

# 全盲大學畢業生就業轉銜目標發展與就業轉銜需求之探究\*

吳佳蓓

黎明國中  
輔導處

張千惠\*\*

台灣師範大學  
特殊教育學系

本研究旨在探究全盲大學畢業生就業轉銜目標發展之因素與就業轉銜需求。研究者以多次且長時間（前後十四個月）的深入訪談方式，訪問3位全盲大學畢業生及其8位重要相關人士。本研究發現，影響受訪者就業轉銜目標發展的主因為：刻板印象及自我決策之信念。刻板印象是指，一般社會大眾認為視障者只能從事按摩或點字校對等傳統行業。同時本研究亦發現，研究參與者的就業轉銜需求包括：(1) 培養專業工作技能（例：從事點字校對所需具備之專業工作技能為點字摸讀及點字校對能力），與核心就業技能（例：溝通能力、自我決策能力、與積極工作態度）；(2) 需要接受職務再設計之服務，包括：視力協助員，盲用電腦輔具，調整工作方式及改善工作環境（出差單電子化、無障礙就業考試環境、參與不需視力的工作，例：與同事一起搬運重物）、營造無障礙之心理及物理工作環境、提供點字或有聲專業書籍及網路硬碟）；(3) 需要培養獨立上下班之行動能力；以及(4) 需要從事休閒活動。最後，本文亦說明研究限制與建議未來研究方向。

**關鍵字：**全盲大學畢業生、刻板印象、就業轉銜需求。

## 壹、緒論

### 一、研究背景與動機

國外全盲者在競爭性職場可以從事的職業有很多種。然而，目前國內甫畢業之全盲大學畢業生多數從事按摩及點字校對，而這兩種職場有生存的危機（萬明美，2000）。2008

\* 本研究的經費來源獲屏東屏東扶輪社提供之中華扶輪教育基金會獎學金贊助；本文係吳佳蓓提台灣師範大學特殊教育研究所之碩士論文的部份內容，在張千惠教授的指導下完成。

\*\* 通訊作者：張千惠，台北市和平東路一段162號，e-mail: sofchang@ntnu.edu.tw；02-77345021。

年 11 月，司法院大法官（釋字第六四九號）憲釋宣告：身心障礙者權益保障法第四十六條之「非視覺障礙者，不得從事按摩業」乃違反憲法平等權及工作權而違憲，應自本解釋公布之日起，最遲於屆滿三年時失效（引自王文玲，2008）。而且，目前點字校對的工作多運用電腦軟體，點字校對員的需求量因而變少（楊聖弘，2006）。有關單位如何提供適性的就業轉銜服務，讓全盲大學畢業生進入非按摩或非點字校對之競爭性職場（一般「非身心障礙者」工作的場所），實為刻不容緩。競爭性就業是指身心障礙者能獨立工作，與一般人在相同的工作場所工作，同工同酬，不需就業輔導員特別的協助與支持（李基甸，1999）。

就業轉銜是指個人由學生生涯邁入職場生涯的過程。在此過渡時期，極可能面臨許多挑戰（Hendricks & Wehman, 2009）。視障者亦面臨如此挑戰。國外研究顯示，97% 從事專業工作的視障者，由學校到工作的轉銜階段及初入職場時，都會遇到困難（Hutto & Thompson, 1995; Lewis, Bardin, & Jorgensen-Smith, 2009; Shaw, Gold, & Wolffe, 2007）。其困難包含行動獨立性不足、收入不高、無法閱讀書面文字、因視障而受歧視、操作電腦有困難、時間管理不佳以及生活寂寞（Shaw et al., 2007）。面對上述困難，若學校或相關單位能提供個別化就業轉銜服務，則學生比較有可能順利就業（Benz & Halpern, 1993; Wolffe & Candela, 2002）。以下先由國內法令及相關研究來討論身心障礙大學生就業轉銜的樣貌。

我國越來越重視身心障礙學生的就業轉銜，故持續擬定相關法令。內政部（2007）《身心障礙者權益保障法》第 48 條強調轉銜服務為整體性及持續性之服務，故轉銜服務應持續進行，以使身心障礙者的生涯發展不因環境變遷而中斷或停滯（林幸台，2007；Lewis et al., 2009）。

另外，行政院社會福利推動委員會（2006）《身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案》規定大專院校應在學生畢業前，提供學生就業相關資訊，並將名冊通報當地社政單位，對於有意願就業、接受職業訓練或醫療、復健需要者，社政單位應將名冊通報當地勞政、衛政單位銜接及規劃服務。在學生畢業後，校方應對於未就業者及未升學者進行追蹤輔導。但前述法令並未規定追蹤輔導已就業者，故已就業者之就業轉銜需求為何則有待探討。

前述法令亦未要求大專院校辦理實習之就業轉銜服務。但該法令明定高中職校方須逐年增加校外實習的時間。而且，教育部為鼓勵廠商提供高中（職）身心障礙學生校外實習及就業機會，使其能於職場中實習並銜接就業，亦制訂教育部（2006）《教育部表揚提供身心障礙學生校外實習及就業愛心楷模廠商實施要點》。因此，實習在全盲大學畢業生之就業轉銜歷程所扮演的角色，亦是本研究要探討的議題。

此外，行政院勞工委員會（2008）《身心障礙者就業轉銜服務實施要點》進一步規定在身心障礙者的就業轉銜歷程中，勞政單位評估有就業意願之身心障礙者是否適合職業重建，必要時得轉介職業輔導評量，據以擬定個案之職業重建計畫。而明白身心障礙者的就業轉銜目標及就業轉銜需求是擬定職業重建計畫的先決條件。據此，本研究想深入瞭解全盲大學畢業生就在業轉銜歷程中，影響就業轉銜目標發展的因素，及其就業需求。

由國內現有研究來看，探討身心障礙大學生之就業轉銜大致可分為兩類：畢業前的就業準備及畢業後的就業經歷。陳麗如（2008）發現身心障礙大學生的生涯規劃等之轉銜行為並不理想。許雅惠和黃雅玲（2005）發現身心障礙學生因其自身之障礙而造成低自我概念，自覺生涯選擇受限，而容易對自己的生涯產生低自我效能及低結果預期，造成生涯阻礙。許天威、蕭金土、吳訓生、林和姻與陳亭仔（2002）發現許多視覺障礙大學生就業轉銜準備不佳且需輔導，他們對未來沒有規劃且認為目前所讀科系無法符合自己未來發展，對未來生涯準備尚無頭緒。林真平和陳靜江（2003）亦發現就業轉銜是視覺障礙大學生畢業前普遍面臨的壓力來源。

而在畢業後的就業經歷上，陳麗如（2008）發現畢業兩年內的身心障礙大學生的收入及環境支持感受情形並不理想。王天祥（2007）訪問 90-94 學年畢業之身心障礙大學生的就業歷程，發現其職場無障礙環境不理想。黃俊憲（2002）曾探討重度視覺障礙者在一般職場的適應歷程。雖然此研究亦探討重度視障者於就業前、謀職過程、就業初期、持續就業四階段中所遭遇之困難與因應方式，但該文較不能反映剛剛畢業之全盲者就業轉銜需求。原因有三：（1）以年齡而言：該研究之受訪者年紀最小為 32 歲，其就業年資已有十一年之久，故比較無法反映剛由大學畢業的全盲者對就業轉銜需求之看法；（2）以因應困難之方式而言：該研究之受訪者因應困難的方式多數是靠同事、親友與雇主，並未提及全盲大學畢業生本身如何在畢業前與畢業後，藉由何種資源管道來培養自己的能力，以滿足自己的就業轉銜需求；以及（3）以轉銜成果而言：該研究並未探討與就業轉銜相關的生活需求，例如休閒活動等。而視障者就業轉銜的研究文獻（Lewis et al., 2009）皆強調休閒活動對於就業轉銜扮演重要角色。因此，本研究亦想瞭解全盲大學生就業轉銜歷程中的休閒活動需求。

再者，就業轉銜強調學校生活及就業生活的銜接。故畢業前的就業準備是否充分，會影響到畢業後的就業生活。然而，前述文獻顯示，視覺障礙大學生無論在畢業前的就業準備或畢業後的就業經歷經常遭遇困難。在學輔導亦應銜接就業轉銜，才能提早協助這些畢業生進行就業生涯規劃（徐享良，2004）。所以，本研究橫跨畢業前後四年（畢業前一年至畢業後三年），探討畢業三年內且曾有競爭性工作經驗的全盲大學畢業生之就業轉銜歷

程。希望藉此研究成果能夠為未來全盲大學畢業生就業轉銜服務帶來一些新的努力方向。

## 二、研究目的與研究問題

本研究目的旨在瞭解，畢業三年且曾從事非按摩或非點字校對的全盲大學畢業生就業轉銜之歷程。根據研究目的，本研究之研究問題如下：

1. 影響全盲大學畢業生在大學畢業前一年至畢業三年內就業轉銜目標發展之因素為何？
2. 全盲大學畢業生在大學畢業前一年至畢業後三年的就業轉銜需求及其滿足就業轉銜需求的歷程為何？

## 三、文獻探討

以下將探討影響就業轉銜目標發展之因素，及視障生之就業轉銜需求。

### (一) 影響身心障礙者就業轉銜目標發展之因素

就業轉銜目標可說是引導就業轉銜之樞紐，而就業轉銜是生涯發展中的重要時期，故可由影響身心障礙者生涯發展之因素來檢視可能影響就業轉銜目標發展之因素(Szymanski, Enwright, Hershenson, & Ettinger, 2003)。這些可能因素含個人、背景、中介因素、環境、工作成果與壓力。

#### 1. 個人 (individual)

個人因素是指自我身心特質，包含工作能力、限制、興趣、需求、價值觀、工作經驗及有關生涯方面的諮商等 (Szymanski et al., 2003)。若能瞭解自我身心特質，選擇符合自己的興趣及能力的工作，則對工作滿意的機會越大 (Tuttle, 1984)。

#### 2. 背景 (context)

背景是個人過去或現在的生活背景。例如：家庭背景、教育機會、相關法令之保障等 (Szymanski et al., 2003)。例如：家庭及學校在學生轉銜計畫實行時扮演十分關鍵的角色 (Ferguson, Ferguson, & Jones, 1988; Simmons & Flexer, 2008)。甚至，有研究發現家長社經地位越高者，其身心障礙子女的轉銜技能表現較差 (林宏熾、黃湘儀，2007)。

#### 3. 中介因素 (mediating)

此指影響個人和環境互動的信念，其中包含個人信念、文化信念以及社會信念。個人信念是個人對自己的能力、特質、習慣或潛能的想法，例如：自尊 (self-esteem)、自我效

能 (self-efficacy)、障礙接納 (Szymanski et al., 2003)、自我決策 (self-determination)。以自尊而言，自尊低的視障者容易失業，而失業也容易使視障者的自尊較低 (Hagemoser, 1996)。而自我效能的意義是自己相信自己可以達成某項目標 (Martin, Marshall, & De Pry, 2008)。研究發現，在教導身心障礙學生謀職技巧之外，若同時增進其自我效能，則日後找到工作的機會將變得比較多 (Martin et al., 2008; Strauser, 1996)。Pool 與 Sewell (2007) 認為藉由反省及改進能提升自尊及自我效能的方式，進而提升就業力。以障礙接納而言，由喪失視力階段，到接納障礙並學習適應盲人的生存技能，需耗時數年，之後才可能參加職訓，重返社會工作 (萬明美, 2000)。因此，個人對障礙的接納影響就業甚巨。而自我決策意指個體有權力及能力過自己想要的生活，此項決策對身心障礙者就業極有助益 (Wehmeyer, 2005)。故具自我決策者能力的障礙者，較能解決問題，進行自我管理及獨立生活 (Payne-Christiansen & Sitlington, 2008)。

文化信念則指影響個人看待環境及行動的信念。例如：宗教信仰及族群認同等，而社會信念則包含刻板印象等 (Szymanski et al., 2003)。美國的復健諮商人員認為雇主的刻板印象是影響視障者就業的根本因素 (Crudden, Sansing, & Butler, 2005)。在台灣，也有相同的情形，一般雇主、社會大眾、政府等往往認為為盲人只能從事按摩或點字點譯工作，這會影響視障者從事他種職業的機會 (邱滿艷, 2001)。

#### 4. 環境 (environment)

此項是指工作環境。例如：工作氣氛與職務再設計等 (Szymanski et al., 2003)。又如充滿支持的工作氣氛有助於轉銜 (Conyers & Szymanski, 1998)。此外，全盲者所需的職務再設計為：改善職場內通行障礙、改善工作場所環境、盲用電腦能與現有電腦軟體相容，專業書籍需要製成點字版或有聲書及人力協助報讀等 (邱滿艷, 2001)。

#### 5. 工作成果 (outcome) 與壓力

一般人對工作成果均有自我期許，因此便容易產生工作壓力 (Szymanski et al., 2003)。柏廣法 (1997) 針對在一般職場工作之重度視障者訪問其工作壓力的來源，發現其工作壓力來源包含：擔心雇主以不適任理由解聘、閱讀文書資料不便、為獲得他人肯定而特別努力、自我期許過高而有壓力等。

#### (二) 視障生之就業轉銜需求及所需之服務

研究者歸納國外文獻 (Wolffe, 1998, 1999; Wolffe & Candela, 2002)，視障生的就業轉銜需求包含就業、交通能力、休閒活動以及居住等四大向度。

## 1. 就業之需求及所需之服務

就業需求可分就業前的技能、就業中的技能以及升遷等三大項。

### (1) 就業前的技能

就業前的技能又分自我覺察、職業探索、職業教育、應徵工作的技能、持續就業技能等五項。正確的自我覺察個人需求是工作安置成功第一步 (Hutto & Thompson, 1995)。國外研究指出，進行自我覺察時，需以科技輔具等來降低生理限制，以擴展興趣及能力 (Szymanski, 1998)。而職業探索可以擴充選擇職業的範圍 (McBroom & Tedder, 1993)。面對當前視障者任職之職種較少，職業探索益加重要。職業教育是就業轉銜的重點，學校宜趁早透過課程本位職業評量 (林幸台, 2007) 以培養專業工作技能。為學生安排適當的職業教育。而應徵工作的技能 (job-seeking skills) 包含：閱讀求職廣告、撰寫求職信與履歷，以及面試技巧。Erin 和 Wolffe (1999) 建議由做中學的方式來獲取該類技能。Howze (1987) 教視障學生面試技巧的方法是：先教學，再用錄音帶示範，接者請學生角色扮演，老師給回饋。此外，在面試時，適度說明視障者就業相關之法律議題、適當地回答與障礙有關的工作問題也是相當重要 (Hutto & Thompson, 1995)。持續就業技能 (job-maintenance skills) 是繼續就業的能力，例如：瞭解雇主的期望是隨時間而改變等。幫助視障生獲得此技能的活動有：邀請外賓來討論相關議題，以及提供學生持續就業技巧的回饋 (Erin & Wolffe, 1999)。

### (2) 就業中的技能

就業中的技能是指能瞭解雇主的期望。視障生若能瞭解雇主對員工的期望，則有助就業 (Millington, Asner, Linkowsky, & Der-stepanian, 1996)。以下分人際技能、資訊獲取及組織系統運作來說明。人際技能對於職業生活有極重要影響。但是，有些視障者的人際技能欠佳，所以，轉銜服務和職業安置的重點應以人際技能之學習為第一優先 (Bina, 1986; Erin & Wolffe, 1999)。此外，不表現盲人習癖、整潔的外表及理直氣和的溝通都有助於人際關係之提昇 (Nagle, 2001)。責任感、自尊、社交能力 (sociability) 則影響彼此是否能夠互相信賴，Erin 和 Wolffe (1999) 認為互相信賴 (interdependence) 可平衡自己及他人的需要，而能增進工作效率及滿意度。同時，視障者在職場要能獲取資訊並加以篩選、組織，且能以電腦做為處理資訊及讀寫的工具。其中，把資訊加以篩選、組織成有用的資料，更是職場成功的關鍵。此外，還要把資訊排版成明眼人容易閱讀的方式以方便溝通 (Erin & Wolffe, 1999)。再者，想晉身職場的人必須瞭解組織系統的運作。例如：決策模式及組織階層的特色等。Erin 和 Wolffe 建議教導這些概念的方法：例如，先瞭解及討論目前就讀學校的組織圖；再請企業領導者與學生討論自己心中嚮往之企業的組織圖，並多

鼓勵學生提問，例如：新手如何明白某組織內的非正式結構。

### (3) 升遷

假如能學會就業前及就業中的技巧，應較有機會升遷。Erin 和 Wolffe (1999) 認為角色扮演及團體討論的方式，可用以啟發與升遷相關的觀點。例如：視障者可調查前輩的職業發展歷程 (career path)，瞭解升遷所需要技能、知識等，並設定目標，努力達成。除此，更要學習面對未能升遷的挫折。

就業需求與就業力息息相關。就業力可以區分成專業工作技能 (配合特定產業或工作要求的專業技術能力) 以及核心就業技能 (core employability) (能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的就業能力) (行政院青年輔導委員會, 2006)。上述之職業教育之需求是為了培養專業工作技能，而其他的需求可培養核心就業技能。

## 2. 交通能力之需求及所需之服務

視障者就業障礙之一是交通能力不足 (Huebner & Wiener, 2005)。交通能力是指運用定向與行動技能 (含善用交通工具)。國外研究強調，交通能力是很基本的生活技能之一，良好的交通能力亦能夠促進視覺障礙者參與社交機會，並提昇其就業與個人經濟上的獨立 (Department of Education Office of Special Education and Rehabilitative Services, 2000; Huebner & Wiener, 2005)。而精熟這方面技巧的方法是：學習定向與行動技能、向交通能力優良的視障成人學習與請益 (Erin & Wolffe, 1999)。因此，交通能力之精熟與否將影響視障者能否順利找到工作及工作能否持久 (Crudden et al., 2005; Golub, 2006; Ponchillia, Rak, Freeland, & LaGrow, 2007)。

## 3. 休閒活動之需求及所需之服務

參與休閒活動對於個人由學生生涯轉銜到獨立成人生活階段而言，也是很重要的需求，因此方面需求若得到滿足，其生活品質可獲得提昇 (Baer & Daviso, 2008)。同樣地，參與休閒活動可提供視障者與他人相處機會、發展其他興趣，也許有助於探聽、找到工作或是形成畢業後長期的人際網絡 (Erin & Wolffe, 1999)。然而，1990 年美國全國特教學生轉銜縱貫研究 (NLTS) (Nagle, 2001) 發現，超過一半的視障者，沒有參加任何休閒活動。而我國有一份文獻亦顯示，高中職視障學生之休閒活動介於「很少參與」到「偶而參與」之間 (張逸萱, 2005)，這與前述國外研究結果很接近。另一項研究 (傅惠珍, 1991) 同樣也顯示，就讀特殊學校之視障生多以聽收錄音機為休閒活動，可見其休閒活動仍較靜態且單一化。

#### 4. 居住之需求及所需之服務

茲分居住的注意事項及獨立生活技能說明。Halpern (1985) 認為職業以外的生活，例如居住等，和職業一樣重要，因為其可提高生活品質。以居住的注意事項而言，視障者需要妥善規劃居住空間以利行動、有充足的空間放置輔具、交通方便等。在獨立生活技能方面，視障者需要個人管理（修飾儀容及衛生習慣、時間管理、金錢管理及使用通訊器材）及家事管理（做家事及管理、收納自己的東西）以促使生活獨立。Erin 和 Wolffe (1999) 認為可請重建教師教導視障者個人管理及家事管理。此時宜盡量在學生居住的環境或即將居住的環境教學，甚至使用學生日後會用到的工具來教學。

## 貳、研究方法

以下分研究設計，研究參與者篩選標準，研究參與者簡介，研究倫理，研究工具，研究資料蒐集、管理及分析檢視，與資料的驗證等七部分說明。首先說明研究設計。

### 一、研究設計

本研究設計採用質性研究之個案研究 (Case Study) 模式，採取此方式是為了從「宏觀角度 (a holistic view)」(Merriam, 1988) 來徹底瞭解本研究受訪者在一些特殊情境或事件中個人面對這些狀況的反應與經驗。再者，本研究的議題亦適合採取此種質性的個案研究模式，因研究者希望瞭解全盲受訪者對於其需與明眼人競爭就業的準備過程，以及其個人對就業轉銜需求之詮釋，此目的亦適合採用質性研究之個案研究模式 (Merriam, 1988)。此外，身心障礙者為自身權益之消費者 (Rhoades, McFarland, & Knight, 1995)，也是自身經驗的最佳判斷者與說明者 (Rubin & Roessler, 2001)，而本研究資料來源主要為全盲者本人，這種資料來源的方式亦很適合採用質性研究 (簡春安、鄒平儀，1998)。

### 二、研究參與者篩選標準

研究參與者之篩選標準為：大學畢業 3 年內且曾在競爭性職場工作的全盲大學畢業生，並且其就讀大學期間持有視覺障礙的身心障礙手冊者。其視覺狀況無法閱讀文字，而是以觸覺、聽覺等其他感官為主要學習途徑者。研究者首先請各大學資源中心提供符合條件的名單，佐以滾雪球方式，增加可能人選。

### 三、研究參與者簡介

本研究之研究對象包含 3 位主要研究參與者及 8 位次要研究參與者（亦即，重要相關人士）。在本文的敘述中，均使用化名。主要研究參與者方面，第一位是憶娜，28 歲女性，大學企管系畢業三年。天生患有青光眼，國中時完全失明。第二位是華泰，26 歲男性，天生弱視，至國中時完全失明。大學特殊教育系畢業三年。第三位是丁慧，天生全盲。27 歲女性，大學中文系畢業三年。

本研究之次要參與者共八位。與憶娜相關者為吳姐、林姐及憶娜之父親。吳姐是憶娜的第一位就業服務員，積極幫憶娜找工作。第二位是林姐，她是憶娜的第二位就業服務員，負責憶娜與就職機構間的聯繫。第三位是憶娜之父親。他非常保護憶娜，且其重視結果的教育方式讓她養成「深怕白忙一場」的想法，此想法影響憶娜之就業轉銜過程甚巨。

與華泰相關的次要研究參與者有三位。第一位是小君老師。她是華泰畢業後在家鄉實習的指導老師，亦是華泰日後擔任教職的同事。第二位是伯樂老師。她是資深的視障教育巡迴輔導老師，可說是華泰謀職過程中的貴人。第三位是華泰母親。在華泰實習時，她與華泰同住。

與丁慧相關的次要研究參與者有二位。第一位是秦老闆。他是丁慧第一份工作的老闆，經營軟體公司十多年，對於引導身心障礙員工進入工作狀況頗有心得。第二位是陳姐。她是丁慧第二份工作的就業服務員，就業服務結案後亦與丁慧保持聯絡，並很關心她。

本研究依兩個原因邀請次要研究參與者：（1）邀請次要研究參與者提供補充資訊，以提高本研究之信度；以及（2）就業轉銜除了個人的努力外，也與周圍人士的參與有關，故邀請 8 位與其就業轉銜相關的人士來參與本研究。

### 四、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；若是講到悲傷經驗時，研究者支持他度過情緒危機，並尊重其表達意願；以及（3）建立互惠關係：研究者與研究參與者的關係是平等互惠，為了致謝，研究者贈送其喜歡的禮物，並允諾提供其所需之協助。

## 五、研究工具

研究工具有研究者及引導式訪談題綱。以下分別說明之。

### (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，故於碩士班求學階段，曾修習「身心障礙者的生涯輔導」、「職業復健」、「視覺障礙專題研究」及「身心障礙者心理輔導」等課程。並向從事視障者就業服務之人員請益。亦參加相關研習，並至盲生資源中心實習。為了增加與盲生互動的機會，亦參與一位大四盲生之轉銜評量並輔導 2 位中途失明者等。最後，為了學習並精熟質性研究，亦曾修習「質性研究」及「高等質性研究法與資料分析」課程，並於就業相關研究案中，進行質性資料的分析。

### (二) 引導式訪談題綱

為了使訪談問題更適切，研究者首先與兩位同儕及三位質性研究學者討論引導式訪談題綱。又於正式訪談前，先以該份題綱試訪 1 位大學全盲應屆畢業生（非屬本研究之受訪者），再行修正題目成題綱定稿。題綱分為二大主題：全盲大學畢業生的就業轉銜目標及影響就業轉銜目標之因素為何（例如：您畢業後想從事什麼工作？何種原因讓你想從事這類工作）、就業轉銜需求及滿足就業轉銜需求的歷程（例如：您覺得自己需要培養什麼工作技能？為了加強這些能力，您自己做了哪些努力？您覺得自己哪些作為或想法對轉銜有幫助？哪些作為或想法是轉銜的阻力？你如何克服？成效如何？）。

## 六、研究資料蒐集、管理及分析檢視

### (一) 資料蒐集

資料蒐集方式有四：深入訪談、相關文件、實地札記與研究者日誌。其中，深入訪談為主要蒐集資料的方式。其他三種方式，是用來輔助或驗證深入訪談的真實性。研究者與研究參與者發展共融關係（rapport），以助其放心地陳述。而相關文件是指研究者向受訪者募集與研究主題相關的文件。藉由實地札記，研究者忠實紀錄研究參與者的非口語訊息及研究者本身的行為。同時研究者亦記錄研究者日誌，研究者不斷思索及記錄待澄清的議題，同時也提醒自己需持續向研究參與者確認其對重要議題之感受（王天苗，2002）。再者，本研究自 94 年 7 月（即研究參與者畢業後 2 年）到 95 年 10 月（即研究參與者畢業後 3 年）間，每位全盲大學畢業生約 25-34 小時，次要參與者約受訪 4-6 小時。訪談地點，則尊重研究參與者的決定，有時在研究參與者的家中，時而在其工作場所，或用 MSN 訪談。

## (二) 資料管理

研究資料之管理如下。研究者首先將所收集之資料分為三類。第一類是訪談錄音帶及錄音檔，研究者於其外標上研究參與者化名、訪談時間，例如以「華泰 0928」來表示研究參與者華泰在 9 月 28 日接受訪談。再者於電腦中以研究參與者為單位，儲存錄音檔。錄音帶內容在聽寫完畢即進行銷毀，以尊重研究參與者的隱私。

第二類是訪談逐字稿、實地札記及研究者日誌。研究者把前述三項資料，以研究參與者為單位並輸入電腦軟體 Nu\*dist 4.0，且進行編號，例如以「華泰 0907」來表示華泰在 9 月 7 日接受訪談，並拷貝一份存檔。接著，若在論文中引用，則標明頁碼。例如：憶娜 0815 P8-11 是指該段引言出自憶娜 8 月 15 日的逐字稿第 8-11 頁。

第三類是相關文件資料，亦以研究參與者為單位，進行編碼並用資料夾存檔。例如，「華泰 01」即表示研究參與者華泰所提供之第一份相關文件。

## (三) 資料分析檢視

Miller 和 Crabtree (1999) 歸納質性研究資料分析的方式為三種：融入／結晶化 (immersion/crystallization)、編輯式 (editing) 及範本式 (template)。其中，範本式 (template) 近似於 Bogdan 與 Biklen (1999) 提出的分析歸納法 (analytic induction method)。鈕文英 (2007) 認為分析歸納法的步驟是在資料分析前，先根據先前文獻所使用的類別及研究者先前的經驗，擬定資料分類的暫訂類別，之後再依據所收集資料的特性刪減或新增類別，以形成一套完整的資料分析架構。本研究為了比較中西文化全盲視障者就業轉銜需求及就業轉銜目標發展因素之差異，故採用分析歸納法。依據文獻探討，將影響就業轉銜目標發展之因素分為個人、背景、中介因素、環境及工作成果五類。再將就業轉銜需求分為就業、交通、休閒活動及居住四類。

以下將敘述研究資料分析之過程，包含：反覆閱讀原始資料、形成編碼及範疇，與綜合歸納。首先研究者反覆閱讀原始之逐字稿等原始資料，不斷提醒自己依照研究參與者的角度來瞭解內容。同時，注意自己如何理解資料，才能盡力排除主觀及誤解。

接著，為了形成編碼及範疇，研究者根據研究問題，統合原始資料，找出關鍵字、關鍵事件，並加以命名編碼。剛開始編碼命名時，盡量使用研究參與者的語言，以求能反映研究參與者想法 (陳向明, 2002)。例如：

之前畢業的視障學長姐發現，好像視障者，尤其又是重度的，即使唸到大學畢業後，好像她們去做的也就是那幾樣：按摩、點字校對。感覺上沒有一個比較特別的。然後這兩項工作又是我不願意做的 (憶娜 0728P3-4)。

研究者以「不願從事按摩及點字校對」加以命名編碼。之後，再比較前後編碼，整併相似者，形成範疇並加以命名。例如，將「不願從事按摩及點字校對」及「尋找按摩、點字校對及電話行銷以外的工作」合併為「最初的就業轉銜目標」。此時的命名則用比較概括的語詞，以精鍊意義。此外，再由初步歸納的範疇，歸納出核心範疇。例如：把「最初的就業轉銜目標」及「修正的就業轉銜目標」二者，歸納為「就業轉銜目標之發展歷程」。同時，適時調整範疇及編碼，以求能反應研究參與者的觀點。

最後，形成數個核心範疇後，本研究者思索彼此間的關連性，再綜合歸納形成主題，以求合乎邏輯及研究參與者的觀點。例如：「就業轉銜目標的發展背景」與「就業轉銜目標之發展歷程」合併為「就業轉銜目標」。

## 七、資料的驗證

資料的驗證方法有五：(1) 與研究參與者建立共融關係：研究者充足的教育實務經驗及本身溫和友善的特質，很容易和研究參與者建立共融關係。例如：研究者定期聯絡研究參與者，關心其生活與就業情況，研究參與者也深表感謝之意；(2) 多次且長時間深入訪談及向研究參與者確認：本研究者訪問華泰約 25 小時；訪問與華泰相關之次要研究參與者共 4 小時。訪問憶娜約 34 小時；訪問與憶娜相關之次要研究參與者共 4.5 小時。訪問丁慧約 26.5 小時，訪問與丁慧相關之次要研究參與者共 6 小時。研究者進行編碼時，若不甚明白研究參與者的觀點，經常向研究參與者進行追蹤訪問以確認其觀點，直到明白研究參與者的觀點為止。再者，本研究主要詢問已發生過的事實，故研究參與者在回答時，態度認真，需要時間思考，整理思緒。故訪談時間較長；(3) 同儕檢核：研究者請具備質性研究專長之明眼及視障同儕各一位來協同編碼，討論不一致的地方。藉由同儕檢核以找出研究者忽略的視角，以確保編碼能反應研究參與者的觀點；(4) 多方資料的核對。研究者將所有資料互相比對，並進一步釐清不一致處；以及(5) 研究者自我檢視主觀：研究者書寫研究者日誌，藉此檢核可能影響資料正確性的主觀因素。

由 8 月 11 日的訪談中，我覺得憶娜真的很衝動，想做什麼就做什麼，不講成敗，只講機會。今天我去看黑暗之光，康宜愛阿平，主動約會，起先我覺得她很野，看了影評之後，才知這是康宜為了逃脫命運的桎梏。我對憶娜的「衝動」改觀。她高中是做任何事都考慮視力的限制，所以不去做。大學時就想要重生，到處玩，參加非視覺障礙者的社團。最後因不願作自己不喜歡的職業，所以願意嘗試機會，故儘管重心不在考研究所，她也放手一搏（憶娜 0813 日誌）。

## 參、研究結果

本研究採用分析歸納法得出研究結果。以下依序呈現三位研究參與者大學四年級時期至畢業三年內影響其就業轉銜目標發展之因素。接著討論其就業轉銜需求。

### 一、影響憶娜就業轉銜目標發展之因素

本研究發現，社會信念（刻板印象）、個人因素（個性及價值觀）深深影響憶娜就業轉銜目標之發展。憶娜就業轉銜目標的發展背景如下：自尊心強的憶娜相當排斥「刻板印象」（意指：視障者只能從事按摩或點字校對等傳統行業）。於是，上大學後，她立志擺脫上述視障「刻板印象」的束縛，參加自己喜歡的活動，例如：與同學四處玩樂，學習烹飪等。故從大學四年級到畢業後二年，她立志不從事按摩及點字校對工作，

庇護性的職場是專門為身心障礙者來設立的，所做的事情也幾乎都是針對身心障礙者所設置的，很封閉（憶娜 0820P2）。

比方說點字校對啦、按摩，其實很多人聽到這個職業反應就是那視障在做的（憶娜 0728P20）。

她也不喜歡電話行銷，她覺得電話行銷是在勉強別人買東西，而她本身個性不喜歡勉強別人。

憶娜畢業後經過兩年的謀職過程，除了在民意調查公司工作一個月，還是無法找到其他非按摩、非點字校對的工作，眼見同屆畢業的視障同學都有收入，因此，為了快速賺取薪資，只好放棄原有堅持，接受點字校對工作。她說：

因為急著找工作，我只好跟吳姐（就業服務員）說就算是庇護的也可以，只要讓我有一份薪水拿就好，不考慮按摩，勉強可接受從事點字校對（憶娜 0820P2）。

於是，憶娜前去應徵某視障機構徵聘之點字校對員職位。憶娜雖然完全不會點字校對，卻被錄取了，憶娜的就業服務員林姐（前一任就業服務員吳姐退休）說明：

根據機構同仁之前與她接觸的經驗，認為憶娜是位負責、認真及工作穩定度高的人，故而錄取她（就服員林姐 0728 電話訪談摘要）。

憶娜一從事點字校對，即十分希望能穩定工作，恰好，當時該職場之主管亦有留任該方案人員的打算，因此憶娜認真工作，為求工作績效，即使她認為工作枯燥她還是努力校對。除了認真工作外，憶娜也調整自己的做事方法以獲得主管的肯定。該方案結束後，雖然憶娜雖未獲續聘（因該點字校對方案未獲下一年度之政府委託），但因為表現良好，主管也承諾有機會時會繼續聘用她。

## 二、憶娜之就業轉銜需求

憶娜有四項就業轉銜需求。依次說明如下：

### (一) 需要培養專業工作技能與核心就業技能

憶娜就讀大學時期完全不想學習就業之專業工作技能。這與其家庭教育（過度重視結果及保護的管教態度）關連甚大。

我父親常言「結果就是最好的答案，剩下的都是多講的」(憶娜 0815P18-24)。

這使憶娜形成凡事只重視「結果」，深怕白忙一場的個性。她認為視障者即使具備專業工作技能，受雇的機會仍然渺茫，所以從不打算在就業前先學習專業工作技能。再者，父母禁止憶娜學習烹飪專業技能，深怕她會被燒燙傷。這阻擋了憶娜事先學會雇主所要求之餐飲專業工作技能。

因此憶娜需要學習專業工作技能，恰好她任職之第二家電話民意調查公司及後來的點字校對職場皆提供她所需之專業工作技能訓練，這對憶娜幫助甚多。例如：點字校對職場之主管安排憶娜學習點字校對相關專業知能，加上憶娜勤加練習及勇於請教同事，因此，其專業工作技能進步了，而且原先因缺乏專業工作技能所帶來的工作壓力也減輕許多。

核心就業技能是指能廣泛應用於不同工作的技能，例如：積極溝通以爭取薪資權益與調適職場挫折等。憶娜在進入職場後，發現自己也需要學習積極溝通以爭取薪資權益及學習調適職場挫折。在第二家電話民意調查公司工作時，雇方擅自降低薪資而未事先告知。面對這種情形，憶娜不知如何積極溝通爭取權益而氣憤慌張。最後，因為就業服務員勸留及為賺取薪資而勉強留任。但事後憶娜自己反省並請教朋友，她才瞭解當初不應任人擺佈而應該鎮定地跟雇主積極溝通協商。在學習調適職場挫折方面，在第二家電話民意調查公司就職時，憶娜因為職務要求與個性不合而產生挫折，常於二者間掙扎。她曾經向就業服務員或朋友傾訴，大家勸她要換角度思考，但是憶娜仍堅持己見而無法調適職場挫折。

### (二) 需要接受職務再設計之服務

政府對已擁有工作的身心障礙者提供職務再設計之服務，該項服務可提供免費輔具，給身障工作者使用。第二家電話民意調查公司早上通知憶娜要在當日下午正式上班，因為輔具尚未準備完善（例如：公司準備的盲用電腦經常當機），憶娜只好依靠吳姐（就業服務員）的人力協助。雖然，吳姐的協助讓憶娜安心不少，但憶娜還是建議：

我會希望輔具都好，再去上班，…需要吳姐幫你報讀，就感覺好像，明明就是一份工作，可是卻要兩個人來做，這樣就對她很不好意思啊（憶娜 0313P1-4）。

相反的，憶娜後來所從事之點字校對工作職場，在憶娜上任前即將輔具準備妥當，憶

娜就很滿意此種安排，她說「這樣的安排幫助我很快就可以適應新工作（憶娜 0319P8）」。

### （三）需要培養獨立上下班的行動能力

在大學時代，憶娜堅持不肯學習使用手杖，也因此缺乏定向與行動技能來執行獨立行動。因此，家人擔心憶娜的獨立行動安全而想要帶憶娜上下班。然而憶娜不喜歡依賴家人。因此，憶娜希望自己能在職前準備期間，培養獨立上下班的行動能力，以化解家人擔憂。

於是，憶娜在第二家公司上班之初也開始學習定向行動技能。之後即能自行到達公司樓下。但該空間卻缺乏設施可引導憶娜到電梯口，且電梯內沒有點字標示及語音。幸好，樓下警衛幫忙按樓層鍵。憶娜說：

我需要導盲磚，以便到達電梯口，需要語音，以便知道電梯到幾樓，需要點字，可知按幾樓（憶娜 0824 電話訪談摘要）。

### （四）需要從事休閒活動

憶娜十分需要從事休閒活動。自上大學以來，憶娜主要休閒活動為與同學出遊。畢業後，她也認為休閒活動可舒緩工作壓力。然而，在第二家電話公司做事時，憶娜身心疲憊而不想出門。之後，從事點字校對時，憶娜選擇動態的休閒活動，憶娜說：

一定要選動態的，因為這一份工作我就是都坐一整天吧。所以我覺得我很需要說下班後…常常…晚上，都會跟同學跑出去玩，逛街啦，或聚聚餐（憶娜 820P23-25）。

## 三、影響華泰就業轉銜目標發展之因素

本研究發現，社會信念（刻板印象）、背景因素（家庭經濟）及個人因素（興趣）等因素亦深深左右華泰就業轉銜目標之發展。他說：

從小到大接觸的人或教育，教我由刻板印象思考。這影響我找工作的看法被限制的很厲害，是以能否「找到工作」為考量，而不是以「我喜不喜歡」來思考。刻板印象告訴我很多工作好像我不可能去做，所以我根本不可能想找那些工作。不會因為我想作這個工作而去努力，讓自己變成可以做那個工作。例如：我選科系因刻板印象而排除很多科系，說不定那些是有可能，也不一定（華泰 0206 訪談摘要）。

他自小家境貧苦。在高三時，家庭經濟又不穩定，他深怕再陷貧窮，所以高三時就開始思考就業問題，想找一份收入不錯的工作。華泰因不喜歡碰觸他人身體而不想從事按摩業。

其就業轉銜目標演變之起點為高三，終點為畢業後第三年。這些年當中，他的就業轉銜目標的轉變可分為三階段。第一階段是高三，當時，華泰之就業轉銜目標是考上容易就業的大學科系。高中時，華泰請教老師：盲人就讀何種科系較容易找到非按摩類的工作，

老師建議他選擇特殊教育系。即使華泰懷疑自己是否適合當老師，他還是努力地考上特殊教育系。

第二階段是大學四年及實習一年。在這五年間，華泰的就業轉銜目標是找到收入不錯的工作。華泰需要化解因「刻板印象」而產生的負面影響：亦即，缺乏從事按摩以外工作的自我效能，而這是就業的關鍵（Strauser, 1996; Lewis et al., 2009; Shaw et al., 2007）。華泰雖曾尋求心理諮商，但還是迷惘不已。不過，華泰還是努力避開上述刻板印象之影響，積極地培養從事非按摩工作（例如：教職）的實力。

第三階段是畢業後三年。此時之就業轉銜目標是保住工作及努力賺錢。他成為正式教師之後，依然深受刻板印象影響。剛任教時，華泰稍有勇氣向同事協商，但漸漸地，華泰不敢如此，並且深怕因細故而讓他人加深刻板印象，進而被迫離職。因此，華泰工作壓力很大、漸覺自己不適執教。甚至，對盲胞們所從事職業類型稀少而感到無奈。

華泰為防範因刻板印象而被迫離職失去經濟來源，所以利用課餘時間兼差賺錢。他也為了保住這份工作，而認真教學、保持正向積極工作態度以努力獲得他人肯定。華泰以大學所習得之輔導諮商技術及自己的經驗鼓勵學生，學生深受感動。華泰正向積極之工作態度（例如主動和同事一起搬東西）也深獲同事讚美。華泰努力追求研究所學歷，希望以此獲得家長及學生的肯定。華泰也希望在提升專業之餘，能培養廣大人脈，令其瞭解自己的教學績效，這樣更能使自己穩定就業。

雖然華泰目前工作穩定，但華泰仍懷疑自己是否適合從事教職。華泰希望就業服務專業人員可多與廠商合作開發按摩及點字校對以外的工作機會，也希望相關專業人員協助視障的大學生釐清職業性向，並能綜合視障生興趣等因素，協助他們提昇從事非按摩工作的信心。

#### 四、華泰之就業轉銜需求

華泰一旦設立就業轉銜目標即勇往邁進。他有四個就業轉銜需求。以下分項說明之。

##### （一）需要提早培養專業工作技能與核心就業技能

在大學時代，華泰即提早培養專業工作技能，儘管他懷疑自己是否適合擔任視障教育老師之教職，他說：

我的習慣是做好萬全準備，這是令我感到放心的，…所以我的準備時間永遠不會嫌太長（華泰 0206 訪談摘要）。

所以，華泰瞭解自己需要趁早在大學時代充實視障教育教師之專業工作技能，包含盲用電腦技能及特教教學能力，以及準備教師甄試。首先，華泰用心學習盲用電腦技能，並

擔任兼職盲用電腦課講師（一對一盲用電腦教學）。再者，華泰認真培養特教教學能力，他修習特殊教育及輔導相關知能。華泰也趁早努力準備教師甄試（筆試、口試及試教）。以準備筆試來說，大四時，華泰複習大學所學。在準備教甄時，華泰起初閱讀相關科目之教科書，後來，聽從同學建議閱讀教師甄試考題專書，甚至還與同學一起到補習班補習。華泰自己演練口試題目，並依學校研習提供的口試要點進行修正，與同學討論疑惑之處。他更在實習期間，向實習指導老師學習，勤於磨練教學經驗。

除了偶爾向師長表達試教智障類學生的困難外，他積極在自己能著力處努力。幸好，柏樂老師（華泰之實習指導老師）結合教師及家長的力量，向應試單位建言將試教智障類學生的部分，改成試教視障學生，以選拔真正具備視障教育專業者。這使華泰得以在教師甄試中展現其視障教育之專長。開始任教後，華泰亦持續加強前述兩項專業技能。因而，華泰的專業技能大受同事與家長肯定。

以核心就業技能而言，華泰發現自己也需要學習建立人際關係之能力及培養溝通協調能力等核心就業技能。於是華泰請實習指導老師教導他如何跟家長、行政人員建立良好人際關係。至於跟同事的人際關係方面，初任教職，華泰不太敢與較陌生的同事聊天。於是，他突破自己沈默內向的個性，鼓起勇氣和較生疏的同事聊天。以培養溝通協調能力來說，華泰打工及實習時，初步磨練溝通協調能力，工作後更發現此能力的重要。因此他立定志向學習溝通協調技能，並堅信自己一定可以建立此能力。

## （二）需要接受職務再設計之服務

華泰需要職務再設計，他所需要之內容包含：視力協助、五種工作調整方式及輔具等。以視力協助而言，華泰需請人協助閱讀書面資料，需閱讀大量文書資料時，他會請家人協助；而需閱讀極少量之文書資料時，他會請同事幫忙。因為華泰深怕若經常請同事協助，會被認為工作能力差而被迫離職。還有，華泰亦擔心會造成他人困擾，甚至影響自我概念，他說：

因為找別人幫忙的頻率太高，這會令我非常很痛苦，覺得自己沒價值。不用常找別人幫忙，表示我很獨立，就會感覺自己很有價值，感覺比較好（華泰 0206 及 0208 訪談摘要）。

因此，華泰希望有視力協助員的支持。以調整工作方式而言，華泰需要五種工作調整方式。第一，他需要點字版教育專業書籍，因為華泰想藉此學習專業知識，但點字版教育專業書籍不足，華泰只好請大學母校的資源中心協助錄製有聲書，但此非長久之計。他希望全天下的知識都能數位化，這樣盲人可透過電腦閱讀。第二是無障礙之就業考試方式。

華泰參加教師甄試的筆試時，需要無障礙考試方式，主辦單位因而主動提供相關服務。例如：請人修正試卷的電子檔格式，使華泰以盲用電腦閱讀試題時，不會出現無意義的符號。第三是網路硬碟，同事因工作需要時常要互相傳遞電子檔，華泰甫上任即建議同事們把資料存在網路硬碟中，方便工作。第四是電子化出差單。華泰無法以筆填寫出差單。同事們主動幫華泰跟行政人員協調，使華泰可以以電腦打字填寫出差單。還有，他的雇用學校為其進行職務調整以體諒華泰視覺上的不便，主動免去亟需大量視覺閱讀的工作。

以輔具而言，目前職場中的語音軟體速度過慢，故華泰需要點字觸摸顯示器之輔助。這種點字顯示器可協助他閱讀電子檔資料。

### （三）需要加強搭乘公車之行動能力

華泰獨立搭乘公車之行動能力仍需加強。在公車方便之大都會區，他可以善用公車，但是因擔任巡迴輔導教師，他必須往返於各城鄉之間的學校，這對他而言仍是挑戰。因此，華泰安排計程車接送他到各個學校門口，華泰即能自己步行至上課處。為了節省費用，華泰希望能以公車代步，但是鄉間地廣人稀，轉乘不易且公車乘客甚少，故很難請人協助，因而作罷。華泰建議公車公司能安裝 GPRS（通用分租無線服務），讓視障乘客打電話告訴公車公司需要的上車地點，請公車到達該站時能主動呼叫視障乘客姓名，讓在場等車之視障者知道其所需之公車已抵達。

### （四）需要從事休閒活動

華泰從大學時代到就業後的期間都一直保持參與休閒活動之習慣。他的休閒活動包含：逛街、聽棒球比賽之廣播、下棋、唱卡拉 ok 及參加禱告會等。華泰收聽棒球比賽廣播而心情愉快，就忘了工作壓力；參加禱告會，感受真誠的氣氛及學習教友將一切擔心委託給上帝。華泰認為抒發壓力之後，就有比較好的心情來面對壓力與解決工作壓力。

## 五、影響丁慧就業轉銜目標發展之因素

影響丁慧就業轉銜目標發展之因素為個人特質（自我決策之能力與信念及價值觀），此種能力與信念使她堅信視障者只要有能力與信心仍有發展的機會。因此，丁慧之就業轉銜目標發展不像憶娜及華泰深受刻板印象影響，丁慧說：

只要視障者把握自己所需要的輔具，知道自己什麼不能做，什麼能做，跟雇主講清楚，然後有工作能力，還是可以生存的。我都一直抱持著，天下沒有解決不了的事，只有不想解決的事（丁慧 1003P37-38）。

自大學至畢業後三年，丁慧一直希望自己能確立適合的就業轉銜目標，再依之進行就

業準備。雖然丁慧曾做過許多性向測驗，但是不知自己就業轉銜目標。因此，丁慧未進行就業技能準備。再者，她並未設定自己之就業轉銜目標，因為丁慧的個性是不喜歡設限，她很愛嘗試新事物，所以她認為只要工作機會來了，即可嘗試。

因此丁慧就業轉銜目標不是某項職業之名稱，而是對工作的期待。她期待從工作中不斷學習新事物，這樣可以使自己進步並且享受樂趣。因此，丁慧的就業轉銜，有三個階段的變化。

第一個階段是迎接工作之挑戰及追求進步期。在畢業後一年多期間，丁慧一直在軟體公司擔任電話行銷工作。丁慧認為工作的重點是求進步，學習新事物，她說：

工作上，我從來沒有想過要超越什麼，也沒有想過要超越誰。自己能夠有所進步，才是最重要的吧（丁慧 0510P7）。

丁慧為了求進步，接受挑戰，從事視障者極少接觸的電話軟體行銷（用電話行銷企業管理軟體系統）。工作初期，丁慧因為不斷學習新事物而覺得有樂趣，且進步許多。然而，工作後期，丁慧發覺自己對電話行銷沒興趣，而且已經沒有新事物可學，而產生工作壓力（認為自己無法進步而不快樂卻又須達到公司之業績要求），於是急著換工作去學習新事物。

一年多之後，她離職了，遂進入第二階段一反省期。丁慧素有反省的習慣。在邁向下一階段之前，丁慧會反省上一階段的作為，她認為反省可使自己更加進步，同時也有樂趣，並進一步在下一階段繼續發揮優點，改進缺點。

休息一段時間後，丁慧遂進入了第三階段一享受工作樂趣及繼續追求進步期，此時她開始點字校對的工作生涯。丁慧原本認為喜好多變的自己不適合從事這份工作，沒想到卻漸漸享受此份工作的樂趣（因透過該工作過程，可以不斷閱讀並與他人分享新書內容），也改正上一階段的缺點。但她仍堅持由工作中學習新事物的原則，她說：

我如果真的遇到會讓我動心（註：可由工作中學習新事物）的機會，我應該還是會離開這裡（點字校對）（丁慧 0310P18）。

## 六、丁慧之就業轉銜需求

丁慧的就業轉銜目標緊扣著喜好學習且不斷地超越自己的個性。其就業轉銜需求共有三項：

### （一）需要提早培養專業工作技能與核心就業技能

丁慧需培養的職業技能有專業工作技能及核心就業技能。丁慧十分認真學習專業工作技能，因她不喜歡依賴他人來教導這些專業工作技能，加上她的好奇心強及責任感也重，

所以正式上任後，丁慧也積極依照秦老闆引導，希望自己快速學會以電話行銷軟體系統之專業工作技能。

同時，她亦具備重要之核心就業技能—溝通能力。她運用原本擅長的溝通能力來讓客戶瞭解產品，又積極深入學習相關軟體知識，因此工作一年多即賣出四套極大金額之企業管理軟體系統，秦老闆因此相當肯定其工作績效。

此外，丁慧認為自己還需要培養另外四種核心就業技能。第一是培養耐心。丁慧覺得自己在從事第一份工作時耐心不足，因此，立志在第二份工作時培養更多耐心，例如：當報讀義工不理解自己的話時，她會告訴自己要有耐心，換個方式和報讀義工溝通。此後，丁慧覺得自己比以前稍具耐心。第二是培養處理感情問題之能力。在第一個職場時，曾有異性同事向丁慧表示好感，但是丁慧向對方表明希望雙方只當好朋友，但在平日相處時，她還是有所顧忌而影響工作心情。因此，丁慧希望自己以後可以與公司以外的朋友討論如何以平常心看待感情問題，而不影響工作情緒。第三是培養勇於表達自己想法之能力。在第一個職場中，丁慧覺得新人應該尊重舊人，所以她會勉強接受同事交辦事項，不敢表達己意而心生不悅。離開第一份工作，丁慧針對這方面作思考，她說：

**真正的尊重是：有意見本來就是應該要好好表達阿，彼此互相討論，沒有誰應該讓誰的啊（丁慧 0324P3）。**

因此，在從事第二份工作時，丁慧會清楚表達自己的想法。結果，她覺得溝通能力進步，心情愉快，同事也很喜歡丁慧直接溝通的作風。

第四是培養情緒管理能力，此能力可分為學習面對他人過度期待及關注，和調適情緒二項。丁慧的第一份工作是極少數視障者從事的行業。因此，她所參與之視障團體期待她能表現傑出。但是，丁慧唯恐自己無法達成而壓力重重。再者，他們也經常會主動關心丁慧並詢問其需求。但是丁慧原本就是會主動提出需求者，她能瞭解他們的關心，但仍無法調適被人過度關注之壓力而選擇離開該職場。以調適情緒而言，丁慧的情緒起伏常會使自己不想去上班。有時她為了避免影響同事士氣而去上班，但工作效率卻不佳。丁慧雖想調適情緒，但卻找不到方法，遂不調適。在第二個職場時，丁慧情緒起伏之頻率大為降低，而且即使不想上班，也會去上班，她說明原因：

**我會告訴自己上班也是生活的一部份（丁慧 1023 電訪摘要）。**

**我覺得應該是跟有沒有走過由學生變上班族過渡期有關吧，也許我已經走過來了吧（丁慧 1006P30-31）！**

## （二）需要接受職務再設計之服務

丁慧需要職務再設計之服務，其內容包括視力協助、改善工作環境、調整工作方式及輔具等。以視力協助而言，在就業初期，丁慧即需要就業服務員提供視力協助以處理文書工作。另外，丁慧也需要改善工作環境，恰巧雇主秦老闆也自動改善職場內物理環境及心理環境，來協助丁慧適應新環境。例如：秦老闆請同事將障礙物一律置放於走道側邊，丁慧認為這可以化解第一天到新環境的緊張。還有，秦老闆認為「職務再設計是由內心安頓開始」（丁慧老闆訪談摘要 0427P14）。因此，於丁慧就任後的第一個禮拜，秦老闆用心關懷她，讓丁慧覺得工作環境很溫馨，感受到如同親情般的關懷，以讓她內心安定。

以調整工作方式而言，丁慧需要循序漸進學習工作內容。秦老闆逐步引導丁慧從事電話行銷工作。秦老闆認為丁慧執行電話行銷時，需使用電腦作記錄才有條理。為免去丁慧之惶恐，所以秦老闆先安排丁慧學習操作 MIS（企管軟體名稱，可記載公司所有的資料）和瞭解工作流程。二個月後，丁慧熟悉上述軟體和流程，秦老闆才請丁慧正式進行電話行銷。丁慧從事電話行銷一段時間後，秦老闆認為她已具備百分之五十到六十的勝任力，才帶她去參加公司為客戶開設的軟體解說課程。秦老闆認為這樣可以更加瞭解軟體及市場需求，幫助電話行銷。丁慧亦認同秦老闆的想法。

以輔具而言，通行科技協會在丁慧錄取到在上任的兩個星期間，主動先借點字觸摸顯示器給丁慧，讓丁慧一進入職場就有點字觸摸顯示器可以使用，這部機器可銜接桌上型電腦，有利於丁慧學習新工作內容。之後再請秦老闆向有關單位申請職務再設計服務中的輔具補助項目（因政府規定身心障礙者必須先有工作，才由雇主提出申請職務再設計之服務），以購買丁慧專屬之輔具（即，點字觸摸顯示器）。

## （三）需要從事休閒活動

丁慧在大三及大四時期較少從事休閒活動，除了上課，就是睡覺。丁慧在初入職場時延續這種生活形態，未曾想到從事休閒活動。第一份工作離職後，才找時間從事休閒活動。在從事第二份工作時，丁慧把休閒活動習慣帶入第二個職場生涯。丁慧下班後即從事多樣的休閒活動（例如：與朋友逛街、聽音樂、看書、學戲劇跟美術）和陪小貓。這些休閒活動，尤其是陪小貓，對調適情緒有正面影響，她說：

貓是我的小孩！養貓對我的心情很有影響，因為我只要抱她我就會覺得很幸福！

她高高興興，我就會高高興興。心情調整好了，對我的工作也會有幫助（丁慧 1003P31-33）。

## 肆、討論與建議

以下將根據兩大研究問題（影響就業轉銜目標發展之因素，及就業轉銜需求）來作綜合討論與結論。首先討論影響就業轉銜目標發展之因素。最後針對研究結論提出建議。

### 一、影響就業轉銜目標發展之因素

本研究發現，刻板印象（意指一般社會大眾認為全盲者只適合從事按摩或點字校對），及自我決策之信念大大影響受訪視障者就業轉銜目標的發展。以憶娜及華泰為例，他們對於找到非按摩類工作的信心較低。這與 Szymanski 等人（2003）認為社會信念之一（刻板印象）對就業轉銜之影響不謀而合。反之，不受刻板印象影響的丁慧則依自我決策之信念，依據自己的個性發展就業轉銜目標。丁慧經常勇於表達自己的需求，有明確的目標並運用方法努力達成，此為自我決策者的主要行為，亦即，具備自我決策特質之研究參與者，其工作目標明確、主動提出需求，並能以反省及認真學習做為達成目標的策略（Martin et al., 2008; Payne-Christiansen & Sitlington, 2008）。因此，特殊教育及復建諮商人員應協助視障者擺脫刻板印象的影響，適性地依據其性向或興趣來發展就業轉銜目標。

再者，研究者認為研究參與者是否受刻板印象影響似乎與其是否接納自己的障礙有關。三位研究參與者之中，只有先天全盲的丁慧十分接納自己的障礙。她肯定地表示：

若自己有了視覺能力可能反而不知如何生活（丁慧 1006P35）。

然而，憶娜及華泰在國中階段完全喪失視覺能力，研究顯示由喪失視覺之調適到適應盲人生活，需耗時數年（萬明美，2000；Tuttle, 1984; Wehmeyer, 2005）。憶娜上大學以後刻意以玩樂來擺脫視障的束縛，而不積極學習盲人所需的定向與行動技能或盲用電腦，這也代表其不甚接納視障的事實。這充分反映中介因素之一（亦即，對視覺障礙之接納）對就業之影響（Szymanski et al., 2003）。

### 二、就業轉銜需求

本研究發現研究參與者的就業轉銜需求可分為：工作技能，職務再設計，獨立上下班之行動能力與休閒活動。與國外視障生的就業轉銜需求（就業、交通能力、休閒活動及居住）之文獻（Wolffe, 1998, 1999; Wolffe & Candela, 2002）相較，本研究之參與者未有居住之需求。本研究之三位研究參與者皆表示無居住方面的需求，「居住那倒是沒有考慮（華泰 0915P52-53）」。研究者認為這極有可能是受訪者就讀大學期間，離家住校，已培養獨立居住的能力。以下依序討論。

### （一）工作技能之需求

美國障礙者法案（ADA）規定：雇主可以因身心障礙面試者不具備核心工作（essential functions of the job）能力而不予錄用（引自 Wolffe & Candela, 2002），足見工作技能之重要。本研究發現之工作技能需求是指：培養專業工作技能及核心就業技能之需求。本研究發現雇主喜歡錄用具備良好專業工作技能及核心就業技能者。

在培養專業工作技能方面，本研究發現，結合理論及實務的學習經歷，有助培養與實務接軌的工作技能。華泰因具備視障教育的專長而順利通過教師甄試。華泰的學習經歷是結合理論（大學在校所習內容）及實務（打工與實習）經驗。華泰的實務經驗幫助他同時培養其專業工作技能與核心就業技能（即：溝通能力）。國外研究也顯示，視障者需要藉打工實務經驗學會專業工作技能（Bonner, 1985; Lewis et al., 2009; Wolffe & Candela, 2002）。然而，台灣許多的視障大學生雖接受大學教育，但缺乏相關專業工作的實務經驗，反而將打工重點放在學習按摩。因此，有關單位宜盡力提供需要專業工作能力的打工機會，使視障大學生在畢業後能學以致用。

此外，本研究之每位研究參與者皆表示需要培養的核心就業技能為：溝通技能。秦老闆雇用丁慧，即是因為她具有核心工作技能：溝通表達有條理。可見溝通能力是重要的核心就業能力。溝通技能需要在實際情境演練，即便是本身具備良好溝通技能的丁慧，仍需要在職場中繼續磨練此技能。因此，在大學的教育環境中，可以採用合作學習或實習的方式，讓學生透過與人互動，提早培養溝通技能。此外，三位研究參與者皆已具備的核心就業技能是工作態度積極，憶娜就職前雖無點字校對之專業技能，但工作態度積極，故被錄用。這與當前企業雇用大專畢業生時，第一優先考量是積極的工作態度之特質（行政院青年輔導委員會，2006）是一致的。

### （二）職務再設計之需求

在職務再設計方面，本研究結果顯示：研究參與者所需之職務再設計內容共分三種（視力協助員、盲用電腦輔具、調整工作方式或改善工作環境）。第一是需要視力協助員之協助。點字校對職場設有視力協助員，然而，在一般競爭性職場則無此服務。雖然，可以請他人幫忙，但他人的時間有限。所以，視力協助員是否能全時提供協助十分重要。第二是盲用電腦輔具。點字校對職場在本研究參與者初上任之際，即提供電腦輔具，但在競爭性職場，並非如此。依據行政院勞工委員會（2009）《推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫》評估職務在設計之專案單位前往個案服務單位進行實地訪視，並於接案後十五日內將改善內容、方式、製作期程及所需費用等項目，報請地方政府核定後辦理。前述計畫並

未明訂完成辦理的期限，但是由本研究得知，競爭性職場往往希望員工能快速上任，熟悉工作。前述計畫似乎無法滿足在競爭性職場工作之全盲者的需求。在沒有電腦輔具的情形下，初上任之視障者需要同事視力協助（例如：報讀）並學習新工作內容，這樣不但影響他人工作進度，也無法滿足視障者想獨立學習新工作的期盼。因此，丁慧之雇主秦老闆建議政府施行視障者之電腦輔具借用制度，亦即，當視障者甫到新環境即可向政府之資源中心借用電腦輔具來學習並適應新環境。因此，有關單位不妨考慮開辦電腦輔具借用制度，落實「職務再設計是由內心安頓開始」的人性化理念。

第三是調整工作方式及改善工作環境，包含：將出差單電子化、無障礙就業考試環境、參與不需視力的工作、逐步學習工作內容、營造無障礙之心理及物理工作環境、提供點字或有聲專業書籍、及網路硬碟。前五項有賴主管支持，讓視障者跨越障礙而達成工作要求。此外，點字或有聲專業書籍是從事專業工作的視障者之重要需求（邱滿艷，2001），然而取得此類書籍之有聲版、點字版、或電子版卻相當不易。視障者在學階段，尚有學校資源中心負責製作此類書籍，但一畢業則缺乏此支持管道，即便委託朋友錄製有聲書，亦非長久之計。最後，在網路硬碟存取資料的方式亦是華泰認為很有助益之職務再設計方式之一。

### （三）獨立上下班之行動能力需求

Erin 和 Wolffe（1999）認為獨立上下班之行動能力來自良好的定向與行動技能。然而本研究進一步發現，獨立上下班之行動能力，除了需要具備良好之定向與行動能力之外，也需要優質的搭乘公車系統的配合。丁慧因為自幼即培養良好的定向與行動技能，且其工作地點位居大眾交通系統便利的都會區，故在就業轉銜過程即無此項需求。然而，華泰即便本身具備良好之定向與行動能力，然其工作需巡迴於公車乘客不多的地區，所以他需要加強轉乘公車之技能之外，還需公車司機主動協助讓他搭乘。

### （四）休閒活動之需求

三位研究參與者均認為：休閒活動的功用在於調適工作壓力，故參與休閒活動可以對工作帶來正面的加分效果。此與左端華（2004）的研究結果相同。再者，本研究之主要研究參與者所從事的休閒活動種類頗多，這或許是因為其人際關係甚佳，這與西方人士（Lewis et al., 2009）之研究結果相同。還有，研究參與者在畢業後開始從事休閒活動的時間不盡相同。憶娜及丁慧都是在較為穩定的第二份工作期間才開始從事休閒活動。只有華泰一進入職場就持續大學時期的習慣，繼續從事休閒活動。研究者認為這極有可能是因華泰經歷了實習階段，讓其逐步由大學學習環境過渡到就業環境。而憶娜及丁慧卻由大學學

習環境一下子轉換到就業環境，在全力適應就業生活之餘，無暇進行休閒活動作調適。雖然休閒活動不是就業的內容，但如能在就業生活之外，產生休閒活動的需求，則有助於調整工作壓力。因此，如何引導全盲大學生於學生生活轉銜至職場的過程中，能夠將從事休閒活動變成日常例行活動，亦是相當重要。

綜合本研究結論，以下針對就業轉銜服務之相關單位及未來研究提出建議。前述相關單位包括：政府部門，大學輔導盲生之資源教室，雇主，以及全盲大學生。以下分述之。

## 一、政府部門

### （一）營造無障礙的物理環境

本研究發現全盲大學畢業生離校後缺乏提供視力協助的機制，所以在執行需要視力的工作時甚為不便。為解決前述困境，政府應當：聘請視力協助員協助在職全盲者執行需要視力之工作；設置專門機構負責製作與職業有關之點字或有聲專業書籍；改善盲用軟體功能，使其提高與一般軟體的相容性；並增設視障求職者的電腦輔具借用制度；加強對全盲者提供職務再設計之服務，包括出差單電子化、無障礙就業考試環境、參與不需視力的工作、逐步學習工作內容。此外，各縣市政府社會局應提供定向行動訓練讓全盲者能學會獨立上下班的技能（國內目前僅少數幾個縣市有提供免費定向行動訓練之機會）。

### （二）經營無障礙的心理環境

政府有關單位應致力於提升一般人與視障者相處的機會並增進瞭解，打破刻板印象，進而給予公平的就業機會。因為，本研究發現，不為刻板印象有限的雇主，比較願意瞭解視覺障礙者的就業能力較，進而提供視障者工作機會。

### （三）制訂強化實習及輔導已就業者的轉銜法令

接者，有關單位宜制訂相關法令以引導就業轉銜服務的提供，進而滿足全盲學生需求。因本研究發現，全盲大學生之就業轉銜需求、被提供之實習制度及畢業後的追蹤輔導均影響其就業轉銜結果甚巨。然而，目前未見法令做相關規定。

## 二、大學輔導盲生之資源教室

大學輔導盲生之資源教室可強化全盲生的就業轉銜能力。茲分述如下。

### （一）培養全盲生自我決策能力

大學輔導盲生之資源教室應積極培養盲生自我決策能力，此能力有助於滿足就業轉銜需求。因此，大學輔導盲生之資源教室宜透過各種活動，培養學生這方面的特質。

## （二）協助全盲生跳脫刻板印象的影響

本研究發現，刻板印象對研究參與者就業轉銜目標發展之影響極大，甚至影響到工作時的自我倡導。因此，大學輔導盲生之資源教室宜幫助學生化解這方面的障礙，協助他培養從事非按摩類工作的信心。

## （三）輔導全盲生釐清職業性向

本研究發現：研究受訪者沒有提早進行就業準備的原因是不明白自己的性向。因此，須規劃幫助全盲生釐清職業性向的輔導活動，以幫助其確定職業之性向，進而學習專業工作技能

## （四）建立實習制度，以培養全盲生之工作技能

本研究發現，結合理論與實務之專業教育有助培養工作技能。因此，學校單位宜與相關單位合作，開發更多可供全盲大學生應用所學專業的實習與實際工作之機會。

## 三、雇主

雇主可以努力的方向有二。茲分述如下。

### （一）給全盲生工作機會

首先，雇主宜開放工作機會給全盲者。本研究參與者之一（丁慧）的雇主很用心帶領她從事電話行銷，而締造極佳業績。因此雇主可給全盲大學畢業生機會，加上適性的引導及協助，全盲者也能有令雇主滿意的工作表現。

### （二）營造友善的工作環境

此外，本研究發現，友善接納的工作環境對學習工作技能及適應工作環境極有助益。雇主宜帶領員工一起營造友善接納工作環境。如此則有助全盲員工學習工作技能及適應環境，進而發揮工作潛能。

## 四、全盲大學生

全盲大學生宜提早培養四種就業轉銜能力。茲分述如下。

### （一）提早培養工作技能

本研究發現，具備良好工作技能（含專業工作技能與核心就業技能）者，較容易在畢業後達成就業轉銜目標。

### （二）趁早學好定向與行動技能

本研究亦發現，若在學生時代學好定向與行動技能者，在轉銜時期比較容易適應新環

境，因此，在學全盲大學生宜運用縣市社會局之資源，提早培養前述之能力。

### （三）瞭解並運用就服資源

全盲大學生宜在大學時代主動瞭解就業服務資源並積極尋求資源。因為本研究發現，能瞭解就業服務資源並主動尋求資源，對找工作與獲得輔具都有相當助益。

### （四）培養自我決策特質

本研究發現，具有自我決策特質者較容易幫助自我達成就業轉銜需求，達成就業轉銜目標。因此，全盲大學生宜趁早瞭解自我決策的內涵，在生活中多磨練，訓練自己成為自我決策者。

## 五、未來研究之建議及本研究限制

針對未來研究之建議可依研究議題與研究方法分述之。

### （一）研究議題

未來研究可聚焦於教導全盲大學生情緒管理、提升自我障礙接納的程度、建立適性的打工與實習制度等方向。

### （二）研究方法

本研究為質性研究，只有三位研究參與者，受訪人數少，故無法類推至全體全盲大學畢業生，此乃本研究之限制。未來之研究者可持本研究結果為基礎，再以量化的方式調查所有全盲大學畢業生之就業轉銜目標及就業轉銜需求。

## 參考文獻

- 王天苗（2002）。發展遲緩幼兒在融合教育環境裡的學習。《特殊教育研究學刊》，23，1-23。
- 王天祥（2007）。輔仁大學身心障礙畢業生就業歷程分析。輔仁大學社會工作研究所碩士論文，未出版，台北。
- 王文玲（2008）。視障才能做按摩，大法官說違憲。2009年11月15日，取自：<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT5/4582506.shtml/>。
- 內政部（2007）。身心障礙者權益保障法。台北：作者。
- 左端華（2004）。休閒活動參與和工作壓力對民航駕駛員身心健康之研究—以本國某航空公司國際航線為例。台北護理學院旅遊健康研究所碩士論文，未出版，台北。
- 行政院社會福利推動委員會（2006）。身心障礙者生涯轉銜服務整合實施方案。台北：作者。

- 行政院青年輔導委員會 (2006)。大專畢業生就業力調查報告。2006年8月26日，取自：[http://www.nyc.gov.tw/chinese/all\\_in1/05\\_knowledge\\_list.php?MainID=5&Type=/](http://www.nyc.gov.tw/chinese/all_in1/05_knowledge_list.php?MainID=5&Type=/)。
- 行政院勞工委員會 (2008)。身心障礙者就業轉銜服務實施要點。台北：作者。
- 行政院勞工委員會 (2009)。推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫。台北：作者。
- 李基甸 (1999)。身心障礙者職業輔導與職業安置。載於行政院勞工委員會職業訓練局 (主編)，**行政院勞委會職訓局就業輔導第六十七輯** (44-59 頁)。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 林宏熾、黃湘儀 (2007)。高中職身心障礙學生轉銜技能表現之分析研究。**特殊教育研究學刊**，32 (2)，17-46。
- 林幸台 (2007)。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北：心理。
- 林真平、陳靜江 (2003)。身心障礙大學生壓力因應歷程之探討。**東台灣特殊教育學報**，5，143-162。
- 邱滿艷 (2001)。身心障礙者取向的職務再設計—探討身心障礙者工作環境改善之經驗。台灣師範大學特殊教育研究所博士論文，未出版，台北。
- 柏廣法 (1997)。視覺障礙者大學畢業後工作壓力來源與因應方式之研究。彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 徐享良 (2004)。臺灣地區高中職以上特殊教育現況與未來展望 (中區)。2006年8月26日，取自：<http://www.enable.org.tw/iss/iss-1.asp?S=64/>。
- 教育部 (2006)。教育部表揚提供身心障礙學生校外實習及就業愛心楷模廠商實施要點。台北：作者。
- 許天威、蕭金土、吳訓生、林和姻、陳亭仔 (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。
- 鈕文英 (2007)。教育研究方法與論文寫作。台北：雙葉。
- 陳向明 (2002)。社會科學質的研究。台北：五南。
- 陳麗如 (2008)。大專校院身心障礙學生轉銜生活及轉銜行為之研究。**特殊教育學報**，28，57-96。
- 張逸萱 (2005)。高中職視覺障礙學生休閒活動之研究—以北部地區為例。台灣師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 傅惠珍 (1991)。視覺障礙學生休閒生活現況之研究。台灣師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 黃俊憲 (2002)。重度視覺障礙者在一般職場適應歷程之研究。彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 萬明美 (2000)。中途失明成人致盲原因及適應歷程之研究。**特殊教育研究學刊**，19，59-78。
- 楊聖弘 (2006)。「雙視教科書」到底雙贏還是雙輸。2006年8月26日，取自：<http://blog.yam.com/>

twacc/article/6866940/。

簡春安、鄒平儀 (1998)。《社會工作研究方法》。台北：巨流。

Baer, R. M., & Daviso, A. W. (2008). Independent living and community participation. In R. W. Flexer, R. M. Baer, P. Luft, & T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with disabilities* (3rd ed., pp. 290-314). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.

Bina, M. J. (1986). Social skills development through cooperative group learning strategies. *Education of the Visually Handicapped, 18*, 27-39.

Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1999). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Bonner, M. A. (1985). Adventure to the future: State of New York. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 79*, 468-470.

Benz, M. R., & Halpern, A. S. (1993). Vocational and transition services needed and received by students with disabilities during their last year of high school. *Career Development for Exceptional Individuals, 16*, 197-211.

Conyers, L. M., & Szymanski, E. M. (1998). The effectiveness of an integrated career intervention for college students with and without disabilities. *Journal of Postsecondary Education and Disability, 13*, 23-34.

Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 99*, 325-335.

Department of Education Office of Special Education and Rehabilitative Services. (2000). *Educating blind and visually impaired students: Policy guidance from OSERS*. Retrieved May 10, 2009 from [http://www.csb-cde.ca.gov/Documents/National%20Agenda/National\\_Agenda\\_policy\\_guidelines.htm/](http://www.csb-cde.ca.gov/Documents/National%20Agenda/National_Agenda_policy_guidelines.htm/).

Erin, J. N., & Wolffe, K. E. (1999). *Transition issues related to students with visual disabilities*. Austin, TX: Pro-ed.

Ferguson, P. M., Ferguson, D. L., & Jones, D. (1988). Generations of hope: Parental perspectives on the transitions of their children with severe retardation from school to adult life. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 13*, 177-187.

Golub, D. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The result of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 100*, 715-725.

Halpern, A. S. (1985). Transition: A look at the foundations. *Exceptional Children, 51*, 479-486.

- Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 24*, 77-88.
- Howze, Y. S. (1987). The use of social skill training to improve interview skills of visually impaired young adults: A pilot study. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 81*, 251-255.
- Huebner, K., & Wiener, W. (2005). Guest editorial. *Journal of Visual Impairment and Blindness, 99*, 579-584.
- Hutto, M. D., & Thompson, A. R. (1995). Counseling college students with visual impairments in preparation for employment. *RE: View, 27*, 29-35.
- Hagemoser, S. D. (1996). The relationship of personality traits to the employment status of persons who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 90*, 134-144.
- Lewis, S., Bardin, J. A., & Jorgensen-Smith, T. (2009). After one year: Self-reported transition skills of teens with visual impairments. *AER Journal: Research and Practice in Visual Impairment and Blindness, 2*(2), 84-96.
- Martin, J. E., Marshall, L. H., & De Pry, R. L. (2008). Participatory decision making: Innovative practices for student self-determination. In R. W. Flexer, R. M. Baer, P. Luft, & T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with disabilities* (3rd ed., pp. 340-366). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- McBroom, L. W., & Tedder, N. E. (1993). Transitional services for youths who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment and Blindness, 87*(3), 69-72.
- Merriam, S. B. (1988). *Case study research in education: A qualitative approach*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Miller, W. L., & Crabtree, B. F. (1999). Clinical research: A multimethod typology and qualitative roadmap. In B. F. Crabtree & W. L. Miller (Eds.), *Doing qualitative research* (2nd ed., pp. 3-30). Newbury Park, CA: Sage.
- Millington, M. J., Asner, K. K., Linkowsky, D. C., & Der-stepanian, J. (1996). Employers and job development: The business perspective. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (pp. 277-30). Austin, TX: Pro-Ed.
- Nagle, K. M. (2001). Transition to employment and community life for youth with visual impairments: Current status and future directions. *Journal of Visual Impairment and Blindness, 95*, 725-738.
- Payne-Christiansen, E. J., & Sitlington, P. L. (2008). Guardianship: Its role in the transition process for

- students with developmental disabilities. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 43(1), 3-19.
- Ponchillia, P. E., Rak, E. C., Freeland, A. L., & LaGrow, S. J. (2007). Accessible GPS: Reorientation and target location among users with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 101, 389-401.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
- Rubin, S. E., & Roessler, T. R. (2001). *Foundations of the vocational rehabilitation process*. Austin, TX: Pro-Ed.
- Rhoades, D., McFarland, K., & Knight, P. (1995). Evolution of consumerism in rehabilitation counseling: A theoretical perspective. *Journal of Rehabilitation*, 61, 26-29.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring? *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 101, 7-21.
- Simmons, T. J., & Flexer, R. W. (2008). Transition to employment. In R. W. Flexer, R. M. Baer, P. Luft, & T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with disabilities* (3rd ed., pp. 230-257). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Strauser, D. R. (1996). Self-efficacy and motivation: Implication for the job placement specialist. *Journal of Job Placement*, 12, 17-22.
- Szymanski, E. M. (1998). Career development, school-to-work transition, and diversity. In F. R. Rusch & J. G. Chadsey (Eds.), *Beyond high school: Transition from school to work* (pp.127-145). Belmont, CA: Wadsworth.
- Szymanski, E. M., Enwright, M. S., 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.
- Tuttle, D. W. (1984). The impact of blindness. In D. W. Tuttle (Ed.), *Self-esteem and adjusting with blindness: The process of responding to life's demands* (pp. 18-37). Springfield, IL: C. Charles Thomas.
- Wehmeyer, M. L. (2005). Self-determination and the empowerment of people with disabilities. *American Rehabilitation*, 28, 22-29.
- Wolffe, K. (1998). Preparing people with visual impairments for work. *Journal of Visual Impairment &*

*Blindness*, 92, 110-113.

Wolffe, K. (1999). Using role models in career exploration for students with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93, 798-800.

Wolffe, K., & Candela, J. (2002). Expanding the labor pool: Recruiting, hiring, and retaining workers with visual impairments. *Employment Relations Today*, 29, 59-63.

收件日期：99年07月28日

複審一日期：99年11月29日

複審二日期：100年03月30日

通過日期：100年05月01日

## The Development of Job Goals and the Needs of School-to-Work Transition in College Graduates with Total Blindness

Chia-Chien Wu

Chien-Huey Sophie Chang

Taichung Municipal Li-Ming Junior High School    National Taiwan Normal University

The purpose of this qualitative case study was to explore factors that might impact the development of job goals and the needs of school-to-work transition in college graduates with total blindness. Multiple semi-structured interviews were conducted (during 14 months) with 3 college graduates with total blindness, and their 8 significant others. The major findings indicated that the ability of making self-determination, and “stereotype” (meaning that blind people can only do some traditional jobs such as being massage therapists or Braille proof readers) were the major factors that influenced the participants’ development of job goals. Additionally, the participants’ needs for transition consisted of: (a) professional skills that were required by a certain job such as skills for proof-reading texts in braille, and prerequisite skills that could be applied to all kinds of jobs, for example, skills for communication, self-determination, and positive work attitude; (b) job accommodation, including assistants for visual tasks, assistive technology devices, adjusting work processes and improving work environments, barrier-free work environments, professional audio-books and books in braille; (c) mobility skills for independent commuting; and (d) leisure skills. Finally, the limitation of the study and the future research directions were discussed.

**Keyword:** college graduates with total blindness, stereotypes, the needs of school-to-work transition