻礙	-1.506	.135	-.213	.832	-1.809	.073	-.055	.957
自 我 效 能	信心強度	-.591	.556	-1.098	.275	-.096	.923	-.387	.699
	難度知覺	-1.789	.076	-.955	.342	-1.814	.072	-.659	.512
	推論性	-.348	.728	-.799	.429	-.048	.962	.953	.343
生 涯 阻 礙	自我認識	.692	.491	-.119	.906	1.027	.317	.387	.699
	性別差遇	.369	.713	.609	.544	-1.980	.050	1.428	.156
	他人支持	-1.762	.081	.707	.481	.003	.998	-.063	.950
	多重角色	-.922	.359	.429	.669	1.540	.126	-.419	.676
	競爭條件	-.904	.368	-.668	.508	-.018	.985	-.805	.423
	非傳統職業	-.465	.643	-.445	.657	.195	.846	-1.473	.144

\*  $p < .05$

表 11 生涯認知與就業服務使用經驗之分析(續)

變項	職評		職訓		支就		職管		
	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
認知行為	認知複雜度	-.202	.840	.123	.902	-.120	.905	-1.219	.225
	認知不一致	.816	.416	-.163	.871	.745	.458	.756	.451
工作投入	心力投入	.008	.994	.626	.533	-.197	.844	-.397	.692
	投入價值	-.836	.405	.877	.382	-1.165	.247	-1.820	.072
	投入阻礙	.548	.585	-.920	.359	-.371	.711	-.526	.600
自我效能	信心強度	-.991	.324	1.254	.213	-.784	.435	-1.284	.202
	難度知覺	.506	.614	-.418	.676	-.070	.945	-.818	.415
	推論性	.027	.979	1.057	.293	-.998	.321	-1.204	.231
生涯阻礙	自我認識	-.450	.653	.863	.391	.990	.327	.974	.333
	性別差遇	.471	.638	.413	.681	-1.332	.186	-.762	.448
	他人支持	.485	.629	-.063	.950	-1.642	.104	-1.455	.150
	多重角色	.344	.732	-.999	.320	-.646	.520	-.556	.580
	競爭條件	.150	.881	-.387	.700	-.249	.804	-.886	.378
	非傳統職業	.172	.864	-.604	.547	-.673	.502	-1.022	.309

\*  $p < .05$

表 11 生涯認知與就業服務使用經驗之分析(續)

	變項	輔具		工作改善		職務調整	
		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
認知行為	認知複雜度	-2.252*	.026	-.704	.483	-1.881	.063
	認知不一致	.814	.417	.332	.741	.481	.631
工作投入	心力投入	.539	.591	1.125	.263	.310	.757
	投入價值	-1.147	.254	-.735	.464	-1.465	.146
	投入阻礙	.846	.399	-.298	.766	.358	.721
自我效能	信心強度	-.551	.583	-.047	.963	-1.020	.310
	難度知覺	-1.037	.302	-1.037	.302	-.316	.753
	推論性	-.396	.693	.060	.952	-.811	.419
生涯阻礙	自我認識	.619	.537	.215	.830	-.015	.988
	性別差遇	-.181	.857	-1.164	.247	-.807	.422
	他人支持	-.766	.445	-1.626	.107	-.820	.414
	多重角色	.481	.632	-.513	.609	.243	.808
	競爭條件	.203	.839	.030	.976	.208	.836
	非傳統職業	.699	.486	-.478	.634	-.625	.533

\*  $p < .05$



### 第三節 就業狀態不同的個案在就業服務認知、使用經驗及生涯認知之差異

本節以大專身心障礙畢業生對就業服務的認知程度、使用就業服務的經驗、大專身心障礙畢業生的生涯認知三方面與其就業狀態進行 T 檢定、卡方檢定及多重列聯表分析，以探討不同就業狀態的大專身心障礙畢業生在此三方面上是否有差異。

#### 一、大專身心障礙畢業生對就業服務的認知程度與就業

將大專身心障礙畢業生對於就業服務各項服務之認知程度以及加總後之認知程度，與就業狀態進行獨立樣本 *t* 檢定，由表 12 來看，就業與未就業之大專身心障礙畢業生對就業服務整體的認知平均數各為 30.07 及 27.59，就業較未就業在就業服務認知上稍高，但兩組間並無顯著差異 ( $p > .05$ )；在就業服務各服務項目的認知程度上，就業組對於各項服務的認知程度其平均數皆高於未就業組。且僅在「政府有提供就業的輔助工具」及「政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務」上，就業組與未就業組在就業服務認知上有明顯差異 ( $p < .05$ )，就業組的認知程度顯著高於未就業組，但二者認知程度不論是否就業，大專畢業生對促進就業相關服務的認知仍然偏低（就業組  $M=2.49\sim 2.96$ ，未就業組  $M=2.11\sim 2.85$ ），偏向不瞭解的狀態。

表 12 就業服務認知程度與就業狀態的 *t* 檢定

	就業( <i>n</i> =81)		未就業( <i>n</i> =27)		<i>t</i>	<i>p</i>
	M	SD	M	SD		
整體就業認知程度	30.07	6.121	27.59	8.317	1.660	.100
政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	2.83	.667	2.78	.847	.311	.757
政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	2.96	.679	2.78	.847	1.151	.252
政府有辦理就業前團體活動	2.44	.742	2.33	.920	.634	.528
哪裡可以諮詢跟就業相關的問題	2.95	.687	2.85	.818	.616	.539
政府有針對就業提供評量服務	2.65	.710	2.48	.935	.880	.385
政府有辦理職業訓練	2.96	.660	2.85	.770	.726	.470
有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	2.70	.914	2.33	.920	1.820	.072
政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源	2.75	.874	2.41	.971	1.731	.086
政府有提供就業的輔助工具	2.70	.782	2.30	.823	2.314	.023*
政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	2.62	.830	2.37	.884	1.317	.191
政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務	2.49	.853	2.11	.801	2.049	.043*

\* *p* < .05

## 二、大專身心障礙畢業生的生涯認知與就業

將成人生涯認知量表中之各量表分數與就業進行  $t$  檢定，以瞭解不同就業狀態之大專身心障礙畢業生，其生涯認知是否有所差異，其結果顯示於表 13。

在自我效能方面，就業與未就業之大專身心畢業生在難度知覺的平均數分別為 16.09 及 13.81，因變異數同質性檢定  $t=2.986$ 、 $p=.870$  未達顯著，顯示兩群體之離散情形無明顯差別，由不假設變異數相等來看  $t=2.013$ 、 $p=.047$  達顯著性，表示就業與未就業之大專身心障礙畢業生在難度知覺上有顯著差異，而在平均數上，就業之大專身心障礙畢業生其難度知覺亦高於未就業，顯示就業組比未就業組在工作上較不會覺得困難。而不同就業狀態之大專身心障礙畢業生在信心強度與推論性上並無明顯差異 ( $p > .05$ )，從平均數來看，就業之信心強度平均數為 23.44、未就業為 24.81，顯示未就業之信心強度稍高於就業；在推論性方面，就業之平均數為 19.31 稍高於未就業的 17.70，顯示就業之大專身心障礙畢業生相較於未就業者，覺得自己適應力較佳，較能勝任該份工作。

不同就業狀態之大專身心障礙畢業生，在認知行為、工作投入及生涯阻礙三方面因  $p$  值未達顯著 ( $p > .05$ )，故在上述三方面皆無明顯之差異。在認知行為方面，認知複雜度未就業之平均數 ( $M=69.56$ ) 稍高於就業者 ( $M=68.42$ )；認知不一致則是就業 ( $M=2.21$ ) 稍高於未就業 ( $M=2.04$ )。工作投入方面，就業與未就業在心力投入及投入價值之平均數差異不大，在投入阻礙方面，就業之平均數 ( $M=19.85$ ) 大於未就業 ( $M=18.85$ )，代表就業組偏向越不會找藉口而不投入工作。

在生涯阻礙方面，除了他人支持度不夠方面，未就業之平均數 ( $M=9.85$ ) 低於就業者 ( $M=10.57$ ) 外，其他在自我認識不足、性別上的差別待遇、多重角色壓力、競爭條件不夠及不被鼓勵選擇非傳統職業的分量表中，未就業之平均數皆高於就業，顯示在這些方面未就業者知覺到的阻礙較就業者高。

表 13 生涯認知與就業狀態的 *t* 檢定

		就業( <i>n</i> =81)		未就業( <i>n</i> =27)		<i>t</i>	<i>p</i>
		M	SD	M	SD		
認 知 行 為	認知複雜度	68.42	5.829	69.56	6.429	-.854	.395
	認知不一致	2.21	1.547	2.04	1.581	.500	.618
工 作 投 入	心力投入	32.21	7.049	32.37	7.017	-.103	.919
	投入價值	31.12	6.733	31.41	7.255	-.186	.853
	投入阻礙	19.85	5.278	18.85	5.454	.846	.400
自 我 效 能	信心強度	23.37	4.643	24.81	4.161	-1.435	.154
	難度知覺	16.09	4.791	13.81	5.871	2.013	.047*
生 涯 阻 礙	推論性	19.23	5.655	17.70	5.770	1.212	.228
	自我認識	20.75	9.659	23.96	8.985	-1.521	.131
	性別差遇	10.60	6.793	13.44	8.794	-1.742	.084
	他人支持	10.57	6.132	9.85	5.304	.543	.589
	多重角色	11.78	4.957	12.07	4.574	-.274	.785
	競爭條件	11.89	5.880	13.15	4.857	-1.004	.318
	非傳統職業	9.22	5.227	11.27	5.310	-1.747	.084

\*  $p < .05$

### 三、大專身心障礙畢業生使用就業服務的經驗與就業

為瞭解就業或未就業的大專身心障礙畢業生，在使用就業服務的經驗是否有所差異，故進行卡方檢定。

從表 14 來看，「有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應」此項服務就業者使用的比例為 27.2%，未使用比例為 72.8%；未

就業者使用比例為 7.4%，無使用比例為 92.6%，經卡方分析結果  $\chi^2_{(2)} = 4.571$ 、 $p = .033$  達顯著性，顯示就業狀態不同的大專身心障礙畢業生於「有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應」的使用經驗，在就業狀態上有差異，未就業組使用這項服務的比例有顯著不同，明顯少於就業組。

但其他服務在就業狀態上並未有顯著差異 ( $p > .05$ )，從平均數來看，不同就業狀態的大專畢業生在其他促進就業服務項目的使用經驗並未有明顯差異，但由使用比例來看，未就業的大專畢業生在「政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源」、「政府有提供就業的輔助工具」、「政府有提供工作環境或工作設備改善的服務」、「政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務」四項服務的使用比例低於就業的大專畢業身心障礙學生。但不論就業與否，使用過各類就業服務的比例都遠低於未使用過的比例。

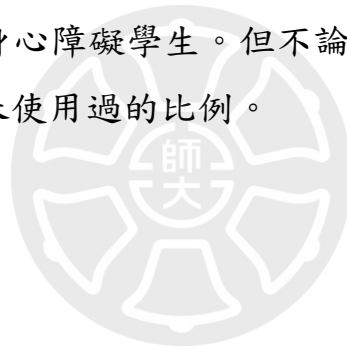


表 14 就業狀態與使用就業服務經驗之卡方檢定

題 項	變項	就業		未就業		數值	p
		N	百分比	N	百分比		
政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	使用	19	23.5	7	25.9	.068	.795
	未使用	62	76.5	20	74.1		
政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	使用	13	16.0	9	33.3	3.729	.053 <sup>#</sup>
	未使用	68	84.0	18	66.7		
政府有辦理就業前團體活動	使用	9	11.1	4	14.8	.26	.609
	未使用	72	88.9	23	85.2		
哪裡可以諮詢跟就業相關的問題	使用	37	45.7	12	44.4	.012	.911
	未使用	44	54.3	15	55.6		
政府有針對就業提供評量服務	使用	20	24.7	9	33.3	.770	.380
	未使用	61	75.3	18	66.7		
政府有辦理職業訓練	使用	20	24.7	9	33.3	.770	.380
	未使用	61	75.3	18	66.7		
有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	使用	22	27.2	2	7.4	4.571	.033 <sup>*</sup>
	未使用	59	72.8	25	92.6		
政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源	使用	26	32.1	8	29.6	.057	.811
	未使用	55	67.9	19	70.4		
政府有提供就業的輔助工具	使用	14	17.3	2	7.4	1.565	.211
	未使用	67	82.7	25	92.6		
政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	使用	16	19.8	2	7.4	2.222	.136
	未使用	65	89.2	25	92.6		
政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務	使用	14	17.3	3	11.1	.582	.446
	未使用	67	82.7	24	88.9		

\*  $p < .05$

#接近顯著

## 第四節 就業與就業服務的認知、使用經驗與生涯認知之關係

本節將大專身心障礙畢業生對就業服務的認知程度、對就業服務的使用經驗、生涯認知以及就業四部分，分別進行相關統計分析。

### 一、就業服務認知、就業服務使用經驗、生涯認知之關係

將就業服務的認知程度、就業服務使用經驗以及生涯認知進行皮爾森積差相關之分析，分析結果如表 15，就業服務認知程度與就業服務使用經驗 ( $p = .000$ ) 呈顯著中度正相關 ( $r = .475$ )。

就業服務認知程度與生涯認知中的認知複雜度 ( $p = .049$ 、 $r = .190$ )、工作投入的投入價值 ( $p = .046$ 、 $r = .192$ )、自我效能之信心強度 ( $p = .016$ 、 $r = .231$ )、難度知覺 ( $p = .003$ 、 $r = .284$ ) 及推論性 ( $p = .007$ 、 $r = .259$ ) 有顯著低度正相關；與工作阻礙中的自我認識 ( $p = .005$ 、 $r = -.271$ ) 及競爭條件 ( $p = .033$ 、 $r = -.206$ ) 有顯著低度負相關，其他因未達顯著，顯示其相關性並不明顯，而促進就業相關服務的使用經驗與所有的生涯認知向度不相關或低度相關。

表 15 就業服務認知與使用經驗、生涯認知之相關( $n=108$ )

		就業服務認知	就業服務使用經驗
就業服務使用經驗	Pearson 相關	.475	
	顯著性	.000**	
認知 行為	認知複雜度	Pearson 相關	.190
		顯著性	.049*
	認知不一致	Pearson 相關	-.139
		顯著性	.152
工作 投入	心力投入	Pearson 相關	.145
		顯著性	.133
	投入價值	Pearson 相關	.192
		顯著性	.046*
	投入阻礙	Pearson 相關	.085
		顯著性	.382
自我 效能	信心強度	Pearson 相關	.231
		顯著性	.016*
	難度知覺	Pearson 相關	.284
		顯著性	.003**
	推論性	Pearson 相關	.259
		顯著性	.007**
工作 阻礙	自我認識	Pearson 相關	-.271
		顯著性	.005**
	性別差遇	Pearson 相關	-.185
		顯著性	.056
	他人支持	Pearson 相關	-.017
		顯著性	.858
多重角色	Pearson 相關	-.143	
	顯著性	.141	
競爭條件	Pearson 相關	-.206	
	顯著性	.033*	
非傳統職業	Pearson 相關	-.092	
	顯著性	.345	

\*  $p < .05$     \*\*  $p < .01$



## 二、就業服務認知、就業服務使用經驗、生涯認知三者與就業之相關

對於就業服務認知、就業服務使用經驗及生涯認知三者與就業之相關，進行點二系列相關分析，表 16 顯示就業服務認知與就業的 Eta 係數為.159，屬於低度關聯，且其  $p = .100$  未達顯著水準，表示就業服務認知與就業呈現不顯著的低度關聯。

在生涯認知方面，僅自我效能之難度知覺與就業 Eta 係數為.192， $p = .047$  達顯著水準，呈現低度關聯外，其他部分生涯認知與就業與否不相關或呈現不顯著的低度相關，因未達顯著性，故與就業之關聯不顯著。

若將使用就業服務之經驗做加總後，與就業進行點二系列之分析，就業服務使用經驗與就業的 Eta 係數為.017，其與就業之關聯性為低度關聯，顯著性為  $p = .865$  未達顯著，顯示使用與就業之關聯不明顯。

表 16 就業服務認知、使用經驗、生涯認知與就業之點二系列相關

		Eta 係數	$p$
就業服務認知		.159	.100
就業服務使用經驗		.017	.865
認知行為	認知複雜度	.083	.395
	認知不一致	-.049	.618
工作投入	心力投入	.010	.919
	投入價值	.018	.853
	投入阻礙	-.082	.400
自我效能	信心強度	.128	.187
	難度知覺	.192	.047*
	推論性	.120	.217
生涯阻礙	自我認識	.091	.131
	性別差遇	.167	.084
	他人支持	-.053	.589
	多重角色	.027	.785
	競爭條件	.097	.318
	非傳統職業	.167	.084

\*  $p < .05$



## 第五章 討論

本研究主要探討就業服務認知、使用經驗及生涯認知與就業的現況與關係，社會認知生涯理論認為資訊的取得會影響一個人的認知與行動，而過去文獻顯示認知中的自我效能對於就業有正向的影響，使用就業服務，如：使用支持性就業服務的身心障礙者進入競爭性職場的機會較未使用者高，職業輔導評量有利於促進就業，而職務再設計可以提高就業力等。所以本研究假設大專身心障礙畢業生對於就業服務的認知，會影響其對各項就業服務的使用，而服務的使用對於其就業狀態是有影響的，而生涯認知亦對就業有所影響，為使後續之討論更精簡、明瞭，將以對照表表 9 中間卷題項所對應之服務項目做說明。

### 第一節 就業服務的認知與服務使用經驗

#### 一、就業服務認知

研究結果顯示參與本研究的大專身心障礙畢業生，對於政府所推動之促進其就業之服務的認知是偏低的，但是其就業率仍高於勞動部對全國所有身心障礙者的調查，這個結果可能與就讀大專的身心障礙者對促進相關服務的需求不高有關。許素彬（2010）的研究顯示知道就業服務並使用，比知道沒有使用或是不知道者就業率高。這個結果主要是基於其所調查之服務尚包括創業貸款、公益彩券申請及視障按摩執業許可的自營項目。本研究發現除了就業講座、就業博覽會、就業諮詢及職業訓練外，對於其他就業服務項目有四成以上的人不瞭解，顯示大專身心障礙畢業生對於就業服務的認知程度仍偏低，但是都不影響其就業，顯示可能學校輔導系統在發現就業支持需求的部分未達到全面，以致未能針對有需求的學生連結適當的就業服務資源，讓學生認識或有就業支持

需求的學生未能察覺自身的需求，也就未能適切主動瞭解自身所需之資源。建議學校或是政府單位能更積極的宣導或是連結更多相關資源，讓學生能更進一步瞭解與認識資源與服務，並知道哪裡可以獲得這些服務，當學生有需求時即可進行使用，而不是在長期失業後仍不知道該找誰尋求協助。

## 二、就業服務使用

文獻指出促進就業相關服務有益於身心障礙者的就業，接受職務再設計的就業者，在工作時間明顯增加，輔具使用也幫助障礙者能更精準、獨立的完成工作（張玉山，2013；Chen, Sung, & Pi, 2015；Gignac & McAlpine, 2015；Solovieva & Walls, 2013；Wong et al., 2021）。本研究發現就業的大專身心障礙畢業生使用就業諮詢、職業重建管理服務、科技輔具、工作環境改善、職務調整等服務項目的比例多於未就業的畢業生，部分證實文獻所報導這些服務對身障者的就業助益。本研究也發現，本研究之參與者在科技輔具及職務再設計的使用上，整體而言皆低，或許是因此次的研究參與者之障礙程度以輕中度為主，在科技輔具及職務再設計的需求上相對中度及重度者為低，且本研究以心智障礙類身心障礙為主，其需求可能未被障礙者自身或雇主發現（Wehman, 2016；Gignac & McAlpine, 2015），或者可能其對合理調整的概念不清楚或未能發現需求，因而未使用。Huang（2016）及 Wong（2021）等人的研究提出落實合理調整概念的職務再設計服務，可提高障礙者的就業能力，包括：工作效率、工作績效及工時等，亦可減少工作者功能上的限制；張玉山（2013）及 Sauer 等人（2010）則提出科技輔具可讓障礙者的身體活動範圍幅度加大，提高職務執行的獨立性及精準度，並減輕工作疲勞與心理痛苦。

Mwachofi 等人（2009）的研究顯示就業服務的投入成本與介入時間的增加，讓有就業支持需求者（例如身心障礙者）獲得競爭性就業的機會提升；雖然很少文獻會單就就業諮詢做一討論，但《公立就業服務機構就業諮詢及職業輔導實施辦法》第 4 條說明，就業諮詢主要是提供求

職者求職、轉業、職訓等資訊與服務，或是安排就業促進研習活動，顯示就業諮詢提供了一個訊息流通的平台，上述資料顯示就業諮詢、就業管理服務、科技輔具、職務再設計對於就業力的提升有其成效，故與大專校院進行就業服務的推廣仍然是很重要的。

本研究發現認知與未來使用有正向低相關。雖然陳怡仔等人(2015)的研究指出資訊不足是影響障礙者就業的一大因素，而社會認知理論強調認知會影響未來行為(Lent et al.,1994)，顯示若對於就業服務有所認知，將會影響未來就業服務的使用，但本研究的發現似乎並不支持這些觀點，這可能是因為本研究對象屬於輕中度的身障者，對就業促進相關服務的使用需求不高，或者未就業者除了就業支持的需求，有其他影響其就業的因素，例如：家庭支持度不夠、家庭經濟狀況良好(許素彬、胡慧嫻、張秀玉，2015)。另外，本研究也顯示仍有 25%的大專畢業生未就業，所以讓大專生認識且依其需求使用促進就業之服務仍是必要的，故建議政府能廣為宣傳就業服務，或是提早進入大專校院提供多樣性的服務，讓更多的障礙者能瞭解到就業服務，在需求發生時得以適時利用資源，讓更多障礙者獲益。

### 三、就業服務認知與服務使用

少量的研究顯示就業服務的認知將影響就業服務之使用，本研究結果部分支持這個研究結果。郭姍伶等人(2011)的研究指出對就業服務的認知程度越高，使用意願也明顯較高。本研究結果支持這個觀點，且認知與使用經驗呈現中度正向相關。本研究的發現包括使用就業服務之大專身心障礙畢業生，對於就業服務的認知程度高於未使用組。然而本研究發現身障畢業生對就業服務的認知程度達四、五成以上，但使用過就業服務的畢業生卻都在二、三成為主，二者差距甚大，究其原因，可能因此次的研究調查對象為大專身心障礙畢業生，且為輕中度障礙者，可能因本身需求低而未使用，且本研究並未調查就業服務需求，但由就

業率而言仍有未就業畢業生可能有需求而未自覺或被瞭解，加以有研究（劉忠峰等人，2011）指出影響使用意向的因素包括認知有用及認知易用，意即對使用所帶來成效以及使用的容易程度的看法，因此透過宣導及資源連結，且提升有需求的學生對就業促進服務的認知有用及認知易用，當學生自我覺察到需求出現時，或將提高其使用意願，進而協助其就業轉銜。

## 第二節 就業服務認知、使用經驗與就業

### 一、就業服務認知與就業

本研究顯示，就業服務的認知與後續就業之間的關係未臻明確，且不同就業狀態之大專身心障礙畢業生，在就業服務整體認知程度上亦不存在顯著差異，就業組對於就業整體認知程度略優於未就業組，但郭佩伶等人(2011)指出認知程度會影響使用意願，且認知會影響未來行為(Lent et al.,1994)，本研究亦部分支持此一論點，故積極的宣導就業服務，提高大專身心障礙學生對於就業服務之認知，將有助於需求產生時知道有哪些服務可以進行使用。

### 二、就業服務使用與就業

許多文獻指出支持性就業服務對於身心障礙者就業而言是重要的。針對自閉症成人、精神障礙及智能障礙者的研究指出，支持性就業有助於其進入競爭性職場，顯示支持性就業對身心障礙者就業有很大的助益（Baker-Ericzén et al., 2018；Chen et al., 2015；Wehman et al., 2014）。本研究結果顯示不同就業狀態的大專身心障礙畢業生，在支持性就業服務的使用經驗上有顯著差異，並具有低度相關（表 17），支持了支持性就業服務對大專畢業生就業的助益。

Chen 等人 (2015) 的研究指出自閉症者在接受就業服務後，有 52% 獲得就業機會，Dutta 等人 (2008) 的研究則顯示在接受就業服務後 62% 獲得了有薪工作，上述文獻都提及協助就業並直接在職場給予支持 (on-the-job support) 是成功就業的預測因子，其服務內容包括工作教練和不間斷的支持 (follow-up and follow-along)，目的是為了讓已安置之就業者能提高就業穩定，其內涵與本研究所稱之支持性就業內涵相似。Baker-Ericzén 等人 (2018) 則是透過支持性就業、認知增強及社交技能的干預，讓自閉症者的就業率從 22% 提升到 56%。本研究結果與文獻得到相同結果，可能因研究對象性質相同，顯示支持性就業服務對身障者獲得工作並穩定就業的重要性。

Wehman 等人 (2014) 的研究則認為接受高等教育的畢業生具有一定程度的認知能力及學歷或證照，不太需要接受支持性就業服務；而大專校院之就業輔導員也會認為高等教育單位有職業中心提供就業安置服務故不太願意提供服務。本研究結果在整體就業服務的使用上，無論就業與否，其使用過的比例都遠低於未使用的比例，使不使用似乎與就業與否沒有邏輯關係，可能是因為本研究之對象為擁有大專以上學歷的身心障礙者，對於就業服務的需求程度不高，且影響其就業的因素，尚有許多需要深入探討之處。

研究透過原始資料檢視，以瞭解未就業者的就業認知與使用狀況。共分為四類，第一類是不瞭解就業服務且沒有使用過就業服務也沒有就業者，依各服務項目的不同，此類佔整體比例約 5.56%~18.52%，另外本研究結果顯示就業服務認知會影響其服務使用，學校及各級政府應使用輔導策略，提高學生自我需求覺察或主動指認其需求，協助提高學生在校期間對就業服務之認識，充分應用相關資源，以助其就業轉銜。

第二類為瞭解就業服務並使用但未就業者，依各服務項目的不同，此類佔整體比例約 0.93%~10.19%，比例最高的服務項目為就業諮詢，最低

為職務調整，或許這群人只是適逢研究期間未有工作，亦或是服務的提供並未符合其需求，還是有其他的影響因素，未來的研究可針對這群人進行深度訪談，以期找出其真正的就業需求或未能就業之主因。第三類為瞭解就業服務但並未使用也沒有就業者，依各服務項目的不同，此類佔整體比例約 0.93%~12.04%，比例最高的服務為就業講座，最低為就業博覽會，可能的原因是對這些服務的內内容及易用性有疑慮，亦或有其他原因，需要進一步探究。第四類為不瞭解就業服務卻有使用未就業者，這部分在此研究之比例為 0%~0.93%非常的低，這至少說明了使用後對就業的影響是偏向正面的。

劉彩娥及王萬琳(2017)的研究指出大專畢業生最常使用的求職管道為校園徵才博覽會與本研究結果所顯示在不同就業狀態之大專身心障礙畢業生，使用就業博覽會之經驗的差異僅接近顯著，並屬於低度相關的結果不盡然一致。而未就業者使用過的比例稍高於就業者使用過的比例，但就有使用過就業博覽會的人當中，有 59.09%的人就業，就業的比例接近六成，雖然這個結果無法證實本研究參與者於調查時的就業機會是從就業博覽會中獲得，但參與就業博覽會，有助於大專生瞭解產業發展趨勢與勞動市場需求，可能有助其畢業後的生涯轉銜與發展。為了增加大專生對職業資訊的掌握，學校仍可持續辦理並多鼓勵學生參與就業博覽會等相關活動，而身障生的參與可能需要輔導老師的引導，透過參與博覽會現場與用人單位的資訊流通，獲取最新就業市場、工作職缺等資訊，也可探知各項職缺所需之職能，增加面試的臨場經驗，以提高就業前準備度。



### 第三節 生涯認知與就業

不同就業狀態之大專身心障礙畢業生僅在生涯認知自我效能中之難度知覺上有所差異，並與就業具有低度相關，與研究假設不完全一致。

#### 一、認知行為、工作投入與就業

本研究結果並未發現就業與未就業組在生涯認知之認知行為及工作投入向度上有差異。文獻指出穩定就業跟不穩定就業之第一類身心障礙者，在認知複雜度與認知不一致上是有差異的（張瀚云，2019）。本研究的數據顯示認知不一致、認知複雜度、工作投入在不同就業狀態上未有差異，平均數僅在認知複雜度上顯示就業組較未就業組的平均數低 1.14 分，因認知複雜度之分數越高，顯示個人在遇到工作或人際問題的時候，想法較有彈性及多元，低分者則是較常使用單一固定的思考模式。本研究未發現認知複雜度、認知不一致及工作投入對就業有影響，與文獻指出認知複雜度及認知不一致對就業穩定性有差異的結果不一致，可能是本研究對象之生涯認知普遍較佳，而就業狀態又不受生涯認知單一因素影響所致（Baker-Ericzén, 2018；任麗華，2011）。

#### 二、自我效能、生涯阻礙與就業

本研究發現就業與未就業之大專身心障礙畢業生僅在自我效能的難度知覺上有顯著差異，並有低度相關，與研究假設不完全一致。文獻指出自我效能對就業力有顯著的正向影響（彭耀平等人，2018），亦與就業時間存在顯著的相關性（O'Sullivan et al., 2012），本研究結果與文獻不一致，可能因研究參與者屬性不同所致，O'Sullivan 等人的研究參與者年齡為 19~69 歲，調查年齡層較廣泛，且當中有 18% 為學習障礙，其研究對象皆與本研究之對象特質差異甚大。從平均數來看，未就業組的信心強度較高，就業組相較於未就業組則是適應力較佳，較能勝任該份工作。

因未有相關之文獻針對信心強度及推論性與就業做研究，故筆者就過去推介身心障礙者就業之經驗認為，未就業組或許是對自己的能力較自信，而不願屈就於工作條件不符期待之工作，或是對於自我認知與職場的要求不一致所致，未來需要進一步探討。

另外一個無法完全驗證自我效能與就業之關係的原因，可能與本研究參與者多以心智類佔多數有關，心智障礙之個體對於自我認識與自我覺察較弱（Oshio, Kaneko, Nagamine, & Nakaya, 2003），可能導致整體自我效能低落及生涯阻礙感受高漲。此外，此次研究並未蒐集研究參與者之工作職類，無法進一步針對工作職類、就業與生涯認知做討論，且也無法以生涯認知各分量表之分數高或低進行評論，因每個人皆有其工作特質，適性就業是我國促進就業的目標，工作類型的不同所需的工作思維特質亦不同，適才適所才是根本。對就業的工作所需職能與個案能力的一致性也與自我效能感有關，雖然本研究對象的就業率高於國家對全國身心障礙者就業調查的結果，但不表示本研究所調查已就業的對象對工作表現感到滿意。因此，未來的研究應該瞭解生涯自我效能與就業表現滿意度間之關係。

## 第六章 結論與建議

本章分為三節，第一節結論，第二節建議，第二節為研究限制。

### 第一節 結論

本研究主要是希望能瞭解大專校院身心障礙畢業生對於就業服務的認知程度、使用狀況以及生涯認知的概況，並進一步分析這些變項與就業的關係。透過本次研究結果及後續的討論得知：

- 一、大專身心障礙畢業生對於就業服務的認知程度偏低，且對於就業服務的使用率亦不高，可能與本研究所調查對象對促進就業服務需求低有關。
- 二、就業與未就業組在科技輔具、職務調整及工作環境改善的認知程度上有差異，但整體研究參與者在科技輔具、職務調整及工作環境改善的使用比例低，可能因研究參與者以心智類為主，相關需求未被障礙者自身或是雇主發現有關。
- 三、大專身心障礙學生對支持性就業服務可能仍有需求存在，發現需求且使用適切的資源後，對其就業有所幫助。
- 四、參與就業博覽會，取得職業資訊可能對部分身障大專畢業生的就業有所助益，若能透過生涯轉銜輔導人員引導來參與，可能更能發揮這類活動對身障大專生的幫助。
- 五、生涯認知中自我效能的難度知覺與就業具顯著低相關，其他變項與就業不具顯著相關，可能與本研究之參與者的自我覺察能力、工作表現滿意度有關。
- 六、部分大專身心障礙畢業生對就業服務的需求可能仍存在，在校期間仍有需要強化主、被動確認有需求的身障大專生，並於大專院校校園

廣宣就業促進服務資源，讓有需求的學生能於在學期間或畢業後提早認識就業促進服務，讓政府所推動的服務能被適切使用，並促進大專生的就業轉銜。

## 第二節 建議

本節根據結論提供我國就業服務政策面及實務面之相關建議，期能對身心障礙者就業有所助益。

### 一、政府應積極推廣就業服務，學校與勞政單位間緊密連結

建議從在學開始，資源教室除辦理各項與就業相關之活動、講座外，鼓勵或是帶領身心障礙學生參加校內就業服務組辦理之 UCAN、就業博覽會等活動，並與縣市政府勞動局、就業服務資源中心等單位進行連結，討論各種可於在學期間提供服務的可行性，讓各種服務能及早進入校園，宣傳或推廣更多的就業服務，以利學生提早進行就業轉銜準備，也讓學生知道各項服務資源，當需求發生時即可適時運用。

桃園市政府於 2023 年預計與幾所大專校院進行合作，職業重建管理員將每週固定一個時段於大專校院內進行駐點服務，此項服務或許可提高大專身心障礙學生對於就業服務的認知，未來或許研究者可對此做後續相關之研究討論。

### 二、培養輔導人員對於就業服務需求評估之能力

本研究與許多文獻證實支持性就業服務對於身心障礙者就業是重要的，而美國於 2014 年通過《勞動力創新和機會法案》，將客製化就業 (customized employment) 納入支持性就業定義的一部分，讓支持性就業

服務能更滿足障礙求職者的優勢與興趣以及雇主的需求（Wehman 等人，2014），但從學生畢業後才由職業重建管理人員進行障礙者的需求評估，並進行服務資源的轉介已晚，若能訓練學校資源教室輔導人員進行初步的就業服務需求評估，更積極、主動地發現學生就業支持需求的部分，讓學生盡早知道自已的需求，並進行資源的連結與轉介，讓學生畢業後能更順利銜接就業。

### 三、提升學生對自我的生涯認知，以瞭解自身需求

在校階段輔導學生對於需求的自我覺察。自我覺察到的需求以及自我披露會影響職務再設計的使用，及主管和同事的支持程度（Corbière, Villotti, Lecomte, Bond, Lesage, & Goldner, 2014；Gignac, & McAlpine, 2015），所以讓學生瞭解自已的需求及決定自我坦露之程度或必要性是重要的。建議透過個別心理諮商，加深障礙者的自我生涯認知，以提高對自身障礙的瞭解，幫助學生發現自已的興趣、優勢和價值觀，當學生對自身有足夠的瞭解與認識後，才能感知到自己的需求，進而為自己的權益倡議。

### 四、積極倡導合理調整之概念

不同就業狀態在科技輔具、職務調整及工作環境改善的認知有差異，使用比例低可能因障礙者自身及雇主對於需求及資源的不瞭解。《身心障礙者權利公約》中合理調整（reasonable accomodation）的概念，是在不造成過度或不當負擔的情況下，進行必要及適當的修改與調整，以確保身心障礙者得以行使其權利及義務。此概念是以個人需要和能力出發，每個人可能會因各種因素，在執行工作時遇到困難，此時即可提出調整需求，單位有義務與請求者一起協商，並善用可協助的資源，在不造成過度或不當負擔下，一起消除或減少阻礙。我國亦於2014年通過《身心障礙者權利公約施行法》，無論是公私部門或事業單

位皆應落實，研究指出（D'Souza, & Kuntz, 2023）當主管認為合理調整是容易實施的時候，他們雇用障礙者的態度較積極。建議政府單位能積極倡導合理調整的概念，提供多元化的資源與諮詢窗口，讓勞雇雙方都能對自己的權利義務有所瞭解。

### 第三節 研究限制

- 一、 本次研究僅針對認知及使用經驗做調查，並未將研究對象的需求考量進去，無法確認服務的不使用是因無需求，還是對於就業服務的認知不足。
- 二、 研究的障礙類別廣泛，在資料的發放、蒐集及分析上也相對的困難，建議後續研究者可將障別做限縮，讓結果、討論與建議上能更聚焦。
- 三、 本次研究範圍僅蒐集 16 所大專校院之身心障礙畢業生，且樣本上以心智類為主，故在推論到母群體上需更為謹慎。
- 四、 研究參與者偏重於心智類、輕中度障礙，因其障礙類別的特質及特性，容易對於研究結果造成影響。

# 參考文獻

## 中文參考文獻

- 中華民國統計資訊網 (2022 年 4 月 10 日)。行政院主計總處人力資源提要分析。檢自：<https://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>。
- 公立就業服務機構就業諮詢及職業輔導實施辦法(2016 年 05 月 03 日)。
- 王雪貞、林翠湄、連廷嘉、黃俊豪譯 (2003)。Shaffer, D. R 著。發展心理學。台北：學富。
- 王敏行、黃怡君、曾中斌、陳冠霖、黃湘羚、張馨云、林煒翔 (2018)。身心障礙者接受就業服務之中長期成果分析期末報告。勞動部勞動力發展署中彰投分署委託國立彰化師範大學。
- 田秀蘭 (2003)。社會認知生涯理論之興趣模式驗證研究。教育心理學報，34(2)，247-266。
- 田秀蘭、郭乃文 (2005)。成人生涯認知量表—指導手冊。財團法人張老師基金會。
- 任麗華 (2011)。影響精神障礙者就業之重要因素分析。中華心理衛生學刊，24(1)，1-23。doi：10.30074/FJMH.201103\_24(1).0001。
- 何華欽 (2011)。輕度精神障礙者就業現況與需求調查：以高雄市為例。台灣社區工作與社區研究學刊，1(2)，95-124。
- 何光明、楊玲惠 (2011)。餐飲技職教育學生學習滿意度與生涯自我效能對職涯選擇影響之研究—以大同技術學院餐飲管理系為例。運動休閒餐旅研究，6(2)，80-107。
- 吳訓生 (2004)。彰化縣視覺障礙者之就業狀況及其相關影響因素。特殊教育學報，19，31-55。doi：10.6768/JSE。
- 李映嫻 (2010)。從社會網絡觀點探討身心障礙者就業機會開拓及穩定就業之因素 (碩士論文)。國立中正大學勞工關係學系暨研究所。

<https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=IGSacV/record?r1=1&h1=1>。

吳蓉璧 (2014)。身心障礙者支持性就業政策目標之研究。中國行政評論，20(1)，185-210。doi：10.6635/cpar。

李美秀、許欽津 (2022)。工作與生命意義的實踐：急重症護理師的疫起挑戰。台灣公共衛生雜誌，41(3)。301-311。

身心障礙者保護法 (1997 年 4 月 25 日)。

身心障礙者權利公約 (2006 年 12 月 13 日)。

身心障礙權益保障法 (2007 年 7 月 11 日)。

身心障礙者權利公約施行法 (2014 年 08 月 20 日)。

身心障礙權益保障法 (2021 年 1 月 20 日)。

林淑玟、羅錦興 (2011)。重度與極重度肢體障礙者科技輔具長期介入成果研究。教育心理學報，43(1)。97-126。

林聰吉 (2013)。影響視覺障礙者就業的因素：個人態度與家人支持兩個變項的探討。身心障礙研究季刊，11(4)，220-232。doi：10.30072/JDR。

邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴、...林婉媛 (2010)。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素—伴隨著 [障礙] 的就業路。特殊教育研究學刊，35(3)，1-25。doi：10.30123/RC。

涂柏原 (2020)。Alpha 係數及相關的信度估計方法探討。教育研究學報，54(1)，1-26。doi：10.3966/1990442820220045201001。

特殊教育法 (2019 年 4 月 24 日)。

國家發展委員會人口推估查詢系統 (2022 年 8 月 14 日)。零歲平均餘命。檢自：<https://pop-proj.ndc.gov.tw/dataSearch3.aspx?r=2&uid=2104&pid=59>。

張春興 (1988)。知之歷程與教之歷程：認知心理學的發展及其在教育上的應用。教育心理學報，21，17-38。

張鳳航、張珏、鄭雅文 (2011)。雇主對精神障礙者就業之看法與聘用意



- 願：現況、問題與政策因應。台灣公共衛生雜誌，30(1)，5-18。張玉山(2013)。職務再設計的輔具應用對肢體障礙者工作狀況之影響：以手工業為例。特殊教育研究學刊，38(2)，77-97。doi：10.6172/BSE.201307.3802004。
- 張瀚云(2019)。探討第一類與非第一類身心障礙者之家庭支持知覺與認知功能對就業穩定的影響(博士論文)。取自<https://thesis.lib.ncku.edu.tw/thesis/detail/cde839ae913d378cc3c1610e ead0a0c8/?seq=1>
- 教育部全球資訊網(2022年4月7日)。108學年度高級中等學校應屆畢業生升學就業概況調查。檢自：<https://www.edu.tw/Default.aspx>。
- 教育部統計處(2022年4月7日)。108年大專校院畢業生數。檢自：<https://eds.moe.gov.tw/edust/webmain.aspx?sys=210&funid=eduflid&clear=1>。
- 許素彬(2010)。影響身心障礙者就業狀況之因素探討—以台中市為例。靜宜人文社會學報，4(1)，235-274。
- 許素彬、胡慧嫻、張秀玉(2015)。身心障礙者就業性家庭支持服務的內涵與遞送分析：以臺中市為例。臺大社會工作學刊，32，133-176。doi：10.617/ntuswr。
- 郭佩伶、曾薔霓、張志娟、陳惠芳、曾淑芬(2011)。長期照護服務認知及使用意願之世代別分析。寶建醫護與管理雜誌，9(1)，57-80。doi：DOI：10.29681/PCJHM。
- 陳麗如(2014)。就業傾向之大專離校身心障礙學生就業轉銜需求滿足與就業力之探究。教育研究學報，48(1)，45-66。doi：10.3966/199044282014044801003。
- 陳怡仔、李宜興、王文娟、嚴嘉楓(2015)。花蓮縣身心障礙者就業需求與工作動機。身心障礙研究季刊，13(4)，255-267。doi：10.30072/JDR。
- 陳琪婷、吳貞穎(2020)。海外實習對跨文化能力，生涯自我效能和就業

- 力之影響。觀光旅遊研究學刊，15(2)，25-41。doi： 10.29689/JTTR。
- 就業服務法（2023年5月10日）。
- 勞動統計查詢網（2022年3月20日）。108年身心障礙者勞動狀況調查。檢自：<https://statfy.mol.gov.tw/>。
- 勞動部勞動力發展署（2022年7月10日）。檢自：[https://www.wda.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=F39864F689523588](https://www.wda.gov.tw/Content_List.aspx?n=F39864F689523588)。
- 彭耀平、陳榮政、何希慧（2018）。教師轉換型領導與學生就業力發展之研究：以社會認知生涯理論論述之。教育科學研究期刊，63(1)，69-102。
- 曾芳代、胡均立、陳韻宇（2011）。人力資本或是信心資產？自我效能對大學畢業生的學習經驗與就業力間之中介效果。長庚人文社會學報，4(2)，335-356。
- 詹俊成、林裕恩、林郁偉、廖宗耀、陳素青（2016）。大學體育系學生涯選擇影響因素之研究——以社會認知生涯理論驗證。體育學報，49(3)，317-335。doi：10.6222/pej。
- 劉忠峰、翁明正、吳欽和、郭光明（2011）。以科技接受模式 3 探討網路大學系統使用意向之研究。電子商務研究，9(4)，407-432。doi：10.29767/ECS.201112.0002。
- 劉彩娥、王萬琳（2017）。大專護理科系畢業生之抉擇與求職管道分析。醫院雙月刊，50(1)。24-33。
- 蔡秀伶、張萬烽（2023）。南部地區大專校院身心障礙學生工作自我效能及就業準備度之研究。中華民國特殊教育學會年刊，219-241。doi：10.6379/AJSE。
- 聯合國（2022年3月5日）。世界人權宣言。檢自：<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>。

## 英文參考文獻

- Adams, G., & Rau, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744. doi : 10.1111/j.1744-6570.2004.00005.x.
- Appling, B., Tuttle, M., Harrell, L., Ellerman, H., & Mabeus, D.(2022). Utilizing social cognitive career theory to enhance the self-efficacy and outcome expectations of students with disabilities through career development. *Professional School Counseling*, 26(1),1-9. doi : 10.1177 /2156759X221098937.
- Bozzer, M., Samsom, D., & Anson, J.(2009). An evaluation of a community-based vocational rehabilitation program for adults with psychiatric disabilities. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 18(1), 165-179. doi : 10.7870/cjcmh-1999-0009.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Campbell, K. (2016). Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early intervention in psychiatry*, 10(4), 300-307. doi : 10.1111/eip.12175.
- Bejerholm, U., Larsson, M. E., & Johanson, S.(2017). Supported employment adapted for people with affective disorders—a randomized controlled trial. *Journal of Affective Disorders*, 207, 212-220. doi : 10.1016/j.jad.2016.08.028.
- Baker-Ericzén, M. J., Fitch, M. A., Kinnear, M., Jenkins, M. M., Twamley, E. W., Smith, L., ... & Leon, J.(2018). Development of the supported employment, comprehensive cognitive enhancement, and social skills program for adults on the autism spectrum: Results of initial study. *Autism*, 22(1),6-19. doi:10.1177/1362361317724294.
- Corbière, M., Villotti, P., Lecomte, T., Bond, G. R., Lesage, A., & Goldner, E.

- M. (2014). Work accommodations and natural supports for maintaining employment. *Psychiatric rehabilitation journal*, 37(2), 90. doi : 10.1037/prj0000033.
- Chen, J. L., Sung, C., & Pi, S.(2015). Vocational rehabilitation service patterns and outcomes for individuals with autism of different ages. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015-3029.doi : 10.1007/s10803-015-2465-y.
- Dutta, A., Gervey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N.(2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study.*Journal of occupational rehabilitation*,18(4), 326-334.doi : 10.1007/s10926-008-9154-z.
- Dong, S., Oire, S. N., MacDonald-Wilson, K. L., & Fabian, E. S.(2013). A comparison of perceptions of factors in the job accommodation process among employees with disabilities, employers, and service providers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*,56(3), 182-189.doi : 10.1177/0034355212468618.
- D'Souza, O. N., & Kuntz, J. R. (2023). Examining the impact of reasonable accommodation appraisals on New Zealand managers' attitudes toward hiring people with disability. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. doi : 10.1108-08-2021-0207.
- Gignac, M. A., Cao, X., & McAlpine, J. (2015). Availability, need for, and use of work accommodations and benefits: are they related to employment outcomes in people with arthritis?*Arthritis care & research*, 67(6), 855-864.
- Howlin, P. (2013). Social disadvantage and exclusion: adults with autism lag far behind in employment prospects. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 897-899.doi : 10.1016/j.jaac.

2013.06.010.

- Hee, O. C.(2014). Validity and reliability of the customer-oriented behaviour scale in the health tourism hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*,7(3),771-775.
- Huang, I., Cheing, G., Rumrill, P., Bengtson, K., Chan, F., Telzlaff, J., & Snitker, M. (2016). Characteristics of people with disabilities receiving assistive technology services in vocational rehabilitation: A logistic regression analysis. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(1), 63-72.doi : 10.3233/JVR-160811.
- Jang, Y., Wang, Y. T., & Lin, M. H.(2013). Factors affecting employment outcomes for people with disabilities who received disability employment services in Taiwan. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 11-21.doi : 10.1007/s10926-013-9433-1.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Levinson, E. M., & Ohler, D. L. (2013). Vocational assessment for transition planning: Guidelines for educators. *Bethesda, MD : National Association of School Psychologists*.
- Muldoon, R.(2009). Recognizing the enhancement of graduate attributes and employability through part-time work while at university. *Active Learning in Higher Education*, 10(3), 237-252.doi : 10.1177/1469787409343189.
- Müller, E., & VanGilder, R. (2014). The relationship between participation in Project SEARCH and job readiness and employment for young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(1), 15-26. doi: 10.3233/JVR-130660.

- Mwachofi, A. K., Broyles, R., & Khaliq, A.(2009). Factors affecting vocational rehabilitation intervention outcomes: The case for minorities with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 20(3), 170-177.doi : 10.1177/1044207309338670.
- Naraharisetti, R., & Castro, M. C. (2016). Factors associated with persons with disability employment in India: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 16(1), 1-8.doi : 10.1186/s12899-016-3713-6.
- Oshio, A., Kaneko, H., Nagamine, S., & Nakaya, M. (2003). Construct validity of the adolescent resilience scale. *Psychological reports*, 93, 1217-1222.
- O'Sullivan, D., Strauser, D. R., & Wong, A. W.(2012). Five-factor model of personality, work behavior self-efficacy, and length of prior employment for individuals with disabilities: An exploratory analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3), 156-165.doi : 10.1177/0034355212437046.
- Patton, W., & Smith, E. (2010). Part-time work of high school students: Impact on employability, employment outcomes and career development. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 54-62.doi : 10.1177/103841621001900110.
- Super, D. E. (1976). Career education and the meaning of work, monographs on career education, Washington DC: The office of career education, U. S. office of education.
- Sauer, A. L., Parks, A., & Heyn, P. C. (2010). Assistive technology effects on the employment outcomes for people with cognitive disabilities: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 5(6), 377-391.doi : 10.3109/17483101003746360.
- Solovieva, T. I .,& Walls, R.T. (2013). Implications of workplace accommodations for persons with disabilities. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(3), 192-211. doi : 10.1080/15555240.2013.808079.

- Siperstein, G. N., Heyman, M., & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 41*(3), 165-178. doi: 10.3233/JVR-140711.
- Schall, C. M., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., ... & Allen, J. (2015). Employment interventions for individuals with ASD: The relative efficacy of supported employment with or without prior Project SEARCH training. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 45*, 3990-4001. doi : 10.1007/s10803-015-2426-5.
- Sevak, P., & Khan, S. (2017). Psychiatric versus physical disabilities: A comparison of barriers and facilitators to employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 40*(2), 163. doi : 10.1037/prj0000236.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J.(2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities, 49*(4), 285-299. doi : 10.1352/1934-9556-49.4.285.
- Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., & Kang, H. J.(2014). Effect of supported employment on vocational rehabilitation outcomes of transition-age youth with intellectual and developmental disabilities: A case control study. *Intellectual and Developmental Disabilities, 52*(4), 296-310. doi : 10.1352/1934-9556-52.4.296.
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H. & Avellone, L. (2016). Employment for adults with Baker spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities, 53*, 61-72. doi : 10.1016/j-ridd.2016.01.015.
- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W.,

Brooke, M. & Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 131-144.doi : 10.1177/1540796918777730.

Wong, J., Kallish, N., Crown, D., Capraro, P., Trierweiler, R., Wafford, Q. E., ... & Heinemann, A. W. (2021). Job accommodations, return to work and job retention of people with physical disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(3), 474-490.doi : 10.1177/0034355212437046.





## 附錄

### 附錄一、專家效度名單

姓 名	專業領域	現 職
吳亭芳	科技輔具、職能治療、身心障礙者就業	臺灣師範大學復健諮商研究所教授
李庚霈	職涯規劃諮商輔導、就業安全制度、勞工行政與立法	東吳大學社會系兼任副教授 中國文化大學勞動暨人力資源學系兼任副教授。 元智大學社會暨政策科學學系兼任副教授 聖約翰科技大學老人服務事業系兼任副教授
鄭玥香	就業	高雄市政府勞工局博愛職業技能訓練中心 就業個案管理員
陳伯罕	就業	桃園市政府勞動局就業個案管理員
李康泰	就業服務	財團法人育成社會福利基金會身心障礙者就業服務中心服務員

附錄二、大專校院身心障礙畢業生就業服務認知程度及使用經驗問卷—專家效度意見調查表彙整

導語部分

1. 建議還是將您改成身障大專畢業生，另外也要考慮第一類認知障礙者有無易讀版說明的需求。(鄭)
2. 這裡的認知複雜程度是什麼?指個案的認知程度? 認知複雜度.... 對於就業的認知與使用及就業的影響所以這裡到底是什麼對什麼的影響?不太容易理解。(吳)
3. 問卷的對象是身障學生，對認知複雜度、自我效能及生涯阻礙因素的專有名詞是不太了解的，有沒有可能變成較簡單的描述。另外這邊描述是問卷分二部分，但下面的問卷共三部分。(陳)

第一部分 個人基本資料

項 目	保 留	修 改	刪 除	修改意見
1. 您目前在庇護工場上班嗎? <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否		√		1. 庇護工場、庇護商店或庇護工作隊(鄭) 2. 為何只針對庇護工場?其他的大專身心障礙學生呢?(吳)
2. 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女		√		1. 性別刻板，應該還有 <input type="checkbox"/> 其他選項(吳) 2. 選項修改為 <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性(庚)
3. 年齡： <input type="checkbox"/> 22~24 歲 <input type="checkbox"/> 25~27 歲 <input type="checkbox"/> 28~30 歲 <input type="checkbox"/> 30 歲以上				
4. 婚姻狀況 <input type="checkbox"/> 已婚 <input type="checkbox"/> 未婚 <input type="checkbox"/> 離婚或分居		√		有分居，那是不是需要考量增加同居(吳)
5. 障礙類別 <input type="checkbox"/> 智能障礙 <input type="checkbox"/> 自閉症 <input type="checkbox"/> 視覺障礙 <input type="checkbox"/> 聽覺機能障礙 <input type="checkbox"/> 重要器官失功能 <input type="checkbox"/> 肢體障礙 <input type="checkbox"/> 顏面損傷 <input type="checkbox"/> 罕見疾病 <input type="checkbox"/> 慢性精神病患者 <input type="checkbox"/> 多重障礙				1. 目前的身障鑑定都是以新制分類(吳) 2. 這裡調查的對象僅含身心障礙嗎?還是以大專特教生鑑定?可能需要思考撰寫方法(吳) 3. 選項「其他」後面可添加「備註：_____」(康)

<input type="checkbox"/> 平衡機能障礙 <input type="checkbox"/> 頑性(難治型)癲癇症 <input type="checkbox"/> 聲音機能或語言機能障礙 <input type="checkbox"/> 其他經中央衛生主管機關認定之障礙 <input type="checkbox"/> 新制類別無法對應舊制類別者			
6. 障礙程度 <input type="checkbox"/> 輕度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 重度 <input type="checkbox"/> 極重度			
7. 畢業學校類別 <input type="checkbox"/> 國立大學 <input type="checkbox"/> 私立大學 <input type="checkbox"/> 私立科技大學 <input type="checkbox"/> 技術學院/專校		√	1. 主要是以國私立分? 還是一般大學或技職類學校分?(吳) 2. 建議依據學制不要有公私立區別，除非有論文研究必要(庚)
8. 畢業至今 <input type="checkbox"/> 未滿一年 <input type="checkbox"/> 1年~未滿2年 <input type="checkbox"/> 2年~未滿3年 <input type="checkbox"/> 3年~未滿4年 <input type="checkbox"/> 4年以上		√	題目修改為:畢業至今(工作年資?)(庚)
◎ 建議增加的項目： 1. 請問上述資料是否有助於你未來要做的分析?請思考聚焦於本研究的研究問題，以及過去文獻中有相關的背景因素做調查。(吳) 2. 從基本資料上看起來問卷方向比較往庇護工場??是不是需要先詢問是否有工作，有工作再分是一般職場或庇護工場；看到第16題有就業現況詢問，是不是就能取代第1題，不然問個庇護工場然後沒下文感覺也蠻突兀。(陳) 3. 工作職稱?如何與研究旨趣”就業的認知程度與使用經驗”相扣(庚)			

## 第二部分 工作經驗

項 目	保 留	修 改	刪 除	修 改 意 見
9. 在學期間擔任志工的經驗 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，每週時數約_____小時				
10. 在學期間的實習經驗 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，每週實習約_____小時。 (勾選此項，請勾選下面選項) <input type="checkbox"/> 有領薪實習，時薪_____小時 <input type="checkbox"/> 無領薪實習		√		1. 除此之外應該要看看總實習的週數(吳) 2. 有領薪實習，時薪_____小時”這個後面是不單位是元?(陳)
11. 在學期間的打工經驗 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，每週打工約_____小時。 (勾選此項，請勾選下面選項) <input type="checkbox"/> 校內打工 <input type="checkbox"/> 校外打工 <input type="checkbox"/> 寒假/暑假參加政府工讀計畫				1. 寒假/暑假參加政府工讀計畫是否可算是校外打工?(吳) 2. 此選項是否可以重複選擇?(吳)
12. 畢業後，多久找到第一份工作 <input type="checkbox"/> 8 個月以下 <input type="checkbox"/> 8 個月~未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1 年~未滿 2 年 <input type="checkbox"/> 2 年以上		√		1. 這裡的工作有無定義?是指全職或兼職?或每周有無多少小時以上?(吳) 2. 建議依據統計 INTERVAL SCALE RANGE 區隔(一定級距)選項修改為 <input type="checkbox"/> 5 個月以下 <input type="checkbox"/> 5 個月~未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 滿 1 年~未滿 1 年半 <input type="checkbox"/> 滿 1 年半~未滿 2 年 <input type="checkbox"/> 滿 2 年以上(庚) 3. 這些選項的根據是?如無根據擔心「8 個月以下」人數過多，較難看出差異(康)
13. 畢業後，做過幾份全職工作 (一週工作 40 小時以上) <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1~2 <input type="checkbox"/> 2~3 <input type="checkbox"/> 3 以上		√		選項修正 <input type="checkbox"/> 0 份 <input type="checkbox"/> 1 份 <input type="checkbox"/> 2 份 <input type="checkbox"/> 3 份(含)以上(吳)
14. 畢業後，做過最久的全職工作時間 <input type="checkbox"/> 3 個月以下 <input type="checkbox"/> 3~6 個月 <input type="checkbox"/> 6 個月~1 年 <input type="checkbox"/> 1 年~2 年		√		1. 選項修正 <input type="checkbox"/> 3 個月以下 <input type="checkbox"/> 3 個月~未滿 6 個月 <input type="checkbox"/> 6 個月~未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1 年~未滿 2 年 <input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/> 2 年以上 支薪方式為，時薪_____元， 或月薪_____元			2 年(含)以上 (吳) 2. 建議依據統計 INTERVAL SCALE RANGE 區隔(一定級距)選項修改為 <input type="checkbox"/> 未滿 6 個月 <input type="checkbox"/> 滿 6 個月~1 年 <input type="checkbox"/> 滿 1 年~未滿 1 年半 <input type="checkbox"/> 滿 1 年半~未滿 2 年 <input type="checkbox"/> 滿 2 年以上 (庚)
15. 您這一年來的平均月薪為 <input type="checkbox"/> 25,200 元以下 <input type="checkbox"/> 25,201 元~30,000 元 <input type="checkbox"/> 30,001 元~35,000 元 <input type="checkbox"/> 35,001 元~40,000 元 <input type="checkbox"/> 40,001 以上		√	1. 選項修正 <input type="checkbox"/> 40,001”元”以上 (吳) 2. 這邊的薪資是為了要從基本工資起跳嗎?如果是的話基本工資是 25250 唷! 另如果分析的變項會牽涉到是不是符合基本工資的話，那要考量 111/1/1 才調成 25250，如果之前就開始工作且領基本工資的學生可能平均會低於基本工資，但實際是有符合的狀態。(陳) 3. 建議依據統計 INTERVAL SCALE RANGE 區隔(一定級距)(庚) 4. 基本工資現在 2022 年是 25,250 元(康)
16. 目前的就業情況 <input type="checkbox"/> 在職中(勾選此項，請繼續勾選) <input type="checkbox"/> 自家經營/自行創業 (以下免填，請跳至第二部分繼續填寫) <input type="checkbox"/> 受僱用 (勾選此項，請續答 17~21 題) <input type="checkbox"/> 待業中 (勾選此項，請繼續勾選) <input type="checkbox"/> 參加職業訓練 <input type="checkbox"/> 請就業服務單位協助找工作 <input type="checkbox"/> 自己找工作 <input type="checkbox"/> 無求職規劃/在家休養		√	1. 對於勾選「自家經營/自行創業」後接下來該從哪裡繼續填答(鄭) 2. ”自家經營/自行創業(以下免填，請跳至第二部分繼續填寫)”這邊是要說第三部分嗎?(陳)

<p>17. 您是如何找到目前的工作</p> <p><input type="checkbox"/> 親友介紹    <input type="checkbox"/> 師長介紹</p> <p><input type="checkbox"/> 參加政府考試分發</p> <p><input type="checkbox"/> 公立就業服務機構介紹</p> <p><input type="checkbox"/> 社會福利機構的就業服務人員介紹</p> <p><input type="checkbox"/> 學校就業輔導單位</p> <p><input type="checkbox"/> 自己找的</p> <p><input type="checkbox"/> 其他_____ (請說明)</p>		√	<p>滿多是資源教室老師介紹的，建議可增加「學校資源教室」的選項。(康)</p>
<p>18. 您目前的工作型態為：</p> <p><input type="checkbox"/> 全職    <input type="checkbox"/> 部分工時</p>			
<p>19. 您目前（每週）的工作時數</p> <p><input type="checkbox"/> 低於 20 小時    <input type="checkbox"/> 21~40 小時</p>			<p>建議增加「40 小時以上」選項(康)</p>
<p>20. 您目前工作的支薪方式為</p> <p><input type="checkbox"/> 時薪_____元</p> <p><input type="checkbox"/> 月薪</p> <p><input type="checkbox"/> 25,200 元以下</p> <p><input type="checkbox"/> 25,201 元~30,000 元</p> <p><input type="checkbox"/> 30,001 元~35,000 元</p> <p><input type="checkbox"/> 35,001 元~40,000 元</p> <p><input type="checkbox"/> 40,001 以上</p>		√	<p>1. 選項修正 <input type="checkbox"/> 40,001”元”以上 (吳)</p> <p>2. 建議依據統計 INTERVAL SCALE RANGE 區隔(一定級距)(庚)</p> <p>3. 基本工資目前為 25,250 元，供參考。(康)</p>
<p>21. 您目前這份工作已經做了多久</p> <p><input type="checkbox"/> 3 個月以下    <input type="checkbox"/> 3 個月~未滿 6 個月</p> <p><input type="checkbox"/> 6 個月~未滿 1 年    <input type="checkbox"/> 1 年~未滿 2 年    <input type="checkbox"/> 2 年(含)以上</p>		√	<p>建議依據統計 INTERVAL SCALE RANGE 區隔(一定級距)(庚)</p>
<p>◎建議增加的項目：</p> <p>如何與研究旨趣之”第二部分為「成人生涯認知量表」，內容分為認知複雜度、工作投入、工作自我效能及生涯阻礙” 相扣(庚)</p>			

### 第三部分 就業服務的認知程度與使用經驗

項 目	保 留	修 改	刪 除	修改意見
2-1 我知道政府有辦理 <b>就業相關課程或講座</b>		√		1. 與就業有關的準備課程或講座(鄭) 2. 題目是問知不知道，答案是選瞭不瞭解，我會覺得有定義上的落差，例如我知道有課程但我非常不瞭解，或我不知道所以非常不瞭解，如果目標是瞭不瞭解就沒關係。(陳)
2-2 我知道政府有辦理 <b>職業訓練</b>				職業訓練，幫助加強工作技能(鄭)
2-3 我知道政府有辦理 <b>就業博覽會</b>		√		就業博覽會及現場徵才等可以直接與公司面試的活動(鄭)
2-4 我知道政府有辦理 <b>就業前團體</b>		√		1. 就業前的團體課程，幫助瞭解就業相關的準備(鄭) 2. 我知道政府有辦理就業前團體活動(庚)
2-5 我知道去哪裡可以做 <b>就業諮詢</b>		√		1. 我知道可以去哪裡諮詢就業相關的疑問(鄭) 2. 我知道哪裡有提供就業諮詢服務(康)
2-6 我知道有 <b>就業服務員</b> 可以陪我面試及職場輔導		√		1. 到職場協助工作學習與適應(鄭) 2. 我知道有就業服務員可以陪同我面試及職場輔導(庚) 3. 就業個案管理員也會做這些事情，尤其庇護工作。(康)
2-7 我知道政府有針對 <b>就業提供評量服務</b>				1. 提供以評量協助瞭解適合職業方向的服务(鄭) 2. 此題是要知道職評? 還是就業?(吳)
2-8 我知道政府有提供 <b>就業的輔助工具</b>		√		就業輔助工具(吳)
2-9 我知道政府有提供 <b>工作環境或工作設備改善</b> 的服務				改善工作環境或工作設備，幫助工作順利的服務(鄭)
2-10 我知道政府有提供 <b>調整職務內容或改變工作流程</b> 的服務				協助調整職務內容或改善工作流程，幫助提昇工作效率的服務(鄭)
◎建議增加的項目：				
1. 雖然覺得職重個管可能是個案最不認識也不瞭解的服務，不過如果要添加的話，或許可以增列進去，「我知道政府有個管員會與我討論對工作的想法，幫我尋找需要的服務。」(鄭)				
2. 若 2-7 為職業輔導評量則建議增加就業個案管理員的題項。(吳)				

附錄三、大專校院身心障礙畢業生就業服務認知程度及使用經驗修改後之預試問卷

身心障礙大專生就業服務認知程度及使用經驗問卷

親愛的受訪者，您好：

非常感謝您同意接受此次的調查研究，您的填答將對此研究有莫大的貢獻，填寫內容絕對保密，並且不會使用於此研究外之其他用途，請您放心填答。此份問卷主要是希望瞭解您對於就業的瞭解與使用經驗。問卷分為三大部分，分為個人基本資料、工作經驗以及就業的認知程度與使用經驗，請依說明仔細填答，填答完請檢查是否有遺漏的地方，謝謝您！

敬祝 平安順心

國立臺灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 陳貞夙

研究生 鍾佩芝 敬上

填寫說明：此部分為單選，請依據您的狀況，在適當的□中打√

第一部分 個人基本資料

1. 您目前在庇護工場上班嗎？

- 是                       否

2. 性別

- 男性                       女性                       其他

3. 年齡

- 22~24 歲                       25~27 歲                       28~30 歲                       30 歲以上

4. 婚姻狀況

- 已婚                       未婚                       離婚或分居                       同居

5. 障礙類別

- 智能障礙                       自閉症                       視覺障礙                       聽覺機能障礙  
 重要器官失功能                       肢體障礙                       顏面損傷                       罕見疾病  
 慢性精神病患者                       多重障礙                       平衡機能障礙                       頑性(難治型)癲癇症  
 聲音機能或語言機能障礙                       其他經中央衛生主管機關認定之障礙  
 新制類別無法對應舊制類別者

6. 障礙程度

- 輕度                       中度                       重度                       極重度

7. 畢業學校類別



大學       科技大學       技術學院/專校

8. 畢業多久了?

未滿一年     1年~未滿2年     2年~未滿3年     3年~未滿4年  
 4年以上

**第二部分 工作經驗**

9. 在學期間擔任志工的經驗

無  
 有，每週時數約\_\_\_\_\_小時

10. 在學期間的實習經驗

無  
 有，每週實習約\_\_\_\_\_小時。(勾選此項，請勾選下面選項)  
 有領薪實習，時薪\_\_\_\_\_元  
 無領薪實習

11. 在學期間的打工經驗

無  
 有，每週打工約\_\_\_\_\_小時。(勾選此項，請勾選下面選項)  
 校內打工  
 校外打工  
 寒假/暑假參加政府工讀計畫

12. 畢業後，多久找到第一份全職工作

未滿5個月       5個月~未滿1年       1年~未滿1年半  
 1年半~未滿2年       2年以上

13. 畢業後，做過幾份全職工作(一週工作40小時以上)

0份       1份       2份       3份(含)以上

14. 畢業後，做過最久的全職工作時間

無       未滿6個月       滿6個月~未滿1年  
 滿1年~未滿1年半     滿1年半~未滿2年     滿2年以上  
支薪方式為，時薪\_\_\_\_\_元，或月薪\_\_\_\_\_元

15. 您這一年來的平均月薪為

- 未滿 25,250 元                       滿 25,250 元~未滿 27,250 元  
 滿 27,250 元~未滿 32,250 元     滿 32,250 元~未滿 37,250 元  
 滿 37,250 元以上

16. 目前的就業情況

- 在職中(勾選此項，請繼續勾選)  
     自家經營/自行創業(以下免填，請跳至第三部分繼續填寫)  
     受雇用(勾選此項，請續答 17~21 題)
- 待業中(勾選此項，請繼續勾選)  
     參加職業訓練  
     請就業服務單位協助找工  
     自己找工作  
     無求職規劃/在家休養
- 若勾選此部分，以下免填      作  
請跳至第三部分繼續填寫

17. 您是如何找到目前的工作

- 親友介紹     師長介紹     參加政府考試分發  
 公立就業服務機構介紹     社會福利機構的就業服務人員介紹  
 學校就業輔導單位     學校資源教室  
 自己找的     其他\_\_\_\_\_ (請說明)

18. 您目前的工作型態為

- 全職                       部分工時

19. 您目前(每週)的工作時數

- 低於 20 小時               21~40 小時

20. 您目前工作的支薪方式為

- 時薪\_\_\_\_\_元  
 月薪  
     未滿 25,250 元                       滿 25,250 元~未滿 27,250 元  
     滿 27,250 元~未滿 32,250 元     滿 32,250 元~未滿 37,250 元  
     滿 37,250 元以上

21. 您目前這份工作已經做了多久

- 未滿 6 個月               滿 6 個月~未滿 1 年               滿 1 年~未滿 1 年半  
 滿 1 年半~未滿 2 年     滿 2 年(含)以上

請翻面繼續填答!!

### 第三部分 就業服務的認知程度與使用經驗

填寫說明：左邊為就業的各項服務，請依您對各項服務的「瞭解程度」及「使用經驗」兩部分，在適當的□內打√

	一、瞭解程度	二、使用經驗
2-1 我知道政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-2 我知道政府有辦理職業訓練	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-3 我知道政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-4 我知道政府有辦理就業前團體活動	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-5 我知道去哪裡諮詢跟就業相關的問題	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-6 我知道政府有針對就業提供評量服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-7 我知道有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-8 我知道政府有個案管理員會跟我討論工作想法，幫我尋找需要的服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-9 我知道政府有提供就業的輔助工具	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-10 我知道政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-11 我知道政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無

附錄四、預試問卷編碼

原始題項	變項名稱	變項標記	數值範圍	水準數值標記
一、個人基本資料				
1	庇護工場		1-2	否=1，是=2
2	性別		1-3	男性=1，女性=2，其他=3
3	年齡		1-4	22~24 歲=1，25~27 歲=2，28~30 歲=3，30 歲以上=4
4	婚姻狀況		1-4	已婚=1，未婚=2，離婚或分居=3，同居=4
5	障礙類別		1-15	智能障礙=1，自閉症=2，視覺障礙=3，聽覺機能障礙=4，重要器官失功能=5，肢體障礙=6，顏面損傷=7，罕見疾病=8，慢性精神病患者=9，多重障礙=10，平衡機能障礙=11，頑性(難治型)癲癇症=12，聲音機能或語言機能障礙=13，其他經中央衛生主管機關認定之障礙=14，新制類別無法對應舊制類別者=15
6	障礙程度		1-4	輕度=1，中度=2，重度=3，極重度=4
7	學校類別		1-3	大學=1，科技大學=2，技術學院/專科=3
8	畢業期間		1-5	未滿一年=1，1 年~未滿 2 年=2，2 年~未滿 3 年=3，3 年~未滿 4 年=4，4 年以上=5
二、工作經驗				
9	志工經驗		1-2	無=1，有=2
9-1	志工時數		0-4	跳答=0，1~4 小時=1，5~8 小時=2，9~12 小時=3，13(含)小時以上=4
10	實習經驗		1-2	無=1，有=2
10-1	實習時數		0-3	跳答=0，1~20 小時=1，21~40 小時

				=2, 41 小時以上=3
10-2	實習薪水		0-2	跳答=0, 無領薪實習=1, 有領薪實習=2
10-3	實習時薪		0-2	跳答=0, 時薪=1, 月薪=2
11	打工經驗		1-2	無=1, 有=2
11-1	打工時數		0-3	跳答=0, 1~16 小時=1, 17~32 小時=2, 33 小時(含)以上=3
11-2	打工類別		1-3	跳答=0, 校內打工=1, 校外打工=2, 寒假/暑假參加政府工讀計畫=3
12	待業時間		1-5	未滿 5 個月=1, 5 個月~未滿 1 年=2, 1 年~未滿 1 年半=3, 1 年半~未滿 2 年=4, 2 年以上=5
13	做過工作數		1-4	0 份=1, 1 份=2, 2 份=3, 3 份(含)以上=4
14	最長工作時間		1-5	未滿 6 個月=1, 滿 6 個月~未滿 1 年=2, 滿 1 年~未滿 1 年半=3, 滿 1 年半~未滿 2 年=4, 滿 2 年(含)以上=5
14-1	最長工作的薪資		0-5	跳答=0, 未滿 25,250 元=1, 滿 25,250 元~未滿 27,250 元=2, 滿 27,250 元~未滿 32,250 元=3, 滿 32,250 元~未滿 37,250 元=4, 滿 37,250 元以上=5
15	平均月薪		1-5	未滿 25,250 元=1, 滿 25,250 元~未滿 27,250 元=2, 滿 27,250 元~未滿 32,250 元=3, 滿 32,250 元~未滿 37,250 元=4, 滿 37,250 元以上=5
16	就業情況		1-2	在職中=1, 待業中=2
16-1	雇主類型		0-2	跳答=0, 自家營業/自行創業=1, 受僱用=2
16-2	待業狀態		0-4	跳答=0, 參加職業訓練=1, 請就業服務單位協助找工作=2, 自己找工作=3, 無求職規劃/在家休養=4
17	求職管道		0-9	跳答=0, 親友介紹=1, 師長介紹=2, 參加政府考試分發=3, 公立就業服務機構介紹=4, 社會福利機構的就業服務人員介紹=5, 學校就業輔導單位=6, 學校資源教室=7, 自

				己找的=8，其他=9
18	工作型態		0-2	跳答=0，全職=1，部分工時=2
19	工作時數		0-2	跳答=0，低於 20 小時=1，21~40 小時=2
20	支薪方式		0-2	跳答=0，時薪=1，月薪=2
20-1	時薪		0-2	跳答=0，未滿 168 元=1，168 元(含)以上=2
20-2	月薪		0-5	跳答=0，未滿 25,250 元=1，滿 25,250 元~未滿 27,250 元=2，滿 27,250 元~未滿 32,250 元=3，滿 32,250 元~未滿 37,250 元=4，滿 37,250 元以上=5
21	工作年資		0-5	跳答=0，未滿 6 個月=1，滿 6 個月~未滿 1 年=2，滿 1 年~未滿 1 年半=3，滿 1 年半~未滿 2 年=4，滿 2 年(含)以上=5
三、就業服務認知與服務使用				
A2-1	就業講座認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-2	職業訓練認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-3	就業博覽會認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-4	就業前團體認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-5	就業諮詢認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-6	職評認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-7	支就認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-8	職管認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-9	輔具認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
A2-10	工作改善認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4

				=3，非常瞭解=4
A2-11	職務調整認知		1-4	非常不瞭解=1，不瞭解=2，瞭解=3，非常瞭解=4
B2-1	使用就業講座		1-2	無=1，有=2
B2-2	使用職業訓練		1-2	無=1，有=2
B2-3	使用就業博覽會		1-2	無=1，有=2
B2-4	使用就業前團體		1-2	無=1，有=2
B2-5	使用就業諮詢		1-2	無=1，有=2
B2-6	使用職評		1-2	無=1，有=2
B2-7	使用支就		1-2	無=1，有=2
B2-8	使用職管		1-2	無=1，有=2
B2-9	使用輔具		1-2	無=1，有=2
B2-10	使用工作環境改善		1-2	無=1，有=2
B2-11	使用職務調整		1-2	無=1，有=2

附錄五、預試問卷研究參與者基本人口學資料

變項		個數	%
性別	男性	39	60.9
	女性	25	39.1
年齡	22-24 歲	18	28.1
	25-27 歲	15	23.4
	28-30 歲	9	14.1
	30 歲以上	22	34.4
婚姻狀況	已婚	3	4.7
	未婚	60	93.8
	離婚或分居	1	1.6
障礙類別	智能障礙	5	7.8
	自閉症	3	4.7
	視覺障礙	8	12.5
	聽覺機能障礙	15	23.4
	重要器官失功能	5	7.8
	肢體障礙	17	26.6
	罕見疾病	1	1.6
	慢性精神疾病者	4	6.3
	多重障礙	2	3.1
	其他經中央衛生主管機關認定肢障	2	3.1
	新制類別無法對應舊制類別者	2	3.1
障礙程度	輕度	27	42.2
	中度	17	26.6
	重度	17	26.6
	極重度	3	4.7
畢業學校類別	大學	24	37.5
	科技大學	35	54.7
	技術學院/專科	5	7.8
目前就業狀態	在職中	50	78.1
	待業中	14	21.9
畢業多久了	未滿一年	13	20.3
	1 年~未滿 2 年	9	14.1
	2 年~未滿 3 年	6	9.4
	3 年~未滿 4 年	3	4.7
	4 年以上	33	51.6



## 附錄六、修改後之正式問卷

### 身心障礙大專生就業服務認知及使用經驗問卷

親愛的受訪者，您好：

非常感謝您同意接受此次的調查研究，您的填答將對此研究有莫大的貢獻，填寫內容絕對保密，並且不會使用於此研究外之其他用途，請您放心填答。此份問卷主要是希望瞭解您對於就業的瞭解與使用經驗。問卷分為二大部分，分為個人基本資料及就業的認知與使用經驗，請依說明仔細填答，填答完請檢查是否有遺漏的地方，謝謝您！

敬祝 平安順心

國立臺灣師範大學復健諮商研究所

指導教授 陳貞夙

研究生 鍾佩芝 敬上

填寫說明：此部分為單選，請依據您的狀況，在適當的□中打√

#### 第一部分 個人基本資料

1. 性別

- 男性       女性       其他

2. 年齡

- 22~24 歲       25~27 歲       28~30 歲       30 歲以上

3. 婚姻狀況

- 已婚       未婚       離婚或分居       同居

4. 障礙類別

- 智能障礙       自閉症       視覺障礙       聽覺機能障礙  
 重要器官失功能       肢體障礙       顏面損傷       罕見疾病  
 慢性精神病患者       多重障礙       平衡機能障礙       頑性(難治型)癲癇症  
 聲音機能或語言機能障礙       其他經中央衛生主管機關認定之障礙  
 新制類別無法對應舊制類別者

5. 障礙程度

- 輕度       中度       重度       極重度

6. 畢業學校類別

- 大學       科技大學       技術學院/專校

7. 我是在民國\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月從大專校院畢業

8. 請問過去半年內，您是否有持續三個月(含)以上的工作？
- 是，我是被僱用的(請從第 9 題開始繼續填寫)
  - 是，我在自家經營的公司上班(請跳至第二部分開始填寫)
  - 否 (請跳至第二部分開始填寫)
9. 接續第 8 題，請問您是如何找到這份工作？
- 親友介紹     師長介紹     參加政府考試分發     公立就業服務機構介紹
  - 社會福利機構的就業服務人員介紹     學校就業輔導單位
  - 學校資源教室     自己找的     其他\_\_\_\_\_ (請說明)
10. 接續第 8 題，請問這份工作的工作型態為何？
- 全職     部分工時
11. 接續第 8 題，請問這份工作一週的工作時數為？
- 低於 20 小時     21~40 小時
12. 接續第 8 題，請問這份工作的支薪方式為？
- 時薪
    - 未滿 168 元
    - 168 元(含)以上
  - 月薪
    - 未滿 25,250 元     滿 25,250 元~未滿 27,250 元
    - 滿 27,250 元~未滿 32,250 元     滿 32,250 元~未滿 37,250 元
    - 滿 37,250 元以上
13. 接續第 8 題，請問這份工作已經做了多久呢？
- 未滿 6 個月     滿 6 個月~未滿 1 年     滿 1 年~未滿 1 年半
  - 滿 1 年半~未滿 2 年     滿 2 年(含)以上

## 第二部分 就業服務的認知與使用經驗

填寫說明：左邊為就業的各項服務，請依您對各項服務的「瞭解程度」及「使用經驗」兩部分，在適當的□內打√

	一、瞭解程度	二、使用經驗
2-1 政府有辦理與就業有關的準備課程或講座	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-2 政府有辦理就業博覽會，可以直接與公司的人面試	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-3 政府有辦理就業前團體活動	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-4 哪裡可以諮詢跟就業相關的問題	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-5 政府有針對就業提供評量服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-6 政府有辦理職業訓練	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-7 有就業服務員可以陪我面試及到職場協助工作學習與適應	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-8 政府有個案管理員會跟我討論並且幫我尋找與就業相關的資源	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-9 政府有提供就業的輔助工具	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-10 政府有提供工作環境或工作設備改善的服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2-11 政府有提供調整職務內容或改變工作流程的服務	<input type="checkbox"/> 非常瞭解 <input type="checkbox"/> 瞭解 <input type="checkbox"/> 不瞭解 <input type="checkbox"/> 非常不瞭解	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無

附錄七、正式問卷之基本人口學分析表

變項	項目	個數	%
性別	男性	65	60.2
	女性	43	39.8
年齡	22-24 歲	53	49.1
	25-27 歲	36	33.3
	28-30 歲	11	10.2
	30 歲以上	8	7.4
障礙類別	智能障礙	21	19.4
	自閉症	21	19.4
	視覺障礙	6	5.6
	聽覺機能障礙	17	15.7
	重要器官失功能	9	8.3
	肢體障礙	19	17.6
	罕見疾病	2	1.9
	慢性精神疾病者	5	4.6
	聲音機能或語言機能障礙	1	0.9
	其他經中央衛生主管機關認定之障礙	5	4.6
	新制類別無法對應舊制類別者	2	1.9
障礙程度	輕度	67	62.0
	中度	23	21.3
	重度	15	13.9
	極重度	3	2.8
畢業學校類別	大學	49	45.4
	科技大學	30	27.8
	技術學院/專科	29	26.9
半年內持續工作三個月以上	被雇用	78	72.2
	自家經營	3	2.8
	待業	27	25.0
如何找到目前工作	親友介紹	15	13.9
	師長介紹	2	1.9
	參加政府考試分發	4	3.7
	公立就業服務機構介紹	4	3.7
	社會福利機構的就業服務人員介紹	14	13.0
	學校就業輔導單位	1	0.9
	學校資源教室	5	4.6
	自己找的	33	30.6

## 附錄八、研究倫理審查通過證明

計畫名稱於 2023 年 06 月 30 日畢業口試後，修改為「大專身心障礙畢業生就業服務認知、使用經驗及生涯認知之現況」，研究計畫之內容並未有更動。



國立臺灣師範大學

National Taiwan Normal University

臺北市大安區和平東路一段162號  
162, Section 1, Heping E. Rd.,  
Taipei City 106, Taiwan.  
Tel : 886-2-7749-1903

### 研究倫理審查核可證明書

計畫名稱：大專身心障礙畢業生對職業重建服務的認知、使用經驗及生涯認知與就業之關係

案件編號：202206HS021

校/系/計畫主持人：國立臺灣師範大學/復健諮商所/鍾佩芝研究生

校/系/共同主持人：國立臺灣師範大學/復健諮商研究所/陳貞夙副教授

計畫書版本/日期：Version 3/ 2022-09-26

知情同意文件版本/日期：Version 3/ 2022-09-26

案件類型：微小風險審查案件

審查聲明：本案若有疑義，經研究倫理審查會決議，本會有權撤銷本案核可證明。

通過日期：西元2022年09月29日

有效期間：西元2022年09月29日至西元2023年07月31日止

※計畫內容若有任何修改，或增加招募人數，應申請變更審查通過後，始得實施。

※本案應於核可證明屆期前申請持續審查通過，方可繼續執行。並應於核可證明屆期後三個月內，申請結案審查。

國立臺灣師範大學研究倫理審查委員會

主任委員

潘淑滿

西元2022年09月29日

潘淑滿