

啟智學校高職畢業生就業成功因素之探討

王志全¹

國立台中特殊教育學校教師

黃婉婷²

台中縣立東勢國中教師

摘要

本研究為質性個案研究，探討啟智學校高職畢業生成功就業之因素。以啟智學校高職畢業生某班十二人為研究對象，其中六位有工作，六位無工作。在六位有工作的學生中有四位持續在工作崗位上為成功就業者。由文件及訪談的方式進行資料收集，以持續比較法做為資料分析。結果顯示高職畢業生成功就業之因素包括：工作來源、工作環境、工作內容、有利工作的人格特質、工作目標、工作困境及解決工作困境的方式、薪資使用、休閒活動、家長關心學生的出路、家長的態度、在家表現、喜歡工作等十二個因素。另外有關自然支持、工作動機、家長態度、本研究的限制及後續的研究等，在文中有進一步的探討。

關鍵詞：智能障礙、就業

¹ 表研究者一。

² 表研究者二，為研究參與者。

一、前言

在某啟智學校某屆高三學生畢業後的第一個學期的第一次校務會議中，家長會會長拿出各畢業班就業人數的資料，逐一的訴說該屆畢業生各班就業的情況，並質詢某班導師為何他們班只有兩、三個學生就業？該班的導師當場愣在那兒....。

在某場區域性的特教會議中，教育主管官員，拿著各啟智學校、高職特教班畢業學生的就業率，強調辦校（班）的績效.....。

這樣的現象說明了智能障礙者就業問題已深受家長及主管教育單位的重視，以及智能障礙者低就業率的事實。以往有關智能障礙者就業之研究，大多以問卷的方式，由就業率（許天威、林寶貴、徐享良，民 77；陳榮華，民 78）、雇主因素（李靜芬，民 78）、智能障礙者本身因素（陳東陞，民 67；謝健全，民 82；趙麗華，民 82；林千惠，民 87；王誕生，民 89）及家庭因素（林千惠，民 87）等方向進行探討，近年來開始有研究以質的方式進行智能障礙者支持性就業方面的探究（謝秀蘭、陳靜江，民 89）或以轉銜的觀點進行研究（林宏熾、黃湘儀，民 95；林宏熾，民 95）。但是對於啟智學校的實務工作者而言，更想清楚的了解，接受三年高職教育的智障生，其低就業率到底是學校教育出了問題？或是職場供需不適合智障的學生？或是大環境的不景氣造成一職難求？或是智障者本身能力動機的因素造成的？或者有其它的原因？這些可能的原因，則有待進一步的深入探討，同時此一問題也引起研究者的興趣。

研究者以某啟智學校高三 X 班十二位畢業生為對象，透過該班導師（為本研究中的研究者二）對此十二位畢業生的就業狀況，做深入的調查，以探討智能障礙高職畢業生就業成功之因素。至於成功就業的定義為何？文獻上並無明確的定義，台中區就業服務中心（民 90）所訂定的僱用獎助津貼須知中的規定：每僱用一名身心障礙者連續達三個月以上且每週工作在二十小時以上者，按僱用人數，（僱主得向就業服務中心申請）每名每月補助新台幣伍仟元，最高以十二個月為限。本研究採取上述獎勵僱主僱用身心障礙者之精神，將智能障礙者成功就業的定義定為：連續三個月以上、每週工作二十小時以上且領有薪資者為成功就業。

二、文獻探討

以下由智能障礙者就業狀況、低就業率的可能原因、就業適應因素及學校教育與就業四個部分進行探討。

（一）、智能障礙者就業狀況

吳冠穎和王天苗（民 96）指出，工作不但讓智障者成為生產者、增加經濟和生活的獨立性，更是拓展社交網絡的重要媒介，使其生活變得有意義。但智能障礙者的就業狀況為何呢？早在民國七十七年學者針對臺灣地區七十五學年度身心障礙學生職業教育現況的調查中發現，國中啟智班在七十二、七十三、七十四學年度的 1472 名畢業生中，升學者佔 18.34%，直接就業者佔 16.03%，賦閒在家者有 15.63%。智能障礙國中畢業

生約有二成左右進入就業市場（許天威、林寶貴、徐享良，民 77）。陳榮華（民 78）對台北市 27 所國中啟智班歷屆畢業生的調查結果也發現，畢業至今都沒有工作者佔 18%，曾有工作但在調查時沒有工作者佔 15%，合計 33% 的畢業生沒有就業。另外在民國八十四年對國內身心障礙者就業狀況的調查研究中發現，為數最多的智能障礙者的就業率一直是相當低的一群（許天威，民 84）。林千惠（民 87）於民國八十五年一月至六月間抽選 142 位居住在全省的智能障礙者，其中 97 位屬輕度，45 位為中重度，且其年齡皆為 15 至 55 歲之適齡工作者，調查發現，無論智能障礙程度的輕重，受訪者中皆僅有 40% 的障礙者擁有工作，其就業率普遍偏低。國外的相關研究亦顯示，大約有 30%~65% 的中重度障礙學生，畢業後未能順利就業（Brolin, 1973; Bruininks & Thurlow, 1988; D'Amico & Marder, 1991; Edgar & Levine, 1987; Frank & Sitlington, 1993; Haring & Lovett, 1990）。國內外的研究均呈現智能障礙者其就業率普遍的偏低，雖然由民國七十年的二成升至八十五年的四成，但相對於其它類的身心障礙者仍屬偏低，遑論與一般適齡工作者。

（二）、智能障礙者低就業率的原因

為何智能障礙者就業率普遍的偏低？早期研究認為智能障礙者賦閒在家的原因可能是：1. 智能障礙者動作遲緩，無人雇用。2. 智能障礙者無一技之長，至無人雇用或無法自營事業。3. 在父母的同情之下，認為智能障礙者無需外出工作。4. 智能障礙者本身缺乏工作的動機及興趣（陳東陞，民 67）。陳榮華歸納學者們的看法認為：1. 智障者本身的人格特質：包括性別、智商程度、興趣、健康，以及性格等，均會影響就業成敗。2. 智障者所居住地區的工作機會：如大都市或工業區比鄉村較多工作機會。3. 雇主或一般人士對於雇用智障者的態度：對智障者的身心特質較有了解的雇主，較樂意接納及幫助智障者。4. 家長的態度及家庭經濟狀況是否支持智能障礙子女出外找工作：有些家長或因保護心太重，或因經濟優渥，因而限制子女出外謀職。5. 智能障礙者「尋找工作技能」的熟練度：「尋找工作技能」包括尋找求職指引、安排約談的應對技巧、與雇主面談時的談吐及儀容，填寫求職申請表及就職表格等能力（摘自謝健全，民 82）。趙麗華（民 82）認為種種原因使智能障礙者失去工作，其中有關的社會技能包括 1. 與工作有關的社會技能：無法遵循或澄清指導，無法對別人的批評做適當的反應，無法和同事、上司做適當的互動，必要時無法尋求他人協助、不合作。2. 與個人有關的社會技能：古怪、情緒性的或暴怒的行為，不當的溝通能力，吵鬧或不合宜的行為，不當的穿著、飲食習慣，儀容不整、身體不乾淨，對別人的嘲弄，對工作壓力有情緒反應。林千惠（民 87）的研究亦指出，智能障礙者未就業的原因中最常被提及者為「家人反對」和「雇主不願聘用」。在研究者的實務經驗中，發現智能障礙學生有否良好的工作態度，亦是影響其能否就業的重要因素。以上可見，除雇主的因素外，智能障礙者的人格特質、居住地區、工作技能、社會技能、家長的態度等均是影響其就業的重要因素。

（三）、智能障礙者就業適應的因素

另外由雇主的觀點來探討什麼條件的智能障礙者較受歡迎？何東墀（民 77）對 277 位雇主進行調查，結果發現大部分老闆對智能障礙者的雇用條件是：個性溫和、沒有不

良嗜好、身體結實，以及手指靈巧、行動方便。多數的雇主認為員工不需具備太多的讀、寫、算的能力，也不必具有工作經驗。李靜芬（民 78）對 253 位實際雇用智能障礙者的雇主或人事主管調查亦發現，操作技能、安全技能與工作習慣三項能力最為重要，其中智能障礙者又以安全技能最難符合雇主的要求。國外的研究亦顯示：能與他人或同事和諧相處，與顧客溝通，準時可靠，能獨立作業，肯學習，儀容整潔，負責任，不讓警察找麻煩，沒有不良紀錄，會填寫求職表，工作技巧，良好的工作習慣，對工作的熱衷，就業準備，處理緊急事件的基本技能等是雇主所喜愛與期望的技能（Burton & Bero, 1984；Smith, 1981；Stewart, 1977；White, 1983）。另外林千惠（民 87）以職場現場訪談智能障礙者就業能力的研究發現，社區應用能力、工作態度與習慣、手部操作能力，以及基礎認知能力等四項最能有效預測智能障礙者的工作能力表現。何華國（民 72）認為智能障礙者職業適應的成敗主要取決於其日常生活與社交技能以及工作的習慣及態度。職業技能雖然重要，但卻非決定智能障礙者就業的主要因素。

（四）、學校教育與智能障礙者就業

再來看看學校教育在智能障礙者的就業上，有那些的改變？李崇信（民 72）指出，日本雇用智能障礙者的雇主認為，智能障礙者在特殊教育機構所學的職業技術，在實際職業場合上一點用處也沒有。Burton 等人（1987）針對餐飲業、環境維護業、營造業及其他行業進行比較研究，顯示智能障礙者在各行業所需的技能差異不一，其中：1.基本學科技能方面：營造業佔 40.9%，餐飲業只有 18.2%。2.動作快方面：餐飲業需達 65%，環境維護業只需 10%。3.裝扮整齊方面：餐飲業 52.8%。4.身體協調方面：營造業最多，須達 50%，而環境維護業只須 16.7%。5.耐力方面：餐飲業與營造業須久站，均達 41.4%，而環境維護業最少，只須 17.2%。張萬烽和陳靜江（民 93）以麵包烘焙、清潔服務、速食服務及超商服務助手四種職務進行就業基本技能之探討，結果發現體能、準備、收拾工具、持久性及服裝穿著是共通較重要的基本技能，閱讀、書寫及計算等能力，在麵包烘焙、清潔服務、速食服務三個職種中並未有太高的要求，超商服務助手則需具有較多的學科能力才能勝任。由此可見，基本學科技能對於智能障礙者未來可能的就業工作要求而言並不是最重要的，在不同的職業類別則對動作快、裝扮、身體協調、耐力等非傳統學科技能有更高的要求。目前少有研究分析探討學校教育與智能障礙者就業之間的相關，或探討學校教育內容與職業行別間的相關，但我們可由啟智教育早期可能與就業無關的分科教育逐漸的演變為核心課程教育、生計教育（李靜芬，民 78；吳訓生，民 79）、到最新部頒的「啟智學校高職部智能障礙類課程綱要」（民 90）可看出學校教育的變化。以最新部頒的「啟智學校高職部智能障礙類課程綱要」的編制原則而言，其強調個別化、社區本位、功能性課程、課程轉銜、職群設計、生態評量、活動設計及統整教學等原則，雖未有實徵的研究說明此課程與智障者就業之間的相關，但可看的出來，啟智教育開始重視個別化，課程的設計以生態評量、活動設計、社區本位、功能性課程等原則強調智能障礙者在生活上的實用。在就業方面的規劃上，應用課程轉銜、職群設計等原則，以利智能障礙者的就業能朝市場需求的目標前進。近來高職啟智重視轉銜計畫，聯合勞政系統，強調支持性就業等，均企圖更一步的提升智能障礙者的就業率。

由上述的種種資料可知，智能障礙者的就業率低迷的原因及因應，一直是學界探討的重要議題，而啟智教育界也不斷的依研究發現、理論，修正課程做為回應。本研究的目的則試圖以質性研究來探討啟智學校高職畢業生其成功就業的原因為何？企圖對智能障礙者能成功就業的因素做較深入的描述及相關的探討。

三、研究方法

(一)、研究者

研究者一為任特殊教育心理諮商專業教師九年，特殊教育教師五年，同時為特教博士，修習過質性研究相關學分及訓練。

研究者二為合格特教教師，擔任研究對象該班三年之導師，在本研究則為研究參與者 (collaborative partner) (Merriam, 1998)，在研究的過程中與研究者為伙伴關係，共同擬定研究的問題、收集和分析資料、撰寫研究結果 (Merriam & Simpson, 1995)。研究者二，有多篇以報導文學的方式描述該班學生就業相關問題的文章刊於報章、雜誌。本研究採用兩篇文件，一篇為其訪問、觀察該班學生及其心得感想，而寫成的文章「阿佑的早餐店」(黃婉婷，民 87)，另一篇「飄散的種子」則是該班學生畢業後，研究參與者多次訪問、觀察各畢業生及自己任教的感言綜合而成 (黃婉婷，民 90)。

(二)、研究對象

以某啟智學校高三 X 班十二位畢業生為對象，其中一半的學生就業，一半的學生賦閒。依其殘障手冊來分，就業的六位學生，小建、阿治、阿佑、珮珮為中度智障，阿明為重度智障，小慧是腦性麻痺為主的中度多障。其中阿明目前已失業賦閒在家，阿治換了許多工作，目前失業中，但阿治仍然很努力的找下一份工作。小建、小慧、阿佑、珮珮仍然在原來的工作崗位上，持續職業生涯路，為本研究中的成功就業者。研究對象的基本資料如表一。

表一：研究對象基本資料

姓名	性別	殘障等級	畢業後有無工作	成功就業否
小建	男	智障中度	有	成功就業
阿治	男	智障中度	有	—
阿明	男	智障重度	有	—
阿宗	男	智障中度	無	—
小毅	男	智障重度	無	—
阿佑	男	智障中度	有	成功就業
阿聰	男	智障中度	無	—
阿信	男	智障中度	無	—
小慧	女	多障中度	有	成功就業
珮珮	女	智障中度	有	成功就業
汝汝	女	智障中度	無	—
阿枝	女	智障極重度	無	—

註：為保護研究對象的隱私，取其姓名中一個字，做為簡稱。

(三)、資料的收集及分析

採質性個案研究法，資料取得的方式包括文件和訪談，其來源有研究對象的導師（研究者二）、研究對象及其家長。文件資料為研究者二對研究對象（全班十二位同學及家長）所進行訪問、觀察及其感想，所寫下並刊載於報章及參加徵文比賽得獎的文章兩篇。訪談對象為就業學生兩名（阿佑及小慧）及一名學生家長（阿佑的家長）。資料以持續性比較法進行分析（constant comparison method）。程序如下：

1. 首先將所有的資料轉換成文字，利用電腦 Microsoft Word 依資料完整性將文字分成小單元，再將分好的小單元轉貼到電腦 Microsoft Excel 的第一欄。
2. 用 Microsoft Excel 依連續性，將分好小單元的資料在第二欄給予流水編號。流水編號的中文表示資料取得的方式及資料來源，數字的部份表示將資料分成小段的流水碼，如“佑文 1-4-8”表示與阿佑有關的文件資料及其流水碼；“師文 2-2-16”表示與導師（研究者二）有關的文件資料及其流水碼；“訪慧 2-1-1”表示與阿慧有關的訪談資料及其流水碼；“訪佑家 1-3-3”表示與阿佑的家長有關的訪談資料及其流水碼。
3. 開放編碼：在電腦的 Microsoft Excel 螢幕上閱讀每個小單元資料，並在第三欄寫下研究者的想法、概念及評論。
4. 主線編碼：利用 Microsoft Excel 資料排序的功能，將第三步驟的編碼進行排序後，將相似的想法、概念及評論，組織成概念或主題，並標示出其關鍵性的概念於第四欄。
5. 反覆的進行 3.4. 步驟，直到所有的資料相符合 3.4. 步驟的編碼條件。

（四）、研究的信效度

本研究為探索性研究，研究設計及過程中以使用多重證據來源（use multiple sources of evidence）、建立證據鏈（establish chain of evidence）及請關鍵資料提供者（研究者二）檢視研究報告的草稿等方法，做為本研究信、效度的依據（Yin, 1994）。多重證據來源：本研究由文件、訪談等多重的資料來源，以資料三角檢定（data triangulation）（Patton, 1987）的方法收斂所收集到的資料，做為本研究的構念效度（construct validity）。建立證據鏈：本研究除將所收集到的資料統整於電腦中，以利往後查驗或再分析外，在研究結果中所引述的資料，亦顯示其出自所收集資料的那個部分（即流水編號），以增加本研究的信度（Yin, 1994）。最後，研究者一在完成本研究的初稿後，請關鍵資料提供者（研究者二）檢視初稿，經過多次討論修改後，最後再做定稿，以此修正初稿的過程，增加本研究的構念效度（Schataman & Strauss, 1973；Yin, 1994）。

四、研究結果

本研究為啟智學校高職畢業生成功就業因素之探討，研究結果除了探索成功就業的因素外，在資料分析的過程中也顯示出沒有工作及換工作（失去工作）的原因。因此，接下來由 1. 成功就業的因素，2. 沒有就業及換工作的原因，二方面進行研究結果的說明。

（一）、成功就業的因素

資料的分析顯示，個案成功就業可由工作來源、工作環境、工作內容、有利工作的人格特質、工作目標、能解決工作困境、薪資使用、休閒活動、家長關心學生的出路、家長的態度、在家表現、喜歡工作等十二個因素來看，分述如後：

1.工作來源

六位有工作的同學中，各種求職的管道均有，小慧是在自家開設的傢俱工廠擔任清潔工，阿佑是與家人共同在自家開設早餐店，珮珮是在孀孀經營的托兒所當工友，阿明是透過殘障就業服務機構至工廠工作，阿治是自己透過夾報廣告找到生產線的工作，小建是參加職訓後至職訓的洗車場工作。我們發現四位成功就業的同學（小建、小慧、阿佑、珮珮）其工作的來源大多是由親屬提供或者是來自對於障礙者較為了解的機構（參加職訓後轉介至職訓的洗車場）。

2.工作環境

就業學生的工作環境條件有安全、交通便利、家長對工作環境滿意等條件。一般而言在自家或親友處的工作環境者，其家長或學生對工作環境較滿意。但對阿明而言，其工作環境是最差的一位，且缺乏人際的支持。很不幸的，後來阿明失業了。

阿明工作的環境很糟糕。（明文 2-3-4-1）

X 康是一家占地不小的工廠，阿明卻獨自一個人在警衛室旁絞碎機聲轟隆轟隆的倉庫裡默默地工作著。（明文 2-3-4-3）

這種嘈雜以及缺乏同事支持、互動的環境待久了，聽力和人際溝通能力都會退化的很快。（明文 2-3-4-5）

3.工作內容

六位就業者其工作內容為：小慧在自家傢俱工廠工作內容主要是：二樓傢俱清理、吸地毯等清潔工作及文件影印。珮珮在托兒所任工友的主要工作內容是：澆花、打掃、擦桌椅、端點心、遞送文件、戶外教學時也會跟著出去看顧小朋友的安全等。在工廠工作的阿明其工作內容為：將零星的塑膠廢料丟進絞碎機，以備回收再利用。生產線的阿治做的是：組裝傢俱。洗車場的小建工作內容則是洗車的各個流程。

開早餐店的阿佑，因和媽媽共同經營早餐店，其工作內容最多：

「我早上五點起來，去佑祥掃地、拖地、擦桌椅、買油條、做奶茶、磨豆漿、米漿、做飯糰……，很認真！」（佑文 1-1-1）

回到在自家門口擺的早餐店，早起的客人陸續來到，阿佑和媽媽兩個人忙著招呼顧客、送上顧客點的食物或飲料、收錢找錢，並利用空檔清洗碗盤、擦桌子。（佑文 2-3-5-4）

收拾的工作很繁瑣，而且需要一些體力和耐力，包括清洗碗盤、鍋具、爐具；把餐車、桌椅收好；清洗地板以及製作第二天要用的材料，如豆漿、紅茶、糯米飯等等。（佑文 2-3-5-6）

除了阿佑的工作內容較複雜外，其餘就業同學的工作內容均較偏向清潔、組裝及服務方面。

4.有利工作的人格特質

在這幾位有工作的學生身上，發現有下列的人格特質有利其工作：工作認真、有工

作的意願、和同事相處愉快、動作靈活、動作快、主動性高、仔細、勤勞、有禮貌、有責任心、對自己的工作有自信、笑容、自己工作做完會幫同事等特質。

自己該做的工作做完就會幫忙同一條生產線上的阿姨。(治文 2-3-2-25)

小慧很認真，並不會因為不是她理想中的工作而隨便做做，但是偶爾還是會提起想繼續唸書或去找工作的念頭。(慧文 2-3-3-19)

上其他課程或職種常打瞌睡或心不在焉的小建，洗車課時總是精力充沛，搶著要開啟氣動馬達、操作水槍或打蠟，他常常會把「我畢業後要去洗車」這句話掛在嘴裡。(建文 2-3-6-2-2)

阿治的動作快。(治文 2-3-2-24)

下午沒事時，自己會看那些地方髒，自己會去做。(訪慧 2-1-3)

5.工作目標

在資料顯示中，阿佑有較長遠的工作目標，且這些工作目標也能激勵阿佑的工作士氣：

想要賺錢。(訪佑家 1-4-1)

「賺錢在彰化買五樓的房子」是阿佑最大的工作動力。另外，阿佑的哥哥在台北讀大學，有部分的學費、生活費也是阿佑自己說要出的。(訪佑家 1-1-2)

在彰化買五樓的房子。(訪佑 1-2-1)

想到彰化買房子、開店。有時客人少的話，阿佑也會很擔心生意不好、賺不到錢，(在媽媽的經常提示之下)阿佑認為到彰化開店的話生意就會比較好。(訪佑家 1-4-2)

6.能解決工作困境

六位就業的學生在工作上常遇到困境有：心不在焉、草率、工作疏漏、較缺乏服從性、偶發狀況及臨場的應變能力較弱、工作品質不佳、不會發問或求助、注意力不集中造成工廠損失、因能力不足而產生工作挫折、工作項目太雜、發脾氣。然而，能否處理工作所面臨的困境，就和其能否成功就業有關。

工作困境的因應對學生而言和其工作的來源就有很高的相關，在工廠的阿明，雖然有就輔老師的協助，但是其心不在焉、不會發問或求助及注意力不集中造成工廠損失等困境，終至其失去這份工作：

目前讓雇主很傷腦筋的是阿明常常心不在焉，會把不同顏色的塑膠廢料混在一起，絞到同一個大紙袋中，這樣整袋便報銷了。(明文 2-3-4-8)

曾和阿明的就輔員通過電話，她說阿明的注意力很不容易集中，所以常常搞錯而導致材料報銷或機器故障，讓工廠受到不少損失。(明文 2-3-4-18)

加上遇到問題不會發問或表達，也讓督導的人不知道該如何幫助他。(明文 2-3-4-19)

就輔員說，現在這家工廠的經理已經確定不再繼續用阿明了。(明文 2-3-4-20)

在自家或親友家工作的學生雖在工作上有工作困境產生，其雇主往往較能包容，或願花較多的時間協助，或採取職務再設計的方式來解決工作困境，如阿佑因計算能力產生的挫折，家長便很用心的採取職務再設計的方式，協助阿佑完成工作：

但是有時紅茶、奶茶還會搞不清楚；結帳時雖然用計算機，但計算速度還是太慢了，

早上客人多的時候讓他感到很難應付，有時他會因此很沮喪、生自己的氣。(佑文 1-4-3)

希望計算能力、認字能力能再加強。如果客人多的時候，媽媽會告訴阿佑要找多少錢，阿佑除了偶爾不專心外，大多能找客人正確的錢；客人較少或不趕時間的熟客，媽媽就會讓阿佑用計算機算看看要找多少錢。(訪佑家 1-3-2)

「總不能在饅頭上貼條碼吧？」(佑文 1-4-5)

「嗯！這個嘛.....，可以把店裡所有的商品名稱和條碼印在同一張紙上，貼在結帳的地方，就不用在每件商品上貼條碼了。」(佑文 1-4-6)

7. 薪資使用

大多數的學生對薪資都有部分的自由使用權，珮珮第一次領到薪水，雖然只有幾千元，還是很高興的叫披薩請全家吃。阿佑除了存起來要買房子、給爸媽用、支援唸大學的哥哥外，會有一部分是自己的零用錢，買自己喜歡的東西。認知功能最強的小慧，每個月有一萬元的薪資，五千元給媽媽標會，當做自家工廠的資本，三千元參加郵局的五年儲蓄保險，剩下的二千元則是自己的零用錢，小慧會用這筆錢和朋友逛街、買東西，好學的她常常買書，有時也利用劃撥購書，小慧現在還是九歌出版社的會員。

對這些有工作的學生而言，金錢的使用，讓她(他)們更確定要工作以追求心目中想要的(如，阿佑努力工作為了買房子，小慧買自己想要的東西等)，進而產生更強的工作意願動機。

8. 休閒活動

工作是辛勞的，休閒是為了走更長的職業路，這些成功就業的孩子身上發現都有自己的休閒方式，大致可分為和朋友連絡、看電視、逛街、唱歌、看書等如下：

把他們去美國舞蹈表演的錄影帶拿出來反覆欣賞。(佑文 2-3-5-10)

偶爾會和媽媽一起去逛書局、看看書。(佑文 2-3-5-11)

忙完了早餐店的工作後，阿佑總是頗能自得其樂地自己開啟電腦，興致高昂地玩著爸爸買給他的幼教光碟。(佑文 2-3-5-8)

阿佑喜歡唱歌，家長也認為阿佑可藉由唱歌多認一些字。所以家長為了他買了點唱機，還可以打分數呢！(訪佑家 1-6-1)

除了唱卡拉 OK 外，阿佑的家長為他買了很多幼教錄影帶，阿佑平常很喜歡看。(訪佑家 1-6-2)

唱歌 (訪佑 1-5-1)

逛街 (訪佑 1-5-2) (訪慧 2-3-2)

買書，現在是九歌的會員，有時用劃撥的方式買書。(訪慧 2-3-3)

打電話給朋友 (訪慧 2-3-1)

9. 家長關心學生的出路

四位成功就業學生的家長，很早就開始關心、思考其子女的將來，往往在還沒有畢業之前，就為學生安排好出路。對阿佑而言，其父母不但為了阿佑的就業，一人辭去原有的工作在家創業，開設早餐店，而且讓阿佑高二時，即以漸進的方式，開始熟悉店內的工作，一畢業，阿佑即有獨當一面的經驗和能力，面對職場的挑戰。小慧和珮珮

的父母也是在孩子還沒有畢業前就思考過這個問題，並為孩子做畢業後出路的安排。小建的父母甚至在入高職前決定以後要從事洗車的工作，而小建也以此為努力的目標。

10. 家長的態度

就業的六位學生中，阿佑、珮珮、小慧、小建的父母親對其工作均是抱持鼓勵與支持的態度。對於中度智障的阿佑，其父母更是從小就教導阿佑要努力、要磨練：

爸爸認為如果有機會讓阿佑出去從事別的工作是很好的磨練。(訪佑家 1-2-1)

「從阿佑小時候我們就讓他做一些簡單的家事。」(佑文 1-3-4)

阿佑的爸爸有鑑於自己兩個兄弟的際遇，因此對阿佑的教養首重養成「勤勞」的習慣。(佑文 1-3-1)

「我們對於阿佑未來的出路一直是很關心的，想來想去，覺得自己在家開早餐店可能是個不錯的辦法，於是我太太辭去原來的工作，開起了早餐店----佑祥素食。」(佑文 1-4-1)

對阿明而言，雖然透過殘障就業服務機構至工廠工作，而且有就輔員線上支持，但終因父母親不支援的態度，在就業支持的人力有限下，最後終告失業：

或者說，他根本不承認阿明這個孩子！(明文 2-3-4-11)

就輔員曾要求阿明的家長到線上支持，不過他只去了幾次，而且都只去一下子就走了。(明文 2-3-4-17)

11. 在家表現

有工作的六位學生在家都能關心家人，並分擔家事，有些還是父母親不可或缺的好幫手：

大多數的假日或下班時間都只在社區附近走走或幫忙媽媽照顧家中雜貨店的生意。阿治現在可是家中重要的依靠呢！(治文 2-3-2-35)

阿治在家中也是個體貼、孝順的孩子(治文 2-3-2-33)

小慧會擔心爸爸的經營方式。(訪慧 2-4-1)

孝順媽媽，不想讓媽媽太勞累。(有幾次阿佑去做工作隊的工作，回家時媽媽已經把他原本該做的事情做完了，他會不高興，叫媽媽以後不要那麼累，留著等他回來再做就可以了)(訪佑家 1-4-5)

12. 喜歡工作

阿佑、小建都很喜歡現在的工作，在托兒所工作的珮珮雖然對有些工作不是很喜歡，卻是很喜歡和小朋友在一起。一直想到外面闖關的小慧，雖然不滿意家人安排她在自家工廠任清潔工，但仍努力的工作，儘力將工作做到完善。

珮珮很喜歡端點心、遞送文件以及跟去戶外教學。(珮文 2-3-1-9)

(因為阿佑除了早餐店的工作外，還有一個啟智協進會的工作隊，工作內容是清潔工。)我問阿佑喜歡哪一個工作？以後想做哪一個工作？他說：兩個都要！(訪佑 1-1-1)

啟智學校高職畢業學生能成功的就業因素以畢業前後兩個階段來分，如表二。十二項成功的就業因素在畢業前形成的有：家長能關心學生的出路；學生在家能關心家人，分擔家事；家長對學生的就業持正向的態度；具有利工作的人格特質；喜歡工作；具有

適合的休閒生活等。研究者認為達成這些因素，應是啟智學校高職教育中應重視的項目，除了是教師的責任外，家長亦應配合教師一同努力。

畢業後有關成功的就業因素則包括：親友或職訓介紹之工作來源；安全、交通便利；能支持的工作情境；不需複雜認知的簡易的工作內容，如清潔、組裝及服務方面；有工作目標，以激發工作士氣；能處理工作所面臨的困境；對自己的薪資有使用權，提高工作動機等。學生畢業後，成功就業因素養成的責任則由以教師為主，轉移至以家長、就輔單位為主，教師為輔。

表二：以畢業前後兩個階段來區分成功的就業因素

形成時間	成功就業因素
在畢業前形成	家長關心學生的出路
	學生在家均能關心家人，分擔家事
	家長對學生的就業持正向的態度
	學生具有利工作的人格特質
	學生喜歡工作
	具有合適的休閒生活
在畢業後形成	親友或職訓介紹之工作來源
	安全、交通便利
	支持的工作情境
	簡易的工作內容
	有工作目標
	能處理工作所面臨的困境
	對薪資有使用權

(二)、沒有就業或換工作（失去工作）的原因

在進行研究資料的分析過程中，除了顯現出成功就業的相關因素外，在阿明和阿聰的資料中，亦顯示出沒有就業或換工作的原因。研究者將其歸納為家長方面、學生方面，及不可控制等三個因素，分述如下：

1. 家長方面

家長並不認為孩子就業是一件重要的事，不積極的為孩子找工作，或者不信任自己的孩子有能力就業。不捨得或順從孩子，當孩子上工回來喊累、說不要工作時，就順孩子的意，不讓孩子去工作等。

畢業後，家長對他的就業也不積極，偶有其他家長介紹工作機會，他去了一天嫌太熱、腳痠不想再去，家長也不勉強他，順他的意思。(師文 2-2-6)

我們教學生炒飯、炒麵這些很實用的居家生活技能，並在聯絡簿中請求家長讓他們回家練習，家長卻擔心小玉學會開瓦斯、點火會導致火災而不讓她練習。(師文 2-2-12)

也有一些家長並不積極幫孩子找工作（師文 2-2-2）

2. 學生方面

學生沒有工作意願、無法克服體能的勞動都是主要的原因。另外發現沒有工作的學生，在家亦會和其他兄姐計較誰有無做家事。在阿聰——一位高功能的孩子——的例子，我們可以看到：

其中最氣人的是阿聰和他的家長。阿聰畢業前學校曾為他提供一些實習的機會，如在彰基洗衣部、皇家西餐廳洗碗盤等，但他都嫌辛苦。(師文 2-2-5)

跟他媽媽說過幾次不要太順著他，如果不去外面工作，至少在家裡也要有固定的工作讓他做，不要讓他整天看電視、吃飯睡覺而已，他媽媽卻說要阿聰洗碗、倒垃圾，阿聰便計較著弟弟妹妹為什麼不必做，拿他沒辦法。(師文 2-2-9)

孩子本身沒有工作意願而每天在家裡無所事事的。(師文 2-2-3)

3.不可控制的因素

能力佳的阿治，找工作都是靠自己，卻是六位就業的學生中，最常換工作的，但探究其原因，並不是因其本身能力不足，或適應不良，反倒是工作環境，或不可操控的因素造成的，其換工作的原因有下：

阿治的皮膚不太好，職場粉塵多、油污多，或必須常常曬太陽的話，阿治的皮膚病會變嚴重，之前就有幾個做的不錯的工作因此而被媽媽勸退。(治文 2-3-2-4)

也有因為職場離家太遠，在一次小車禍之後換工作。(治文 2-3-2-5)

還有一次是工廠被鄰居的火災波及而歇業.....。(治文 2-3-2-6)

他說：「老師，我又失業了，因為我們『老闆娘』和工廠的老闆吵架，我們這條線的人都失業了！工作我會努力再找看看，找到的話會再跟妳聯絡！」(治文 2-3-2-37)

五、討論與建議

依據上述的研究結果，研究者進一步以自然支持的工作環境、智能障礙者的工作動機，及家長對智能障礙者就業的態度三方面進行探討並提出本研究的建議。

(一)、自然支持的工作環境

六位就業的學生，其中四位成功就業者，其工作的來源為自家、親友或在職訓機構附設洗車場工作，工作環境是安全、交通便利，家長對工作環境滿意。對於學生在工作上所面臨的工作困境亦較能包容或能以各種方式予以解決。若以智障生的特質和居住環境為中心考量，有下列幾種求職的管道（國立彰化啟智學校，民 89）。1.各地就業服務機構。2.報紙及夾報求職欄。3.透過親朋好友的介紹。4.注意周圍親戚友人的公司是否有適當的職缺。5.居家附近公司門口的徵人廣告。6.網路求職。7.自行創業。8.學校實輔處諮詢。對中重度的學生而言，上述第 5 及 6 項的工作來源是屬於支持性的環境。花敬凱（民 87）認為自然支持將成為重度障礙者支持性就業的新趨勢。自然支持（natural support）的定義為「身心障礙者在社區內的職場就業時，由雇主、督導或同事提供的任何協助，包括人際關係和社會互動，以幫助身心障礙者確保工作機會，並改善職場內的社會關係」（Rogan, Hagner & Murphy, 1993）。然而對於社會技能不佳（趙麗華，民 82）、缺一技之長（陳東陞，民 67）、工作技能及認知能力較弱等各方面條件均較弱的中重度智能障礙者而言，在面臨整個經濟大環境的轉變下，或許由自家或親友提供的工作環境較能成為自然支持的環境，以促進中重度智障者的成功就業。在阿佑的例子中，我們深深感受到自然支持對阿佑的重要。阿佑的父母在社區環境中找不到合適阿佑的工作

機會下，自行開創工作機會——開設早餐店，以循序漸進、職務改變的方式，支持阿佑解決工作面臨的困境，包容體諒阿佑的情緒。阿佑除了成功就業外，更對自己的工作充滿自信與遠景，生活充實而有意義。

阿明和阿治雖然得以至競爭性就業職場就業，阿明還有就輔員予以支持，但終因整個工作環境（含家庭）無法予以支持，而告失業。

自然支持的工作環境，或許是中重度智障者就業時的一項重要考慮事項。若周遭親朋無法提供工作機會，家長配合社區市場需求，與孩子共同創業，也是值得家長考慮的方向。

（二）、智能障礙者的工作動機

工作表現往往是能否成功就業的重要因素之一。劉兆明（民 81）指出工作表現是由能力（ability）和動機共同決定的。Campbell 和 Pritchard（1976）將非動機因素分為性向（aptitude）、技巧（skill）、對工作的了解（understanding of the task），以及非個人能控制的有利或不利環境的因素（facilitating and inhibiting conditions）。動機則是引起個體活動，維持已引起的活動，並促使該活動朝向某一目標進行的內在歷程（張春興，民 80），動機的形成有外在與內在兩種原因，前者是指外在的誘因所引起，後者則是起因於個人的內在需求（張春興，民 83）。單文經（民 86），則認為可由 1.自主決定、2.成功勝任、3.歸屬關聯、4.自尊自重、5.悅樂參與等五方向來探討內在動機。

在我們的研究結果中，亦可發現成功就業的學生除了非動機因素外，動機的因素亦佔有重要的地位。在有利工作的人格特質中，工作認真、有責任心、對自己的工作有自信、有工作意願、主動性高，都可算是積極工作的內在動機。另外有長遠工作目標激勵工作士氣；領到薪水，享受薪水帶來的成就感與使用感，工作後的休閒生活等，對成功就業的學生而言，均是帶動工作內在動機的重要因素，林桂如（民 96）亦指出在為智能障礙者進行職業輔導時，應考量其人格特質對其工作的影響。

在能否處理工作所面臨的困境因素中，我們亦可發現，學生面臨工作困境時，常會有挫折感，但當家人協助其解決困境，克服這些工作困境後，能再度有自信的工作，此時不只解決工作困境增加自信，同時也間接的提升工作的內在動機。

智能障礙者往往缺乏工作動機及主動性，但值得我們深思的是，這樣的特性是源自於本身的生理因素？或是來自於被社會環境忽視或懲罰（Guess & Siegel-Causey，1985）？我們研究的結果顯示智能障礙者工作動機是可以培養的。在孩子還小時，家長即可以做家事培養勤奮的工作態度，養成「我要工作，要認真」的工作動機；支持、協助解決工作困境；知道或擁有薪資的使用、分配權及享受薪資的好處（買自己想要或完成夢想等）、成就感；充實工作後的休閒生活等，都能豐富智能障礙者的工作動機。

在學校課程方面，我們建議除了職業技能的教授外，可多注意工作動機的培養。可由下列幾個方向來進行（國立彰化啟智學校，民 89）：1.工作前的準備。如我為什麼要工作、工作的限制（按時上下班、不能累就休息等）、高品質的生活（獨立自主的生活、為夢想而努力等）、什麼是好員工等。2.求職管道及其優缺。3.在工作場所會發生的事及可行的解決之法。4.薪資的運用。5.休閒生活的安排等。除透過討論讓學生了解外，亦

應經由實做，以提昇工作動機。近年教育部大力提倡的啟智教育高職學生校外實作制度，提供智能障礙學生就業前實際的工作經驗，配合學校的職業教育，預期能有效的培養工作動機，提高就業率。

在家庭方面，則應盡早養成孩子勤奮的工作態度，而分擔家事就是最好的訓練機會。其實只要孩子具有移動的能力，就可請孩子分擔家事，如將換洗的衣物由浴室放入洗衣機，只需移動的能力即可完成。孩子在做家事的同時，不但養成勤奮、負責的態度，更能體會到自己是父母的幫手，覺知到自己的價值，提昇工作動機。

(三)、家長對智能障礙者就業的態度

「家人反對」是智能障礙者常被提及未就業的原因之一（林千惠，民 87），研究顯示家長對孩子抱持鼓勵與支持的態度；相信其子女的能力，儘可能的讓其能力得以發揮（可以家事為訓練，我們也發現，成功就業者在家亦是能分擔家事的好幫手）；在孩子尚未畢業前就開始關心孩子的出路；支持、協助孩子解決工作困境等，亦是學生能否成功就業的重要因素。

在中重度智能障礙者的就業上，本研究除了上述「家長態度」的研究發現外，另外阿佑的例子告訴我們：除了為孩子找適當的工作外，為孩子創造工作亦是在此不易找工作的大環境下，值得考慮的方向。

六、研究的限制及後續研究

本研究限於經費及時間，樣本數僅為一班之學生，其結果的適用性及推論性，在應用上有其一定的限制。

有關工作動機對智能障礙者就業影響的研究，國內相當少見。未來研究方向可朝智能障礙者的工作動機、工作表現、工作適應及就業成功等方面的相關做進一步的探討。另外亦可由智障者成功就業之因素，來探討高職課程的適用性及增修的方向。

參考文獻

【中文部份】

王誕生（民 89）。影響高職特教班畢業生工作適應相關因素之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。未出版。

台中區就業服務中心（民 90）。九十年年度僱用獎助津貼須知。

何華國（民 72）。澄清智能不足職業輔導上的幾個問題。*特殊教育季刊*，8 期，頁 40-41。

吳冠穎、王天苗（民 96）。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 卷（1），35-56。

吳訓生（民 79）。國中輕度智能不足學生職業準備技能學習效果及其相關因素之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。未出版。

李崇信（民 72）。中、重度智能不足者的職業教育。*特殊教育季刊*，9 期，頁 16-20。

李靜芬（民 78）。智能不足者職業技能及其工作適應之調查研究。國立彰化師範大學特

殊教育研究所碩士論文。未出版。

- 林千惠(民 87)。影響智能障礙者就業適應相關因素之探討。*社會福利*,135 期,頁 46-54。
- 林宏熾(民 95)。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 卷(2),88-101
- 林宏熾、黃湘儀(民 95)。高中職智能障礙學生一般轉銜技能之研究。*特殊教育學報*,23 期,頁 27-53。
- 林桂如(民 96)。智能障礙者就業之理論與現況探討。*身心障礙研究*,5 期(1),頁 30-40。
- 花敬凱(民 87)。自然支持：重度身心障礙者就業服務的新趨勢。*特殊教育季刊*,69 期,頁 8-16。
- 國立彰化師範大學(民 90)。「啟智學校高職部智能障礙類課程綱要」教師研習活動綱要手冊。彰化：國立彰化啟智學校
- 國立彰化啟智學校(民 89)。學生適應成長團體：親子活動單元。彰化：國立彰化啟智學校。未出版。
- 張春興(民 83)。教育心理學。台北：東華書局。
- 張萬烽、陳靜江(民 93)。智能障礙者一般就業技能評量表之發展。*特殊教育學報*,20 期,頁 103-140。
- 教育部(民 90)。啟智學校高職部智能障礙類課程綱要。台北：教育部。
- 許天威(民 84)。推動殘障者職業訓練與就業安置之途徑。載於殘障者職業訓練與就業輔導之理論與實務,1-35 頁。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 許天威、林寶貴、徐享良(民 77)。我國身心障礙學生職業教育現況與改進之研究。*國立臺灣教育學院特殊教育學報*,1 期,頁 153-253。
- 陳東陞(民 67)。台北市國民小學啟智班畢業生追蹤調查。*女師專學報*,10 期,頁 296-308。
- 陳榮華(民 78)。建立國中啟智班畢業生職業輔導體系之研究。*特殊教育研究學刊*,5 期,頁 31-80。
- 陳曉瑩、王智弘(民 96)。高職輕度智能障礙學生就業準備度之研究。刊於中華民國特殊教育學會年刊：*特殊教育的資源與支援*,頁 237-256。*特殊教育學報*
- 單文經(民 86)。提昇內在動機的教學原則。*教學科技與媒體*,35 期,頁 14-20。
- 黃婉婷(民 87)。阿佑的早餐店。*台灣日報*,12 月,18 日,人間有愛版。
- 黃婉婷(民 90)。飄散的種子。彰化縣第三屆磺溪文學獎。
- 趙麗華(民 82)。台灣地區實施智障者支持性就業模式之現況及相關問題之探討。國立臺灣師範大學特殊教育研究所碩士論文。未出版。
- 劉兆明(民 81)。工作動機理論的發展。*應用心理學報*,1 期,頁 39-51。
- 謝秀蘭、陳靜江(民 89)。啟智學校高職畢業生就業支持網路之研究。*特殊教育學報*,14 期,頁 257-282
- 謝健全(民 82)。智障者支持性就業模式之探討。*就業與訓練*,11 期(5),頁 40-45。

【英文部分】

- Brolin, D. E.(1973). Career education needs of secondary education students. *Exceptional children*, 39, 619-624.

- Bruininks, R. H., & Thurlow, M. L.(1988). *Evaluating post-school transition of secondary students with moderate to severe handicaps*. Final report. (ED319202)
- Burton, L., & Bero, F.(1984). Is career education really being taught? A second look. *Academic Therapy*, 19(4),389-395.
- Burton, L. F., & Chavez, J. L., & Kosaska, C. J. (1987). Employ ability skills: A survey of employer's opinions. *Journal of Rehabilitation*, 53(3),71-74.
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D.(1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp63-130). Chicago: Rand McNally.
- D'Amico, R., & Marder, C.(1991). *The early work experiences of youth with disabilities: trends in employment rates and job characteristics*. A report from the National Longitudinal Transition Study of Special Education Students.(ED341227)
- Edgar, E., & Levine, P.(1987). *A longitudinal study of graduates of special education*.(ED303004)
- Frank, A. R., & Sitlington, P. L.(1993). Graduates with mental disabilities: the story three years later. *Education and Training in Mental Retardation*, 28(1), 30-37.
- Guess, D., & Siegel-Causey, E.(1985). Behavioral control and education of severely handicapped students: Who's doing what to whom? And why? In D. Bricker & J. Filler (Eds.), *Severe mental retardation: From theory to practice* (pp230-244). Reston, VA: Council for Exceptional Children.
- Haring , K.,& Lovett, D.(1990). A study of the social and vocational adjustment of young adults with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation*, 25(1),52-61.
- Merriam, S. B.(1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Merriam, S. B. & Simpson, E. L.(1995). *A guide to research for educator and trainers of adults*. Malabar, Fla.: Robert E. Krieger.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Rogan, P., Hagner, D., & Murphy, S.(1993). Natural supports: Reconceptualizing job coach roles. *Journal of the Association for Person with Severe Handicaps*, 18(4), 275-281.
- Schataman, L., & Strauss, A. (1973). *Field research*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Smith, T. E.(1981). Employer concerns in hiring mentally retarded persons. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 24,316-318.
- Stewart, D. W.(1977). Survey of community employer attitudes toward hiring the handicapped. *Mental Retardation*, 15(1), 30-31.
- White, W. J.(1983). The validity of occupational skill in career education: Fact or fantasy? *Career Development for Exceptional Individuals*, 6, 51-60.
- Yin, R. K.(1994). *Case study research: design and methods*. Newbury Park, CA: Sage.