

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

陳麗如

長庚大學早期療育研究所副教授

摘要

本研究主要目的在從大專身心障礙學生畢業後的就業狀態分析探討其在轉銜過程的就業轉銜需求及滿足情形以了解其就業力表現。研究第一年調查來自 37 所大專校院 185 位高年級身心障礙學生，第二年取得來自第一年樣本中以就業為進路選擇之 72 位剛離校樣本，追蹤分析所表達畢業前後就業轉銜需求及其變化。進而抽取其中變化較多的樣本 14 位進行訪談。結果發現：(1) 有就業傾向之身心障礙學生畢業後順利就業者僅佔 51.4%，就業情形仍不理想。(2) 身心障礙學生畢業後就業狀態不因個人背景條件而不同，但因個人工作經驗而差異；(3) 身心障礙學生畢業後所存在之部分就業轉銜需求與畢業前有所不同；(4) 畢業後無工作者在離校前的就業轉銜需求在數目或程度上均較有工作者多且高；(5) 就業轉銜需求滿足對其就業力影響可分生涯行動表現、專業學習、個人特質及社會因素，是學生畢業後在短期內找到工作的關鍵所在。本研究建議為了增加身心障礙學生的就業機會，應從提升學生個人的就業力、政府推動維護學生相關權益的政策、及他人的態度等方面著手努力。

關鍵字：大專學生、身心障礙學生、就業轉銜、轉銜需求

壹、緒論

行政院青年輔導委員會（2006）調查大專畢業生就業力，提出建言：「提升正式教育過程中的就業力養成教育，強化政府教育投資在就業力養成之產出效益，讓畢業青年具備足夠就業力」，希望大專學生在畢業時擁有相當的就業條件，順利進入職場。特殊教育的最終目標在幫助身心障礙學生成功地轉銜至成人生活階段，使其過著獨立而滿意的生活，並擁有適應的工作（Pearman, Elliott, & Aborn, 2004）。我們同樣期待大專身心障礙學生在離開校園時具有良好的就業力，順利進入職場。升學大專校院為許多身心障礙學生的目標，希望學歷與學習成果帶給個人更有利的成人生活條件，尤其在就業表現上更具競爭力。事實上，確實有諸多研究證實大專學歷有助於身心障礙者之就業（教育部，2006；Marshak, Van Wieren, Ferrell, Swiss, & Dugan, 2010; Piggott & Houghton, 2007）。究竟具有大專學歷身心障礙畢業生的就業狀態如何？因哪些條件而不同？是提升大專身心障礙學生就業力的思考向度，為高等教育特殊教育工作應關心的議題。

除了高學歷為就業的有利因素外，許多學者仍相信身心障礙學生在離校階段的需求滿足是其生活狀況與轉銜成功與否的關鍵因素。因此許多研究探討轉銜過程學生的經驗與其就業的相關性（教育部，2006；蔡采薇，2011；Baer, Daviso, Flexer, Queen, & Meindl, 2011; Finn, Getzel, & McManus, 2008; Hopkins, 2011; Johnson, 2004）。例如把焦點放在學生在學時的經驗，如專業訓練、課業表現、或生涯探索行為等等，去探討其離校後的轉銜成果（Alverson, Naranjo, Yamamoto, & Unruh, 2010）。學生在學時沒有因應其需求取得適當的服務或忽略生涯相關訓練，缺少社區工作經驗及生涯或技能教育方案等，就業轉銜的準備便不理想，可能導致其離校後的不佳成人生活表現，形成不理想的轉銜成果（康春暖、林雍華、曾莞鈞、翟麗華，2010；Baer et al., 2011）。因此了解學生離校前的就業轉銜需求，探討其需求滿足與就業狀態間的相關，將能掌握身心障礙者就業的影響因素，進而思考轉銜服務的適當內涵。另外蔡采薇（2011）指出身心障礙大專學生自評在應屆畢業時與畢業後一年之就業力有顯著差異。推論畢業前後身心障礙學生所存在的需求應有不同。本研究即以順利就業為轉銜成果的指標，以問卷調查了解學生就業情形，探討具就業傾向大專離校階段身心障礙學生離校前後的就業轉銜需求及其間需求的改變。並為了確認身心障礙學生的就業力影響因素，進一步以質性方法了解其中促進需求滿足的因素及其對就業的影響。

在臺灣，由於過去身心障礙學生進入大專的比例不高，在就業轉銜或離校至成人生活的轉銜，多只針對高職階段身心障礙學生進行探討及發展就業轉銜服務模式。目前並無就業轉銜服務模式在大專校院推動，而大專學生在高年級時已是成熟個體，若以高中職對身心障礙學生的就業轉銜服務概念或模式對這群學生進行服務也不適合。我國身心障礙學生人數於近十年來增加快速（陳麗如，2008；教育部特殊教育通報網，2013），但對於大專校院身心障礙學生的研究仍嫌不足，且主題著重在全面生活狀況或生活品質的探討（林淑惠、黃韞臻，2009；許天威、蕭金土、吳訓生、林和姻、陳亭予，2002；張英鵬，2001），對於大專身心障礙學生離校就業轉銜服務的探討尚少篇幅。而在探討大專學生離校就業的議題上，已發表的四十多篇研究性學術期刊論文

中，其中卻無一篇是針對身心障礙者的就業議題進行論述。我國 2009 年修正《特殊教育法》首度明定特殊教育在高等教育階段執行，大專身心障礙學生離校後就業發展為何，是對大專特殊教育工作的成果檢視。在大專身心障礙相關的就業服務系統資料闕如的情形下，相關的議題資料待積極建立，以便因應大專校園環境資源，在《特殊教育法》的期待下，發展適合大專校院身心障礙學生條件的大專就業轉銜服務模式。本研究以就業傾向的大專離校身心障礙學生為研究對象，以二年時間探討研究目的如下：

1. 了解不同背景變項的就業傾向大專離校身心障礙學生畢業後之就業狀態。
2. 了解就業傾向的大專離校身心障礙學生離校前後就業轉銜需求之內涵及其改變情形。
3. 探討就業傾向大專離校身心障礙學生促進就業轉銜需求滿足之因素及其對就業力之影響。

貳、文獻探討

一、大專校院身心障礙學生的就業

工作對一個人具有重要的意義。然而障礙者在就業上較不容易順利（Hillier, Fish, Cloppert, & Beversdorf, 2007）。根據英國畢業生生涯諮詢服務協會（Association of Graduate Careers Advisory Services）2005 年的調查：整體而言，身心障礙畢業生無法如一般非身心障礙學生一樣，完全進到技術性或全職的工作，他們比一般非身心障礙者有更多的比例只能擁有兼職的工作（Piggott & Houghton, 2007）。但是根據統計有大專文憑的身心障礙者較有正向的就業機會（Marshak et al., 2010; Piggott & Houghton, 2007）。在我國方面，資料顯示具大專學歷的身心障礙學生就業率達 61.44%（教育部，2006），與 15 歲以上身心障礙者的 22.5% 就業率相比，乃高許多。從就業的角度，可見擁有大專學歷的身心障礙學生職涯發展有較好的成果。但是根據我國 2008 年的統計資料，國民平均失業率為 4.14%，15 至 24 歲者失業率為 11.81%（楊明傳，2009）。與一般人的就業情況相較，大專身心障礙學生仍具有較低的就業表現，似乎其中存在問題使得大專身心障礙畢業生的就業狀態仍有許多改善空間。

在探討身心障礙學生離校後就業表現上，最常被討論的是性別、障礙類型、障礙程度等變項在就業上的不同表現（Carter, Trainor, Cakiroglu, Sweden, & Owens, 2010）。而另存在一個常被提及的議題為工作經驗。根據研究，離校前的工作經驗對學生日後成功轉銜到就業市場有相當的助益（蔡采薇，2011；Johnson, 2004）。但因為身心障礙學生除了生理問題外，往往比一般學生需要花費較多的時間在課業上，以致於他們在求學階段要取得兼職的工作機會就更少（Piggott & Houghton, 2007）。使得身心障礙學生在此方面的就業轉銜需求較未能獲得滿足。

二、大專校院身心障礙學生之就業轉銜服務

轉銜服務是以「成果為基礎」（result-based）的服務觀點。在轉銜服務過程中應該

確保障礙學生所執行的轉銜服務效益能夠在下一個階段發揮 (Pearman et al., 2004)。因此一個轉銜服務工作的效益往往會從下一個階段進行檢視。大專身心障礙學生未繼續升學者就業輔導為重要轉銜服務之內涵。因應就業轉銜服務措施，教育部制定《大專校院身心障礙學生就業轉銜服務工作注意事項》指出，大專校院身心障礙學生就業轉銜服務應於學生畢業前提供就業相關資訊，依其就業意願將名冊通報當地勞政單位輔導就業銜接及規劃服務。這些制度成為身心障礙學生轉銜時就業的重要資源。但是只有消極地提供就業資訊並不能全然滿足身心障礙學生的就業轉銜需求，一個適當的轉銜服務計畫仍應該在身心障礙學生仍在校時找出其需求 (Winn & Hay, 2009)。分析身心障礙學生所表達的就業轉銜需求情形，並了解其與就業之相關，是提供大專就業轉銜服務的最直接訊息。本研究即以此思考架構，希望從成果掌握大專身心障礙學生的就業轉銜需求，以便發展積極適切的就業轉銜服務方向。

Livneh 和 Wilson (2003) 發現身心障礙學生生活需求的滿足與其適應狀態有高的相關。許多國家所做的研究均發現身心障礙學生所取得的就業支持是不足的，身心障礙者很難找到支持系統，或者所需要的支持系統其實是很複雜，難以用同一個模式服務所有身心障礙者的 (Piggott & Houghton, 2007)。遺憾的是如同 Finn 和 Kohler (2009) 所指出：有將近 40% 學生認為所取得轉銜服務活動對其心理狀態的助益不太明顯。障礙者的需求將依其生活經驗、物質、心理資源及社會環境而不同，其中含蓋著複雜的、動態的、目標取向的過程 (Livneh & Wilson, 2003; Strauser, Lustig, & Uruk, 2006)。需求的內涵和性質相當複雜，受到個人生活狀態、環境、心理、個人條件等影響。Lindstrom、Flannery、Benz、Olszewski 和 Slovic (2009) 指出社區大專障礙學生服務中心與職業復健服務中心建立聯結系統時，一個主要的問題是在提供就業服務時未能確切掌握身心障礙者的就業需求。發掘身心障礙學生的就業轉銜需求，再依以規劃適當的就業轉銜服務方向滿足其需求，將能促進學生就業力養成，為理想的身心障礙轉銜服務工作應遵循的方向。本研究便希望探討促進滿足身心障礙者就業轉銜需求的因素，並探討其中與學生順利就業的關係。

在美國《身心障礙者教育法案》(the Individuals with Disabilities Education Act, IDEA) 所提供的特殊教育服務只到中學教育階段 (IDEA, 2004)，大專校院對身心障礙學生的支持系統乃依據《美國障礙者法案》(the Americans with Disabilities Act) 及《復健法案》504 條款 (Section 504 of the Rehabilitation Act)。各大專校院內的障礙學生服務中心 (Office for Students with Disabilities) 主要提供障礙學生課業的調整，學生離校的就業服務則依賴各地方職業復健服務中心提供的資源，而且以社區大學與地方復健服務中心較有密切的合作關係，主要目的在進行職業訓練 (Lindstrom et al., 2010; Morrison, Sansosti, & Hadley, 2009)。一般大專校院對身心障礙學生轉銜至校外的工作，因為社會支援不足，多較未予以著力。國內由於大專資源教室的服務工作歷史尚短，國外又無完整的模式得以參考，目前大專校院轉銜服務內涵尚未建立完整明確的模式，以致所提供的轉銜服務常因學校或服務人員的不同而有品質上很大的差異。教育部每年均安排訪視各大專校院資源教室，即指出轉銜服務在大專資源教室服務普遍未理想 (教育部，2005、2006)。

以上可知，在大專身心障礙學生就業轉銜輔導工作上，提供就業資訊是當前政府條例上最直接的做法。但在實務輔導工作上，學生的需求不可忽略。

三、身心障礙學生就業影響因素

行政院青年輔導委員會（2006）提出大專學生應包含的就業力技能有四項：一般能力、專業知能、專業態度及職涯規劃。學生在離校前具備了這些能力，則可以有良好的就業狀態。大專校院身心障礙學生雖然也被期待擁有這些能力，但是這些能力的表現常受到身心障礙學生的行動表現影響，進而影響其離校的職涯發展，其中包括（Graham-Smith & Lafayette, 2004）：

- （一）專業學習表現：許多大專身心障礙學生學習成績不理想，或雖然部分學生可能在認知能力上沒有很大的問題，但是可能在學習管道上存在限制，使得學業表現不佳，而影響其職涯發展。
- （二）生涯行動表現：障礙者若具有清楚的目標，採取生涯探索相關行動，則在生涯上較定向也較有成就。這些行動如進行相關職業評量、職場參訪、提升求職技能、訂定生涯目標或取得工作經驗等，在轉銜過程中均被鼓勵（康春暖等人，2010；Alverson et al. 2010; Baer et al., 2011; Graham-Smith & Lafayette, 2004; Madaus, 2005; Winn & Hay, 2009）。身心障礙學生在離校階段採取哪些行動以滿足其轉銜需求促進就業，為本研究擬探討了解的。

蔡采薇（2011）統計不同性別身心障礙學生畢業後一年的就業狀態，發現女性顯著高於男性，但同時也發現女性身心障礙大專畢業生在校時的各種工作經驗顯著多於男性。而結論身心障礙大專畢業生中女性較男性更為積極投入職場。顯示在探討身心障礙者的就業時，不能只看到表面的個人背景條件，有更深層的因素值得探討，如個人行動表現對其就業的影響。另有研究就將就業與未就業的兩群身心障礙者做比較，發現就業的群體對工作更有動機，較能有效地做時間管理、能夠忍受批判、具有進取心以及更專注於工作（Winn & Hay, 2009）。顯示障礙者個人的條件及促進需求滿足的行動可能影響著其就業表現。而比較已就業和未就業者間在就業相關的表現差異是就業轉銜研究上一個適當的向度。

參、研究方法

一、研究設計

本研究首先以文獻探討、個別訪談及專家審查確認大專身心障礙學生的需求內涵及向度，而後了解個人變項在就業成果及就業轉銜需求的差異情形，並探討學生需求滿足情形及其對畢業後就業成果的影響。其中包括量的處理及質性分析：

量的問卷處理：本研究以問卷調查了解就業轉銜需求及就業狀態的情形及不同變項在其間的差異現象。

質性處理：問卷調查僅能了解現象或現象的改變，若要了解促使現象存在或現象

改變的因素，則需仰賴質性研究予以分析探討。這也是近來許多研究方法論的學者主張質性研究與量性研究結合的論述（鈕文英，2007）。鈕文英指出質與量的研究可以視為研究連續體的兩端。蔡采薇（2011）即以質性訪談豐富量化研究之結果。本研究為了確實掌握促進就業轉銜需求滿足之因素及其對學生就業力及畢業後就業成果的影響，即以質性研究方法了解發掘其中因素，以受訪者第一階段所填寫問卷之資料為依據，繼續以訪談取得其間資料關係。訪談工作以「訪談導引法」（interview guide approach）進行，即事前編製訪談大綱，在訪談期間依當時的情境及對話內容調整呈現問題的順序及用字遣詞。訪談者先向受訪者提出結構性的問題，再以開放性問題作進一步的探究，以期獲得更深入的資料（Patton, 1987）。透過訪談與受訪者討論就業需求滿足與就業表現之現象，以受訪者自身經驗或所接觸其他身心障礙朋友之經驗提出其想法。對於尚無工作者主要在了解受訪者之就業準備與尋找就業的議題。對於有工作者，則主要偏於求職的體驗與準備狀況，及職場適應的了解。

二、研究樣本

本研究以就業傾向之大專離校身心障礙學生為研究對象，即這些學生是以就業為其畢業後之進路選擇。研究分二年進行，第一年乃將全國大專校院編碼後隨機抽取 41 所學校（全國大專數目 163 所，佔 25%）後，再請該校資源教室教師代為轉發問卷予該校即將離校之高年級學生，依各校身心障礙學生畢業人數多寡抽取 5 至 8 位。共寄出 260 份，回收並刪除廢卷 6 份後取得 185 位受試者資料（依教育部特殊教育通報網資料推估，約佔全國大專高年級身心障礙學生 9.5%），樣本來自臺灣北中南東共 37 所大專校院，回收率為 71.15%。第二年由第一年問卷中受試者所留願意參與追蹤研究之樣本資料進行追蹤，去除失聯、未順利畢業、繼續升學、服役者、其他原因不擬就業者（如重病休養中、移民者）、以及不願意參與追蹤研究之樣本。共寄出 91 份，收回 75 份，廢卷 3 份，最後取得來自 27 所學校的 72 份樣本資料，回收率為 79.12%。其中樣本之屬性人數請見表 1。

在訪談樣本的選取上，為了取得較多的資訊，乃依諮詢專家之建議先挑選兩次問卷上就業轉銜需求改變最多的樣本共 20 位進行聯繫，但因意願及時間未能配合下，結果取得 14 位訪談樣本，其中 6 位為焦點團體訪談，8 位為個別訪談，有 42.9% 為男性，57.1% 為女性；感官障礙佔 42.9%，肢體障礙佔 35.7%，其他障礙佔 21.4%；輕度佔 42.9%，中重度佔 57.1%；畢業前有工作經驗者佔 28.6%，無工作經驗者佔 71.4%。畢業後有專職工作者及無專職工作者各佔 50.0%。

三、研究過程

本研究歷經二年。第一年發展問卷初稿後抽取身心障礙學生即將離開校園的預試樣本 105 位，依受試者回饋調整後形成正式問卷。問卷施測於大專身心障礙學生，並取得願意繼續參與第二年追蹤研究之樣本名單。刪除廢卷後進行資料的整理與統計分析。

第二年追蹤樣本施測後進行資料整理與分析。為了充分了解需求滿足的過程，以

多元方法蒐集資料，乃從資料中取得就業需求變化大的樣本 14 位，依訪談樣本意願及時間配合性進行焦點團體訪談或個別訪談。其中焦點團體訪談以研究者為主持人，而個別訪談工作由同一位訪談者進行，為一具有碩士學位之國小教師，大學畢業於特殊教育學系，修過質性研究之 2 學分課程並經本研究之訪談訓練。訪談時徵得受訪者同意後予以錄音，並於訪談一週內由訪談者完成逐字稿。在資料分析上，由一位質性研究專長的特殊教育學者擔任協同分析者，對前四份個別訪談資料同時進行資料編碼，經討論建立本研究訪談資料編碼原則。研究者依所建立編碼原則進行訪談資料編碼及分類，而後並以三角校正法 (triangulation) 維持資料效度 (Patton, 1987)：(1) 訪談大綱的設計經由專家審查維持效度；(2) 訪談資料編碼經由二位分析者進行，結果取得其中編碼一致性信度 $r=.85$ ；(3) 並將編碼分析結果請受訪者確認其意義，若有出入則進行修正。

四、研究工具

(一) 大專學生就業轉銜需求問卷：本問卷以文獻探討、訪談及開放問卷為發展問卷題項來源。其中以文獻探討發展就業轉銜需求之向度，而訪談及開放問卷主要依據文獻探討所形成之向度進一步蒐集大專學生就業轉銜需求題項，編成初步問卷後由專家學者（包括特教學者三位及大專具有三年以上身心障礙學生服務經驗之資源教室教師九位）十二人修正問卷之形式及內涵，並依需求項目之性質進行因素歸類之分析評估，發展問卷分測驗。而後取得 105 位樣本進行預試施測，由受試者反應再調整問卷題項之敘述及呈現形式。由於受試者所表達各領域就業轉銜需求項目數相當分歧，因此接受專家學者之建議將每個領域保留有需求項目 4 項，成為正式問卷之題項。問卷內容除基本資料外，主要呈現就業轉銜需求題項，請受試者依意見進行勾選，其中共有六個分量表，每題為不需要、需要及很需要 3 點量表，分別計分為 0 分、1 分及 2 分，顯示樣本若在分量表平均得分 1 分以上即為需求所在。本問卷以專家學者之參與建立內容效度，而六個分量表之內部一致性 α 係數為 .68~.83，由於分量表題數較少，此信度已屬不錯的範圍。其意義分別為：

1. 專業能力：指促進專業能力養成以提昇個人專業知能或職業技能的需求。
2. 職場適應：指提昇某些能力以增進職場適應能力的需求，如職場溝通、工作態度、在職服務等。
3. 職業評量：指安排關於職場表現評估的需求，如進行性向測驗、職能評估、環境評估等。
4. 就業尋找：指為能順利尋得工作的需求，尤其是尋得適合自己工作的需求。如尋找工作技能、製造就業機會、精進求職技巧等。
5. 個人條件：指增進個人就業條件的需求，如取得相關證照、累積相關經歷等。
6. 職業活動：指參與就業相關活動或接觸相關資源的需求，如探索發展職業方向、參與相關生涯活動、轉銜會議等。

(二) 就業需求訪談大綱：訪談大綱方向的編制主要參考 Shifrin、Proctor 和

Prevatt(2010) 的研究問題，有四：(1) 提出受訪者在本研究前半段兩次關於就業轉銜需求調查之量性研究結果，包括對兩次問卷答案及其間改變的討論，並談及對本研究量性統計結果的想法。此部分主要目的在藉由與受訪者確認其需求項目著手，以便引導到以下 (2) 及 (3) 的訪談問題；(2) 討論受訪者在前述就業轉銜需求的滿足情形及如何促進這些需求的滿足；(3) 討論前述受訪者就業轉銜需求滿足情形對就業相關表現的影響；(4) 討論受訪者在促進需求滿足行動上可能的意義與內涵。

- (三) 研究者：研究者為焦點團體訪談主持者、個別訪談督導者及主要質性資料分析者。研究者具有諮商與輔導及特殊教育專長之博士學位。在學期間曾經受過相當的諮商過程訓練，對於訪談過程的敏銳度，當有不錯的表現。並曾修習過質的研究訓練課程，對於質的研究工作原則當能有一定的掌握。在質的研究經驗上，研究者曾經進行質性研究的論文約十件，包括學位論文及政府相關部門委託之研究，並因研究成果發表相關論文十數篇，及出版四份經質性處理的量表，質的資料處理經驗無庸懷疑。並且在研究中研究者不斷地與協同分析者進行討論，以規範研究資料編碼之進行原則，以便研究者能在研究中嚴謹地執行工作。這些經驗及作法使研究者成為研究中不錯的研究工具。

五、資料分析

本研究以 SPSS 17.0 版進行統計分析，以回答本研究中各項量性問題。包括描述統計、卡方考驗及重複樣本 t 考驗發現不同條件大專離校身心障礙學生就業狀態之差異現象，及其離校前後就業轉銜需求之內涵及其改變情形。

質性資料處理主要在探討大專離校身心障礙學生就業轉銜需求滿足情形及其對就業狀態之影響：

- (一) 分析者一致性：分析者（即研究者）與協同分析者分別對前四份個別訪談資料同時進行分析，計算評分者間一致性信度，以了解評分者間之一致情形。若具一致性，則列為編碼原則，若具分歧情形，則提出各自看法後討論製定分析編碼之原則。
- (二) 資料分析編碼：依所訂訪談分析編碼原則，研究者將剩餘訪談資料進行需求概念之編碼，分析及整理大專校院離校身心障礙學生轉銜需求滿足情形與性質。每位訪談資料編碼分析後並請受訪者確認其中意義。
- (三) 資料歸納分析：依紮根理論（grounded theory）分析及歸納資料：將所有編碼後資料進行檢視，發現其間的相互關聯性，將相似的編碼聚集在一起形成概念，而後再形成現象（Glaser & Strauss, 1967）。以便探討大專校院身心障礙學生促進就業轉銜需求滿足之因素及其對個人就業力之影響，並分析已就業及未業者兩群受訪者間之差異情形。

肆、研究結果與討論

一、不同條件身心障礙學生就業狀態

陳靜江和鈕文英（2000）對肢體障礙及身體病弱青年進行調查，發現高達九成五的受訪者期望透過工作獲得更多自主性。就業是多數身心障礙者期待的成人生活狀態。然而由表 1 發現就業傾向身心障礙大專學生畢業後在短時間內能順利就業的只佔 51.4%，比例並不高。本研究認為大專就業轉銜服務之內涵應再檢討，對於計畫於畢業後投入就業市場的身心障礙學生應有更積極的就業轉銜服務介入，以便身心障礙學生在就業上有更好的準備。

由表 1 可知身心障礙學生畢業後之就業狀態並不因性別、障礙類別或障礙程度而有顯著差異。此與許多研究結果不一：許多研究指出不同個人條件（包括性別、障礙類別、障礙程度等）的身心障礙者有不同的就業狀況（蔡翠嫻，2008；Baer et al., 2011; Carter et al., 2010），本研究卻發現其間無顯著差異。唯本研究發現不同工作經驗身心障礙者有不同的就業成果（ $\chi^2=9.8, p<.01$ ），經事後考驗了解，畢業前有工作經驗者在畢業後有工作的多於無工作的，畢業前沒有工作經驗者在畢業後沒有工作的多於有工作的。與蔡采薇（2011）及 Piggott 和 Houghton（2007）的論點一致，認為工作經驗對身心障礙者成功求職是重要的元素。

表 1
不同條件身心障礙者就業狀態之卡方考驗

個人變項		有工作 (%)	無工作 (%)	χ^2	事後考驗
性別	男	19(51.4%)	21(60.0%)	0.55	
	女	18(48.6%)	14(40.0%)		
障礙類別	感官障礙	17(45.9%)	13(37.1%)	0.73	
	肢體障礙	13(35.1%)	13(37.1%)		
	其他	7(18.9%)	9(25.7%)		
障礙程度	輕	19(51.4%)	16(45.7%)	0.23	
	中重	18(48.6%)	19(54.3%)		
工作經驗	有	15(40.5%)	3(8.6%)	9.8**	畢業前有工作：有 > 無 畢業前無工作：無 > 有
	無	22(59.5%)	32(91.4%)		
總計		37(51.4%)	35(48.6%)		

** $p<.01$

二、身心障礙學生就業轉銜需求內涵及改變情形

表 2 發現畢業前在各服務需求項目上，有四項平均數均大於 1.00，以專業能力最高，其次為就業尋找，第三為個人條件，第四為職業活動；畢業後則以就業尋找為最高，其次為職業活動，第三為專業能力，第四為職場適應，有四項平均數大於或等於 1.00。在畢業前後需求比較上，經由重複樣本 t 考驗發現，達顯著差異水準有：專業能力 ($t=2.31, p<.05$) 及個人條件 ($t=2.47, p<.05$)，均為畢業前的需求高於畢業後。而事實上這些需求在學生畢業後的生活環境中較難以取得資源或支持系統予以滿足，這可能

導致學生畢業後需求降低的現象。此點在本研究後半段質性研究結果得到驗證。可知畢業前的輔導工作更應著重在提升學生個人專業能力及個人條件的輔導上。

若從畢業後有無工作區分去探討學生畢業前後的需求狀態上，由表三發現，有工作的身心障礙者在各服務需求項目上，畢業前以專業能力最高，其次為職業活動，第三為職場適應，有三項平均數大於等於 1.00。畢業後則以職業活動最高，就業尋找次之，共二項平均分數高於 1.00；而無工作者在各服務需求項目上，畢業前以專業能力最高，其次為就業尋找，第三為個人條件，第四為職業活動，共四項平均分數高於 1.00。畢業後則以就業尋找為最高，其次為專業能力及職業活動，第四為個人條件，第五為職場適應，共五項高於 1.00。整體而言，無工作者就業轉銜需求無論在數目及程度上均較有工作者高且多。在畢業前後需求比較上，經由 t 考驗發現，有工作者無任何一項達顯著差異，無工作者則個人條件達顯著差異 ($t=2.76, p<.01$)，其畢業前的需求高於畢業後。可知若從畢業後就業狀況分別探討，有工作者畢業前後的轉銜需求改變並不顯著，而無工作者，在畢業前的輔導工作更應著重在提升個人條件活動的輔導。秦夢群和莊清寶 (2010) 指出大專校院應多鼓勵學生修習輔系、雙主修、學程及通識課程，並加強規劃社團、考取證照及提供工讀或實習機會等輔導措施，以有效協助學生提升就業力。蔡采薇 (2011) 研究發現身心障礙大專學生在應屆畢業時與畢業後一年自評之就業力有顯著差異。可見身心障礙學生在畢業前後對自己條件的認知已有所改變。這些認知的變化可能來自其需求的改變，這些需求的改變又可能因為需求已滿足而不需要或因為需求難以滿足而放棄 (Chen, 2012)。這表示畢業前後需求滿足了將有利於其就業的表現。但促進需求滿足的因素為何，則為量性研究難以探討的。本研究接下來即以質性研究了解該部分內涵。

表 2

身心障礙學生離校前後就業轉銜需求重複樣本 t 考驗

	畢業前		畢業後		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
全體 ($n=72$)					
專業能力	1.51	1.17	1.13	1.15	2.31*
職場適應	0.97	1.13	1.00	1.11	-0.17
職業評量	0.56	1.03	0.49	0.87	0.46
就業尋找	1.25	1.24	1.38	1.17	-0.78
個人條件	1.17	1.05	0.89	0.93	2.47*
職業活動	1.13	1.26	1.24	1.20	-0.55
有工作 ($n=37$)					
專業能力	1.22	1.16	0.89	1.10	1.29
職場適應	1.00	1.08	0.97	1.21	0.11
職業評量	0.41	0.86	0.57	0.87	-0.83
就業尋找	0.78	1.16	1.03	1.17	-1.09
個人條件	0.78	0.89	0.70	0.85	0.60
職業活動	1.03	1.19	1.11	1.17	-0.27

(續後頁)

(接前頁)

	無工作 (n=35)				
專業能力	1.83	1.12	1.37	1.17	2.02
職場適應	0.94	1.19	1.03	1.01	-0.43
職業評量	0.71	1.18	0.40	0.88	1.41
就業尋找	1.74	1.15	1.74	1.07	0.00
個人條件	1.57	1.07	1.09	0.98	2.76**
職業活動	1.23	1.33	1.37	1.24	-0.54

* $p < .05$ ** $p < .01$

三、身心障礙學生促進就業轉銜需求滿足因素及其對就業成果之影響

轉銜服務應探討身心障礙學生所取得支持過程中的需求為何，及如何滿足需求，方才有利於將適當的策略傳達給相關服務人員 (Marshak et al., 2010)。此部份研究乃藉由訪談比較畢業身心障礙學生中已就業與未就業學生在離校階段的行為表現差異，以了解促進需求滿足之因素及其對個人就業力表現之影響。由於篇幅考量，本研究不引述訪談的內容，只依紮根理論將資料歸納分析後呈現其中概念。結果取得 4 個領域 13 項因素：

(一) 生涯行為

1. 生涯目標訂定的時機影響就業方向的明確度：多數學生都在即將畢業時仍未規劃自己的未來，而致對未來感到焦慮，導致對自我職業興趣及職場趨勢不瞭解，並缺乏正確的職場價值觀、就業態度及職涯規劃 (康春暖等, 2010)。這些都影響著大專畢業生的就業表現。本研究將就業與未就業者進行比較，前者中許多身心障礙學生在工作選擇上有明確的目標，此群幾乎 73% 的學生在大三以前就有清楚的就業方向。而在本研究第一階段的問卷調查時已幾乎確定其工作方向，以致於在本研究訪談進行時，許多就業轉銜需求已滿足而不需要，此呼應本研究前半段量性資料所發現：未就業者的需求比已就業者多且高；而畢業後未能在短期內順利找到工作者，在畢業後多仍未能確定適合的工作方向，以致於不知如何準備。關於工作目標也只是有工作即可，顯現無積極的野心在職業表現上。
2. 生涯行動的積極性影響對就業環境的了解：研究發現一般大專身心障礙學生的轉銜行動表現不理想 (陳麗如, 2008)。本研究發現有就業的身心障礙學生通常在畢業前生涯行動即較積極，甚至在一進入大專時即已積極投入準備，如考證照、修第二專長、攝取工作經驗等，積極參與相關的活動，瞭解未來可能在職場適應得面對的問題，而具有良好的就業力；無就業的畢業生在畢業前則多只被動地參與這些活動，如取得證照等，許多學生只是為了符合畢業門檻，並不覺得能因為取得證照而有較好的就業狀態，也不太敢伸出觸角提早接觸就業環境。
3. 工作經驗的攝取有助於了解自己的職業能力及優弱勢：根據研究，50% 的 ADHD 學生認為在就讀大專期間應該有工讀經驗 (Shifrin et al., 2010)。本研究發

現許多身心障礙學生也認同此點，部分身心障礙學生能盡可能累積此經驗，並因此了解自己的職業能力及優弱勢，以便修正。但由於課業壓力較大，需要比同儕花費更多的時間在課業上，而較未能花費時間在工讀經驗的累積。這使得許多身心障礙學生面臨就業有更多的不安，形成更大的壓力。另有部分未就業者表示對於進入職場有莫名的擔心，所以不願提早接觸就業市場。一般僱主會依社會新鮮人的工作或工讀經驗來評估學生的能力及歷練，工作經驗影響著其就業的機會。根據康春暖等人（2010）的調查統計，具大專學歷的社會新鮮人有工作或工讀經驗者高達 91%，顯示一般畢業生有工讀工作經驗者佔了大部分。本研究顯示具就業傾向身心障礙學生在畢業前有工作工讀經驗者只佔 25.0%（見表 1），在工作工讀的經驗未能充分取得，為身心障礙學生求職就業上的一個不利因素。

當學生較少參與相關活動，社會支持網絡小，取得的資源不足，則就業狀態將受到影響。本研究發現身心障礙學生的個人生涯探索相關行為主要影響其個人條件、就業尋找、職業評量及職業活動需求滿足的程度，進而影響其就業狀態。

（二）專業學習

1. 對專長的期待影響專業養成的投注程度：專業能力表現促使個人更有信心地朝更積極的目標發展。本研究發現有就業者在離校前多希望從事與自己專長相關的工作，因而努力朝這方面成長，希望將來可學以致用，發揮所長。但約有一半受試者（57.1%）所從事的工作與自己的所學無關；未就業者在找工作上多認為只要找到工作即可，並不要求一定要與自己所學相關。未就業者多表示大專只是為了文憑，不是為了什麼專業精進，甚至後悔花費四年的時間在大專。對於個人，無論在專業能力養成的表現上或期待上均較消極。
2. 學習成果為就業力的重要指標：許書銘（2005）指出學生若修輔系、雙學位者，其工作搜尋期間會較短。即在校期間多充實個人條件，提升個人的就業力，較容易找到工作。本研究發現許多身心障礙者坦言其學習狀況並不理想，而身心障礙學生進入大專多元管道的制度對於他們雖然是一種學習權益的保障，但是也使他們在起始點的學習能力常不如同儕，在學習上遇到更大的困難，成績多不理想。尤其在理工科領域更為明顯。這也使得身心障礙學生無暇修習二專長或輔系等，較難提升就業力，對自己的專業能力也較無信心。這種情形在已就業者較不嚴重，在未就業者則困難度更為明顯。

蔡采薇（2011）的研究發現工作中之受訪畢業生對自己的就業力抱持肯定態度。本研究發現專業學習影響著身心障礙者在專業能力、就業尋找及個人條件需求的滿足，使個人的就業力有不同的表現，進而影響其在就業的準備度，而使身心障礙學生的就業狀態有所不同。

（三）個人特質

1. 對障礙的接受度影響就業準備的心態：本研究發現已就業者對個人障礙雖然仍有遺憾，但多已接受而且調適很好，障礙似乎對其現階段的影響相當輕微；未就業者則有較多憤世嫉俗的情形，對學校、政府政策或圖書資源，尤其在對障

礙者的照顧上，有諸多的抱怨，也覺得很多就業轉銜服務均是其需求，但是卻較不願花費時間精力在對自身能力的增進，總認為這些能力都無法彌補個人障礙帶來的問題，以致於主張不需努力為就業準備，在各項就業轉銜需求的滿足就較不理想。

2. 個性表現影響工作權益的爭取：許多已就業者呈現較外向的個性，願意與人交談互動，主動表達需求，所以在資訊的取得及活動的參與均較理想。因此無論在就業尋找、職業活動及職場適應等各面向的需求較能滿足。未就業者則個性較顯得內向，對服務的取得較為被動，就業尋找的動作也較消極。另外，在職場上也因為個性表現而有不同的適應情形：外向者在知道自己的權益後，會較積極爭取自己的權益，內向者較會擔心訴求身心障礙者的權益（如對雇主要求就業環境無障礙空間的改造），會導致主管同事覺得自己很難相處、要求太多，而形成他人對他的負向想法，因此較不會在合理合法的範圍內爭取自己的權益。這些個性都影響著身心障礙者求職的機會，也影響個人在職場上的適應表現。
3. 自我關懷表現影響其監控就業力養成程度：已就業者較關心並積極監控自己各方面議題，例如關心自己的課業學習成果、在意自己是否通過某些證照、對於自己的選擇也較有主見；未就業者則多表現出不太關心自己可能影響順利就業的議題。例如有學生已屆畢業，如何算畢業學分、那些科目需要重修等都不太了解，自我決策表現或自我權益的維護均不理想。

身心障礙者個人特質的表現廣泛地影響著就業轉銜需求的滿足情形，其在專業能力、職場適應、就業尋找、個人條件及職業活動等各項均有相當的影響，是在轉銜服務工作上應注意輔導的向度。正如蔡采薇（2011）的研究所指出：正向自我顯著影響身心障礙大專畢業生就業表現與就業力。

（四）社會因素

1. 資訊流通性影響就業相關訊息的取得：身心障礙者資訊的取得影響其需求的滿足，例如地方政府提供身心障礙者促進就業福利的政策影響其就業轉銜需求滿足的機會，包括身心障礙者就業貸款的政策讓想創業的身心障礙者有較多的信心去圓夢，但是身心障礙者如果不能適當覺知這些政策，則其對就業或職場適應並無幫助。本研究發現許多未就業的身心障礙學生在離開大專時仍沒聽過《身心障礙者權益保障法》或相關的權益政策，與他人也很少交流討論相關的訊息，以致於對職場當前的趨勢未能瞭解，則資源不足，支持系統便不能充分，需求的滿足機會將受限，也相對地影響到身心障礙者的就業機會及職場適應。已就業的身心障礙者對政府的政策較能掌握，或雖然未完全了解但知道政府有關於身心障礙者促進就業的各種政策，而在需要時可很快地進一步截取資訊。他們並常有一群可以交流討論的夥伴，例如相關協會成員或是資源教室同儕等，較能多方取得資訊，就業的機會則相對地高。但未就業者無論在畢業前或畢業後在這方面的表現均不理想。
2. 積極的服務影響學生對就業需求的掌握及滿足：離校前學校轉銜服務的積極性影響學生對需求的掌握及滿足。例如許多已就業的身心障礙學生指出離校前學

校積極評估其就業轉銜需求後，學生才發現自己原來需要某些需求，也才有機會採取行動，而有進一步滿足需求的機會。又如學校若有轉介職業輔導評量的活動，或提供相關資訊，則身心障礙學生才有機會更了解自己的就業條件，取得支持，而使得就業機會提高。許雅惠和黃雅玲（2005）指出身心障礙大專學生確實需要支持，但資源教室所提供的服務與學生需求的適配上並不理想。此現象降低學生就業轉銜需求滿足的機會。大專資源教室的服務內涵應該有更積極的做法。

3. 他人態度影響學生嘗試職業相關活動：僱主、同事、親人等其他人的態度影響身心障礙者的心理以及其在就業的準備信心，進而影響嘗試意願，以致影響需求的滿足。另外，他人態度也是職場適應的很大影響因素。Draper、Reid 和 McMahon（2012）指出身心障礙者就業上所受到的偏見是因為存在敵意，而不是身心障礙者在工作表現上的落差，但是這種敵意卻減少他們採取相關活動。身心障礙者進入職場後受到歧視或偏見常使其在職場上不順利。許多研究指出在職場中潛在的偏見仍存在著，使身心障礙者在職場上遇到較大的挑戰而影響其工作的態度（胡蔓莉、林家濱，2011；Draper et al., 2012; Piggott & Houghton, 2007; Winn & Hay, 2009）。許多未就業者即表示他們受到這些感受或預期心理的影響而不願在職業準備或職場上努力。尤其當這些訊息若來自其學長姐或周圍親友的經驗分享，則對身心障礙者在面對就業的心理有更大的負向影響。而已就業者從他人得到的態度往往較正向，而產生較大的信心。
4. 親友支持影響工作資源的多寡：周圍親人朋友的支持與鼓勵帶給身心障礙者相當多的需求滿足，有助於其尋找工作，參與相關職業活動等。本研究發現比較之下，未就業身心障礙者較沒有取得親人朋友的協助或支持，使身心障礙者不論在心理或實務的需求滿足上均不理想，取得工作的資源也較缺乏。而已就業的身心障礙者往往與親友的互動較頻繁，從中取得較多的支持，有助其就業。如同 Winn 和 Hay（2009）所說的，正向的情誼有利於身心障礙者達成正向的轉銜成果。
5. 公司制度影響求職及職場適應的支持系統：大規模公司比較會注重法案的規範，也多設有人力資源單位處理身心障礙者的權益問題，以致於較不會有型式上的歧視僱用行為，也常常是職場適應的主要支持系統。這樣的環境常常促使身心障礙者更易找到工作，在職場上也較能適應。本研究發現在受訪的已就業樣本中，若他們是在較有制度的公司下，工作的穩定度較高。Draper 等人（2012）就指出：一個公司若願意接納身心障礙者就業，提供他們充分支持，則身心障礙者就有較正向的職涯發展。

社會環境的支持程度主要影響著身心障礙者在職場適應、職業評量、就業尋找及職業活動的需求滿足，往往是身心障礙者在提升就業力的主要支持系統。資源教室教師在規劃就業轉銜服務工作時應充分安排相關的就業準備活動，及提供充分的社會資源及相關資訊。

以上，本研究發現促進身心障礙者順利就業及提升職場適應的因素有許多。當身心障礙者在其中越多項因素達滿足狀態下，則其就業力越佳，以致較能在短時間內順利找到工作。此可理解本研究前半段量性研究結果：畢業後未就業者顯現出就業轉銜需求多且高，而且畢業後已就業者需求的滿足在畢業前後出現較一致的現象。其在畢業前已有充分的需求滿足狀態，就業準備度較理想，畢業前已能具有一定的就業力以致畢業後就業能較順遂。蔡采薇（2011）的研究發現正向自我、證照取得、及工作經驗與身心障礙大專畢業生之就業表現與就業力有顯著關係存在。本研究發現身心障礙者的需求滿足除了政府政策、社會資源外，個人因素也是重要的關鍵，包括生涯行動表現，專業學習及個人特質等，常常是造成身心障礙者能否在畢業後短時間內順利就業的關鍵所在。

表 3
身心障礙學生促進就業轉銜需求滿足因素及其對就業成果之影響

因素	滿足的需求	促進需求滿足	對就業成果影響所在	就業成果
一、生涯行為				
1. 生涯目標訂定	就業尋找	大三以前即建立明確目標	清楚的就業方向	已就業
		至畢業後仍未確立目標	不確定的工作方向	未就業
2. 生涯行動表現	個人條件 職業活動	積極參與相關活動；已滿足原有需求	了解職場適應可能得面對的問題；具良好的就業力	已就業
		被動參與相關活動	未及時接觸或了解就業環境	未就業
3. 工作經驗攝取	就業尋找 職業評量	盡可能累積工作經驗	了解職業能力及優弱勢以便修正	已就業
		未能花費時間在工讀經驗的累積；不願提早接觸就業市場	面臨就業有更多不安，形成更大壓力	未就業
二、專業學習				
1. 個人專長期待	專業能力 就業尋找	為能取得與自己專業相關的工作而努力	積極促進可學以致用發揮所長	已就業
		在能力培養或期待上均較消極	只要找到工作即可	未就業
2. 個人學習成果	個人條件 專業能力	學習狀況佳	具較好的就業力	已就業
		學習狀況不理想，無暇修習二專長或輔系等	難以提升個人就業力	未就業
三、個人特質				
1. 障礙接受度	專業能力 個人條件	對個人障礙已接受而且調適	障礙對就業影響已輕微	已就業
		憤世嫉俗，諸多抱怨	主張不需努力為就業準備	未就業
2. 個性表現	就業尋找 職業活動 職場適應	較外向，主動表達需求	積極爭取工作權益	已就業
		內向，對服務的取得較被動	就業尋找的動作消極；避免訴求身心障礙者的工作權益	未就業
3. 自我關懷	專業能力 職業活動	關心並積極監控自己各方面議題，對選擇也較有主見	積極督促個人就業力成長	已就業
		不太關心個人生涯相關議題	自我決策表現或自我權益維護均不理想	未就業

(續後頁)

(接前頁)

四、社會因素				
1. 資訊流通	職場適應 就業尋找	了解並掌握相關政府政策及資訊	掌握就業機會及促進職場適應	已就業
		未充分掌握相關政府政策及資訊	就業支持系統不足	未就業
2. 服務積極性	職業評量 就業條件	校方積極安排轉銜服務	更了解個人就業需求及條件，取得支持	已就業
		轉銜服務未切實實施或傳達	未充分掌握就業力養成機會	未就業
3. 他人態度	職業活動 就業尋找	他人態度正向	就業意願及信心高	已就業
		他人不接納；職場存在偏見	具負向心理而不願嘗試	未就業
4. 親友的支持	就業尋找 職業活動	親人朋友支持與鼓勵	有助於工作；參與相關職業活動	已就業
		親人朋友支持與鼓勵不佳	工作資源不足	未就業
5. 公司制度支持	就業尋找 職場適應	職場規範及身心障礙者的權益維護充足	機會均等的受僱現象；職場適應支持系統佳	已就業
		職場規範及身心障礙者的權益維護不足	存在歧視受僱現象；職場適應支持系統不足	未就業

伍、研究結論與建議

一、結論

本研究發現，與非身心障礙學生比較之下，身心障礙學生畢業後之就業情形仍不理想，而其就業狀況並不因個人背景條件而不同，但有工作經驗者則明顯有較高的就業情形。在就業需求上，整體而言，離校大專身心障礙學生所表達的就業轉銜需求可分為專業能力、職場適應、職業評量、就業尋找、個人條件、職業活動共六個領域的24項需求，身心障礙學生在畢業後所存在之部分就業轉銜需求與畢業前的有所不同；若從畢業後有無工作區分探討，則整體而言，畢業後無工作者就業轉銜需求無論在數目或程度上均較有工作者多且高；就業轉銜需求滿足情形可分生涯行動表現、專業學習、個人特質四個因素，是身心障礙學生在畢業後可否在短期內找到工作的關鍵所在。

二、建議

(一) 在實務上的建議

1. 鼓勵學生累積工作經驗：本研究發現不同性別、障礙類別、或障礙程度的身心障礙學生畢業後就業狀態並無顯著差異，其在就業上的發展與一般生一樣受到生涯表現，如生涯目標訂定、生涯行動等影響。尤其在大專期間具有工作經驗者，在畢業後短期內取得工作的機會較高並可縮短職場的適應期。工作經驗使身心障礙者的職涯更順遂。建議大專資源教室進行服務時，能多鼓勵身心障礙學生提早接觸工作環境，發現自己在職場上的優劣勢，提高其未來就業尋找的

順利度及職場的適應性。

2. 盡早積極培養就業力：本研究發現身心障礙學生在畢業前最高的就業轉銜需求是提升專業能力，這個需求在畢業後明顯減少，本研究質性資料分析顯示學生在畢業後已滿足該需求，或已無環境支援促進該需求的滿足，因此不需要。而個人條件，如證照、輔系、第二專長等的條件具備需求也有此情形。在大專的就業轉銜服務工作上顯然地不可以忽略輔導學生及早積極於專業能力及個人條件的培養，包括提升專業能力、取得專業證照等，以便順利進入職場。除了前述工讀經驗外，可安排在校生至職場實習、與已離校學長接觸等等。在發現因應未來可能需要的條件後，將可在校園中積極做就業轉銜的準備。
3. 輔導學生對障礙的忽略：本研究發現身心障礙學生若能忽略個人存在的障礙問題，則學生能專注於個人的專業能力養成及生涯表現。相反地，若學生執著於自己的障礙問題，將形成裹足不前的窘境，限制其生涯發展。因此在輔導工作上可了解學生在此方面的心理狀態，進而輔導其對工作也產生正向的感受。
4. 確實傳達相關權益：本研究發現資訊的流通對身心障礙學生的權益覺察是很重要的措施。福利確實傳達，障礙者才會知覺到該需求。雖然政府政策有利於身心障礙者就業，但若資源教室未在學生離校前積極規劃相關服務，例如資訊的傳達、轉銜活動的設計等，則空有政策，仍不能落實於促進身心障礙者的就業轉銜服務。在大專資源教室充分資源及支持系統下，積極為個人就業條件準備，才是大專資源教室服務系統中可控制並且決定個人就業順遂與否的關鍵因素。
5. 教育他人對障礙者的正向態度：本研究發現他人態度影響學生嘗試職業相關活動的信心與態度，而影響學生嘗試職業相關活動。教育其他人對身心障礙者具有正向態度，則可以避免帶給身心障礙者心理上不必要的困擾，有助於身心障礙者提出相關需求的意願，進而促進轉銜需求滿足。
6. 督導建立機構的支持系統：就業環境中的支持系統也不應該受到忽略，例如本研究發現一個機構或公司有無為身心障礙者建立支持的機制影響身心障礙者的就業機會及職場適應。政府主管機關在評鑑公司或機構時，應積極評核這個機制，促進身心障礙者支持系統的運作。否則只有如定額聘用的政策仍無法徹底支持身心障礙者的職場需求。
7. 擴充大專就業轉銜服務內涵：本研究發現部分需求因為所需人數少，相關服務資源又不如中學以前，相關服務安排往往未受到資源教室服務的注意。例如一般在校園對身心障礙學生安排職業輔導評量等促進就業措施多在高中職以前，對大專身心障礙學生多缺此一就業轉銜服務。但這對中重度障礙學生卻是需求所在，卻因這群學生在大專佔有比例少而受到忽略。未來在大專的身心障礙學生就業轉銜輔導上，應擴充內涵。例如與各地方勞政單位做更積極的聯結，推動相關的就業轉銜服務活動，並不可忽略對少數同學的照顧。

總之，在對大專身心障礙學生的就業轉銜服務工作上，除了以對一般生的生涯輔導觀點進行輔導，如鼓勵工讀、設定生涯目標、培養個人專長等之外，仍應提供針對身心障礙者需求的相關資源與安排就業轉銜相關活動，包括就業福利、權益資訊、或

社會支持系統的接觸等。在資源教室就業轉銜服務上，應該有更積極的服務型式與內涵。

(二) 本研究限制與對未來研究建議

1. 加長追蹤研究的期程：本研究以兩年的時間進行，但因為研究期程，所探討需求的改變只在一兩年中。部分身心障礙學生在大三以前即已積極培養就業能力，如考證照、修二專長等。大四上學期末時已有明確的就業目標，或已具備就業的一定條件，甚而已經找到工作。因此在大四時可能已經滿足曾經有的需求，以致於本研究可能未能看到更完整的就業轉銜需求滿足的過程。未來的研究可嘗試拉長就業轉銜需求改變的時間後進行探討，如在學生大三時即介入了解，將可看到更多需求滿足的過程及其對之後就業的影響情形。
2. 探討更多大專轉銜服務內涵：本研究大專離校轉銜服務只對就業轉銜進行探討。大專畢業繼續升學者則其離開大專生活之轉銜需求非本研究可看到之現象。未來研究可以探討大專離校身心障礙學生的就學轉銜需求，或其他更多的大專身心障礙學生轉銜服務內涵，如心理輔導、生活支持等。
3. 再次進行研究：本研究對象為即將離開大專校院的高年級學生，由於這一母群人數已少，再加上本研究為長期追蹤研究，在不少樣本不適合及流失的情況下，使最後研究樣本不多。近年來進入大專的身心障礙學生人數快數增加，未來母群增大的情況下將可取得更多樣本，若再執行一次相似的研究，則研究的結果將可以取得更豐富的資訊。

參考文獻

一、中文部分

- 行政院青年輔導委員會（2006）：在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告。2011年10月25日取自：<http://hope.nyc.gov.tw/download/download.php?id=137>
- 林淑惠、黃韞臻（2009）：大學生的獨處能力與其生活壓力、相關變項之關係研究 -- 以臺灣中部大學生為例。彰化師範大學教育學報，16，75-102。
- 胡蔓莉、林家績（2011）：推動高職特教班身心障礙學生就業轉銜所面臨的困境與其因應之道。特教園丁，26（3），77-82。
- 特殊教育法（2009）。
- 秦夢群、莊清寶（2010）：大專生求學經歷與就業力關係。教育資料與研究，94，85-112。
- 康春暖、林雍華、曾莞鈞、翟麗華（2010）。國內大專院校畢業生就業困境之探討。吳鳳學報，18，337-349。
- 張英鵬（2001）：我國大專身心障礙學生之生活品質研究。特殊教育學報，15，273-307。

- 教育部 (2005) : 大專校院輔導身心障礙學生資源教室訪視意見摘要表。2011 年 10 月 25 日取自 : http://www.edu.tw/EDU_WEB/Web/SPECIAL/index.htm。
- 教育部 (2006) : 教育部 90 學年度至 92 學年度身心障礙學生輔導就業狀況。2011 年 11 月 17 日摘自 : <http://www.cter.edu.tw/Manager/asp/Temp/>。
- 教育部特殊教育通報網 (2012) : 一〇〇學年度大專教育階段身心障礙學生統計。2012 年 5 月 29 日取自 : http://www.set.edu.tw/sta2/frame_print.asp?filename=stuF_city_spckind/stuF_city_spckind_20120528.asp。
- 許天威、蕭金土、吳訓生、林和姻、陳亭予 (2002) : 大專校院身心障礙學生學校適應狀況之研究。《特殊教育學報》, 16, 159-198。
- 許書銘 (2005) : 學校教育對商學院學生職場表現之研究。國立臺灣大學農業經濟學研究所碩士論文 (未出版)。
- 許雅惠、黃雅玲 (2005) : 身心障礙大專院校學生生涯阻礙之分析研究。《屏東師院學報》, 22, 185-211。
- 陳靜江、鈕文英 (2000) : 臺灣地區肢體障礙青年與感官障礙青年心理生活素質之研究。《國立臺南師範學院特殊教育與復健學報》, 8, 75-104。
- 陳麗如 (2008) : 大專校院身心障礙學生轉銜生活與轉銜行為之研究。《特殊教育學報》, 28, 57-95。
- 鈕文英 (2007) : 教育研究方法與論文寫作。臺北 : 雙葉。
- 楊明傳 (2009) : 大專青年就業服務政策之規劃與推動。《就業安全》, 77-82。
- 蔡采薇 (2011) : 身心障礙大專畢業生之就業表現與就業力分析及其相關因素之驗證研究。國立高雄師範大學特殊教育研究所博士論文 (未出版)。
- 蔡翠嫻 (2008) : 臺灣大專畢業青年就業力之調查分析。國立交通大學經營管理研究所碩士論文 (未出版)。

二、西文部分

- Alverson, C. Y., Naranjo, J. M., Yamamoto, S., & Unruh, D. (2010). Methods for collecting postschool outcomes data on young adults with disabilities: A literature synthesis. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33, 155-164.
- Baer, R. M., Daviso, A. W., Flexer, R. W., Queen, R. M., & Meindl, R. S. (2011). Students with intellectual disabilities: Predictors of transition outcomes. *Career Development for Exceptional Individuals*, 34, 132-141.
- Carter, E. W., Trainor, A. A., Cakiroglu, O., Sweden, B., & Owens, L. A. (2010). Availability of and access to career development activities for transition-age youth with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33, 13-24.
- Chen, L. J. (2013). Transition needs identification of college students with disabilities in Taiwan. *Career Development for Exceptional Individuals*, 36(2), 105-113. in press. doi: 10.1177/2165143412451120
- Draper, W. R., Reid, C. A., & McMahon, B. T. (2012). Workplace discrimination and the

- perception of disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55, 29-37.
- Finn, D., Gezel, E. E., & McManus, S. (2008). Adapting the self-determined learning model for instruction of college students with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31, 85-93.
- Finn, J. E., & Kohler, P. D. (2009). A compliance evaluation of the transition outcomes project. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32 (1), 17-29.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L., (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Graham-Smith, S., & Lafayette, S. (2004). Quality disability support for promotion belonging and academic success within the college community. *College Student Journal*, 38, 90-99.
- Hillier, A., Fish, T., Cloppert, P., & Beversdorf, D. Q. (2007). Outcomes of a social and vocational skills support group for adolescents and young adults on the Autism Spectrum. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 22, 107-115.
- Hopkins, L. (2011). The path of least resistance: A voice-relational analysis of disabled students' experiences of discrimination in English universities. *International Journal of Inclusive Education*, 15, 711-727.
- Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) of 2004, P. L.108-446, 20 U.S.C., §§1400 et seq.
- Johnson, D. R. (2004). Supported employment trends: Implications for transition-age youth. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 29 (4), 243-247.
- Lindstrom, L. E., Flannery, K. B., Benz, M. R., Olszewski, B., & Slovic, R. (2009). Building employment training partnerships between vocational rehabilitation and community colleges. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52 (3), 189-201.
- Livneh, H., & Wilson, L. M. (2003). Coping strategies as predictors and mediators of disability-related variables and psychosocial adaptation: An exploratory investigation. *RCB*, 46 (4), 194-208.
- Madaus, J. W. (2005). Navigating the college transition maze: A guide for students with learning disabilities. *Teaching Exceptional Children*, 37 (3), 32-37.
- Marshak, L., Van Wieren, V., Ferrell, D. R., Swiss, L., & Dugan, C. (2010). Exploring barriers to college student use of disability services and accommodations. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 22 (3), 151-165.
- Morrison, J. Q., Sansosti, F. J., & Hadley, W. M. (2009). Parent perceptions of the anticipated needs and expectations for support for their college-bound students with Asperger's syndrome. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 22 (2), 78-87.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation* (2nd ed.). London: SAGE.
- Pearman, E., Elliott, T., & Aborn, L. (2004). Transition services model: Partnership for student success. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 39, 26-34.
- Piggott, L., & Houghton, A. M. (2007). Transition experiences of disabled young people.

International Journal of Lifelong Education, 26, 573-587.

- Shifrin, J.G., Proctor, B. E., & Prevatt, F. F. (2010). Work performance differences between college students with and without ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 13, 489-496.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Uruk, A. C. (2006). Examining the moderating effect of disability status on the relationship between trauma symptomatology and select career variables. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49 (2), 90-101.
- Winn, S., & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: Issues and challenges. *Disability & Society*, 24, 103-115.

Satisfaction of Employment Transition Needs and Employment Outcomes of the College Graduates with Disabilities

Li-Ju Chen

Graduate Institute of Early Intervention, Chang Gung University,
Associate Professor

Abstract

The purpose of this study was to explore the employment outcomes of graduates with disabilities by considering their employment transition needs. This study was conducted over two years. Seventy-two subjects with disabilities who intended to obtain employment responded to the *College Students' Employment Transition Needs Questionnaire* before and after they graduated from college. Fourteen subjects whose changed more were interviewed to explore the factors affecting the satisfaction of their needs and employment status. The research findings show: (1) graduates with different genders, disability types, or disability levels had no differences in employment status; (2) graduates with disabilities had different employment statuses because of their work experiences; (3) unemployed individuals had more employment transition needs than did the employed individuals before they graduated; (4) employability was affected by the satisfaction of students' employment transition needs. Recommendations for college transition services and further studies are proposed.

Keywords: college students, employment transition, the students with disabilities, transition needs