

中華民國行政院勞工委員會職業訓練局委託

國立彰化師範大學辦理

「中部地區區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網」

主題探討二：

「中區穩定就業職評個案認知與人格向度之分析及應用」

期末報告

方案主持人：王智弘教授

方案小組成員：江玉靖、周玥岑、羅怡鈴、馬超琴、

黃孟杰、杜維鏞、曾中斌、安靜嫻、

張瑋珊

前言

促進身心障礙者就業法規歷程中，早先的『殘障福利法』從生涯的角度界定出『職能評估』，期待提供對於身心障礙者就學、就醫、就養的需求評估、輔導與安置，並未針對只有就業需求的身心障礙者提供評量；直到1997年通過之『身心障礙者保護法』第四章『促進就業』中，對職業重建的理念才提出具體的界定，即『職業重建係指職業訓練、職業輔導評量、就業服務、追蹤及輔導及再就業等』（第二十九條）。自2003年起，勞委會職訓局開始針對各縣市政府補助職業輔導評量，期待職業輔導評量可以針對擁有就業需求之身心障礙者提供媒合工作及未來輔導的方向。

身心障礙者成功就業的過程有許多的因素影響，就像一般非身心障礙一樣，皆會因為客觀的物理環境變化、或身心障礙者本身情緒不調、生理不適等的問題，而遭遇適應不良或職業倦怠的現象，進而影響其就業的穩定性和持續性（胡若瑩，民91）。所謂知彼知己、百戰百勝，當身心障礙者所面臨的環境因素尚無法克服或改善時，則努力將自身的工作態度及工作技能培養好，則是通往成功就業的穩固基石。因此單就身心障礙者本身來看，個案的認知功能、人格特質及生理功能限制往往也是造成個案成功就業重要的預測因子，而我國職業輔導評量服務就是期待透過系統化地評量，藉以瞭解個案的就業能力及潛力，以達到增加個案面對就業市場準備度之目的。

因此本研究假設身心障礙者的認知功能高，及正向人格特質高的話，是相對較容易穩定就業之族群，期待從職業輔導評量人員常使用之認知與人格相關測驗工具中，可以找出身心障礙者就業穩定度與認知或人格相關之向度，提供未來職評人員在施測或給予輔導建議時一具體參考資料。

文獻探討

在現代社會中，工作代表的意義是一種自我實現，獨立以及安全感 (Mosey, 1989)，同時1948年聯合國的「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights) 第二十三條第一項：「凡人均享有工作、自由選擇就業、公正有利工作條件與失業保障之權」，正式宣稱「工作權」為基本人權之一；我國憲法第十五條也將工作權列為基本人權，加以保障。

文獻指出成功就業的智能障礙者有較佳的生活品質，因為工作所帶來的經濟獨立讓他們對於生活擁有較強的自主掌控權 (Kraemer, McIntyre, & Blacher, 2003; Wehmeyer, 1994)。此外，在競爭性工作場所就業能讓智能障礙者有較多機會參與社會活動，建立人際互動網絡 (Salkever, 2000; Wehman, Revell, & Kregel, 1998)。故，成功就業往往是身心障礙者職業重建(vocational rehabilitation)的一個重要成效指標。

從身心障礙保護法通過實施後，對於身心障礙者就業輔導工作，也有了較明確的規定；根據民國九十三年六月修正的身心障礙保護法之規定，政府為了保障身心障礙者的工作權，在就業促進方面，制定相關政策，例如：定額進用、同工同酬、提供無障礙個別化職業訓練與就業服務、獎勵設立職業訓練及就業服務機構、辦理職業輔導評量、提供職業重建、創業貸款，以及就業所需輔助器具等相關經費補助 (全國法規資料庫 2004)。而身心障礙者的職業重建系統中的職業輔導評量是指針對身心障礙者進行一系列化的評量步驟，獲得其障礙狀況與功能表現、學習特性與喜好、職業興趣、職業性向、工作技能、工作人格、潛在就業環境分析、就業輔具或職務再設計，以及其他就業有關需求之評量等與職業相關的特質，協助後續就業服務單位、職業訓練機構或庇護職場人員提供服務的參考。

探討國內外探討身心障礙者身心特質與就業狀態之研究發現如下：

(一)人格與就業間相關性

Norman(1963); Goldberg (1991); John (1990); McCrae & Costa (1985, 1987)等，延續Cattell因素分析的研究，彙集英文中有關特質的形容詞，再利用因素分析找出五個主要的人格特質，稱之為「五大因素(Big Five Factor)」，分別為和善性、勤勉審慎性、外向性、神經質、經驗開放性。

有許多研究針對不同的人格自陳量表的效度進行檢驗，其中大部份都以衡量McCrae & Costa之五大因素量表為研究對象，Gatewood R. D. & H. S. Field. (1998)在Human Resource Selection一書中指出，在一項針對117項的效度研究(分別包括5種職業團體及3種不同績效指標)中，在使用估計信度為0.76的量表下，獲得下列結論：

1. 勤勉審慎性向度對於所有的職種來說，是一項有效的預測變項。
2. 外向性及情緒穩定性向度對於部份的職種來說，是一項有效的預測變項。
3. 和善性及經驗開放性顯示極低的效度。
4. 勤勉審慎性向度對於所有的績效效標來說，是一項有效的預測變項；而其它的4項人格向度，僅與部份的績效效標相關。

國內陳家玄在探討智能障礙者之就業服務接受狀況與就業穩定度之研究中指出，智能障礙者就業機會和穩定度主要還是需依靠社會給予這就業機會及適當的服務，除此之外，智能障礙者個人特質，包含工作能力、工作人格與社會技巧，對其就業穩定狀況影響甚深（陳家玄，民95）。國外Krause和Broderick(2006)針對脊椎損傷障礙者進行其人格及控制信念與其就業結果間的相關性研究，發現其兩者皆與穩定就業有相關且具有重要性。Hagemoser (1996) 利用明尼蘇達人格量表第二版 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2, MMPI-2) 針對109位視障成人進行其人格特質與就業間的相關性研究。研究結果發現，低自尊、憤世嫉俗及家庭問題，皆能預測其是否能成功就業之重要因子。Tiggemann和Winefield (1989) 針對一般學生進行人格與未來就業狀態間的分析也指出，學生之自尊、控制信念和成就動機是預測未來就業的重要因子。

(二) 認知與就業間相關性

認知功能缺陷常會伴隨智能障礙出現，而智能障礙因其障礙成因、障礙程度、生活環境以及接受教育或復健狀況不同，其心理與行為特質也不同，其在認知、行為與社會發展上常見的特性，有：（一）注意力：如注意力不集中、注意力廣度不夠、注意力分配困難、注意力無法持久等。（二）記憶力：如短期記憶缺陷（與注意力問題及缺乏組織與複習策略有關）。（三）組織推理與自我檢核：不善組織複雜的學習材料、對抽象材料的學習效果差、缺乏自我檢核與調整策略的能力、學習遷移困難。（四）語言發展：語言發展遲緩、構因不清楚、語言理解及表達能力差等。（五）社會發展：因能力的限制，造成社會適應困難，無法有效溝通與互動。（六）學習動機：由於長期經驗失敗，易有『習得無助感』。（七）動作發展：動作發展較為遲緩（陳靜江，2004：11）。

智能障礙在認知、動作、語言、社會等各方面發展上的限制，皆直接或間接導致其在就業方面的困難，這些困難包括其在工作技能的學習與反應與社會技能兩部分，使其無法順利獲得工作機會與穩定就業。同時在以其它合併認知缺損的身心障礙族群為對象的研究結果，已支持認知功能缺陷是成功就業的重要預測因子(McGurk, Mueser, Harvey, LaPuglia, & Marder, 2003; Girard et al., 1996)。

精神官能症者、雙極性情感疾患、腦部創傷、愛滋病患者、腦性麻痺和一般人，其認知功能（如學習及記憶力、口語能力、執行功能、心理動力速度、注意力和思考運轉速度）與就業狀態有密切地關聯。Kalechstein, Newton 和 Van Gorp(2003)也指出智力、執行力、記憶功能是就業最強而有力的預測因子。

Bryson 與Bell (2003)以接受職業復健的精神分裂症患者為追蹤對象，探討哪些認知功能和最初幾個星期（1-13 星期）的工作表現有相關，以及哪些認知功能和後來的工作表現（13-16 星期）之進步有關。其結果發現注意力和最初的工作表現有關；而語言記憶會影響後來的工作表現是否有持續進步。而Gold, Goldberg, McNary, Dixon, 和Lehman (2002) 的研究則發現，精神分裂症患者的智商、注意力、工作記憶和問題解決能力與工作年資有顯著的相關。以及Franulic, Carbonell, Pinto, 和 Sepulveda (2004) 追蹤頭部外傷患者在受傷後第二、第五及第十年的就業狀況，結果發現成功就業與就業失敗的患者在認知功能表現有顯著差異；此外，年齡、低教育程度、缺乏工作相關資格要求以及嚴重的認知功能缺陷是失敗就業的重要預測因子。

歸納上述研究結果，執行功能、注意力及記憶力缺陷經過許多研究的驗證，和就業呈現顯著相關。執行功能與記憶力皆是高層次的認知技能，而注意力是啟動認知活動的樞紐。而在競爭性的工作職場中，是需要複雜的認知操作能力，才能應付工作環境中的各種壓力與要求。

研究方法

第一節 研究架構

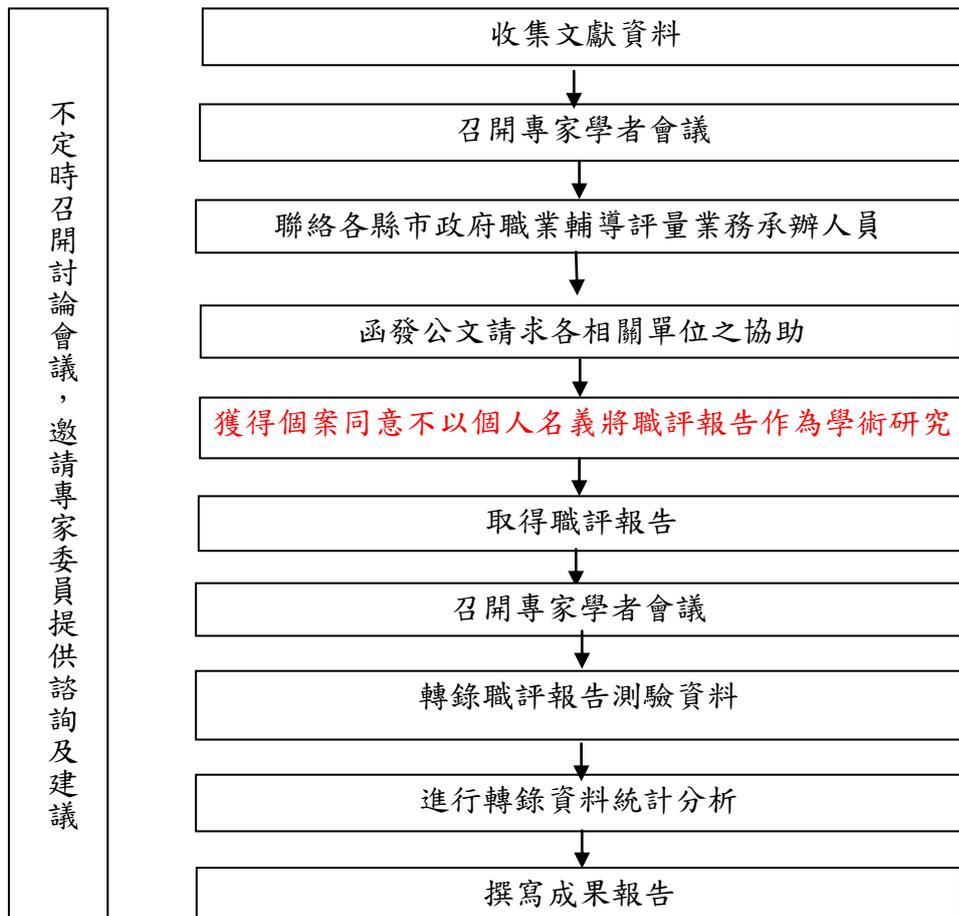
影響身心障礙者穩定就業的因素眾多，無論是個案本身的特質、技能或來自外在環境因素的支持與否，都會影響身心障礙者維持就業狀態。本研究欲探討身心障礙者本身內在特質，認知能力及人格特質與其就業狀態間的相關。在考慮研究經費、研究時程、人力編制的限制後，欲透過收集中區六縣市職評報告，並分析其中包含認知能力與人格特質之分測驗結果內容，達到瞭解身心障礙者本身之認知能力、人格特質與其就業狀態間的相關性，期待研究結果可以提供職業輔導評量人員具體參考資料。

第二節 研究工具

本研究考量到職評報告內容之完整性，採用 95-96 年度職評報告之認知與人格相關測驗結果內容進行資料分析。經過專家學者會議認定及職業輔導評量人員常用之認知測驗包括：智力測驗、性向測驗、羅氏職能認知評估量表；人格測驗包括：田納西自我概念量表、基本人格量表、工作氣質測驗。待收集完職評報告資料，選定可作為分析之認知與人格測驗，再依各分測驗結果內進行資料轉錄、統計分析，驗證本研究之假設。

第二節 研究流程

本研究的流程如下圖所示：



第四節 資料分析

一、職評報告測驗資料轉錄

從收集到 112 份之職評報告中，挑選可分析之認知測驗及人格測驗進行測驗結果資料的登入及轉錄。認知測驗包括羅氏職能認知評估量表、通用性向測驗、傑考氏職前技能評估、育成綜合工作能力評量；人格測驗包含基本人格量表及工作氣質測驗。

登入及轉錄資料包含個案『是否曾就業穩定』、『身心障礙種類及程度』、『受測之認知或人格測驗名稱』、『測驗工具探討向度之結果』。各測驗工具中包含認知與人格向度之項目皆依據各測驗架構而有所不同，本研究僅挑出部分或全部之測驗項目結果來進行分析。『羅氏職能認知評估量表』之轉錄測驗向度包括：地方定向感、時間定向感、物品辨認、形狀辨認、重疊圖形、物品恆定性、自己身體的方向、空間關係、圖片中的空間關係、動作模仿、物品使用、象徵性動作、臨摹幾何圖形、複製二度空間模型、洞洞板建構、彩色積木模型、原色積木模型、拼圖、畫鐘、分類、ROC，無結構、ROC，結構、圖片順序 A、圖片順序 B、幾何序列、邏輯問題、注意力及專心度，共 27 項測驗，又可歸納為 7 向度：定向感、視覺知覺、空間知覺、動作運用、視覺動作組織、思考運轉、專心度。『通用性向測驗』包括：一般學習、語文、數目、空間關係、圖形知覺、文書知覺、動作協調。『傑考氏職前技能評估』包括：活動專心度、遵從指示、組織技巧、決策能力、分類（揀選）、順序感、解決問題、常識應用。『育成綜合工作能力評量』包括：精細、手眼協調、遵從口語、遵從書面、遵從示範、記憶、分類、基礎常識、判斷、順序感、空間、速度。『基本人格量表』包括：抑鬱、焦慮、社會內向、人際問題、衝動表現、異常、慮病、迫害感、虛幻感。『工作氣質測驗』包括：人際效能（督導性、說服性、親和性、表達性）、優柔猶豫、審慎精確、偏好單純、堅忍犯難、獨處自為、世故順從。

二、分測驗資料轉錄之標準

轉錄資料	轉錄標準
個案曾穩定就業 達三個月以上	是轉錄為"1"；否轉錄為"0"
羅氏職能 認知評估量表	每題項得分達該題項最高分數 3/4 以上之分數則轉錄為"1"；未達該題項最高分數 3/4 則轉錄為"0"。
通用性向測驗	轉錄該測驗結果之百分等級。
傑考氏 職前技能評估	測驗項目中有些測驗項目只有主要題項分數，有些測驗項目則包括次要題項，期中次要題項隨著題號愈大則難度愈高，因此在轉錄標準上分為兩種情況： 1. 只有主要題項分數之題號，分數達 3 分以上則依據職評人員在觀察向度給予的評估（×、○、△）進行轉錄。○則轉錄為"1"；△、×則轉錄為"0"；未達 3 分則在觀察向度上皆轉錄為"0"。 2. 包含次要題項之題號，題號最高（表最難）之分數達 2 分以上，則此題項依據職評人員在觀察向度給予的評估（×、○、△）進行轉錄。

	錄。○則轉錄為”1”；只要其中有一次要題號含△、x則轉錄為”0”；未達2分則在觀察向度上皆轉錄為”0”。
轉錄資料	轉錄標準
育成綜合 工作能力評量	轉錄該測驗結果之百分等級。
基本人格量表	轉錄該測驗結果之百分等級。
工作氣質測驗	轉錄該測驗結果之百分等級。

三、轉錄資料統計分析

本研究以 SPSS11.5 統計軟體、Excel 軟體進行各項轉錄資料之統計分析，以瞭解身心障礙種類與職評工具應用之情況，及認知與人格測驗向度與身心障礙者就業狀態間的相關性，考驗本研究之假設。

第五節 研究結果

一、職評個案就業穩定度之探討

由個案追蹤報告表中可以得知，曾穩定就業者（就業達三個月以上）有 52 人，不曾穩定就業（就業未達三個月以上）者有 60 人。

二、身心障礙種類與職評工具應用之情況

（一）認知測驗方面

目前所收集到的職評報告計有 112 份，其中無測驗工具使用紀錄者共計 19 筆。經統計各測驗工具使用情況後，獲得表 1、表 2 與表 3 的統計結果，以下將依各障別分別說明測驗工具使用情形：

1. 多重障礙

- (1) 在 112 份職評報告中，多重障礙個案數計有 16 位，其中有 3 位無測驗工具使用紀錄。此 13 位個案進行職評所使用之測驗工具分別有（如表 2）：托尼非語文智力測驗、育成綜合工作能力評量、通用性向測驗、傑考氏職前技巧評量、羅氏職能治療認知評量。其中以育成綜合工作能力評量（5 次），與傑考氏職前技巧評量（5 次）之使用次數最多，其次為通用性向測驗（4 次）、羅氏職能治療認知評量（4 次），以及托尼非語文智力測驗（1 次）。
- (2) 另依多重障礙者之障礙程度分為：多重障礙（肢障、精障）、多重障礙（智、肢、語）/重度、多重障礙（聽障重度、語障重度、智障重度）/極重度、多重障礙/中度、多重障礙/重度、多重障礙/極重度，等 6 類。其中在多重障礙/中度的個案，使用了傑考氏職前技巧評量（3 次）為最多，在此同一程度的障別裡，其次則為育成綜合工作能力評量（2 次）。另外，多重障礙/重度的障別裡，使用最多則為育成綜合工作能力評量、通用性向測驗、羅氏職能治療認知評量，次數各為 2 次，其餘程度障別則均為 1 次。

2. 自閉症

此障別為 1 位中度自閉症個案（如表 1），其使用的測驗工具為傑考氏職前技巧評量與羅氏職能治療認知評量。

3. 罕見疾患

此障別個案數共計 1 位，為一重度罕見疾患（如表 1），其受測使用之測驗工具為通用性向測驗。

4. 肢體障礙

(1)此障別之個案計有 16 位，其中有 9 位無測驗工具使用記錄。此 7 位個案進行職評所使用之測驗工具分別有（如表 2）：托尼非語文智力測驗、育成綜合工作能力評量、通用性向測驗、傑考氏職前技巧評量、羅氏職能治療認知評量。其中以通用性向測驗（4 次）為最高，其餘測驗工具均為 1 次。

(2)另依肢體障礙者之障礙程度又分為中度與輕度（如表 1），其中在中度肢體障礙的個案，使用了通用性向測驗（3 次）為最多。

5. 重要器官失去功能

此障別個案數共計 1 位，為一極重度重要器官失去功能者（如表 1），其受測使用之測驗工具為育成綜合工作能力評量。

6. 脊髓障礙

此障別個案數共計 1 位，為一重度脊髓障礙者（如表 1），其受測使用之測驗工具為通用性向測驗。

7. 骨骼形變或功能損失（非截肢）

此障別個案數共計 2 位，為非截肢的骨骼形變或功能損失者（如表 1），其受測使用之測驗工具以通用性向測驗（2 次）為最高，其次為羅氏職能治療認知評量。

8. 骨骼形變或功能損失（非截肢）/精神疾患

此障別共計 1 位，該名個案除為非截肢/骨骼形變或功能損失者之外，同時也是精神疾患（如表 1），其使用的測驗工具為傑考氏職前技巧評量。

9. 智能障礙

(1)在 112 份職評報告中，智能障礙個案數共計有 56 位，其中有 3 位無測驗工具使用記錄。此 53 位個案進行職評所使用之測驗工具分別有（如表 2）：中文閱讀能力測驗、育成綜合工作能力評量、基本認知能力測驗、基本認知現場測試表、通用性向測驗、傑考氏職前技巧評量、羅氏職能治療認知評量。其中以傑考氏職前技巧評量（31 次）為最高，其次為羅氏職能治療認知評量（22 次）、育成綜合工作能力評量（19 次）、通用性向測驗（2 次），其餘則均為 1 次。

(2)另依智能障礙者之障礙程度分為：輕度（18 位）、中度（27 位），以及重度（8 位）等 3 類。其中在輕度智能障礙的個案，使用羅氏職能治療認知評量（9 次）為最多，同一障礙程度使用之測驗工具次數其次為傑考氏職前技巧評量（8 次）、育成綜合工作能力評量（7 次）。

(3) 中度智能障礙個案的部份，所使用之測驗工具以傑考氏職前技巧評量（17次）為最多，其次為羅氏職能治療認知評量（11次）、育成綜合工作能力評量（10次）。

(4) 重度智能障礙個案的部份，所使用之測驗工具以傑考氏職前技巧評量（6次）為最多。

10. 視覺障礙

在 112 份職評報告中視覺障礙個案數共計 6 位，其中有 2 位無測驗工具使用記錄。在 4 位個案中共使用了育成綜合工作能力評量、通用性向測驗，以及傑考氏職前技巧評量等三種測驗工具。其中有 2 位中度視覺障礙者使用通用性向測驗（2 次）為最高。

11. 精神疾患

此障別個案數共計 1 位，其受測使用之測驗工具為通用性向測驗。

12. 精神障礙

此障別個案數共計 6 位，分別為輕度（1 位）、中度（4 位）、重度（1 位）。其使用之測驗工具分別有（如表 2）：多向度性向測驗、托尼非語文智力測驗、區分性向測驗、傑考氏職前技巧評量。其中以區分性向測驗（2 次）與托尼非語文智力測驗（2 次）為最多。

13. 聽覺障礙

此障別個案數共計 2 位，分別為中度、重度各 1 位。其使用之測驗工具分別有（如表 2）：通用性向測驗、傑考氏職前技巧評量。

（二）人格測驗方面

目前所收集到的職評報告計有 112 人，其中已實施人格測驗者共計 37 人，其中 2 人實施 2 次人格測驗，1 人實施 3 次人格測驗，共計 41 人次。經統計各人格測驗工具使用情況後，獲得表 4、表 5 的統計結果，以下將依各障別分別說明測驗工具使用情形：

1. 多重障礙

(1) 共計 5 位多重障礙者實施人格測驗，其受測所使用之測驗工具分別有工作氣質測驗、田納西自我概念、基本人格量表。其中以工作氣質測驗（2 次）與基本人格量表（2 次）之使用次數最多，其次為田納西自我概念（1 次）（如表 4）。

(2) 工作氣質測驗沒有明顯普遍不適合多重障礙者的題目，也是除了智能障礙之外，各障礙類別使用最多的人格測驗工具，比例高達一半以上（如表 5）。

(3) 基本人格量表有些與健康相關的題目，特別是第 1 及第 21 題，明顯會因多重障礙者常具有的現象而不適合套用一般人的常模，雖然和工作氣質測驗並列多重障礙者實施最多的人格測驗，但其實與田納西自我概念實施次數相差不大，也未必就能因此代表是最適合為多重障礙者實施人格測驗的工具。

(4) 田納西自我概念有些與健康相關的題目，特別是第 29、58、68 題，明顯會因

- 多重障礙者常具有的現象而不能套用一般人的常模，而肢體或感官障礙者在此測驗的生理自我概念量尺（PHY）也較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量，也是各障礙類別使用最少的人格測驗工具，總共僅有 1 次（如表 4）。
- (5) 多重障礙綜合了各種不同的障礙，有非常大的異質性，因此希望爾後能詳細註明各多重障礙個案合併何種障礙而成，以便更進一步分析。

2. 罕見疾患

- (1) 此障別個案數共計 1 位，為一重度罕見疾患，其受測所使用之測驗工具為工作氣質測驗（如表 4）。
- (2) 工作氣質測驗沒有明顯普遍不適合肢體障礙者的題目。
- (3) 基本人格量表有些與健康相關的題目，特別是第 1、21、41、71、101、121 題，明顯會因罕見疾患者常具有的現象而不適合套用一般人的常模。
- (4) 田納西自我概念有些與健康相關的題目，特別是第 21、29、30、58、68 題，明顯會因罕見疾患者常具有的現象而不能套用一般人的常模，而肢體或感官障礙者在此測驗的生理自我概念量尺（PHY）也較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

3. 肢體障礙

- (1) 共計 8 位多重障礙者實施人格測驗，其受測所使用之測驗工具分別有工作氣質測驗、工作價值觀測驗、基本人格量表。其中以工作氣質測驗（5 次）之使用次數最多，其次為工作價值觀量表（2 次）（如表 4）。
- (2) 工作氣質測驗沒有明顯普遍不適合肢體障礙者的題目。
- (3) 基本人格量表有些與健康相關的題目，特別是第 11、21、31、41、51、71、101 題，明顯會因肢體障礙者常具有的現象（特別是下肢肢障者）而不適合套用一般人的常模。
- (4) 田納西自我概念雖然沒有明顯普遍不適合肢體障礙者的題目，但肢體或感官障礙者在此測驗的生理自我概念量尺（PHY）較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

4. 重要器官失去功能

- (1) 此障別個案數共計 1 位，為一極重度重要器官失去功能者，其受測所使用之測驗工具為工作氣質測驗（如表 4）。
- (2) 工作氣質測驗沒有明顯普遍不適合重要器官失去功能者的題目。
- (3) 基本人格量表有些與健康相關的題目，特別是第 11、21、31、41、51、71、101 題，明顯會因重要器官失去功能者常具有的現象而不適合套用一般人的常模。
- (4) 田納西自我概念有些與健康相關的題目，特別是第 21 及第 30 題，明顯會因重要器官失去功能者常具有的現象而不能套用一般人的常模，而肢體或感官障礙者在此測驗的生理自我概念量尺（PHY）也較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

5. 骨骼形變或功能損失（非截肢）

- (1)此障別個案數共計 2 位，其受測所使用之測驗工具為工作氣質測驗及人格氣質測驗各 1 次（如表 4）。
- (2)工作氣質測驗沒有明顯普遍不適合骨骼形變或功能損失者（非截肢）的題目。
- (3)基本人格量表有些與健康相關的題目，特別是第 21 題，明顯會因骨骼形變或功能損失（非截肢）者常具有的現象而不適合套用一般人的常模。
- (4)田納西自我概念雖然沒有明顯普遍不適合肢體障礙者的題目，但肢體或感官障礙者在此測驗的生理自我概念量尺（PHY）較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

6. 智能障礙

- (1)共計 10 位智能障礙者實施人格測驗，其中 7 人為輕度、3 人為中度，輕度有 1 人實施 3 次測驗，共計 12 人次。受測所使用之測驗工具分別有工作氣質測驗、工作價值觀量表、基本人格量表，其中以基本人格量表（7 次）之使用次數最多，其次為工作氣質測驗（3 次）（如表 4）。
- (2)其中中度智能障礙者有 3 位，皆實施基本人格量表。
- (3)輕度智能障礙者有 7 位，3 位實施基本人格量表，3 位實工作氣質測驗，另 1 位除以上兩種測驗外，也曾實工作價值觀量表，共實施 3 次不同的測驗。
- (4)工作氣質測驗的題目普遍比基本人格量表較抽象，較易使智能障礙者無法正確理解題意。
- (5)田納西自我概念雖然題目淺顯程度與基本人格量表近似，但有些與學習、智力相關的題目，特別是第 6、9、12、18、32、44、50 題，明顯會因智能障礙者常具有的現象而不能套用一般人的常模，而智能或學習障礙者在此測驗的學業／工作自我概念量尺（ACA）也較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

7. 視覺障礙

- (1)共計 4 位多重障礙者實施人格測驗，其受測所使用之測驗工具分別有工作氣質測驗、工作價值觀量表、基本人格量表。其中以工作氣質測驗（2 次）之使用次數最多，其次為工作價值觀量表及基本人格量表（各 1 次）（如表 4）。
- (2)工作氣質測驗有些與視覺及安全相關的題目，特別是第 22、26、37、74、85、96、105、110、124、180、198 題，明顯會因視覺障礙者常具有的特質而不適合套用一般人的常模，雖然是視覺障礙者實施最多的人格測驗，但其實與工作價值觀量表及基本人格量表實施次數相差不大，也未必就能因此代表是最適合為視覺障礙者實施人格測驗的工具。
- (3)基本人格量表沒有明顯普遍不適合視覺障礙者的題目。
- (4)田納西自我概念有些與視覺相關的題目，特別是第 50 及第 81 題，明顯會因視覺障礙者常具有的現象而不能套用一般人的常模，而肢體或感官障礙者在此測驗的生理自我概念量尺（PHY）也較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

8. 精神疾患

- (1)此障別個案數共計 6 位，其受測使用之測驗工具皆為工作氣質測驗(如表 4)。
- (2)工作氣質測驗沒有明顯普遍不適合精神疾患者的題目。
- (3)基本人格量表大多都是與情緒、感受相關的題目，明顯會因精神疾患者常具有的特質而不適合套用一般人的常模。
- (4)精神疾患者在田納西自我概念的效度分數、摘要分數、自我概念量尺都很容易不同於一般人，特別是影響效度分數後，將使測驗結果效度減低。

9. 聽覺障礙

- (1)此障別個案數共計 2 位，其受測所使用之測驗工具為工作氣質測驗及工作價值觀量表各 1 次(如表 4)。
- (2)雖然工作氣質測驗第 75 題，明顯會因聽覺障礙者常具有的特質而不適合套用一般人的常模，但因施測題數多(共 200 題)，故只有 1 題不適合將不會對施測效度產生太大影響。
- (3)基本人格量表有些與聽覺相關的題目，特別是第 6、16、136 題，明顯會因聽覺障礙者常具有的特質而不適合套用一般人的常模。
- (4)肢體或感官障礙者在田納西自我概念的生理自我概念量尺(PHY)較有可能偏低，不適合以一般人的量尺來衡量。

10. 自閉症

此障別為 1 位中度自閉症個案，已實施認知測驗但未實施人格測驗，個人推估是自閉症者高專注性的特質，很適合需要高專注力的工作，因此人格特質影響其工作不大，其常見的認知功能、語言功能及人際溝通的發展不同於常人的特質，才是較需要改善的因素，因此著重在其認知的測驗。

11. 脊髓障礙

此障別個案數為 1 位重度脊髓障礙者，已實施認知測驗但未實施人格測驗，原因不明。

112 份職評報告中，分析障礙類別背景資料如下：智能障礙者共計有 56 位(輕度 18 位/中度 27 位/重度 8 位)；多重障礙個案數計有 16 位：自閉症者 1 位(中度 1 位)；肢體障礙共計有 16 位(輕 3 位/中 9 位/重 3 位/極重度 1 位)；精神障礙共計 7 位(輕度 1 位/中度 4 位/重度 1 位/不詳 1 位)；視覺障礙共計 6 位(輕度 2 位/中度 3 位/重度 1 位)；聽覺障礙 2 位(中度 1 位/重度 1 位)；骨骼形變或功能損失(非截肢)共計 2 位；罕見疾患共計 1 位(重度 1 位)；重要器官失去功能共計 1 位(極重度 1 位)；脊髓障礙共計 1 位(重度 1 位)；骨骼形變或功能損失(非截肢)/精神疾患共計 1 位。障礙程度：輕度共計 24 位、中度 45 位、重度 16 位、極重度 2 位、不詳 25 位。以智能障礙人數最多且障礙程度呈現中度之個案數量最多。測驗工具使用人次由高到低依序為：傑考氏職前技巧評量有 42 人次，羅氏職能治療認知評量有 29 人次，育成綜合工作能力評量有 27 人次，工作氣質測驗 22 人次，通用性向測驗 18 人次，基本人格量表 12 人次，工作價值觀量表 6 人次，托尼非語文智力測驗 4 人次，區分性向測驗、基本認知現場測試表各 2 人次，中文閱讀能力測驗、多向度性向測驗、田納西自我概念各 1 人次。

三、認知與人格測驗向度與身心障礙者就業狀態間的相關性

(一) 羅氏職能認知評估量表與個案穩定就業間之相關性

本評量有效問卷共計 26 份，其中穩定就業 12 名、非穩定就業 14 名。

羅文斯坦認知評量測驗有 27 變項：地方定向感、時間定向感、物品辨認、形狀辨認、重疊圖形、物品恆定性、自己身體的方向、空間關係、圖片中的空間關係、動作模仿、物品的使用、象徵性動作、臨摹幾何圖形、複製二度空間模型、洞洞板建構、彩色積木模型、原色積木模型、拼圖、畫鐘、分類、ROC，無結構、ROC，結構、圖片順序 A、圖片順序 B、幾何序列、邏輯問題、注意力及專心度，又可歸納為 7 向度：定向感、視覺知覺、空間知覺、動作運用、視覺動作組織、思考運轉、專心度。表 6 為羅文斯坦 7 個向度與穩定就業間的相關。可知穩定就業與羅文斯坦的變項間無顯著的相關表一中可知穩定就業與羅文斯坦認知測驗向度間無顯著的相關，其中視覺知覺($r=.262$)、視覺動作組織($r=.245$)趨近於低度相關 ($r>.3$)；定向感、空間知覺、動作運用、思考運轉、注意力及專心度均無顯著相關。

(二) 傑考氏職前技巧評量與個案穩定就業間之相關性

本評量有效問卷共計 36 份，其中穩定就業 22 名、非穩定就業 14 名。

由表 7 可知，在 36 份傑考氏職前技巧評量的受試者資料中，認知、人格變項與穩定就業間的相關，其中遵從指示與穩定就業間的相關為 .40 達顯著，表示穩定就業與遵從指示有 16% 的共同變異數，表示遵從指示的能力越好則穩定就業率越高；而在活動專心度 ($r=.15$)、組織技巧 ($r=.06$)、決策能力 ($r=.04$)、分類 ($r=.24$)、順序感 ($r=.11$)、解決問題 ($r=.09$) 等變項與穩定就業為正相關 ($r>0$) 但趨近於零相關，相關未達顯著，表示活動專心度等六項能力好越可能穩定就業，但未達統計相關水準；常識應用與穩定就業間則為負相關 ($r=-.05$) 趨近於零相關，相關未達顯著。

(三) 通用性向測驗與個案穩定就業間之相關性

通用性向測驗共計 16 份，其中穩定就業 10 名、非穩定就業 6 名。

通用性向測驗各向度的描述性資料來分析，各向度（一般學習、語文、數目、空間、圖形知覺、文書知覺）的百分等級平均數落在 18.69 至 32.44 之間，於「空間」知覺的表現為最高，平均數為 32.44；於「數目」概念上百分等級平均數最低，為 18.69，詳見表 8。

依據表 9 所示，穩定就業與否於依一般學習、語文、數目、空間、圖形知覺、文書知覺等向度， r 值分別為 .077、.181、-.087、.269、.294、.430， $p>.05$ ，皆無顯著的差異性存在，但可發現於文書知覺分數與穩定就業之間略呈現正相關， r 值為 .430，可觀察出接受通用性向測驗職評項目的身心障礙者，於文書知覺的表現百分等級越高，穩定就業就業的可能性就越高，但未達統計顯著相關。

(四) 育成綜合工作能力評量與個案穩定就業間之相關性

育成綜合工作能力評量共計 16 份，其中穩定就業 7 名、非穩定就業 9 名。

育成綜合工作能力評量的各向度描述性統計結果，各向度百分等級的平均數位於30.00至54.81之間，由高而低，分別為記憶(54.81)、順序感(52.44)、遵從視覺指示(52.25)、分類(51.56)、基礎常識(48.13)、精細動作(45.94)、遵從示範指示(44.19)、遵從口語指示(43.25)、速度(42.63)、手眼協調(41.56)、判斷決策能力(31.94)以及空間(30.00)。足以可見樣本於記憶、順序感、視覺示範、分類上的表現比判斷及空間能力為佳，詳見表10。

觀看表11.，呈現出穩定就業與否與育成綜合工作評量之間的相關情況。穩定就業與育成綜合工作評量認知測驗向度間之相關情況。在各分項測驗中，精細動作($r=.625, p<.01$)、遵從視覺指示($r=.620, p<.05$)、空間($r=.594, p<.05$)、遵從示範指示($r=.563, p<.05$)、手眼協調($r=.557, p<.05$)、遵從口語指示($r=.537, p<.05$)、基礎常識($r=.528, p<.05$)與速度($r=.525, p<.05$)，皆達到顯著水準，與穩定就業與否呈現為中度正相關。由此可見，身心障礙者於育成綜合工作評量中，精細動作、手眼協調能力、遵守口語、視覺、示範指令、具備基礎常識、空間、速度的各向度的表現分數越高，在未來職場上穩定就業的可能性越高。

(五) 工作氣質與個案穩定就業間之相關性

本測驗有效問卷共計14份，其中穩定就業10名、非穩定就業4名。

工作氣質測驗各向度描述性統計結果，各向度百分等級的平均數位於35.36至70.64之間，由高而低，分別為偏好單純(70.64)、優柔猶豫(51.29)、親和性(46.93)、說服性(45.71)、堅忍犯難(42.36)、世故順從(42.00)、督導性(41.86)、表達性(41.50)、獨處自為(38.85)以及審慎精確(35.36)。足以可見在此次測驗中，身心障礙者工作氣質內涵較偏向於偏好單純、優柔猶豫的工作，詳見表12。

依據表13中的資料顯示，是否穩定就業與工作氣質各分項測驗結果之間的相關， r 值分別為督導性=.081、說服性=.071、親和性=-.128、表達性=.004、優柔猶豫=-.045、審慎精確=-.114、偏好單純=-.404、堅忍犯難=.011、獨處自為=.091、世故順從=.040， $p>.05$ ，故未達顯著水準。雖未呈現顯著差異的效果，但從表中亦可看出偏好單純與穩定就業間些微的相關性存在，呈負相關，即可以勝任工作中應變者，越可以穩定就業。

(六) 基本人格量表與個案穩定就業間之相關性

本測驗有效問卷共計12份，其中穩定就業6名、非穩定就業6名。

基本人格量表各向度描述性統計結果，各向度百分等級的平均數位於80.92至52.83之間，由高而低，分別為虛幻感(80.92)、迫害感(79.25)、自貶(76.92)、人際問題(65.58)、慮病(61.08)、衝動表現(60.33)、焦慮(60.08)、社會內向(56.50)、抑鬱(53.75)以及異常(52.83)。由此可見，在此次測驗中，身心障礙者人格於虛幻感、迫害感的分數偏高，詳見表14。

依據表15.的資料顯示，是否穩定就業與基本人格量表各分項測驗結果之間的相關， r 值分別為抑鬱=-.550、焦慮=-.023、社會內向=-.105、自貶=-.218、人際問題=-.401、衝動行為=-.486、異常=-.506、慮病=-.346、迫害感=-.095以及虛幻感=.071， $p>.05$ ，皆未達顯著效果。但從中可發現，穩定就業與否大致上與基本人格量表測驗結

果成負相關，於抑鬱、異常、衝動行為與人際行為方面的表現上分數越低，人格越穩定，越可能穩定就業。

綜合以上結果，可以發現除了傑考氏職前評量中『遵從指示』向度與育成綜合工作能力評量中『精細動作』、『手眼協調能力』、『遵守口語』、『視覺』、『示範指令』、『具備基礎常識』、『空間』、『速度』之認知向度達顯著值外，表示這些能力愈好，則就業穩定性就愈高；其餘測驗工具之結果雖可看出認知與人格向度與就業穩定度間之相關性，但皆未達統計上之顯著性。

第六節 研究限制

一、有效樣本有限

本研究收集95-96年度中部地區職評報告，原先估計數量約有540份職評報告（9個單位×30位個案×2年），但執行回收數量僅有112份，其中有效問卷75份。本研究所使用之75份職評個案抽樣樣本數在95-96年度固有職評個案樣本數中仍屬少數，因此推測此乃造成統計結果未達顯著原因之一。

二、樣本偏誤

本研究分析之職評個案皆為刪選過後進入職業重建服務之個案，從背景分析資料得知，相對於輕度身心障礙者，屬中重度之個案仍偏多，因此本身樣本群在探討相關性時較不易達顯著。人格測驗較偏重標準化測驗，針對智能障礙者之個案，職評員多選用觀察之方式進行對個案人格特質的瞭解。因此人格測驗之樣本數相對較少，也是造成統計上不易達到顯著之原因。

第七節 討論與建議

一、職評報告管理制度之建立

本研究考量到身心障礙者權益及專業倫理保密議題，計畫由接觸個案之職評人員或轉介人員詢問其是否願意不以個人名義提供自身職評報告資料作為學術研究之用。研究人員首先與縣市政府職業輔導評量業務承辦人取得聯繫並請求協助後，正式發函並附上個案追蹤報告表及研究方案計畫書（如附錄一）至中區各縣市政府，請其函轉公文至各轄區內之轉介單位或職評單位，協助訪問95-96年度參與職業輔導評量服務之個案目前就業狀況與知後同意度。本研究原本計畫於五月底向各縣市政府取得個案目前就業狀況、同意度與職評報告，但由於聯絡職評單位與轉介單位，及等待職評人員或轉介人員訪問個案的時間及過程牽涉行政及聯繫作業繁瑣，再加上部分單位人力間的異動、部分縣市政府及職評單位有其他考量因素，導致溝通過程花費許多時間及人力（詳如附錄二）。陸陸續續直至八月初，才收集到來自雲林縣、彰化縣、台中縣、苗栗縣及台中市職評報告，共112名個案同意提供職評報告。各縣市保存職評報告標準不同，因此112份職評報告中，僅有75份職評報告內容含有分測驗完整結果內容。其餘報告只包含職評總報告或部分測驗結果內容，故不予以採用分析。

由於職業輔導評量服務所耗成本甚大，各專業人力所投入的時間、物力集結而成之職評報告，如未能妥善保存則甚為可惜。因此建議如能建立妥善的職評報告管理制度方

式，則可保存專業及智慧的結晶。

二、個案權益與倫理考量

職評服務開辦至今，因考量到使用個案職評報告作為學術研究之倫理議題，而尚未有大型的研究針對個案之職評報告內容加以探討或評估其成果效益。今年度本中心修改職評同意書之內容，增添一選項為「您是否同意您的職業輔導評量報告以匿名方式作為學術研究之用？是否（無論您是否同意，皆不影響您接受職業輔導評量之權益）」，期待未來可透過個案同意之職評報告作為學術探討之用，提供實務專業人員服務中一參考方向。

三、研究結果應用性

由研究結果可以發現職評個案於傑考氏職前技能評估測驗中，「遵從指示」能力愈好，則可預測其就業穩定性就愈高；於育成綜合工作能力評量中，「遵從指示（視覺、口語、示範）」、「精細動作」、「手眼協調能力」、「視覺」、「具備基礎常識」、「空間」、「速度」這些能力愈好，則可預測就業穩定性就愈高。其餘測驗工具之結果皆未達統計上之顯著性，僅可看出相關性。由於樣本數受限，雖能看出人格特質與認知能力與就業穩定之相關性，但卻未能達到統計顯著性，因此期待未來可與縣市政府/職評單位合作建立中區職評資料庫，以便更深入探討影響個案穩定就業之因素。

參考文獻

- 林幸台(2007)。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北：心理。
- 南區身心障礙者職業輔導評量資源中心編(民96)。身心障礙者職業輔導評量工作手冊(96年修訂版)。台北：行政院勞工委員會。
- 全國法規資料庫(2004)。http://law.moj.gov.tw/
- 陳家玄(民95)。智能障礙者之就業服務接受狀況與就業穩定探討。台中：靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文。
- 陳靜江、胡若瑩、李崇信和李基甸等人編(民85)。社區化就業服務工作手冊。台北：行政院勞工委員會。
- 蘇純瑩(2004)。智障成人社區自主能力、認知功能與就業表現之研究。高雄：國立高雄師範大學特殊教育學系博士論文。
- Tiggemann M., & Winefield A. H. (1989). Predictors of employment, unemployment and further study among school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 213-221.
- WEN J. H., BOONE K., & KIM K. (2006). Ecological Validity of Neuropsychological Assessment and Perceived Employability. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 28:1423 - 1434.
- Kalechstein, A., Newton, T., & Van Gorp, W. (2003). Neurocognitive functioning is associated with employment status: A quantitative review. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 25 (8), 1186 - 1191.
- Krause J. S., & Broderick L. (2006). Relationship of Personality and Locus of Control With Employment Outcomes Among Participants With Spinal Cord Injury *RCB 49:2* pp. 111 - 114 .
- McGurk, S. R., Mueser, K. T., Harvey, P. D., LaPuglia, R., & Marder J. (2003). Cognitive and symptom predictors of work outcomes for clients with schizophrenia in supported employment. *Psychiatric Services*, 54(8), 1129-1135.

附錄一、

行政院勞工委員會職業訓練局委託國立彰化師範大學辦理

中區身心障礙者職業輔導評量資源中心 函

地址：500 彰化市進德路 1 號

承辦人：江玉靖

聯絡電話：(04) 7232105 # 2457

傳真電話：(04) 7211263

受文者： 如正本

發文日期：中華民國 97 年 3 月 18 日

發文字號：中職字第 0970025 號

速別：速件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：方案計畫書及個案追蹤紀錄單

主旨：請中區六縣市政府協助本中心『中區穩定就業職評個案認知與人格向度之分析與應用』及『建立職業輔導評量標準化流程』之探討案進行，敬請 查照。

說明：

- 一、 『中區穩定就業職評個案認知與人格向度之分析與應用』方案擬透過中部地區 95-96 年度職業輔導評量報告與後續就業狀況之分析，了解職評工具中認知、人格向度對就業穩定之影響，提供未來職評人員運用測驗及提供建議之參考。(附件一)
- 二、 『建立職業輔導評量標準化流程』方案擬收集 95-96 年度職業輔導評量報告，並就個案障礙狀況、轉介目的、評量計畫、評量結果、綜合建議等向度進行資料轉錄與分析，並透過分析結果、訪談職評員、專家諮詢等方式，發展職業輔導評量的標準化流程，作為未來職評人員進行個案評量時的參考。(附件二)
- 三、 擬請縣市政府函轉該縣市曾轉介個案至職業輔導評量服務之單位。
- 四、 擬請曾轉介個案至職業輔導評量服務之單位協助填寫「個案追蹤紀錄表」(附件三)，並彙整回傳給縣市政府職業輔導評量業務承辦人員。

正本：苗栗縣政府、台中縣政府、台中市政府、彰化縣政府、南投縣政府、雲林縣政府

穩定就業個案認知與人格之分析及應用計畫 中區職評資源中心

一、計畫名稱	中區穩定就業職評個案認知與人格向度之分析與應用
二、緣由	<p>1. 我國身心障礙者權益保障法(2007) 第十條中規定： 『主管機關應遴聘(派)身心障礙者或其監護人代表、身心障礙福利學者或專家、民意代表與民間相關機構、團體代表及各目的事業主管機關代表辦理身心障礙者權益保障事項』。其中包括整合規劃、研究、諮詢、協調推動促進身心障礙者權益保障相關事宜。第十一條中規定：「各級政府應至少每五年舉辦身心障礙者之生活狀況、保健醫療、特殊教育、就業與訓練、交通及福利等需求評估及服務調查研究，並應出版、公布調查研究結果。」</p>
三、計畫目的	<p>1. 本探討案欲了解接受職業輔導評量且穩定就業之個案，在認知測驗、人格測驗結果與目前就業現況的相關情形。擬透過中部地區現有職業輔導評量報告與後續就業狀況之分析，了解職業輔導評量工具中認知、人格向度對就業穩定之影響，提供未來職業輔導評量人員運用測驗及提供建議之參考。</p> <p>2. 本研究報告不以個人名義發表。</p>
四、計畫期間	97年01月01日至97年12月31日
五、參與對象	中區六縣市政府及轉介職業輔導評量單位
六、進行方式	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與各縣市政府取得聯繫 2. 發文至縣市政府函轉轉介職業輔導評量單位 3. 收集個案同意內容與後續追蹤服務報告 4. 3-5月收集95-96年度職業輔導評量報告 5. 6-9月進行職業輔導評量報告資料轉錄與分析 6. 10月撰寫成果報告書

建立職業輔導評量標準化流程計畫

一、計畫名稱	建立職業輔導評量標準化流程
二、緣由	由於目前職評員來自不同的專業背景及資歷，對於職評的概念及評量方式認知又各有差異，使得完成的職評報告品質不一；又以新手職評員來說，對專業督導的需求量大，但專業督導的人力卻相當有限，為解決上述困境，中區職評資源中心擬發展一套職評員在評估過程中可參考的標準流程，以提升職評員之服務品質。
三、計畫目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設計一套職業輔導評量之標準化流程參考系統，期能藉由此套參考系統，提供評量人員作為實際執行職業輔導評量過程中，面臨決策時的參考工具。 2. 本研究報告不以個人名義發表。
四、計畫期間	97年01月01日至97年12月31日
五、參與對象	中區六縣市政府、轉介職業輔導評量之單位、職評單位
六、進行方式	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與各縣市政府取得聯繫。 2. 發文至縣市政府函轉「轉介職業輔導評量之單位」。 3. 收集個案同意資訊與後續追蹤服務報告。 4. 3~6月：收集95-96年度職業輔導評量報告，並進行資料轉錄與分析。 5. 6~7月：根據分析結果整理訪談大綱，並訪談職評員，以建立決策原則。 6. 8~9月：透過專家諮詢與實務經驗檢核決策原則，並建立標準化流程。 7. 10月撰寫成果報告書

個案知後同意及就業狀況追蹤表

首先感謝您的協助，讓中區身心障礙者職業輔導評量資源中心『中區穩定就業職評個案認知與人格向度之分析與應用』與『建立職業輔導評量標準化流程』探討案能夠順利進行。本探討案將調查個案的就業穩定狀況，並在取得個案的同意之後，調閱其職業輔導評量報告進行分析，請您就以下題目，向 95-96 年度曾接受職業輔導評量服務之個案詢問其「知後同意」與「就業狀況」：

Q1: 請問您是否願意將您的職業輔導評量報告作為中區身心障礙者職業輔導評量資源中心學術研究之途？

Q2: 請問您目前是否有在就業？

Q3: 請問您接受過職評服務後，是否曾就業三個月以上？

請轉介人員完成以下表格後，彙整給縣市政府職評業務承辦人員，謝謝。

過程中如有任何疑問，請洽中區身心障礙者職業輔導評量資源中心職評專員江玉靖，聯絡電話：

04-7232105#2457。感謝您！

個案姓名	是/否同意提供職評報告	目前是/否就業中	曾就業三個月以上 (請打✓)
1.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
2.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
3.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
4.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
5.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
6.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
7.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
8.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
9.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
10.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
11.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
12.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
13.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
14.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
15.	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>

轉介單位：

轉介人員：

完成日期：

索取職評報告(取得個案知後同意)聯絡紀錄單

聯絡對象		時間	內容		備註
單位	人名		狀況	處理情形	
彰化縣 勞工處	林惠慧	97. 2. 12	詢問索取職評報告方式	承辦人：彰化縣由於轉介來源單純為就服員，因此可以請就服員來開會，由就服員詢問個案意願。彰化縣政府擁有95.96年度完整職評報告資料，但所有權為職訓局。不建議行使公文，建議職評資源中心向職訓局申請帳號，上職業重建轉銜系統察看個案職評報告資料。 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
南投 社會處	游巧筠	97. 2. 12	詢問索取職評報告方式	承辦人：96年度接職評業務，目前為草療和康友為職評單位。縣政府保有完整的職評報告，但未有後續追蹤的服務記錄，但有請職評單位做紀錄。縣政府中心有專門轉銜人員，只幫身障者找工作，但不針對做過職評的個案。願意幫我們詢問職評單位是否幫我們詢問個案或提供個案部分資料給我們做為聯絡用途。 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
台中市 勞工處	陳紀言	97. 2. 12	詢問索取職評報告方式	承辦人：請來函方案計畫書與同意書，函到後隨即處理。 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
苗栗縣	曾志裕	97. 2. 12	詢問索取職評報告方式	承辦人：來函後秉照辦理 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
台中縣 勞工處	賀維亭	97. 2. 18	詢問索取職評報告方式	承辦人：發公文由轉介單位回報個案同意書與後需追蹤狀況，再由縣政府匯整影印報告給職評中心。	

				中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
雲林特殊教育學校	何建芬	97.2.18	詢問索取職評報告方式	承辦人：來函後秉照辦理 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
台中醫大	陳美香	97.2.18	詢問索取職評報告方式	承辦人：來函後秉照辦理 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
台中伊甸	馬漢忠	97.2.18	詢問索取職評報告方式	承辦人：來函後秉照辦理 中區資源中心：待收集各縣市業務承辦人員建議後，合併統一處理方式。	
南投社會處	游巧筠	97.4.2	草屯療養院和康復之友因考量到精神障礙病況及常見法律問題，所以目前追蹤作業暫時停擺	持續追蹤草屯療養院內部狀況	
草屯療養院	蔡秀滿	97.4.3	草屯療養院希望可以由中心方案主持人親自追蹤索取職評報告	詢問是否可以由中心擬定知後同意書，由草療代為聯絡個案及寄發同意書。	
草屯療養院	蔡秀滿	97.4.11	草屯療養院研發處認為依舊有執行上的困難所以婉拒。	詢問是否可以由中心擬定知後同意書及回郵信封，由草療代為聯絡個案是否願意接受到這資訊。	
雲林特教	何建芬	97.4.14	目前索取職評報告進度	尚有兩位未回應，持續追蹤中。	
台中市勞工處	陳紀言	97.04.16	詢問3/18委託縣市政府公文函轉之處理狀況	已協助函轉，但目前尚無回音。	

彰化縣 勞工處	林惠慧	97.04.16	目前索取職評報告進度	陸陸續續收集中，目前尚未回報單位有：博愛、員林就服 站、社團法人彰化縣聾啞福利協進會、社團法人彰化縣聲 暉協進會、社團法人彰化縣愛加倍社區服務協會、彰化縣 肢體傷殘協進會	
博愛 職訓中心	劉小姐	97.04.16	目前索取職評報告進度	尋找公文，未有印象	
員林 就服站	陳小姐	97.04.16	目前索取職評報告進度	已處理中，未遭遇困難	
彰化縣 聾啞福利協進 會	蘇/林小姐	97.04.16	目前索取職評報告進度	找到公文，開始著手進行	
社團法人彰化 縣聲暉協進會	秀美	97.04.16	目前索取職評報告進度	找到公文，開始著手進行	
彰化縣 肢體傷殘協進 會	陳小姐/黃先 生(就服)	97.04.16	目前索取職評報告進度	搜尋報告中、一小時後在詢問 16:15 請詢問就服員	
草屯療養院	蔡秀滿	97.04.16	目前索取職評報告進度	答應詢問個案及追蹤就業狀況後，由中心寄發同意書，但 目前一切尚待與內部長官溝通中。	
社團法人彰化 喜樂愛加倍庇 護工場縣	林梅足小姐 (庇護) 許于芳小姐 (就服)	97.04.16	目前索取職評報告進度	找到公文，積極承辦中	
彰化縣 肢體傷殘協進 會	黃先生(就 服)	97.04.16	目前索取職評報告進度	沒印象，詢問協會陳秘書後，明天在回覆	

苗栗縣 勞工處	曾智裕	97.04.17	詢問3/18委託縣市政府公文函轉之處理狀況	1. 已找到公文，但尚未協助函轉，已請曾先生盡快協助處理，並發副本至中心。 2. 曾先生表示不清楚所有的轉介單位資料，要再向兩個職評單位詢問。	
草屯療養院	蔡秀滿	97.4.18	草屯療養院研發處認為依舊有執行上的困難所以婉拒。	中心內部先依既有報告進行分析。	
苗栗縣 勞工處	曾智裕	97.04.24	收到苗栗幼安的追蹤結果	1. 一名同意，一名待確認，一名失聯。 2. 待幼安確認後，再聯繫縣市政府以取得職評報告。	
雲林特教	何建芬	97.4.28	目前索取職評報告進度	已回傳給縣市政府承辦員。	
台中伊甸	王美瑤	97.4.28	目前索取職評報告進度	持續追蹤中	
雲林縣市政府	陳橋瑩	97.5.2	目前索取職評報告進度	已收到職評單位回傳報告，但索取職評報告方式仍待商榷。	
台中縣政府	賀維廷	97.5.14	目前索取職評報告進度	確認會將職評報告於5.16送至本中心	
彰化縣政府	林惠慧	97.5.15	目前索取職評報告進度	以收到回傳名單，但尚未統整	本中心拿回統整名單後請承辦人給予報告
雲林縣市政府	陳橋瑩	97.5.16	目前索取職評報告進度	已收到職評報告！	

台中縣政府	賀維廷	97.5.16	目前索取職評報告進度	已收到職評報告！	
彰化縣市政府	林惠慧	97.5.16	目前索取職評報告進度	中心將彙整名單給予承辦人員	
彰化縣市政府	林惠慧	97.5.25	目前索取職評報告進度	已收到職評報告！	
台中市政府	蔡淑雅	97.6.10	目前索取職評報告進度	追蹤中，目前只有立達回覆	
南投縣市政府	陳橋瑩	97.6.16	目前索取職評報告進度	由於職評單位無法協助追蹤個案意願，改由請求轉介單位協助追蹤	
南投縣市政府	陳橋瑩	97.6.17	目前索取職評報告進度	由於轉介單位為醫療院所或學校，草屯療養院基於自身立場不願意給與職評報告。經溝通後，承辦人表示願意詢問長官意見，再給予回覆。	
南投縣市政府	陳橋瑩	97.6.18	目前索取職評報告進度	承辦人表示長官遵循草屯療養院建議。經溝通後，如果有需要，可透過老師和長官說明計畫的源由及方式。	
苗栗縣市政府	曾先生	97.6.20	目前索取職評報告進度	已收到職評報告！！！！	
苗栗縣市政府	曾先生	97.6.20	目前索取職評報告進度	索取個案職評報告追蹤表	
雲林特殊教育學校	何建芬	97.6.20	目前索取職評報告進度	索取個案職評報告追蹤表	
台中市智障者家長協會	林玉菁	97.6.23	目前索取職評報告進度	沒人接	

台中市盲人福利協進會	曾婉玉	97.6.23	目前索取職評報告進度	曾小姐於六月 12 上任，對於要去聯絡已結案的案主感到有所疑慮，擔心會對案主造成恐慌與不必要的擔憂恐慌，影響到案主規律及穩定的生活。因此難予以協助。	
台中市聲暉協進會	張耘綺	97.6.23	目前索取職評報告進度	不在位置上/所知個案為 95 年度，答應協助詢問。	
財團法人瑪利亞文教基金會 (台中市愛心家園)	陳美芸	97.6.23	目前索取職評報告進度	沒人接	
台中市殘障福利協進會	林勝菘	97.6.23	目前索取職評報告進度	未到職	
台中市自閉症教育協進會	鈺婷	97.6.23	目前索取職評報告進度	答應協助	
台中市康復之友協會	張伶俐	97.6.23	目前索取職評報告進度	未轉介	
台中啟聰學校	黃春美	97.6.26	目前索取職評報告進度	未收到台中市政府來函。答應協助詢問待詢問完即回傳真給本單位。	
台中高農	陳玉菁	97.6.26	目前索取職評報告進度	因為新到任，不清楚過去轉介狀況，請改聯絡謝月玲職輔員或前兩任組長：楊淑媛及鄭淑娟。	
台中家商	胡文婷	97.6.27	目前索取職評報告進度	答應協助，不過目前業務繁忙，可能約兩星期後可完成。	
台中啟聰學校	黃春美	97.6.26	目前索取職評報告進度	未收到台中市政府來函。	

苗栗為恭醫院	X小姐	97.7.1	目前索取職評報告進度	可在來電詢問余先生	
苗栗為恭醫院	余濟成	97.7.2	目前索取職評報告進度	由於之前職評員電腦發生問題，遺失大部分檔案，給予中心的資料為既有資料了。	
台中高工、台中高農、台中家商、台中啟聰	實習輔導處	97.7.17	目前索取職評報告進度	發文	
台中啟聰學校	黃春美	97.7.25	目前索取職評報告進度	傳真職評報告追蹤表	
中山醫大	陳美香	97.7.25	索取職評報告	答應彙整後傳寄電子檔	
中山醫大	陳美香	97.8.2	索取職評報告	傳寄 96 年度職評報告電子檔	
中山醫大	陳美香	97.8.4	索取職評報告	傳寄 95 年度職評報告電子檔	
台中家商	工讀生	97.8.5	目前索取職評報告進度	傳真職評報告追蹤表	
中山醫大	陳美香	97.8.5	索取職評報告	傳寄職評報告電子檔	

表 1：認知測驗工具於各障別之使用次數

障別	測驗名稱	合計
多重障礙（肢障、精障）	通用性向測驗	1
	羅氏職能治療認知評量	1
多重障礙（智、肢、語）/重度	育成綜合工作能力評量	1
多重障礙（聽障重度、語障重度、智障重度）/ 極重度	傑考氏職前技巧評量	1
	育成綜合工作能力評量	2
多重障礙/中度	傑考氏職前技巧評	3
	羅氏職能治療認知評量	1
	育成綜合工作能力評量	2
多重障礙/重度	通用性向測驗	2
	傑考氏職前技巧評量	1
	羅氏職能治療認知評量	2
多重障礙/極重度	托尼非語文智力測驗	1
	通用性向測驗	1
自閉症/中度	傑考氏職前技巧評量	1
	羅氏職能治療認知評量	1
罕見疾患/重度	通用性向測驗	1
肢體障礙/中度	托尼非語文智力測驗	1
	通用性向測驗	3
	傑考氏職前技巧評量	1
肢體障礙/輕度	育成綜合工作能力評量	1
	通用性向測驗	1
	羅氏職能治療認知評量	1
重要器官失去功能/極重度	育成綜合工作能力評量	1
脊髓障礙/重度	通用性向測驗	1
骨骼形變或功能損失（非截肢）	通用性向測驗*	2
	羅氏職能治療認知評量	1
骨骼形變或功能損失（非截肢）/精神疾患	傑考氏職前技巧評量	1
智能障礙/中度	育成綜合工作能力評量	10
	基本認知能力測驗	1
	基本認知現場測試表	1
	傑考氏職前技巧評量	17
	羅氏職能治療認知評量	11
智能障礙/重度	育成綜合工作能力評量	2
	傑考氏職前技巧評量	6
	羅氏職能治療認知評量	2

表 1 (續)：認知測驗工具於各障別之使用次數

障別	測驗名稱	合計
智能障礙/輕度	中文閱讀能力測驗	1
	育成綜合工作能力評量	7
	通用性向測驗	2
	傑考氏職前技巧評量	8
	羅氏職能治療認知評量	9
視覺障礙/中度	通用性向測驗	2
	傑考氏職前技巧評量	1
視覺障礙/輕度	育成綜合工作能力評量	1
精神疾患	通用性向測驗	1
	多向度性向測驗	1
精神障礙/中度	區分性向測驗	1
	傑考氏職前技巧評量	1
	托尼非語文智力測驗	1
	區分性向測驗	1
精神障礙/重度	區分性向測驗	1
精神障礙/輕度	托尼非語文智力測驗	1
聽覺障礙/中度	通用性向測驗	1
聽覺障礙/重度	傑考氏職前技巧評量	1

表 2：認知測驗工具於各障別大類之使用次數

障別(大類)	測驗名稱	合計
多重障礙	托尼非語文智力測驗	1
	育成綜合工作能力評量	5
	通用性向測驗	4
	傑考氏職前技巧評量	5
	羅氏職能治療認知評量	4
自閉症	傑考氏職前技巧評量	1
	羅氏職能治療認知評量	1
罕見疾患	通用性向測驗	1
肢體障礙	托尼非語文智力測驗	1
	育成綜合工作能力評量	1
	通用性向測驗	4
	傑考氏職前技巧評量	1
	羅氏職能治療認知評量	1
重要器官失去功能	育成綜合工作能力評量	1
脊髓障礙	通用性向測驗	1
骨骼形變或功能損失（非截肢）	通用性向測驗	2
	羅氏職能治療認知評量	1
骨骼形變或功能損失（非截肢）/精神疾患	傑考氏職前技巧評量	1
智能障礙	中文閱讀能力測驗	1
	育成綜合工作能力評量	19
	基本認知能力測驗	1
	基本認知現場測試表	1
	通用性向測驗	2
	傑考氏職前技巧評量	31
	羅氏職能治療認知評量	22
視覺障礙	育成綜合工作能力評量	1
	通用性向測驗	2
	傑考氏職前技巧評量	1
精神疾患	通用性向測驗	1
精神障礙	多向度性向測驗	1
	托尼非語文智力測驗	2
	區分性向測驗	2
	傑考氏職前技巧評量	1
聽覺障礙	通用性向測驗	1
	傑考氏職前技巧評量	1

表 3：認知測驗工具使用次數

測驗名稱	合計
傑考氏職前技巧評量	42
羅氏職能治療認知評量	29
育成綜合工作能力評量	27
通用性向測驗	18
托尼非語文智力測驗	4
區分性向測驗	2
中文閱讀能力測驗	1
多向度性向測驗	1
基本認知現場測試表	2

表 4：人格測驗工具於各障別之使用次數

障別（大類）	測驗名稱	合計
多重障礙	工作氣質測驗	2
	田納西自我概念	1
	基本人格量表	2
罕見疾患	工作氣質測驗	1
肢體障礙	工作氣質測驗	5
	工作價值觀量表	2
	基本人格量表	1
重要器官失去功能	工作氣質測驗	1
骨骼形變或功能損失（非截肢）	工作氣質測驗	1
	基本人格量表	1
智能障礙	工作氣質測驗	3
	工作價值觀量表	2
	基本人格量表	7
視覺障礙	工作氣質測驗	2
	工作價值觀量表	1
	基本人格量表	1
精神疾患	工作氣質測驗	6
聽覺障礙	工作氣質測驗	1
	工作價值觀量表	1

表 5：人格測驗工具使用次數

測驗名稱	合計
工作氣質測驗	22
工作價值觀量表	6
田納西自我概念	1
基本人格量表	12
總計	41

表 6：羅氏與穩定就業相關係數表 (N=25)

	定向感	視覺 知覺	空間 知覺	動作 運用	視覺 動作 組織	思考運 轉	專心度
穩定就業	r 值 -0.166	0.262	0.062	0.149	0.245	-0.012	-0.199
	Sig.	0.428	0.206	0.767	0.476	0.238	0.953
		0.340					

* $p < .05$

表 7：傑考氏人格、認知向度與穩定就業相關矩陣

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 穩定就業	-								
2 活動專心度	0.15	-							
3 組織技巧	0.06	0.76**	-						
4 決策能力	0.04	0.70**	0.81**	-					
5 分類	0.24	0.43**	0.46**	0.47**	-				
6 順序感	0.11	0.72**	0.72**	0.79**	0.21	-			
7 解決問題	0.09	0.78**	0.79**	0.87**	0.52**	0.82**	-		
8 常識應用	-0.05	0.54**	0.80**	0.79**	0.30	0.72**	0.75**	-	
9 遵從指示	0.40*	0.35*	0.26	0.29	0.11	0.44**	0.33*	0.19	-

* $p < .05$

** $p < .01$

表 8. 通用性向測驗結果描述性統計資料

分測驗名稱	平均數	標準差	人數
一般學習	20.06	21.43	16
語文	25.06	24.62	16
數目	18.69	22.76	16
空間	32.44	27.61	16
圖形知覺	25.50	28.13	16
文書知覺	29.56	23.38	16

表 9. 穩定就業與通用性向測驗之相關分析摘要表 (N=16)

變項		就業	一般學習	語文	數目	空間	圖形知覺	文書知覺
穩定就業	r 值	1	.077	.181	-.087	.269	.294	.430
	Sig. (2-tailed)	.	.777	.503	.748	.314	.269	.097

*p<.05

表 10. 育成綜合工作能力評量結果描述性統計資料

分測驗名稱	平均數	標準差	人數
精細動作	45.94	27.77	16
手眼協調	41.56	25.24	16
遵從口語指示	43.25	24.55	16
遵從視覺指示	52.25	20.63	16
遵從示範指示	44.19	24.21	16
記憶	54.81	31.13	16
分類	51.56	30.65	16
基礎常識	48.13	24.68	16
判斷決策能力	31.94	20.44	16
順序感	52.44	27.81	16
空間	30.00	20.16	16
速度	42.63	24.95	16

表 11. 穩定就業與育成綜合工作能力評量之相關摘要表 (N=16)

變項	就業	精細 動作	手眼 協調	遵從 口語 指示	遵從 視覺 指示	遵從 示範 指示	記憶	分類	基礎 常識	判斷 決策 能力	順序 感	空間	速度	
穩定 就業	r 值	1	.625**	.557*	.537*	.620*	.563*	.423	.251	.528*	.226	.472	.594*	.525*
	Sig.	.	.010	.025	.032	.010	.023	.102	.349	.036	.401	.065	.015	.037

**p<.01

*p<.05

表12. 工作氣質測驗結果描述性統計資料

分測驗名稱	平均數	標準差	人數
督導性	41.86	37.55	14
說服性	45.71	38.80	14
親和性	46.93	33.74	14
表達性	41.50	36.59	14
優柔猶豫	51.29	28.53	14
審慎精確	35.36	33.84	14
偏好單純	70.64	28.64	14
堅忍犯難	42.36	36.50	14
獨處自為	38.86	34.90	14
世故順從	42.00	32.65	14

表 13. 穩定就業與工作氣質測驗之相關摘要表 (N=14)

變項		就業 性	督導 性	說服 性	親和 性	表達 性	優柔 猶豫	審慎 精確	偏好 單純	堅忍 犯難	獨處 自為	世故 順從
穩定就業	r 值	1	.081	.071	-.128	.004	-.045	-.114	-.404	.011	.091	.040
	Si g.		.784	.809	.663	.988	.878	.697	.152	.970	.756	.891

*p<.05

表14. 基本人格量表測驗結果描述性統計資料

分測驗名稱	平均數	標準差	人數
抑鬱	53.75	29.93	12
焦慮	60.08	25.95	12
社會內向	56.50	28.12	12
自貶	76.92	21.19	12
人際問題	65.58	36.22	12
衝動表現	60.33	26.50	12
異常	52.83	32.34	12
慮病	61.08	29.93	12
迫害感	79.25	26.45	12
虛幻感	80.92	23.22	12

表 15. 穩定就業與基本人格量表之相關摘要表 (N=12)

變項	就業	抑鬱	焦慮	社會 內向	自貶	人際 問題	衝動 表現	異常	慮病	迫害 感	虛幻 感	
穩定 就業	r 值	1	-.550	-.023	-.105	-.218	-.401	-.486	-.506	-.346	-.095	.071
	Sig.		.064	.942	.745	.497	.196	.109	.093	.270	.768	.826

*p<.05

