

特殊教育研究學刊
民 99，35 卷 3 期，1-25 頁

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

邱滿艷
臺灣師範大學
復諮所助理教授

張千惠
臺灣師範大學
特教系副教授

韓福榮
臺北市立體育學院
師培中心助理教授

許芳瑜
彰化啟智學校
教師

鍾聖音
臺灣師範大學
復諮所行政專員

貝仁貴
林口啟智學校
教師

簡宏生
財團法人陽光社會福
利基金會就業服務組
組長

陳月霞
長庚醫療財團法人
林口長庚紀念醫院
職能治療師

徐文豪
臺北縣政府勞工局
身心障礙輔導科
督導

林婉媛
臺北市立
文山特殊教育學校
主任

本研究目的在於透過傑出身心障礙者的就業歷程，探討其就業影響因素。研究以立意取樣方式，訪談 10 位身心功能障礙之金鷹獎得獎者或其「重要他人」。蒐集的資料包括：得獎者就業歷程的訪談逐字稿、相關出版品或影片、研究者訪視和觀察所作的備忘錄、討論會紀錄。研究從詮釋學觀點，運用 NVivo8 質性分析軟體分析資料。研究發現，受訪者就業歷程的三大主要影響因素為：（一）個人因素，如個人特質、個人背景，以及個人信念等；（二）環境因素，如職場文化、工作內容、工作條件等；（三）與個人有關的歷程因素，如發展、社會化、自我抉擇，及個人欲達到與環境一致的作為等；以及與環境有關的歷程因素，如就業機會、勞動市場及政策等的變化。

關鍵詞：傑出身心障礙者、生涯發展、就業影響因素

致謝：本文的刊登要特別感謝研究參與者及其重要他人的熱誠提供資訊，與林淑莉老師、胡心慈老師與張英琴專門委員提供的寶貴建議，因而使本研究的內容更形豐富與深入。

研究動機與研究目的

「…這一切又一切的障礙，卻反而激起他強烈謀生的意念，讓他極力想要克服障礙與己身不便，…這是他可在社會上，獨立生活的唯一途徑，他不再是家人的包袱，而是為家人撐起一片天的大傘。」摘自國際身心障礙者日—金鷹獎特刊（內政部，2005）

內政部自民國 85 年創辦第一屆中華民國身心障礙楷模「金鷹獎」選拔活動，至民國 98 年為止，已辦理 13 年，主要目的是為激勵優秀之身心障礙者，肯定其展現超越障礙之毅力，進而啟發其他身心障礙朋友奮發向上。每次的選拔活動後，隨之而來的是感人的頒獎典禮，每一位得獎者，都是精彩的生命「樂章」，在短暫的、風光的頒獎典禮之外，研究者思考著「金鷹獎」應有的穿透力和影響力，期待透過本研究能延續「金鷹獎」的精神。金鷹獎得獎者中涵蓋各種障別，不乏重度或極度身心障礙者，是什麼動力讓他們跳脫非勞動力之列，並且在勞動力族群中掙得就業的一席之地，而免於失業，這對想進入勞動力族群的身心障礙者，或對於想遠離失業族群的人而言，將會是非常有意義的事。是以，本研究係由得獎者的就業歷程探討就業影響因素，期能供作其他身心障礙者在實踐職涯目標時，或專業人員提供職涯輔導時運用策略的參考。

文獻探討

依據 95 年身心障礙者生活需求調查報告（內政部，2007），國內 15 歲以上的身心障礙者計 897,777 人，其中勞動力人數為 222,990 人，勞動參與率 24.84%；非勞動力為 75.16%。勞動力中的就業者 187,602 人，佔 15 歲以上的身心障礙者的 20.9%；失業者 35,388 人，佔

15 歲以上的身心障礙者的 3.9%。若以勞動力人數為母數，失業者佔 15.87%，即為一般所說的失業率。和同年行政院主計處（2007）調查一般人勞動參與率為 57.92%相較，身心障礙者勞動參與率約只佔一般人勞動參與率的 0.4 倍，而失業率卻為一般人的 3 倍，可見身心障礙者就業時倍極艱辛，其就業議題因而日益受到關注，不少研究者從各方面探究其就業現象，茲將與身心障礙者就業有關的研究，從個人面、環境面、影響個人和環境的歷程因素，及從生涯發展理論四方面探討相關的文獻。

一、個人面

在探討身心障礙者就業現象或生涯發展時，性別、障別、障礙程度、年齡、種族、人格特質等常是重要的因素（內政部，2007；行政院，2005；張鄭正，2006；Carr, Neil, Halpin, & Holmes, 2002; Mpofu & Harley, 2006; Noonan, Gallor, Hensler-McGinnis, Fassinger, Wang, & Goodman, 2004; SANE Australia, 2003），舉上述的研究的一例說明障別的影响如下：在我國，通常雇主較願僱用肢體障礙和顏面傷殘兩類，較不願僱用精障和視障；再依身心障礙者勞動力現況來看，視障者、平衡機能障礙者、自閉症、慢性精神病患者、多重障礙者的就業比率是較低的。

除了上述因素，有些研究發現家庭、教育等背景因素如：家庭成員關係、家人支持、家庭參與、社經地位、老師、同儕、模仿對象、職業重建人員等，也是障礙者生涯發展重要因素（Lindstrom, Doren, Metheny, Johnson, & Zane, 2007; Whelley, 2003），吳淑敏（2009）從傑出人士生涯發展觀點，也發現到家庭支持的力量是重要因素。然而有些研究的發現是殊異的，例如：學生就業遭遇困難時，家長馬上到職場解決困難，該學生的工作適應及工作穩定普遍較弱；若老師或就服員到職場指導，對

就業適應性及就業穩定性較有效（吳琇瑩，2005）。

另從一些研究發現，個人經驗或背景（如：教育、生活、工作或挫敗經驗）也是重要因素，例如：在教育階段接受生涯教育的學習經驗、社區交誼中心的生活經驗、曾經有過的就業經驗、發病前的就業經驗等，對生涯發展有持續的、正向的效果（程國選，2009；鳳華、張瑋珊、江奕葶、黃雅蘋，2007；Kennedy-Jones, Cooper, & Fossey, 2005; Crewe, 2000; Gioia, 2005; Drake & Bond, 2008）。

另外，障礙者本人對「障礙」、一般人的「刻板印象」或雇方的「歧視」的想法或自我效能，亦會影響就業狀況，如：願意與自身障礙共存並克服困難、在障礙狀況持續存在的現實生活中體會到工作的重要性、喜歡自己的工作、積極進取和高成就動機、面對挑戰中卻仍對自己的能力具信心、針對就業困境採因應策略、具求職效能等，將有助障礙者找到工作或適應工作（李莞葦，2006；林宏熾、林巾凱，2003；Hergenrather, Turner, Rhodes, & Barlow, 2008; Kennedy-Jones, Cooper, & Fossey, 2005; Noonan et al., 2004; O'Day, Killeen, & Goldberg, 2006）。

綜上言之，雖然身心障礙者的個人特質、障礙類別、障礙程度、家庭支持、個人經驗、離校已否，與就業經驗等對障礙的看法、自我效能等因素都可能影響到就業的狀況，然而文獻資料亦顯示，不同的研究或報告的結果未必一致，可見在身心障礙者就業過程中，除了和個人相關的因素，或許尚需考量職場環境等其他非個人的因素，接著將針對環境面的議題進行探討。

二、環境面

此處所稱的環境面，主要指身心障礙者的職場環境中的組織文化、工作內容、工作要

求、工作條件、工作者在職場的特質等因素。組織文化係指雇主、同仁與障礙員工互動的情形，尤以雇主態度最為關鍵（花敬凱、彭淑青，2004；林雅淇，2008）；在蘇玉帆（2006）的研究中，也呼應這個觀點，發現穩定就業的精障者，八成以上獲有雇主及同事正向的支持與回應。

除了職場文化外，工作內容是否符合身心障礙工作者，也扮演重要角色，例如針對特定類型的精神障礙者，若能找到人際互動少、高結構化的工作環境，進行簡單、重複性高且有固定流程的工作內容，則有助其在職場上勝任愉快（Brodwin, Parker, & DeLaGarza, 2003）。雖然職場的工作要求，在生理條件、工作環境或工作技能上，要求的程度有所不同（吳劍雄、陳靜江，2006），然而，工作技能和產量未達要求，卻常是障礙者離開職場的主因（蘇玉帆，2006）。

概括而言，上述所提的個人面和環境面兩大主要影響因素是結構性的，它可以是特質、信念、情況、狀態等，而在彼此的交互作用下，而產生如：員工滿意（或不滿意）、雇主滿意（或不滿意）、產能、工作壓力等不同的結果，相對會對原先的個人或職場產生影響。

職場中遭遇的人、事、物，在在影響著身心障礙者就業的情形，也就是說，論及個人在職場環境的表現或適應時，由於個人是在職場裡面，其實兩者間是持續互動的，所以，若個體內有變化或職場有變動，相對會影響到個人和職場互動的結果，所以除了單純的個人因素或職場的環境因素外，有些則是縱橫交錯、動態、多元的情形，例如：王天祥（2007）探討18位身心障礙大學畢業生就業歷程，發現其工作上的困境有：工作職務上的限制、雇主不接納、工作負荷量、認知差異、溝通問題、個人障礙、工作無保障、交通問題、差別待遇；又如：張文貴（2003）對聽障者的就業歷程的

研究發現，影響職場適應表現的因素依序為：態度適應、溝通適應、官能適應、認知適應、技能適應。再如郭孟瑜、林宏熾（2009）的研究發現，復原力展現的歷程，有階段性的任務與挑戰，而動力因子、阻力因子、助力因子及因應方式會交互影響中途失明成人的復原力。因此，值進一步探究影響個人職涯的歷程（變動）因素。

三、歷程因素

歷程因素係指持續進行的某些因素，其過程中發生的變化，會影響到個人職涯。有些歷程因素與個人有關，例如：Conyers, Koch, 和 Szymanski（1998）的研究中，9 位肢障與感官障礙的已就業的大學畢業生對就業歷程的關切點放在：建立職業領域的自我概念、從各種挑戰中開始職業生涯、及在職涯中提升生活品質等三階段的歷程，看得到「發展」的歷程在上述對象的職涯的影響佔有一席之地，社會化的歷程亦然。雖其通常受到早期經驗及父母親的影響頗大，然而也有研究證實透過社會活動的參與，可減少精神障礙成人的症狀，提升其功能與自尊（Davidson, Shahar, Stayner, Chinman, Rakfeldt, & Tebes, 2004）。此外，「自我抉擇」歷程的角色亦舉足輕重，例如：Noonan 等人（2004）的研究，從 17 位高成就的肢障或感官功能障礙女性的就業經驗發現，動態我（dynamic self）主導著職涯的發展。另外，「個人欲達到環境要求的想法」而衍生出的歷程，是另一影響職涯發展的要素，它是指當個人發現自己和職場的要求不符時的想法，若有進一步作為，促使自己符合職涯的要求，當有助其發展，例如：蔡明富、黃于庭（2000）的研究中發現，一位有「學習障礙」的教師雖歷經許多求職困境，但藉著持續進修、投入自己專長領域並善用替代策略等階段後，終能在專業領域上有所發揮。

另外，有些歷程因素是來自於個人以外的環境。就像存在於社會中的「刻板印象」或「歧視」，而導至僱用單位不願提供障礙者就業機會，每每成為就業路上的絆腳石，特別容易發生於精障者（周秀霞，2005），同樣的情形也發生在全盲的大學畢業生身上（吳佳蓓，2007），不過有時雇主是有僱用的意願，但憂慮身心障礙者的工作能力和工作態度（林宏熾、張瑋珊，2005）。另外，較溫馨、接納的職場氛圍，也會帶動較多的就業機會給身心障礙者（張鄭正，2006），而像這樣可遇不可求的機會是來自於外在環境，而非個人，但是，它影響身心障礙者的職涯甚巨。

再者，外在歷程也可能是來自於大環境改變的歷程，而不只侷限於障礙者自己的職場，例如全國或全球的景氣變化就是一例，景氣差時，身心障礙者總是首當其衝受到影響，可惜的是，當景氣好轉後，身心障礙者的工作機會不盡然很快就跟著好轉（Burkhauser & Houtenville, 2003）。

此外，相關政策也是重要的外在歷程因素，如：減稅、薪資補助、及罰款等的推動，可促進身心障礙者成功就業，以降低身心障礙者的就業阻礙。以國內的情形為例，民國 96 年通過身心障礙者權益保障法後，身心障礙者的權益（包括就業的權益）更獲保障，例如庇護工場被認定為正式的就業的職場，而不再只是一個福利機構，這樣的政策推行後，於庇護工場受僱的障礙者，可享有一般勞工就業上的保障。再如：定額進用新制度包含降低公、私部門進用門檻並提高公部門進用比率，因為這個政策的出現，全國多出 4000 多個就業機會給障礙者，政策的影響力可見一斑。另外，專業引導與協助常有助政策的推動，例如：國內推行十餘年的職務再設計措施，可提升身心障礙者的工作技能、增進障礙員工就業適應（李淑貞、曾亞惠，2008；邱滿艷、韓福榮，

2005)也是政策影響障礙者職涯的良證；另外，政策也可以是社區或小單位內的決策，例如 Bullis 和 Davis (1995)發現，在以聽障者為對象的研究映證，若學校能提供全年度的有酬工作，對轉銜是有助益的。

再者，政策往往涉及專業的提供，職業重建服務是促進就業的相關因素，包括職業重建服務專業輔導人員介入的時間點、服務的內涵、及提供個別化樣態等會影響到服務對象的生涯發展和抉擇(周秀霞，2005；柯明期，2003；陳靜江，2002；Breeding, 2008; Crewe, 2000; Killackey, Jackson, Gleeson, Hickie, & McGorry, 2006; Walls, Moore, Batiste, & Loy, 2009)。

綜上得知，身心障礙者發展其職涯時，外在歷程因素其實一直存在，是一種生態，亦即身心障礙者是在變動的生態中，發展自己的職涯，身心障礙者對自身所處的環境愈瞭解，愈有利於職涯的發展。因此，如何引導身心障礙者自我察覺，是相當重要的事，而除了生態模式，是否另有其他理論或模式，可解釋發展職涯時的困難，這也是本研究所關注的議題，接著將進一步加以探討。

四、生涯發展相關的理論與模式

正因身心障礙者就業歷程複雜又挑戰，對職業行為模式的瞭解，愈顯重要，固然身心障礙者和非身心障礙者的生涯(或職涯)發展有許多相似之處，但對於障礙而導致的限制，仍不容忽視，可是早期的生涯發展理論甚少強調「障礙」對生涯發展的影響(邱滿艷，2009)，直到近年來才開始將生涯模式擴及身心障礙者，一些研究發現到「障礙」確實是影響生涯發展的重要因素(王天祥，2007)。從許多生涯發展的論述，發現就業或工作在生涯(career)的歷程中佔有很大的比例和時間，因此，有時「生涯」和「職涯」被視為同義

詞。

在眾多生涯發展理論或模式中，人境互動論強調個人與環境的互動是雙向的，主張人會向外探索且創造環境，而人與環境的適配程度相對影響配對結果，明尼蘇達工作適應理論(Lofquist & Dawis, 1991)是人境互動論的一支，主張個人特質和環境因素的一致性高，個人會較滿足環境所提供的條件，環境也較滿意個人表現。同屬人境互動論的 Hershenson (1981)提出互動中的個人包含：工作人格、工作能力、工作目標三個向度，而工作環境則涵蓋工作表現、工作角色行為、工作滿意度三個向度，而個人與環境的各個向度彼此交錯影響。Holland (1997)的特質論則將個人和工作環境分為務實型、研究型、藝術型、社交型、商業型、傳統型六個組型，根據其適配的程度，可預測個人的職業選擇、工作穩定性、工作成就等，嚴格來講，也可算人境互動論的另一支派。

除了重視人與環境互動的生涯模式理論，強調「發展」對生涯重要性的發展論(Super, 1990)，亦常被提及，該理論強調生涯發展與個人成熟度有關，每個人的特質和自我概念是有個別差異的，生涯發展是「發展」和「實踐」職業自我概念的歷程，而自我概念是遺傳、體能、機會、結果等交互作用中的產物，而個人是否滿意，取決於實現自我概念的程度。與發展論相近的發展脈絡論強調，人格特質與個人背景因素包括：年齡、教育程度、歷史(如：戰爭)、生活中意外事件(如：中樂透、重大創傷、土石流災害)等會影響生涯發展(Strauser, Lustig, Cogdal, & Uruk, 2006; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986)。

另有些理論則強調「認知」能力的影響力，例如社會學習論的 Krumboltz 主張，決定生涯的過程中，會受遺傳、環境、學習經驗、技巧的影響；又如，生涯選擇與諮商的學習理

論認為，個人會有自我發展的能力與興趣，且會有想轉換工作的想法（Mitchell & Krumboltz, 1996）；再如，社會認知生涯理論強調，「自我效能」、「結果預期」、「個人特質」等因素（Szymanski, Enright, Hershenson, & Ettinger, 2003）會影響個人的想法，而上述的向度或多或少和「認知」能力有關。

尚有許多其他相關的專業領域對生涯發展有獨特的看法，例如：社會學觀點較想探究的議題是，生涯發展究竟是服務規範或是自由選擇；而經濟觀點則關心「個人改變以適應社會」、「改變社會以適應個人」何者為真；組織生涯理論主要是關切組織發展（晉升機會、福利等）如何影響個人的生涯抉擇。

由上可知，不同的生涯發展理論各有主張重點，惟生涯涵蓋的範圍既深又廣，為能更周延詮釋生涯（職涯）發展的樣態，Szymanski、Hershenson、Enright 和 Ettinger（1996）企圖整合各種相關的理論，於是提出生涯發展架構包括：個人因素、脈絡因素、個人與環境的中介因素、環境因素、結果因素，而這五個因素彼此影響。之後該架構名稱修正為「身心障礙者職業行為的生態模式」，由兩大主軸貫穿，一為結構因素，另一為歷程因素。結構因素包括個人因素、脈絡因素、個人與環境的中介因素、環境因素、結果因素五種；而動態的歷程因素包括：「發展」、「社會化」、「促使個人與環境一致」、「抉擇」、「定向」、「機會」和「勞動市場」七種（Szymanski, Enright, Hershenson, & Ettinger, 2003）。

國內亦有學者提出以「生涯行為」和「研究取向」兩個向度建構的生涯理論取向中，「生涯行為」分為選擇、發展、適應三個次向度，「研究取向」分為特質取向、發展取向、認知取向三個次向度，將各學派的理論融入，使各理論更易被瞭解（林幸台，2007）。

總結所論，無論從個人面、環境面、歷程

面，影響身心障礙者就業之因素既多且雜，生涯發展的學派與理論雖多，卻難有一個理論可以全然解釋某個特殊的族群而無疑義的，所以如何掌握並統整就業影響因素，對障礙者職涯發展而言是相當重要的，因為這會影響到後續的身心障礙者職業輔導服務或發展因應策略的方向和品質。

研究方法

以下研究方法將分成：研究設計、研究參與者、研究倫理、研究工具、資料蒐集與分析，以及研究信賴度加以敘述。

一、研究設計

本研究採質性研究的詮釋學觀點之設計。採質性研究主要原因乃由於研究參與者的人數不多，個別差異相當大，且資料的蒐集係以歷程為主軸，此種性質的議題合於質性研究的定性。

而採詮釋學的理由，主要來自於下列觀點，（一）研究者的角色與理解：本研究對於研究參與者就業歷程的歸納雖主要來自於其所提供的資料，然無可諱言的，研究者先前的經驗是會影響到其對資料的解釋，也會隨著研究的過程而改變或修正觀點，但不論如何，研究的結果是研究者和研究參與者共同建構的（畢恆達，2008），如同楊深坑（2002）解讀詮釋學大師 Gadamer（1986）對理解的看法，可概括為研究者研究前的理解、真理的經驗（研究參與者的真實經驗）、（前兩者）視野的交融、以及（不是事前就可以決定的）結果；（二）希望掌握不同障礙類別的研究參與者的想法：這與 Pillay（2002）認為 Gadamer 的詮釋學其實相當重視去理解跨文化族群的主張；（三）資料分析的詮釋取向：強調對於多象徵、多層次意義的資料（文本），是透過深層的體會去

感同身受，這樣的資料分析取向，與社會人類學取向（重視參與、日常事件的規律性、持續的觀察與訪談引導田野中的下一步工作），及協同式社會研究取向（強調研究者陪同參與並不斷反思與辯証）是有所區分的（張芬芬譯，2008）。

二、研究參與者

在本研究中，以內政部所表揚的第 1-11 屆（1996 年- 2006 年）的 151 位金鷹獎得獎者為可接觸到的母群體（accessible population）。其審查程序包括文件審查、初審、複審、決審等嚴謹的審查程序，每年約有 200 名候選者，從中評選出 10 名，每一位均具有優良事蹟或特殊貢獻。

本研究在三個原則下，以立意取樣方式，選取 10 位研究參與者。三個原則係指：(1)參酌前述文獻中提及的可能影響因素、(2)符合母群體的代表性、(3)考量資料的豐富性。取樣的結果（見表一）涵蓋得獎者的 10 種障別；在障礙的選取上，輕、中、重、極重度的障礙程度各二名，唯考量到豐富性原則，因而多二名重度（染色體異常和運動神經元兩種障別較為

少見，故亦列入取樣範圍）；在年齡分佈上，青年（15～30 歲）、中年（31～44 歲）及中、高齡（45 歲以上）各有 3 至 4 名；性別部分，頗接近母群體的比例（第 1～10 屆金鷹獎得主之男女比率約為 3.2:1，本研究的研究參與者之男女比率約為 4:1）；而受訪者的專長領域部分，以能涵蓋各行業為原則，因如此較能彰顯豐富性，但若有特別情形者，則由 4 位主要研究者審慎討論，在代表性與豐富性之間取一平衡點。以參與者中的自閉症代表為例，係從歷年來得獎的三位來考量：第一位是高功能的自閉症，第二位的職業是收入不穩定（很少）的音樂表演者，經研究團體討論後，考量到大部分的自閉症不具高功能表現，且探討以職業為主的議題，工作收入宜列為要項，故先考量取第三位。該名受表揚時雖只 14 歲，但接受訪談時已 24 歲，有近 10 年的職業生涯。再者，訪問的時間點在民國 97 年，考慮到本研究的研究主體係在生涯發展與就業歷程，而不是職業重建服務的提供，未滿 15 歲的發展歷程，可將之視為進入職場前的職業準備的一部分。

表一 研究參與者基本資料

屆別 (代號)	障別	障礙 程度	得獎 年齡	受訪時 年齡	性別	專長
1 (A)	顏面損傷者	輕度	44	55	男	行政文書
2 (B)	肢體障礙者	中度	43	53	男	傳統才藝
3 (C)	自閉症者	中度	14	23	男	繪畫
4 (D)	慢性精神病患者（伴隨肢障）	重度	38	46	男	竹藝創作
5 (E)	其他-染色體異常	重度	25	33	女	手工藝創作
6 (F)	重要器官失去功能者	極重度	43	49	男	勞工安全衛生
7 (G)	智能障礙者	重度	24	29	男	作業員
8 (H)	多障（聽語障）者	極重度	55	59	男	道具修繕
9 (I)	多障（運動神經元病友）	重度	48	51	女	電腦繪圖
11 (J)	視覺障礙者	重度	52	53	男	科技輔具

三、研究倫理

為了保護研究參與者，研究者恪守研究倫理的方式如下：(1)先告知後再取得同意：進行研究前，研究者向研究參與者自我介紹並簡要說明研究目的與流程、資料的匿名及保密、研究參與者的權利（例如：可以中途停止訪談）等；(2)尊重表達意願：在訪談過程中，研究者積極傾聽不加評斷，並尊重其表達意願；(3)建立互惠關係：研究者與研究參與者的關係是平等互惠，研究者亦允諾未來需要時將盡量提供其後續所需之協助。

四、研究工具

(一) 研究者

質性研究以研究者為研究工具，研究者對於研究主題及質性研究之瞭解程度會影響研究

品質。本研究共由四位主要研究者及六位研究助理一起執行，對於本研究主題均具有實務及理論方面之深度瞭解，且四位主要研究者都是資深的質性研究者，亦曾發表多篇質性研究論文於學術期刊上，因此可確保本研究的信效度。

(二) 半結構式訪談題綱

為使訪談問題更適切，研究者採半結構式訪談題綱。題綱主軸在於描述就業歷程及其影響因素，而就業歷程涵蓋求職階段、獲得工作的歷程、剛工作時的適應歷程，以及工作一段時間的情形。於正式訪談前，先以該份題綱試訪 2 位穩定就業中的身心障礙者（非屬本研究受訪者），依其回饋意見修正題綱摘要（見表二），每次訪談時間約 50 分鐘至 2 小時之間。

表二 題綱摘要

摘要內容
1. 就業歷程部分
(1) 請描述你找工作的過程
(2) 你獲得工作的歷程為何
(3) 請敘述你剛有工作時的情形
(4) 請描述讓你持續工作的歷程
(5) 請描述就業歷程中令你印象深刻的事
(6) 你的就業歷程中職業重建服務單位所扮演的角色為何
2. 影響就業歷程因素部分
(1) 請描述你的求職歷程（包括找工作和獲得工作）的重要因素
(2) 請描述你剛工作階段的重要因素
(3) 請描述你工作一段時間後的重要因素

五、資料蒐集與分析

主要的資料蒐集期間，在 2008 年 7 月至同年 8 月，訪談時間均事先連繫，由一位主要的研究者搭配 1-2 位研究助理前往，訪談的場域盡量配合受訪者方便，大部分在其家中、職場、或交通方便之處，訪談中盡量鼓勵其暢

談，除非受限於表達能力，如：其中智障與自閉症兩位認知障礙類的受訪者，則主要由其「重要他人」接受訪談，此乃基於視身心障礙者為消費者（Chan, Berven, & Thomas, 2004），且本人或其「重要他人」應是自己權益的最佳代言者（Rubin & Roessler, 2001）之立場。

除採深度訪談外，並運用觀察、分析文本的出版品或非文本的影片及自我反思（包括研究日誌、討論）之技巧，使蒐集的資料更周延。

資料整理主要分為四大類：訪談逐字稿、相關文件（如：新聞報導、演講記錄等）、受訪者作品、受訪影音。編碼形式為「得獎屆別－資料類型－日期」，第一、二碼數字代表研究參與者得獎之屆別，第三碼為資料類型（「逐」為訪談逐字稿、「文」為相關文件、「藝」為研究參與者之作品、「影」為受訪者的影音資料），接下來的數字為日期。此外，逐字稿通常較長，特別於編碼最後加註「列」、「行」的位置（見表三）。

資料分析過程，採 Dey（1993）的質性資料分析方法，主要是由所蒐集到的原始資料著手，由下到上的概念，搭配電腦軟體 NVIVO 第 8 版質性分析軟體，不斷循環下列的步驟進行資料分析：(1)聚焦：不斷反思資料的意義、思考為何選擇要分析的資料以及不斷的自問問題，以找出分析的方向和線索；(2)管理資料：確認資料的正確性後，依主要的議題將資料分類後建檔；(3)閱讀和註記：分析時著重研究參與者觀點的呈現，減少研究者主觀解釋或演繹，針對列出所關心的議題，擷取原始資料重點，形成節點（node）、不斷以問答方式、比較、自由聯想、轉移焦點、改變順序等方式來澄清情境，形成範疇，再往上形成主題（請見表四）。

表三 相關資料編碼範例

原始資料類別	編碼	訪談/蒐集日期
字稿	11 逐 970829-363-2	97.08.29
文件	09 文 970812	97.08.12
作品	05 藝 980829	98.08.29

表四 資料分析：形成主題與架構之範例

逐字稿	節點	範疇	主題
我們要盡量跟同事相處得融洽，氣氛比較好，所以在老闆那裡風評都很好，會問他這個人怎麼樣啊？他很好呀，很好相處也很隨和都會配合，要去哪裡都會去，他不錯啊！（01 逐 970828-153-12）	融入職場	個人接受環境	一致性
…讓我家人根本不用替我擔心，…我的攤販集團我大概要照顧一百個…呃一千個攤販。那殘障朋友間接性的大概有四百個跑不掉。單親家庭的現在大概也有兩百多個家庭。就用我的方法，用我自己最笨的方法。我就教你做禮品公司、我就教你做代工、我就教你做什麼。用我自己的方法，一直累積下來，這二十年累積下來也相當不少了。（02 逐 970826-639-31）	創造個人價值	影響環境改變	一致性

六、研究信賴度

本研究審慎執行下列方法，以提升資料分

析的信賴度：(1)邀請研究參與者時，即詳細說明研究主題、目的、方法、保密原則，並提供訪談大綱，使其充分瞭解；(2)訪談後研究者隨

即撰述訪談心得；(3)訪後一星期內，訪談內容即轉錄成文字，再由受訪者檢視有無缺漏或誤解；(4)除訪談稿，分析資料亦包括影音、作品、新聞報導、網頁等資料；(5)每一個訪問，由兩位主要研究者共同進行編碼、聚焦及主題浮現的分析歷程，再由另兩位主要研究者予以檢視，完成十個個別分析後，以再同樣的方式分析共同檔；(6)完成所有的資料分析後，邀請兩位團隊外同儕（其均具質化研究經驗）提供建議，再度修正。

研究過程，以不斷的討論、辯證等方式，衡酌研究結果的飽和度，遇有看法不一致的情況，團隊會尋找解決方法，包括增加資料的蒐集或增加受訪者等。舉例而言，訪問智障或自閉症的重要他人，能否真正反映智障或自閉症者的就業歷程。本研究團隊針對這個議題，做了很多的討論，包括：(1)若考量需透過言語蒐集資料，勢必會損失許多有用的資料；(2)重要他人能否提供充分的資訊，其實是重要的關鍵；(3)訪談資料是否為唯一可用的資訊等。換句話說，研究者的敏察特質，和研究過程中的不斷的反思與自問，是協助驗證研究分析是否達飽和度的有利方法。

研究的發現與討論

本研究將分為「十位研究參與者的就業歷程摘要」及「影響因素」兩部分進行說明。

一、十位研究參與者的就業歷程摘要

(一) 使命必達的最佳員工

A 先生有多次穩定就業的經驗，在成衣廠和車床廠工作過，分別因工廠關閉和遷移而離職。之後，進入陽光基金會擔任義工，後轉任行政工作，以服務傷友為己任，常南來北往舉辦活動，鼓勵傷友分享心事，將全部的時間和精神完全投入於服務傷友，亦曾遠從臺北驅車

到臺中山區探望陪伴傷友，轉介給臺中縣社工，讓後續服務跟進，他期待能做到全面服務，讓傷友能及時諮詢或援助。A 先生也因在陽光基金會的優異工作表現與高度服務熱心，榮膺金鷹獎得主。

A 先生後轉任基金會董事，並轉至書店，任職十五年後，為照顧年幼子女而退休。A 先生重視職場的工作氣氛，認為與同事的和諧相處十分重要，因此盡心營造融洽的同事關係，在工作部分，則是盡量配合雇主需求，成為一名配合度佳，且不畏麻煩的最佳員工。

(二) 把握機會與創造機會

B 先生自小不良於行，國小畢業後由於父親過世，家中經濟陷於困難，於是展開半工半讀的生涯。從畫畫的學徒開始，他發現自己有藝術天分並喜歡畫畫，工作表現受到肯定而到日本進行藝品繪製的工作。然而事業卻未因受客戶的肯定從此一路順遂，反而隨著臺灣屋主破產等事件，讓 B 先生回到自己的出生地—深坑從頭做起。

從擺攤繪製扇子開始，以文化產業結合產品行銷的職業生涯，進一步結合數百個攤商，進行整體包裝與行銷，並和公部門結合舉辦活動展場，並從中開發許多工作機會，如：會場搭建、設計等工作，讓有能之身心障礙者得以參與。

(三) 特立不獨行—創作路上相伴的父子夥伴

他—最年輕的金鷹獎得主，十歲時即舉辦了人生第一場個人畫展，一路走來得獎無數，優異的作品吸引傳播媒體不間斷地報導，名氣與光環卻未曾影響其單純愛創作的心情。豐沛的創作能力是 C 先生與生俱來的禮物，當別的孩子還在玩弄畫具時，他卻在第一次接觸繪畫課時，已能安靜地開始創作，甚至不需要像一般人一樣先用鉛筆打稿，而是直接用彩色筆完成畫作。沈浸在創作的世界裡，他專注、單純的性格增添其作品的質樸氣息，引起社會大眾

的注意、讓人驚豔。可貴的是，除辦展外，亦定期舉辦書藝作品義賣，讓創作的美轉換為人間溫情之美。

在創作與人生的旅途上，C 先生的父親是與他並肩奮鬥的最佳戰友。為了妥善、專心地給予支持，他在 C 先生五歲時即辭掉了高薪工作，成為全時制的最佳經紀人。

（四）找出生命活源與出路

D 先生在八個月大時因誤診而不良於行，好長一段時間是在地上爬行，而獲得「四腳虎」綽號。求學路僅止於國中，就開始為生計奔波。曾到木雕廠工作，因此展現美術天賦，木雕廠業務結束後，求職歷程卻因身體的障礙及學歷低而屢屢碰壁。

D 先生因著朋友所贈的竹編藝品，而產生興趣，充分運用美術天分，投入竹雕創作，並因創新的技法而賦予「竹塑」之名，獲許多參展機會，作品雖受肯定，但礙於銷售管道，報酬不豐，讓一家七口、家計負擔沈重的 D 先生需另覓工作，期待有一穩定收入來支應家中的生計，縣府安排其到傳統藝術中心工作及不定期的特展演出，因照顧母親及藝術創作需要彈性時間，而離職另從事資源回收工作。

雖然家中老小七口需 D 先生撫養，故需將大多數的時間投注在資源回收工作，他仍勻出創作時間，讓心情沈澱，持續藝術創作，期能創作出有生命力的作品。

（五）與病魔拔河的職涯

E 小姐出生後即為醫院常客，七個月大確定為重度地中海型貧血患者，需長期輸血，常因病情回醫院複診，最嚴重時曾連續住院五十幾天，不穩定的病情讓家人十分憂慮她的健康，希望她能多休息，也因而限制了 E 小姐的工作機會。

E 小姐曾透過友人介紹，任職電話客服工作，可惜因工作內容多樣，因 E 小姐工作經驗少，而需較長的適應期，後來認為自己無法勝

任而離職。原本就喜愛串珠等手工藝品的製作的她，透過書本自學，與友人建議可將成品經由網路上架販賣，因而成立個人工作室，接受訂單，並到學校社團授課、教學。

（六）溫暖關懷的職場

F 先生於民國 75 年起即在○○公司擔任品保檢驗員，直到民國 79 年時，因健康不佳開始漫長的洗腎之路。長期以來 F 先生平日工作認真嚴謹，讓主管認同其工作表現，不僅十分關懷他的健康，更勸勉他以健康為重，建議其留職停薪，且在完整的公司制度下，由於單位內人力調配得宜，乃能擔任他職。

F 先生為迎接新的工作領域，參與勞工安全衛生領域的職業訓練，依序拿到乙級和甲級證照，成為專業人員。F 先生對工作的認同與投入，除得到主管的贊同與支持，也讓同事們感受到他的用心而主動回饋，他從同事的回饋中愈能瞭解他們的需求，也再次肯定自己工作的價值。

F 先生認為工作成就應歸功於公司制度健全、主管賞識、家人支持以及宗教信仰。他的故事見證了負責、不畏難、積極學習與溝通的特質是成功轉換職涯的重要因素。

（七）心智受限的穩定職人

民國 87 年，G 先生透過 K 啟能中心的就業媒合，到工廠擔任生產線工作，該公司是知名企業，具完善的僱用制度。G 先生不多話、工作速度快、看重工作，雇主對他有不錯的評價，也相當支持。在工廠中，同為智障的同事有四人，都樂於協助 G 先生，相處融洽。

G 先生來自於一個弱勢家庭，父親罹有精神疾病，衛生所將之列為服務對象，母親身體健康不佳，雙親均難以外出工作，兩位妹妹尚在學，家中經濟全賴 G 先生獨撐。他十分節省，將大多數的薪資都儲蓄起來，全數交給媽媽作為家用。對 G 先生來說，能持續穩定的工作是十分重要的事。

K 啟能中心長期的、全面的服務，扶助了一位智障的工作者及其家庭，他們接受政府的委託，經過詳細評估，認為他的能力接受訓練後，是可以成為一位有用的工作者。經過中心的努力與斡旋，提供家長與家庭支持，並讓 G 先生得以接受服務。經兩年的訓練及社工師的協助及長期支持，找到工廠生產線工作，G 先生在該工作單位已超過十個年頭。

就像大部分的智障工作者，G 先生不多話，服從工作指示，努力做事。他擔負家計重任，非常在意工作機會，也滿意工作所得。

（八）不負伯樂賞識的千里良馬

H 先生三歲時因發燒失聰，畢業於啟聰學校高職部，曾做過彈簧切割的工作，後因受傷而離職，後由父親友人介紹到電視公司擔任美術助理的職位。經過三個月試用，H 先生的作品獲主管青睞成為正式員工，累積了三十六年的工作資歷，其中經歷電視公司民營化、優退及倦勤的挑戰。

H 先生的工作歷程是從做中學，作品年代貫穿古今，從大件的桌椅、樑柱、兵器，到小至剪紙、藝品擺設等，都能從他的巧手中誕生。對色彩異常敏銳的他，能依照美術指導或是導演的指示，做出符合要求的各種成品。沈浸工作三十年，表現屢獲肯定，相繼獲金鷹獎表揚及臺北市優良勞工殊榮。

（九）堅持向陽

I 小姐原是一位優秀的服裝打版師傅，曾任成衣廠廠長，於民國 87 年發現身體狀況有異，經過漫長的求醫過程終於確診為運動神經元疾病。

起初 I 小姐因為想給女兒更棒的生活，仍和往常一樣按時上班，不多久，雖與過去一樣的時間出門上班，總是提早到達的她，卻愈來愈晚到達上班地點，走路時常跌倒，曾經打造各式美衣的巧手卻連輕巧的塑膠尺也無法拿起，這期間的變化，不過短短的幾個月。

離職後，I 小姐一度意志消沈，她深愛的女兒鼓勵她投入國畫創作，並有「每日一幅」的約定，等待女兒返家時鑑賞，就在女兒的鼓勵與自己的堅持下，總共完成近兩百幅的畫作，並且舉辦多次畫展，創作出人生另一片風景。

隨著病況演進惡化，I 小姐逐漸失去行動的便利，卻沒有放棄創作的自由，雖然拿不動毛筆，她仍奮力運用手指操縱滑鼠進行電腦繪圖工作，並且參與遠距電腦繪圖教學課程。對 I 小姐來說，繪畫等同生存，展現超越的精神力量。

（十）從「心」創造的職涯與生涯

J 先生原在核子工程領域用功二十餘年，成果斐然，他有博士學位與公務員資格，亦曾兼任副教授，民國 88 年時因中風失明後，經過兩年多的生活與職業重建歷程，包括：行動定向、視障輔具、心理調適、生活重建等，自信已充分準備好回到就業市場之際，不料過程中卻遭遇許多困難，透過就業服務資源謀職，所轉介的電話接線或電話行銷不符合原先專長的工作，甚且遭遇有些雇主只因他的視覺障礙就拒絕其求職面試。雖然求職過程倍極艱辛，仍適時調整心情，不退不餒，有自信能讓雇主覺得「物超所值」(11 逐 970829-351-10)。

千里馬終遇伯樂，在一個國科會的國家數位學習計畫中，主事者期望能用視障使用者觀點，至此，終有進入與視覺障礙者相關的工作領域的機會，進入新職場，J 先生掌握機會適時展現自己的能力並主動告知需求，讓同事瞭解其需協助之處，並透過職務再設計的申請，改善工作環境，也藉著參加成長團體的經驗，增加適應性。他以一貫負責與積極的人生態度，力求讓自己的工作成果與工作單位的目标密切結合，成為職場中不可或缺的一員。

二、影響因素

經過質化研究的分析，本研究發現十位傑出身心障礙者就業影響因素主要包括：（一）個人因素、（二）環境因素、（三）與個人有關的歷程因素以及與環境有關的歷程因素三部分（見圖一）。「個人」和「環境」互動，會產生「結果」，「結果」回過頭來也影響「個人」和「環境」（圖中的箭頭表示影響的方向），這三者都可說是一種狀態（以大長方型呈現），是外人看到它的樣貌。「個人」和「環境」的長方型框裡面，各自有其次級因素（以中長方型呈現），如個人的特質、背景、信念，或是職場文化、工作條件、工作內容等。個人或環境的各次級因素，彼此會互相影響而有所變動。另外，在個人和環境的狀態中，也有可能存在一些不知名的變動因素（以小長方型呈現）。

由於個人和環境都是存在於生態的情境，會隨著一些歷程（以大圓型呈現）的進行而變動，例如每個人的生涯都是一直在發展、做決定、（社會）學習、思考如何符合社會規範（以中圓型呈現）等，這樣的歷程會影響個人的特質、背景、想法，每個人變動的情形不一，所以圖型可隨之變大或變小，或許也有可能存在一些不知名的變動因素（以小圓型呈現）。

同樣的情形，也存在於大環境氛圍的變動，如：「機會」、「勞動市場」、「政策」等歷程因素會影響到職場環境內的文化、工作條件、工作內容等。同樣的，或許也存在一些不知名的變動因素。

最後，模式中的個人因素與環境因素，同樣也會影響歷程因素，例如樂觀、正向的人格特質（個人因素），會趨使障礙者在碰到個人和職場不一致時，有更大的動力促使其一一致，上述的因素在生態的環境中，錯綜複雜的交錯著，影響著身心障礙者的就業歷程。以下將依

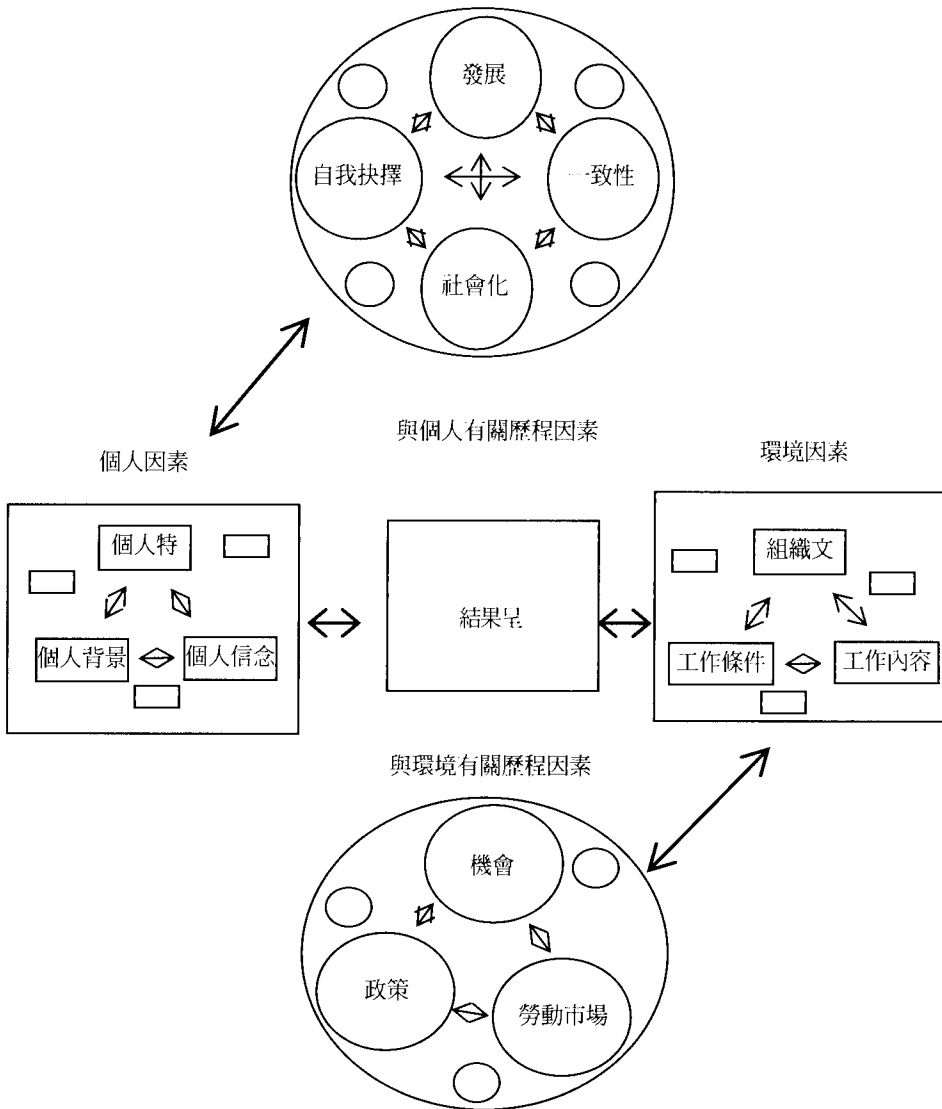
序詳細說明這三大因素：

（一）個人因素

個人因素包括個人信念、個人特質與個人背景。

1. 個人信念：這樣的信念是個人與社會、文化交互作用的產物，它融合內外相關的刺激後形成獨特的想法（吳冠穎、王天苗，2007；許雅惠，2009），而這種想法會影響障礙者的作為，它猶如是在面對環境時的窗口，展現了個人面對職業環境時表現出來的樣貌，「窗口」的作用，在非認知障礙類的受訪者更為明顯，其對於「身心障礙者就業」這件事，多有自己的想法，通常較為正向，逐漸的形成其工作人格，如：勤奮、主動、耐勞：「常以天將降大任於斯人，也來鼓勵自己」（11 逐 970829-363-2）、有危機意識、獨立、負責、喜愛工作、歸零學習的調適力等，本研究對這群傑出的受訪者的前述發現，和郭靜姿等人（2009）對資優女性之人格特質與生涯發展的研究發現（研究參與者多有正面信念和人格特質）互能呼應。

非認知障礙類的受訪者也顯示出較高的自我效能，對自己的工作能力較具信心、較有勇氣嘗試新的工作，與金樹人和許宏彬（2003）的研究發現類同，即個體參與活動的程度，大部分取決於是否能有效完成該活動的信念，多數受訪者能致力於職涯，對於自我效能的高期許可能是一個動力。但受訪者間也有不一致的現象，有的人認為工作上的困難沒有什麼：「最重要是你要去解決問題，不是在那邊已經問題出來了，你還在那邊製造另一個問題」（01 逐 970828-311-8）；罹患運動神經元疾病的受訪者，即使面臨日漸嚴重的病況，仍樂觀以對：「遇到困難，只要堅持，一定能找出一條屬於自己的路，努力活在當下，我們永遠有路可以走」（09 文 971121-30-24）；有的則會認為困難重重：「我熱愛藝術啊，可是我有小



圖一 傑出身心障礙者就業影響因素圖

孩，所以只有去做環保回收，藝術家做到要去撿垃圾這樣」(04 逐 970810-328-18)，即便榮獲傑出獎項殊榮，面對現實的生活亦會導致自我效能低下，這可能是長期受環境或內、外在因素互動下的結果，畢竟，生涯歷程是一環環相扣的過程，難以單一因素完整詮釋一個人的表現。

另外，非認知障礙類的受訪者，對工作後的結果是有期待的，希望工作表現獲得肯定與期待有利於他人，亦即多能肯定工作之重要，並擁有將工作做好的決心，進入工作後，會持續監督自己獲得良好的工作成果，形成知（認知工作的重要）、定（預期自己良好工作表現）、行（勉力達成目標的意志）的信念。認

知作用在生涯決定歷程中扮演一個關鍵性的角色，尤其對感官肢體障礙或後天致障者更是如此（林幸台，2007），此論點和本研究結果一致。

研究中發現社會對身心障礙者的錯誤觀感，如歧視：「找工作時，他們看到我是視障，就說主管臨時有事，連面試的機會都沒有」（11 逐 970829-421-28）、偏見、對障礙者合適工作的偏狹分類觀念：「向就業服務員登記，他們會安排電話接線、電話行銷的面試，但對有專業的人很難接受」（11 逐 970829-64-2），到不友善的身心障礙者相關公共政策的現象，是存在於就業中或受訪者更早期的發展階段，走過負面的影響（如自卑、不安全感、憂鬱）後，幸運的是，他們多能採較正向、樂觀的態度或方式處理：

「那時候我覺得只要有工作就好，本來韓先生表示可以找我去工作，但講了半天，後來不知何故又沒有了。那時候我並沒有要求最低薪資，我對自己還滿有自信，只要聘用我，我認為一定物超所值」（11 逐 970829-351-10）。

研究也傳達出「障礙者自我倡導的聲音較弱」、「因宗教信仰而獲支持力量」、「障礙者成行銷招牌」等存在於社會文化的因素，該因素導致的信念會融入個人的信念中，形成個人在面對職場環境時的獨特樣貌。

2.個人特質與個人背景：當個人信念。因素趨弱時，個人特質或個人背景因素的影響力就相對鮮明，前者包括個人才能、興趣、價值觀、障礙程度等，後者係指與受訪者較切身相關的因素，如：家庭、教育背景、工作經歷及重要他人的支持等。例如：認知障礙類的受訪者，無法有自己的信念或對社會或文化的信念作回應：「假如說溝通的話，他是比較沒有辦法」（03 逐 970811-6-23），此時個人的藝術天

分：「人家給他訂很多作品，都累積下來差不多有四五十件作品。」（03 逐 970811-29-31）、家人支持或專業機構長期支持，將更顯重要。受訪者中有一位是來自家庭支持不足的智障青年，卻幸運的擁有福利機構的長期支持，所以他學會搭車上下班，學會工作技能等，每當職場出現或即將出現問題時，機構的支持就即時出現並協助其適當處理，故能持續其多年的職業生涯，「找對頭路」和專業機構的持續性支持是必要的元素，這部分印證了 Holland 的特質論，亦即個人的特質和職場環境的特質愈適配，工作的勝任度和穩定性就愈高（Holland, 1997）；另一位是患有自閉症的年輕人，在父親當代言人及經紀人的情況下，藝術作品邀約從未間斷，在父親受訪的過程，他未發一語，也未有參與，只是專注於創作（或執行）他的作品，他的內在似乎缺少與外在職場接觸的平台，此時來自家庭脈絡因素（父親的代言）就顯得相當重要。上述兩位受訪者的影響或許不是單一因素形成的，而是多個因素互動著，且隨時間、環境而變化的，值得思考的是，若來自父親的支持不見了，或上班的途中的變數發生「他現在住新店，到臺北火車站換車，再到五股，他工廠在五股」（07 逐 970731-86-17），或許職涯的歷程也將會隨之變動，這個情形與 Vondracek、Lerner 和 Schulenberg（1986）所主張的發展脈絡論（Developmental Contextualism）頗為接近。

（二）環境因素

從受訪者的就業歷程歸納出，環境因素涵括職場文化、工作內容、工作條件等次級因素。職場文化意涵雇方態度及同儕團體狀況等，儼然是個小社會，涵蓋正向的文化及負向的現實。如：重視企業形象：「前主任在公開場合說：我們自詡是國際一流的單位，要關懷弱勢，……，也要參與社會活動」（11 逐 970829-718-31）、良好互動環境：「員工能夠受

益的話，自己也能夠感到非常地快樂。因為我們做工安這種事情，員工受到益處」(06 逐 970809-459-29)、職場文化也有溫暖或現實的作風等：

「那時… 陳先生想知道我是聾人可以做什麼，還有一位李先生不覺得聾人可以做什麼，但陳先生毅然決然讓我試用3個月，當時3個月等於是實習，是沒有薪水的，像臨時工，後來看到了我的作品，就決定讓我轉正式的員工」(08 逐 970812-26-10)。

然而，職場文化也可能是負向或挑戰的，例如：有的職場在遭逢營運上的挑戰，而員工需調降薪資或資遣時，會特別留意身心障礙者的去留用情形或降薪幅度；但也有以營利為目的的雇主，需靠受僱者自身或週遭的貴人（主管或同事）主動爭取工作權益，方能保住就業機會或展現工作實力、獲得認同。正如明尼蘇答工作適應理論和 Hershenson（1996）的工作適應模式所主張，當職場能提供福利或氛圍能符合員工的需求，員工對職場較會感到滿意（satisfaction），從研究中發現，受訪者對於友善的職場環境均持感念、珍惜的想法，通常也會長期留在該職場（高馨玲、任麗華，2005；Roessier, Rumrill, & Fitzgerald, 2004）的研究結果，職場的薪資多寡與人與事的適配性猶如是一個增強系統，會影響員工的表現及滿意度。

從受訪者的就業歷程也看到了工作內容的影響和工作條件的蹤跡：「工作適合的話，你會一直去推動這活動，從中獲得樂趣，獲取一些成就，做起來也會越有勁」（06 逐 970809-387-10），有些職場會調整職場中不利因素，以提供較適當的工作條件：申請合適輔具：「申請一個超點點顯器、英文的 JAWS、大眼睛等，當時審查時，也刪掉一項輔具」(11 逐 970829-473-10)；罹病後，調整服務部門：「剛開始調到那邊，但是他們還是一樣蠻支持我

的，……，那我就在那邊慢慢地學習」（06 逐 970809-328-28）；以視覺線索及預先排定工作流程的方式協助有聽覺障礙的受訪者：「作品有錯，導演會我帶去看，顏色不對，會用比的，看色票就知道」（08 逐 970812-136-26）；以及提供職場同仁協助與支持，如：

「最主要是同仁相處不錯，他的能力夠，可以處理問題，同仁可以包容他，否則工作環境容易撞來撞去，民營化就需走人，但他 OK，我們對他都滿好」(08 逐 970812-186-33)。

從受訪者的職場環境中，看得到許多不花錢的職務再設計，其中，只有一位有從政府機構取得經費補助，似乎也頗能呼應美國聯邦政府教育部復健服務署倡議的「職務再設計不見得需花很多錢」的主張（Job accommodation network, 2009）。

（三）與個人有關的歷程因素以及與環境有關的歷程因素

歷程因素可概分為與個人的歷程有關或與環境有關的歷程有關。來自於內在的歷程包括：發展、社會化、自我抉擇、一致性等；來自於外在的歷程包括：機會、勞動市場、政策等。來自於歷程的因素，有時會左右原本「個人與職場環境配對」的情形，研究中一位受訪者擁有對自己專業的自信，並感受到職場的包容，然而漸漸的身體的退化而無法達到雇方的要求，一段時間後就自行決定辭掉工作：「我的動作變慢，我本來做的很快，慢慢變得很慢，沒辦法在預定時間內完成」（09 逐 970812-19-11），這似乎說明了個人的退化（發展的歷程）也會影響職涯，而影響職涯的個人內在歷程尚包括自我抉擇的歷程、促使個人與環境一致的歷程和社會化的歷程等。

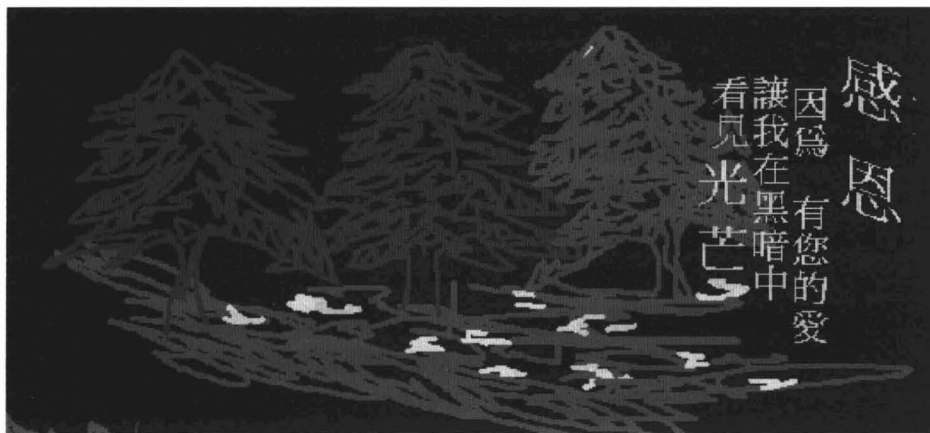
受訪者之一的 D 先生為了生活的擔子，先是透過政府相關單位找工作，但發現朝九晚五的工作，無法兼顧家中老小時，故從中取平

衡點，毅然放棄時間固定的工作，決定靠回收廢棄物及社會救助金補貼家用，決定後的職場就在家周圍，時間較彈性，可以就近照顧家人，並利用回收物品創作。這樣的加入自我抉擇歷程的職涯發展，是有異於就業服務單位單純為求職者找一份穩定、有固定收入的作法。

當工作遭遇困境時，多數的受訪者會主動採取許多的策略去促使個人與環境達成一致，以獲得良好成果，一致化歷程在本研究是常發現的現象，就像後期發展的人境適配論（Round & Tracey, 1990）主張個人會主動去尋找一個適合自己的職場，在此歷程多展現個人的自主性，去辨認或爭取最搭配自己能力的工作，尤其是非認知障礙類的受訪者更是如此。常採的策略包括：面對並認清問題；配合公司運作並積極融入職場；減少個人與環境落差，如積極參與重建、增加個人重要性、促使環境瞭解自己的能力等；和其他工作者合作，如：公部門、跨業結合、身障者結盟等方式；或是

勇於創新、發聲來促使環境改變等。而以上自我抉擇的歷程與促使個人與環境一致的歷程，在認知障礙類和非認知障礙類的成分和影響力是有差異的。

相較於 Szymanski、Enright、Hershenson 與 Ettinger（2003，2010）的職業行為的生態模式，本研究中較少發現發展階段歷程及社會化的歷程對職涯影響的例子，可能是本研究採追溯式的訪談方式進行，離受訪者發展階段較久遠之故，但中途致障後造成職涯的中斷，也說明了發展的限制形成生涯的不接續的現象；另外，進行式的退化也會漸漸影響職涯的中斷，然而，在和其他因素互動後，產生的結果可能會不一樣，例如：持續退化的受訪者-I 小姐，動作的限制必須逐步放下多年的打版師工作，但在女兒的鼓勵下持續創作，並獲得更多力量，「我的畫畫不管在任何方面都是支持我」（09 逐 970812-186-12），她的生涯並未因疾病或障礙結束，而是導向更豐富的繪畫世界（如圖二）。



圖二 I 小姐之作品（09 藝 970812 -3）

除了來自個人內在歷程的因素，外在環境的改變也會影響個人在職場的表現，甚或有過之而無不及。其主要包括：工作機會、勞動市場變化的出現及政府政策的形成等。

有無適當的（就業）機會對障礙者就業的影響頗大，機會來臨的改變使原來沒有工作的人有了工作，身心障礙者或因政策的支持獲得就業機會，或是生命中「貴人」介入開啟生涯

契機，如：C 先生的繪畫才能、E 小姐因友人的介紹獲得工作機會，後雖因故離職，又在朋友的建議下，開創個人的串珠藝術工作坊。然而是否能掌握住機會，卻與身心障礙者的準備度息息相關，受訪過程中，有聽到「期待希望的同時，障礙者需有做好準備的想法和作法：

「我有寫過一篇文章-當機會來臨時你準備好了嗎？滿多視障者根本沒準備好，你自己都沒準備好，誰敢用你呢？所以他們在職場上壽命都不長」（11 逐 970829-331-12）。

另外，從研究的 10 位受訪者中，有 4 位在某種程度上是擁有自己的事業的，自行或經由支持者安排或發展出適合的工作，如：當時尚在就學期間的 C 先生利用寒暑假期間，全力創作藝術作品；熱愛藝術的 D 先生在資源回收工作餘暇時，仍投入竹塑藝術創作；或如 B 先生樂於和許多公、私部門合作：「很多個人的像觀光的活動，…，大部分都派我出去做行銷。…都會派我去各國去做文化交流」（02 逐 970826-429-13），拓展工作廣度；而受限於體力的 E 小姐，選擇居家就業，在與生命賽跑的過程中，開拓出自己的一片天，這幾位受訪者在抓住機會的關鍵，有相似的地方。

勞動市場會因經濟景氣、政治因素而有所變化，那些外在因素，雖然較難掌握，且個人較無力去改變，然而個人若能對勞動市場及就業機會趨勢多所察覺，相對在因應方法上會有加分的作用。

專業服務或專業引導是政策的重要核心，正式的专业引導，來自公部門和私部門的相關服務，非正式專業引導來自週圍的重要關係人的意見和影響。從兩位非認知障礙類的受訪者的就業歷程，對於服務提供人員的建言均未接受，例如：學有專精的 J 先生中途失明後，就服單位轉介電話客服工作，與個人既有的專業領域或職業期待差距較大而未考慮。另外，D

先生經職業媒合在傳統藝術中心工作，但固定的工作時間限制了其彈性的藝術創作及照料家人的時間。兩位受訪者在身心障礙者期待專業人員能在提供服務時，均會更細膩地考量自己的學經歷背景、專長與實際需求，再做決定，此點似乎特別值得專業人員在提供服務時自我提醒。

研究中的認知障礙類的受訪者，參與社福機構辦理的職訓後，由社工師協助媒合下找到工作，並長期服務 G 先生的低收入戶家庭的成員，讓 G 先生工作更無後顧之憂。另一位自閉症的障礙朋友，透過父親的引導，在一般的社會中，找到發揮自己優勢的路，也算是一種非屬專業的引導。認知障礙類者對專業引導是較無異議、較為依賴的，專業引導相對更顯重要，專業引導可說是身心障礙者的就業歷程中重要關鍵，而專業人員更是扮演著舉足輕重的角色。

簡言之，就業的歷程可說是「個人」和「環境」兩大因素互動的寫照，其系統下的次因素也是彼此互動著，這其間，同時受到個人內、外在歷程因素的影響，同樣的情形也會發生在個人和環境的因素而影響個人內、外在歷程因素。

結論與建議

一、結論

本研究目的在於透過傑出身心障礙者的就業歷程，探討就業影響因素。研究發現，「個人」和「環境」互動後會產生某種「結果」，這三者都可說是一種狀態，而「個人」和「環境」，各自有次級因素，這些因素會互相影響。另外，來自個人內在的歷程因素和個人會相互影響，而來自外在環境的歷程因素，會和環境相互影響。簡言之，在職場環境中的個人有很多影響因素，這些變數有變大或變小的可

能，影響的變項也有增減的可能，個體間及障別間是存在很大的個別差異，因此，在探討身心障礙者的就業影響因素時需很謹慎。以下依（一）個人因素、（二）環境因素、（三）與個人有關的歷程因素以及與環境有關的歷程因素三部分簡要說明。

（一）個人因素

1. 模式中的個人因素包括的次級因素包括：個人特質、個人背景、個人信念等，這些次級因素會隨著個人的發展、做決定、學習、想去符合社會規範的歷程而而改變，使人看起來各有獨特的樣貌。

2. 研究參與者所賴以生活的社會或文化對「障礙」的想法，會與自身的想法交互作用，大多數的受訪者，面對社會正、負面想法均存在的現實，持正向的態度來因應。

3. 受訪談的非認知障礙者和認知障礙者，在個人因素呈現的樣貌不太一樣，非認知障礙者應對職場生態時，個人信念較強；而認知障礙者的個人信念較弱，要能在職場上較為順遂，通常需有較強的個人特質或重要他人（個人背景）的支撐。

4. 受訪談的認知障礙者對於職場適應的結果，有較多自我的主張與作為；而非認知障礙者職場適應的結果，較依賴重要他人（家長或專業人員）的協助。

（二）環境因素

模式中的環境因素涵蓋的次級因素包括：職場文化、工作條件、工作內容等，這些會受到外在大環境的就業機會的多少、勞動市場的變化、相關政策的施行等歷程因素的影響，而形成職場環境的樣貌。

1. 職場環境涵蓋面既廣且深，例如：職場是否友善、工作條件是否合理，以及工作內容是否合適，均會影響身心障礙者在職場適應的結果。

2. 整個社會或甚至於世界的大環境，亦會

影響到每個身心障礙者就業的情形。

（三）歷程因素

1. 內在歷程因素如：發展、社會化、自我抉擇、促使個人與環境一致的作為等均會影響個人的狀態，而有些內在歷程常是發生在身心障礙者邁入成人階段或職業生活之前就開始了，相對呈顯家庭支持與學校教育的重要性。

2. 外在歷程因素如：勞動市場、機會、政策等，亦會影響環境的狀態，但對個人而言未必是一個不能因應的宿命，面對「勞動市場變化」，若能適當調整、對「大環境中所提供的機會」，若能及時掌握、對「專業引導」等政策，若正確判斷或充分配合，亦能擁有自己職涯的一片天。

二、建議

對應上述研究發現、反思、討論與結論，本研究針對個人、環境及其他因素提出之建議如下：

（一）對身心障礙者個人或家人的建議

1. 建議身心障礙者多體察或檢視個人因素（如個人的特質、背景、信念）、環境因素（如職場文化、工作條件、工作內容）、歷程因素（如機會、勞動市場、政策）對生涯（職涯）的影響。

2. 建議身心障礙者，多持正向的態度，並多學習因應社會負面現實的策略。

3. 建議身心障礙者多瞭解、掌握職場或外在大環境的訊息，如就業機會或職業重建服務資訊，並多予利用。

4. 對認知障礙者的個人或家人，除上述各項的項目外，建議應善用重要他人（可協助他的家人或專業人員）予以協助，同時配合、協助其建立職場或生活中的自然支持，以因應並克服就業歷程的複雜性。

（二）對身心障礙者個人或家人以外的單位或人員的建議

1.對勞工主管機關及職業重建機構

(1)建議強化職涯輔導的措施，針對本研究所提之職業行為模式，發展對應之輔導策略，而提供服務方案時，應考慮不同族群間或個體間的差異性與需求性。例如：對認知正常的身心障礙者，可加強培養與工作相關之良好信念及對外界刺激適當回應的能力；對於認知受限的服務對象，則運用其個人特質與背景優勢，以彌補其自我信念及因應能力的不足。

(2)建議開發、強化職涯發展專業服務方案，為真正需要者提供適切的專業引導。

2.對勞政主管機關及相關專業單位

(1)倡議或獎勵僱用單位提供友善的職場文化、合理的工作條件、及適合工作內容，使身心障礙者成為合格的工作者。

(2)建議應掌握整個社會（或世界）的大環境影響身心障礙者就業的情形。

(3)促使職業重建服務相關資訊之傳送管道暢通。

3.對教育主管機關

(1)鑑於職涯發展過程中，會受過去經驗影響，強力建議在學校教育中，落實生涯教育。

(2)建議在高職教育階段的課程，能密切結合社區及當地的就業資源，促使學生有更多正向的生活與工作經驗。

4.對社政主管機關與教育主管機關

建議發展更多的促使家庭參與及支持家中身心障礙成員生涯發展的方案及服務。

5.對政府單位各相關部門

(1)透過各種管道，促使社會大眾與僱用單位瞭解身心障礙者。

(2)建議透過分工與合作的機制，創造穩定、有未來性的勞動市場。

6.對雇主及職場的同事

(1)建議不歧視身心障礙者，能給予公平的就業機會，甚至能善盡社會責任，提供合理的工作條件。

(2)建議能提供(包括調整出)合適的職缺，促使身心障礙員工能在職場有所發揮。

(3)建議能營造組織中接納障礙員工的氛圍，建立起身心障礙員工在職場的自然支持。

7.對社會大眾

建議接納身心障礙者為社會的一員，進一步能尊重他們、協助他們。

(三) 其他：對於未來進一步的研究

由於本研究分析十位傑出身心障礙者的就業歷程所獲的就業影響因素，是否適用於所有的障礙者，仍有待更多的研究加以驗證，此亦是本研究的限制。建議日後研究，可從不同職場環境或不同功能障礙者著手，進一步探究特定類型的就業影響因素，建立信、效度，俾供建置更有說服力且適用的職涯輔導策略。

參考文獻

- 內政部（2005）：**2005 國際身心障礙者日-金鷹獎-特刊**。臺北：內政部社會司。
- 內政部（2007）：**2006 年身心障礙者生活需求調查報告**。臺北：內政部社會司。
- 王天祥（2007）：**輔仁大學身心障礙畢業學生就業歷程分析**。輔仁大學社會工作所碩士論文（未出版）。
- 行政院（2005）：**2004 年身心障礙者勞動狀況調查報告**。臺北：行政院勞工委員會。
- 行政院主計處（2007）：**中華民國統計資訊網人力資源調查提要分析**。2009年10月30日，取自 <http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/77231545871.doc>。
- 吳佳蓓（2007）：**大學全盲畢業生就業轉銜需求之研究**。國立臺灣師範大學特殊教育學系碩士論文（未出版）。
- 吳冠穎、王天苗（2007）：**他們是社會人嗎？—兩名啟智學校畢業青年的生活樣貌**。**特殊教育研究學刊**，32(1)，35-56。

- 吳淑敏（2009）：傑出女性科學家生涯發展歷程之探討。**特殊教育研究學刊**，34(1)，75-103。
- 吳琇瑩（2005）：智能障礙學生高中職畢業後影響就業因素的探討。國立臺灣師範大學工業教育研究所碩士論文（未出版）。
- 吳劍雄、陳靜江（2006）：高職特教班智能障礙畢業生所從事職務要求之調查初探。復健諮商，1，65-104。
- 李淑貞、曾亞惠（2008）：臺北市身心障礙者職務再設計服務需求之探討期末報告。臺北：臺北市政府勞工局。
- 李莞葶（2006）：慢性精神病友努力重回就業軌道之經驗。亞洲大學長期照護研究所碩士論文（未出版）。
- 周秀霞（2005）：就業輔導員對精神障礙者就業歷程的看法—以臺北市為例。國立臺北大學社會工作研究所碩士論文（未出版）。
- 林宏熾、林巾凱（2003）：高中職階段身心障礙青年生涯自我概念之研究。**特殊教育學報**，17，63-94。
- 林宏熾、張瑋珊（2005）：身心障礙者生態觀生涯發展理論之運用與啟示：以智能障礙者職業重建為例。**身心障礙研究**，3(2)，88-101。
- 林幸台（2007）：身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。臺北：心理。
- 林雅淇（2008）：雇主僱用中重度智能障礙者之考量因素探討。國立臺灣師範大學復健諮商研究所碩士論文（未出版）。
- 花敬凱、彭淑青（2004）：從雇主的觀點談視覺障礙者的就業限制。**啟明苑通訊**，51，2-9。
- 邱滿艷（2009）：身心障礙與職涯輔導。生涯發展輔導師—能力指標暨本土化課程研發教材（未出版）。臺北：行政院青年輔導委員會。
- 邱滿艷、韓福榮（2005）：從服務提供者觀點探討我國身心障礙者職務再設計措施。**就業安全**，4(1)，68-72。
- 金樹人、許宏彬（2003）：生涯諮商介入策略對國中學生認知複雜度與生涯決策自我效能的影響。**教育心理學報**，35(2)，99-120。
- 柯明期（2003）：中途失明者適應與重建之研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系碩士論文（未出版）。
- 高馨玲、任麗華（2005）：智能障礙者維持就業階段工作適應之探討—以三位中度智能障礙女性為例。**特殊教育學復健學報**，13，179-207。
- 張文貴（2003）：聽障者汽車美容職場適應之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文（未出版）。
- 張芬芬（譯）（2008）：質性資料的分析：方法與實踐（M. B. Miles & A. M. Huberman 著：Qualitative data analysis, 2nd ed.）。中國四川：重慶大學出版社。
- 張鄭正（2006）：雇主在臺北市對身心障礙者僱用意願之研究—政策工具之成效分析。世新大學行政管理學系碩士論文（未出版）。
- 畢恆達（2008）：詮釋學與質性研究。載於胡幼慧主編：質性研究：理論、方法及本土女性研究實例（27-46 頁）。臺北：巨流。
- 許雅惠（2009）：大專校院身心障礙學生依附內在運作模式與人際衝突因應方式之分析研究。**特殊教育研究學刊**，34(2)，27-46。
- 郭孟瑜、林宏熾（2009）：中途失明成人復原力展現歷程暨運作模式之建構。**特殊教育研究學刊**，34(3)，47-80。
- 郭靜姿、王雅奇、林美和、吳舜文、簡維君、張靖卿、胡寶玉、謝佳男、周佩蓉（2009）：五位高中資優班畢業優秀女性之人格特質與生涯發展分析。**特殊教育研**

- 究學刊, 34(1), 48-74。
- 陳靜江 (2002): 自然支持在支持性就業之應用情形分析。《特殊教育學報》, 16, 229-260。
- 程國選 (2009): 職業取向生涯教育課程對國中學習遲緩學生生涯成熟之影響。《教育科學研究期刊》, 54(1), 87-112。
- 楊深坑 (2002): 科學理論與教育學發展。臺北: 心理。
- 鳳華、張瑋珊、江奕葶、黃雅蘋 (2007): 脊髓損傷者生涯輔導團體之行動研究。《復健諮商》, 1, 65-104。
- 蔡明富、黃于庭 (2000): 走出失落的「視」界——一位中途失明成人的心路歷程。《資優教育季刊》, 77, 24-31。
- 蘇玉帆 (2006): 接受社區化就業服務之精障者就業適應追蹤研究——以四個康復之友協會個案為例。國立高雄師範大學復健諮商研究所碩士論文 (未出版)。
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding the effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work focus of control. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(2), 96-106.
- Brodwin, M., Parker, R. M., & DeLaGarza, D. (2003). Disability and accommodation. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp. 201-246). Austin, TX: Pro-Ed.
- Bullis, M., & Davis, C. (1995). Transition achievement among young adults with deafness: What variables relate to success? *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 39, 2-20.
- Burkhauser, R. V., & Houtenville, A. J. (2003). Employment among working-age people with disabilities: What current data can tell us. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (pp. 62-76). Austin, TX: Pro-Ed.
- Carr, V., Neil, A., Halpin, S., & Holmes, S. (2002). *National survey of mental health and well being Bulletin 2: Costs of psychosis in urban Australia*. Canberra: Commonwealth Department of Health and Ageing.
- Chan, F., Berven, N. L., & Thomas, K. R. (2004). *Counseling Theories and Techniques for Rehabilitation and Health Professionals*. New York: Springer.
- Conyers, L. M., Koch, L. C., & Szymanski, E. M. (1998). Life-span perspectives on disability and work: A qualitative study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 42(1), 51-75.
- Crewe, N. M. (2000). A 20-year longitudinal perspective on the vocational experiences of persons with spinal cord injury. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 43(3), 122-133.
- Davidson, L., Shahar, G., Stayner, D. A., Chinman, M. J., Rakfeldt, J., & Tebes, J. K. (2004). Supported socialization for people with psychiatric disabilities: Lessons from a randomized controlled trial. *Journal of Community Psychology*, 32(4), 453-477.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: A user-friendly guide for social scientists*. London, England: Routledge.
- Drake, R. E., & Bond, G. R. (2008). The future of supported employment for people with severe mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31(4), 367-376.
- Gadamer, H. G. (1986). *Wahrheit und Methode*. Tubingen, Germany: J.C.B. Mohr.

- Gioia, D. (2005). Career development in schizophrenia: A heuristic framework. *Community Mental Health Journal*, 41(3), 307-325.
- Hergenrather, K. C., Turner, A. P., Rhodes, S. D., & Barlow, J. (2008). Persons with disabilities and employment: Application of the self-efficacy of job-seeking skills scale. *Journal of Rehabilitation*, 74(3), 34-44.
- Hershenson, D. B. (1981). Work adjustment, disability, and the three's of vocational rehabilitation: A conceptual model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 25, 91-97.
- Hershenson, D. B. (1996). Work adjustment: A neglected area in career counseling. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 442-446.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Job accommodation network. (2009). *Where can I get funding for accommodations and how much do accommodations typically cost?* Retrieved December 10, 2009, from <http://janweb.icdi.wvu.edu/links/faqs.htm#fund>.
- Kennedy-Jones, M., Cooper, J., & Fossey, E. (2005). Developing a worker role: Stories of four people with mental illness. *Australian Occupational Therapy Journal*, 52, 116-126.
- Killackey, E. J., Jackson, H. J., Gleeson, J., Hickie, I. B., & McGorry, P. D. (2006). Exciting career opportunity beckons! Early intervention and vocational rehabilitation in first-episode psychosis: Employing cautious optimism. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(11-12), 951-962.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zanc, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional Children*, 73(3), 348-366.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person- environment - correspondence counseling*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233-280). San Francisco, CA: Jow- wey-Bass.
- Mpofu, E., & Harley, D. A. (2006). Racial and disability identity: Implications for the career counseling of African Americans with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(1), 14-23.
- Noonan, B. M., Gallor, S. M., Hensler-McGinnis, N. F., Fassinger, R. E., Wang, S., & Goodman, J. (2004). Challenge and success: A qualitative study of the career development of highly achieving women with physical and sensory disabilities. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 68-80.
- O'Day, B. L., Killeen, M. B., & Goldberg, S. G. (2006). Not just any job: People with psychiatric disabilities build careers. *Vocational Rehabilitation Journal*, 25(2), 119-131.
- Pillay, N. (2002). The significance of gadamer's hermeneutics for cross-cultural understanding. *South African Journal of Philosophy*, 21(4), 330-344.
- Roessier, R. T., Rumrill, P. D., & Fitzgerald, S. M. (2004). Factors affecting the job satisfaction of employed adults with multiple sclerosis. *Journal of Rehabilitation*, 70(3), 42-50.

- Rounds, J. B., & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 1-44). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rubin, S. E., & Roessler, T. R. (2001). *Foundations of the vocational rehabilitation process*. Austin, TX: Pro-Ed.
- SANE Australia. (2003). Shocking national unemployment rate for people disabled by mental illness-72%. Retrieved December 26, 2009, from http://www.sane.org/images/stories/media/archived/0311_medi_employment.pdf.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., Cogdal, P. A., & Uruk, A. C. (2006). Trauma symptoms: Relationship with career thoughts, vocational identity, and developmental work personality. *Career Development Quarterly*, 54(4), 346-360.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Szymanski, E. M., Enright, M., Hershenson, D. B., & Ettinger, J. M. (2003). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp. 91-153). Austin, TX: Pro-Ed.
- Szymanski, E. M., Enright, M., Hershenson, D. B., & Ettinger, J. M. (2010). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp. 87-131). Austin, TX: Pro-Ed.
- Szymanski, E. M., Hershenson, D. B., Enright, M., & Ettinger, J. M. (1996). Career development of people with disabilities: An ecological. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (pp. 79-126). Austin, TX: Pro-Ed.
- Vondracek, F.W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Walls, R. T., Moore, L. C., Batiste, L. C., & Loy, B. (2009). Vocational rehabilitation and job accommodations for individuals with substance abuse disorders. *Journal of Rehabilitation*, 75(4), 25-44.
- Whelley, T. A., Radtke, R., Burgstahler, S., & Christ, T. W. (2003). Mentors advisers, role models & peer supporters: Career development relationships and individuals with disabilities. *American Rehabilitation*, 27(1), 42-49.

收稿日期：2010.01.26

接受日期：2010.05.28

A Study of the Career Development Experiences and Factors of Highly Achieving Individuals with Disabilities

Man-Yen Chiu

Assistant professor,
Graduate Institute of Rehabilitation
Counseling, National Taiwan Normal
University

Sophie C. H. Chang

Associate professor,
Department of Special Education,
National Taiwan Normal University

Han Fu-Jong Tsao

Associate professor,
Teacher Training Center,
Taipei Physical Education College

Fang-Yu Hsu

Teacher,
National Chang-Hua school for students
with special needs

Sheng-Yin Chung

Administrative assistant,
Graduate Institute of Rehabilitation
Counseling, National Taiwan Normal
University

Jin-Kui Pui

Teacher,
National Linkou Special Education
School

Hong-Sheng Jian Yueh-Hsia Chen

Supervisor of vocational
services, Sunshine Social
Welfare Foundation

Physical therapist,
Plastic and Reconstructive
Surgery Rehabilitation
Center, Chang Gung
Memorial Hospital

Wen-Hao Hsu

Supervisor of vocational
services, Disabled
Employment Services
Section, Labor Affairs
Bureau Taipei County
Government

Wan-Yuan Lin

Supervisor of counseling,
Wenshan School of Special
Education

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the career development experiences of 10 high-achieving individuals with disabilities. An informal, semi-structured, open-ended protocol based on the research questions was conducted, and data was analyzed using qualitative data analysis software-NVivo8 in a hermeneutics approach. The main findings of the study were as follows: (a) the vocational behavior model of high-achieving individuals with disabilities was conceptualized as an ecological system, which included personal factors and the environmental factors in their area; (b) personal factors were evaluated, including intelligence, education, family, disability, beliefs, and peer influences, among others; (c) environmental factors including the workplace culture, job structure, reinforcement system and so on were also considered. The model was heavily influenced by interior process actors (e.g. development, socialization, congruence, and self-determination) as well as exterior process factors (e.g. job opportunity, labor force, and policy). This study hopes to contribute to relevant policymaking and research in the future.

Keywords: high-achieving individuals with disabilities, career development