

第二章、文獻探討

「生涯」為一動態發展的歷程，個體根據個別際遇與自我的理想，在不同的人生階段中轉變成長，進而影響個人的生活形態（莊國銛，2000）。瑞諾和恩亭（Raynor & Entine, 1982；引自張添洲，1993）則認為，生涯將「個人的行為」和「個人如何反觀自己」兩個層面連結在一起，其中涵蓋個體如何藉由自己過去的成功與失敗經驗，目前的能力和人格特質，以及自我對於未來的計畫，從而在社會環境的脈絡中安置自己的定位。

就橫的空間向度來看，生涯發展涵蓋個人的教育、社會、職業各面向的經驗，其總和塑造了個人獨特的生活型態和生活目標，Super 認為，生涯為生活裡各種事件的方向，它統合了個體一生中各種職業與生涯的角色，以人為中心且呈現出個人特有的自我發展（張添洲，1993）。

而本研究將以「自我概念」、「教育」、「就業」與「社會」等層面做為生涯發展之主軸，以下針對上述主題加以探討。

第一節、自我概念

壹、自我概念的意義及影響

自我概念包括個體本身所察覺到的、還有透過外在環境互動所感知到的自己，Whitmore 和 Maker（1985）即認為，自我概念的產生主要是個體透過不斷地反問自己「我是誰」的連續過程而形成自我的心像（引自李翠玲，1990），因此，自我概念涵蓋個人如何看待自己與自身的情況（李茂興譯，1998），可以說是個體對自己在各方面的描寫。

人的自我意識會隨著經驗累積、情境轉移與時間更迭的歷程而轉變，並非恆常不變的結果，每個人在自我概念的培養過程中，除了自我與生俱來的生理心理特質、個人對自己的反應、以及能否勝任生活上的要求外（陳秀雅，1992），亦會受到個人養成背景、自我接納的程度、重要他人的看法、人際互動的獨特經驗、以及社會價值觀等來自社會環境訊息的影響。因此，自我概念的形成來自個體內

第二章、文獻探討

在與外在因素的交錯綜合，它是個體認知運作下的產物，深受外在社會環境與個人互動的影響（Anastasiow, Grimmett & Hanes, 1981），無法單純地在與外界隔絕的孤立狀態下自我歸因。

自我概念在不同程度上將影響個人的行為反應，生活上發生的事件可能呈現出個人對自我的看法，例如，許多人在選擇職業上，會考慮本身的人格特質或是具備的專長與工作所需要之特性是否相符合，在兩者相互配合的情況下，便會將此項職業納入自我決定中（林淑玟，1989）。

同時，個人的生涯規劃與決定往往為自我概念的一種投射（黃天中等，1991）。Starishevsky 和 Matlin（1963）曾以心理學家為例指出，當一般人提到心理學家時，立刻會聯想到其特質為機智、健康以及人格具開放性，相對的，當某人希望從事心理相關工作時，便會檢視自己是否符合這份工作所應具備的特性，以作為職業決定的判斷標準，而這種現象的存在亦說明自我概念與生涯發展二者相互影響。

部分研究指出（Kenneth, 1984；Lowenfeld, 1975；陳秀雅，1992），身心障礙者的心理並無獨特之處，他們的需求和一般人對生活需求的反應應是相同的，視障者只是多了生理障礙所帶來的直接影響與不便，並不一定長期處於社會適應不良的情境當中。單就自我概念的發展結果而言，視障者與一般人的情形並無太大差異，視障者的人格特質與視障事實之間並沒有強烈的依存關係，因此，生理障礙將會塑造特定的人格特質此一觀點已逐漸被推翻，換言之，視障者並不必然會因為生理上的殘疾而產生自卑感。

然而，儘管視障者和一般人的自我概念之間，無須做特別的區分，但是相關研究也指出，視障者在發展自我概念的過程的確與一般人不太一樣。Ferguson 與 Asch（1989）的研究指出，不管身心障礙學生的障礙明顯與否，他們都可能意識到自己和其他人的不同，這些身心障礙學生可能要花更多的力氣在社會接納、學業表現、以及自我評價上，同時覺得成功之路因為他們的障礙而更為遙遠。

Jones（1992）認為，當視障者經歷比一般人辛苦的自我概念發展過程時，視覺上的障礙僅是部分原因，視障者在成長背景中，與環境互動、與他人接觸的過程也是視障者發展自我概念更為辛苦的原因，而視障者與環境、他人互動所造成的影響也更加重要。

由於我們在童年開始形塑自我概念的過程中，大量仰賴觀察、重複、模仿等行為，視障者基於視覺障礙的事實，在這方面往往要比一般孩子付出更多的努力，才能奠定自我概念發展所必須的認知基礎。換言之，相較於一般人，許多視障者得花更多的力氣發展他們的自我概念。因此，來自社會支持接納的態度、個人本身的教育過程、環境設施等外在因素，經常會影響身心障礙者對自己的看法與個人接納殘缺的態度，間接地也關係到他們日後的適應問題（陳秀雅，1992）。此外，視障者自己本身對自己的想法、如何看待自己等自我概念，也將影響視障者的自我期許，與未來選擇的生活形態。

貳、自我接納的意義與影響

Super（1985）認為影響身心障礙者自我概念及生涯發展的原因，除了社會態度、偏見及環境設施等外在障礙外，個人本身的障礙情況也是主要的因素之一（Conet, 1983；林淑玟，1989）。而其他研究（王振德，1977；翟宗悌，1998；顏上玲，2000）指出，障礙本身會改變自我看法，個體在無法控制生理層面的情況下，個人行動受到限制，會對自我產生嚴重的質疑，進而造成低自尊或者對自己喪失自信心，尤其當個體在日常生活中遭受挫折與失敗時，更容易看出其消極的自我概念，例如傾向低估自己的能力，因此連帶的對許多事情感到無能為力。身心障礙者由於生理條件上的限制，以及客觀環境中社會不利等因素的影響，往往在生活上遭遇重重困難，從個人生涯發展觀之，也常因其生產能力有限或者受到質疑，而難以獲致獨立自主的生活條件（蕭金土等，1999）。

然而，個體看待自我生理情況的態度與他們對自我本身的感受有直接的關聯影響（Secord & Jourard, 1953；Weinberg, 1960；萬明美，1996），當個體對生理障礙的看法與感受不一時，生理障礙對個體的意義也將因人而異。

盲人登山家艾立克在青少年時期參加嘉樂盲人重建中心的營隊活動時，他的教師即曾提醒他和其他的視障夥伴（林俊育譯，2003，p. 93）：

問題的發生不只限於失明本身，而是對失明的錯誤假設，包括你本身在內。---。你們之中有些人還是把失明看成魔鬼，內心一直不斷爭戰。但是如果你可以接納失明本身，不把它掛在心頭，找個位置把它變成你身體的一部份，就像你有咖啡色頭髮或綠色眼睛，或高或矮，那魔鬼就會消失掉。

第二章、文獻探討

對視障者而言，失明將會使個人的領土權被剝奪，對各方面的注意力、或是擷取知識的範圍都會大幅萎縮，致使盲人生活在一個狹小的世界裡，只有身體或是手杖可以觸及到的範圍，才是他能夠居住的空間，其餘的地方則屬未知（曾秀鈴譯，2000）。當失明的情形發生，個體四周將有許多空間與事物被縮減、壓縮，這時更突顯出白色手杖的重要性，它不但是視障者碰觸世界、自我知覺延伸的工具，也可以讓他人了解自己是一位視障者（蕭煌奇，2002）。然而，部分視障者因為否定自己的失明事實，害怕被外人看出自己在視覺上的障礙，擔心他人異樣的眼光，因而排斥使用手杖，不願意拿起手杖出門。

史蒂芬庫西斯托（Stephen Kuusisto）為美國著名之盲人作家，他從來不曾覺得白色手杖可以提供什麼正面的幫助，曾經他因為排斥使用手杖而造成他人的誤會，也因為看不見標示即走進女廁、在餐廳入口的短階梯上摔倒、甚至差點被電車撞到，後來他才體會到自己必須接受最真實的自我，使用手杖不但可以讓他人了解自己的狀況，也能增加安全的保障（劉燈譯，1999）。

誠然，自我概念既為生涯發展的憑藉，任何一個想要成功的人能否知覺自我的需求、能力條件，並坦然面對自己，將會是成功與否的重要的前提（黃天中，1991）。以英國宗教學教授侯約翰為例，自從他失明且了解自己的視力已經惡化到極點，狀況不可能更糟之後，他領悟到既然無路可退，自己就必須面對現實，勇敢地度過未來的二十年，甚至三十年（曾秀鈴譯，2000），於是他接納自己的失明，與自己的視覺障礙和平共處，後來不但擔任英國的教育學院院長，也藉著他自己寫成的自傳，和世界分享他在失明之後一路走來的心路歷程。

上述實例指出，視障者唯有先能接受自己，才能感覺被他人接受的歸屬感與安全感，進而接受他人（郭為藩，1986）。我們也能由此得知，視障者對自我的接納及對他人的接受程度，將是影響自我生涯發展歷程極為重要的部分（張添洲，1993）。視障者是否接納自己在視覺上的障礙，與視障事實和平共處，不僅將影響其自我概念的形成，也會在相當程度上決定其個人的生活適應能力。

自我接納在個體追求自我實現的生涯過程中扮演決定性的角色，身心障礙者面對自己生理障礙的態度，將對其生涯發展造成重大影響。Super（1957）就認為，身心障礙者一旦認清自己現實中的狀況，不但能使周遭的人更容易接受他，身心障礙者也更容易接納自我，這種自我接納的條件一旦建立，將有助於身心障礙者澄清、確認並實現自己的目標。相反地，身心障礙者若將生理障礙視為不可

克服的障礙，則個人的發展將受到消極負面的心理因素所限制（Super, 1957；顏上玲，2000）。

Overs (1975) 也指出，身心障礙者個人整體的生活形態，會受到自己對本身生理狀況抱持積極還是消極的態度，或是接受與否，而有所影響（陳秀雅，1992）。無獨有偶，林福雄（1998）在進行視障音樂家生涯發展歷程的研究時，也發現其研究對象明心以積極正向的態度接納及面對自己的視障事實，尋找並善用自己的天賦，而在音樂上走出一條屬於自己的路。

總而言之，視障者對自己生理上的接納態度將決定他對別人的接納態度，也影響視障者本身對自我尊重、自我接納的程度，甚至延伸至他人接納視障者的程度（陳秀雅，1992），當視障者擁有良好的自我概念、接納自己的視覺障礙時，他們在生活型態上的適應狀況往往也較為理想（Chua, 1984；Dodds, Pearson, & Yates, 1991；Wright, 1960；李翠玲，1990；林淑玟，1989；許天威等，2002；郭為藩，1986；蔡采薇，1999）。

參、重要他人的意義與影響

重要他人（significant others）為個體在生活環境、生涯歷程中對其影響最大的人（張春興，1989；鄭茱月，2001）。對一般個體而言，在早期發展中，具影響力的人依序是母親、父親、同胞手足與教師，而後期發展中重要他人則依序為朋友、伴侶、工作伙伴等，各個生命階段中的重要他人，將會影響一個人在社會適應能力上的發展（王霄燕，無日期）。

在形塑一個人的自我概念時，重要他人的反應扮演重要的角色，人往往會傾向結合他人的訊息而形成本身的自我概念（陳秀雅，1992）。既然個體對自我的看法，其中部分來自於他人對自己的反應和認知，在社會化的過程中，個人的行為與價值觀將會受到與重要他人互動中交互作用的影響，因此，重要他人對個體自我概念的影響將不容忽視（吳怡欣、張景媛，2000；葉麗琴，無日期）。

以盲人醫生大衛哈德曼為例，其父母親的教養方式為堅持他走出去，而不像其他父母將視障孩童養育成依賴無助的身心障礙者；他的姊姊堅持要他獨立生活；他的醫生舅舅在他表明將來想成為醫生之時，不但沒有駁斥反而還鼓勵他勇

第二章、文獻探討

於嘗試；而他的摯友偉恩不許他存有受到特別待遇的幻想，以平等的態度看待他的視障，則改變了他的人生方向（林俊育譯，2001）。大衛哈德曼後來成為醫生，這些重要他人的影響均有推波助瀾之效。這亦支持若要視障孩子在成長階段有正面的自我定位，則只有在週遭人以健康的態度看待他的視障才可能發生（Harrison & Crow, 1993）。

然而，重要他人對視障者所造成的影響有正面亦有負面。根據心理學家艾立克森（Erik H. Erikson）的心理社會期發展論，在「自我統合對角色混淆」的青少年時期（張春興，1996），青少年最主要的發展任務就是尋求自我的認同。在這個階段，父母、師長與同儕對於青少年培養適當的自我概念與自我認同具有舉足輕重的影響，如果青少年從這些重要他人身上獲取過多挫敗的訊息，將容易形成負面的自我概念，或是自我價值感低落，進而產生人格發展或是價值觀混淆的危機。

重要他人對於每一個人的教育歷程、（職業）生涯發展、人生觀與價值態度等，皆具有重大的影響力（鄭茱月，2001），然而還有一點必須指出的是，除了探討重要他人所造成的影響外，重要他人的行為、態度與他們所抱持的想法，都可能反映出某些獨特不同的價值觀，或是代表一般社會大眾對於視障者的看法，而這些往往才是影響視障者在自我概念與生涯發展上的重大原因。

第二節、視障教育

教育是個人生涯歷程中極為重要的一部份，關乎個體進入社會後的發展，個人於生涯上的發展主要是透過教育訓練與輔導力量，以增進對自我的了解、認識環境世界、協助建立自我概念（張添洲，1993）。因此，當我們探討視障者生涯歷程的同時，將回溯視障者自身的教育過程，以及教育所帶給他們的影響。

長期以來，視障教育在大專以前的安置方式存在啟明學校與巡迴輔導兩種管道，巡迴輔導自民國 56 年便開始實施，其方式將視障學生安置在普通學校內（通常為視障學生的學區學校）的普通班級裡，由受過專業訓練的視障巡迴輔導教師到校輔導協助，是各障礙類別中最早回歸主流的教育方式（徐文志，1999）。

如今，依據新修訂的特殊教育法規定，各級學校不得拒絕身心障礙學生入學就讀，融合教育在台灣勢在必行，台北市即在八十六學年度設立以視障生為主的資源班。因此，今日的視障生不同於以往就學管道的貧乏，可視其需求選擇不同方式的學習環境就讀。

然而，視障生的教育問題遠超出就學管道這一層面，李家同（1995）就認為，台灣整個社會都低估了視障者的能力，似乎只要視障者學會一技之長謀生的能力，便是一件值得慶幸的事。然而人接受教育的目的，不只是為了求得三餐溫飽或是物質慾望的滿足，個人的生涯歷程中還有很大的一部份是學習認識自己，進而追求自我實現。但是台灣視障教育所著重的方向，和提供給一般生的教育目的似乎有很大的不同，這部份在一般人提到視障教育，便想到按摩訓練的印象中，便可以看出端倪。

進一步看，身心障礙學生之教育安置本以滿足學生學習需要為前提，並提供最少限制的環境為原則（特殊教育法第十三條）。然而，這樣的原則在台灣目前似乎還只是一種理想的狀態，無論是在教育資源的取得上，或是課程設計的方向，台灣的視障教育環境對視障生而言，還存在許多不便與限制之處。

本地有視障者就此表示，教育的方向將會影響視障者就業工作的種類，視障者在台灣「沒有開放的、很廣泛的教育機會」，在此情形下，「如果每個視障朋友都是按摩和算命，教育就是失敗的」（李永昌，2000，p. 49）。在此必須指出的是，目前台灣部分視障者或許有機會在大學專業科系就讀，然而學非所用的情形比比

皆是，這種現象也指出，視障教育與社會環境之間的關係也是我們必須探究的一環。

壹、視障教育資源方面

視障者雖然因為失明的不便，被剝奪了某種程度的求知權利，但卻有替代的求知資源及管道可以加以彌補（曾秀鈴譯，2000）。李家同教授（1995）在「我的盲人恩師」中提到，師雷格教授在美國的求學經驗主要是以錄音帶為獲取知識的方式，視障者只要提出書目，一個盲人錄音服務社的非營利性組織便會尋找人替他錄製，而且該組織的義工人數不少，大多數的義工甚至要等很久才輪得到替師雷格教授報讀。

台灣的狀況則是，有些學校缺乏視障生需要的有聲書及點字書籍，而部分音樂系缺乏樂譜轉換設施，或者是有些時候因為學生無法及早知道上課的書目，因此無法事先將教科書或是教材轉譯為點字或是有聲書，以致於影響教與學的品質（許天威等，2002）。

師雷格教授的美國經驗反映出，資源上的統整可以使視障教育機構立即且充分的滿足視障生的學習需求。相較之下，台灣的視障教育資源則顯得分散，即使有許多的機構承包教科書的製作，這些機構卻還常面臨人手不足的窘境，連承包教科書的機構都缺乏人手，教科書的製作不敷所需自不待言，這也導致台灣的視障生在求學上因為學習資源的不足，而必須花費更多的精力在資源的蒐集與轉換過程（徐文志，1999）。

此外，視障教育教材常面臨點譯經費龐大、製作不易的困難，至今仍被視為視障教育長期的困境，舉例而言，視障生在閱讀一般平面文字及圖形上有困難，必須將書本內容轉以點字的方式呈現。然而點字的教材製作不易，在校對上不但需耗費許多人力，製作設備亦十分昂貴（徐文志，1999）。

更進一步看，其實視障者光靠點字書籍並無法滿足求學上的需求，視障生既然無法閱讀使用平面印刷的圖片及教具，他們在一些抽象概念的學習上，有必要借助立體圖示或是模型加以說明，才能達到學習精熟的水準。同樣的，視障教育機構在製作這些圖示或模型等教具時，也遇到和教材製作相同的瓶頸，而教具的製作成本甚至更為昂貴。以台北市委託淡江大學製作七位視障生一年的教具為

例，其製作費用即高達一、二百萬，對教育單位而言，如此龐大的經費勢必難以長期支應（徐文志，1999）。

視障教育資源在製作經費與人力上的缺乏，使得台灣過去在教材統一的時代裡就無法使所有的科目轉譯為點字書籍。如今台灣進入教材一綱多本的時代，教育從業人員在授課時不僅需要一般的教科書，教師亦得面對平時測驗的點譯作業，這些龐大的點譯需求量都會在民間教科書製作商推出每一版教科書時，立即面臨轉譯製作時間的緊迫壓力，而且為數不多的視障教育機構在面對數量龐大的教科書時，其參與協助的人手有限，因此，視障教材在點字轉譯的製作與供應上益形困難（徐文志，1999）。

對於許多學生而言，在學習上除了一般上課教科書外，仍需要其他額外的教材補充說明，視障生不但在尋找補充教材上有困難，即使教師或同學提供補相關的補充教材，重度視障生仍需要他人報讀協助（臺南師範學院特殊教育中心，1993），相對於明眼同學，視障生在學習過程中的確有許多的不便。

基於上述種種原因，儘管台灣的視障生有能力，但礙於學習上的資源匱乏，使得視障生在學習的過程中，若想在學業上有所突破，往往必須花費比一般生更多的時間及心力，而且這或許也可以說明，為什麼在台灣的視障生即使考上大學，所填選的科系仍然以人文類科為主，而跳過理工科系，而教育資源正是重要的影響因素之一。

貳、視障教育課程方面

一般而言，學校課程的安排最能夠突顯教育目標，學校的排課方式往往也反映其所重視的學生發展方向，以及學校認為學生應具備的能力等與教育目標相關的考量。教育課程與學生的生涯規劃緊密相連，Caplow 即認為，學生往往還在離工作世界非常遙遠的時候，便在學校課程的壓力下，根據學校的規定做了職業選擇，儘管這很可能和未來他們實際從事的工作相差甚遠（引自 Hoppock, 1976）。

台灣目前在啟明學校方面，其職業部所規劃的課程除了一般的國文、英文、數學歷史、地理、社會科學之外，以按摩專業為學習核心的相關課程仍佔據必修課程的大半部分，其中包括：按摩概論、按摩實習、衛生概論、解剖生理概論、

第二章、文獻探討

經穴概論、病理概論、中醫保健等項目，這些項目的學分總數幾乎接近每一學期總學分的二分之一，另外如電腦、按摩、日語、管樂、鋼琴、長笛、音樂、編織、鋼琴調音及英文點字等科目，則只納入四學分的綜合選修課程。

此外，多數啟明學校的視障生也多以「復健按摩科」作為主修，即使是以升學為目標的「普通科」或「音樂科」學生，也大多會選擇「復健按摩科」為副修科目，從而培養按摩技能，以備未來工作上的需要（萬明美，1991）。

生涯教育亦即將生涯的概念統合在學習歷程中，內容涵蓋生涯認識、生涯探索、價值澄清、生涯定向以及生涯規劃等生涯輔導方面的課程（金樹人，1997）。實施生涯教育最主要的目的是透過有系統的教育，幫助個體了解自己，並具備未來生涯選擇時所需要的知識、態度與技巧（吳芝儀，2000），做好因應未來生活的準備，由此可知生涯教育相關課程對於個體發展自我未來生涯的重要性。

儘管台灣近年來有關生涯規劃的議題逐漸受到重視，且教育當局亦於民國八十九學年度決議全面於高中職校實施「生涯規劃」的課程。然而，礙於教授生涯規劃課程的師資人數不足，且多數教師缺乏相關生涯輔導的專業知能，因此，生涯規劃的課程設計似乎只停留在理想的規劃層面，在實務教學上，「生涯規劃」課程往往可能淪為虛有實名的設計（吳芝儀，2000）。

Wolffe 等人（2002）在研究教師提供給視障生的教學內容時，曾經針對十八位教師進行為期六個月的觀察活動，他們的觀察發現，從事視障教育的教師會將大部分的時間使用於視障生的學術課業上，至於學生對於工作價值的了解、何為適當的工作者人格特質、職場上的工作種類、視障者常作的工作種類、工作應徵技巧、視障者的工作適應、視障生本身有興趣的工作種類、工作經驗的分享、就業相關法令等生計發展活動方面，所有任課教師在六個月的課堂時間中卻僅僅提及二次。這項研究最後指出，有關社會技能、適應生活技能以及特定的生計教育，在視障教育的授課過程中被視為次要的活動。

然而 Chapman（1980）指出，職業選擇對於視障青少年而言不但很困難，而且也是一個焦慮的來源，視障生發現他可能有找不到工作的恐懼，或是擔心因為他的視覺障礙而使某一個特定工作變得困難。無論視障生未來是升學或是就業，其選擇的工作種類為何，這些決定權和後果都是由視障生本身來承擔的，在這樣的前提下，視障生若對自己的興趣、生涯發展方向以及實際社會工作情形缺乏實

際的了解與明確的方向，勢必他在做決定之時，必須承擔更大的風險，這也顯示出，生涯教育與實際工作經驗對於視障生的重要性及必要性。

有些經濟學者曾經預估，一個人在一生中最少會更換七次的工作。視障教育在課程上提供給學生的學習層面，不應該侷限於他們離開學校後在工作上能夠用到的技能，還必須透過教育，讓學生自我培養將來彈性地面對變動就業市場的應變能力 (Wolffe, 1997)。張添洲 (1993) 亦認為，提供給學生的生涯課程應包括自我概念的發展與對自我的認識、個人價值觀的發展、協助學生了解工作內容、增進學生對外在環境變動的因應能力等層面。

最後，如同 Wolffe (1997) 所言，視障教育應協助視障生了解自己的興趣與職場上的需求供給，視障學生也與其他學生一樣，其生涯發展不應該被侷限於現有的授課內容，在任何時候都應該被鼓勵對他們所感興趣的職業做相關調查，發展出合乎視障生個人興趣與天賦的生涯規劃。如此一來，視障生更能突破既有的障礙、開發自我潛能，進而自我實現，達到生涯規劃之積極目標 (羅文基等, 1991)。

參、視障教育師資方面

在個人的學習生涯歷程中，學校是主要的學習環境，而教師往往扮演關鍵人物的角色，尤其教師對學生的期望，常會影響學生的表現 (李翠玲, 1990)。教師對於身心障礙學生的潛能發展影響不言而喻，尤其以海倫凱勒與蘇立文老師之間的師生關係，更是廣為人知的故事。

當蘇立文老師將水傾注在海倫凱勒的手指上時，海倫在學習上便有了突破，於是她能將生理上與符號上的經驗作連結，自此，海倫的進步突飛猛進。蘇立文老師全心全力投入而不放棄海倫凱勒的態度，以及她所教導的專業訓練課程，顯著的改變了一個盲聾孩子的人生 (Hesett & Forness, 1984)。蘇立文老師對於海倫凱勒的影響與重要性，由後來海倫撰寫的書籍中常提及蘇立文老師，描述她教導海倫的努力中可見一斑。

適任的老師不但可以提供專業知能，有助於身心障礙學生的課業學習，除此之外，教師對待身心障礙學生的態度與彼此之間的相處之道，亦影響學生的自我

第二章、文獻探討

概念、人格發展，以及日後生涯的選擇與決定。

倘若教師的認知僅限定於特定領域的專業知識，或是教師在情意層次上的態度是消極的同情而非積極的鼓勵，這類特教老師在授課過程中對身心障礙學生的幫助，長遠而言可能相當有限，甚至誤導學生的自我概念發展與認識。

Wolffe (1997) 即曾針對特教師資的心態發出精闢的呼籲，他指出，當某位視障學生的作業表現只能達到 C 的成績時，有些老師會基於「他是視障者」而給與 A 的分數，然而教師這樣的做法不僅無對學生沒有幫助，反而可能使視障學生更容易掉入失敗與失望的陷阱裡，因為視障生未來離開學校之後，還是會進入競爭激烈的社會，屆時其他人並不會在乎他們究竟進步了多少，相反的，社會所看到的將會是這些視障者在與別人競爭時，視障者的能力能夠發揮到什麼程度。

另外，萬明美(1996)也表示，部分教師往往認為視障生在許多方面不方便，因此過度保護視障生，反而剝奪視障生學習生活自理與行動的機會。不然，教師則是過度強調學生的視障，或是將其與一般生做比較，這些都會對視障生造成心理傷害。她建議教師應該以平常心面對班級中的視障生，除非遇到特殊狀況才以特殊的方式處理，否則不應該因其視障而在要求上有差別待遇。

由此可見，從事身心障礙教育的教師所應具備的條件，除了專精領域上的專業知能外，還應包括對身心障礙學生正確的理解與接納，而不僅停留在單純的同情態度，至於既定的刻板印象更應加以排除。

第三節、就業與社會環境

以下針對社會態度、普遍就業障礙、行的障礙、視障者的就業現況以及政府政策等相關背景因素，討論其對視障者生涯發展的影響。

壹、社會態度方面

一、社會價值觀的影響

曾擔任英國教育學院院長的侯約翰（John M. Hull）是一名視障者，他認為也許一般人對於視障者的刻板印象，大都停格在他們灰暗的生活困境，認為視障者活在黑暗之中，而對其殘缺的遭遇報以同情。然而，失明未必會導致盲人的生命有缺陷，雖然盲人在許多方面的活動範圍的確較為有限，但是他們在生命經驗上的完整性和明眼人並無不同，可以說盲人的生命就如同一個小蛋糕，而非一整個蛋糕中被切走的那一塊，大部分的人可能認為明眼人擁有視障者缺少的東西，因此理所當然將失明視為一種缺陷（曾秀鈴譯，2000）。

一般而言，社會大眾通常過分注意身心障礙者的生理殘障，認為他們的性格多傾向悲觀消極，而以憐憫或是救濟態度對待身心障礙者，不然則視身心障礙者為低能者，或是當作兒童一般來看待，給予過分的關心（陳秀雅，1992；蔡誌山，1987），此外還有就是忽視視障者的存在，侯約翰就認為許多人會因為他看不見，所以對待他的方式也好像他是不存在的一樣，這些人即使面對著談論到他，也都用第三人稱來表示，「你會照顧他吧？」、「你想讓他坐在哪裡？」（曾秀鈴譯，2000，p. 98）。

此外，許多看的見的社會現象與人為態度，可能都是看不見的想法與價值判斷所衍生出來的產物。當一般人對身心障礙者抱持不同的想像時，便會產生不同對待的方式，而這一些可能僅是個人的片面評斷所做的決定。

盲人醫生大衛哈特曼曾在自傳中提到，許多讓小孩閱讀的童話故事，往往是造成他們對於身心障礙者負面印象的來源，例如《小飛俠》中斷腳的虎克船長，或是《金銀島》中帶來意外死亡的盲眼乞丐，甚至在聖經中亦出現認為盲人是無目標且無助的字句。大衛哈特曼質疑，為什麼身心障礙者往往與邪惡或是黑暗面

扯上關係（林俊育譯，2001）？而反觀我們在日常生活中，許多無心的玩笑話、負面的譬喻用詞或是人身攻擊等，也多半以身心障礙者的生心理殘缺作為編造的來源（陳秀雅，1992）。

外在社會環境對於視障者的接納態度與否，往往可能影響視障者對自我本身的看法，以及他個人接納自己生理殘障的態度（陳秀雅，1992）。許多視障者在進入就業市場時，往往必須承受懷疑的眼光與詢問，許多職場基於工作需求，對求職者能否「看見」視為基本的適任條件，未曾考慮到來應徵者可能為視障者。同時，還有更多職場在篩選應徵工作的人時，只因「麻煩」、「不方便」等粗略的因素，就會直接排除前往應徵的視障人士，致使視障者喪失許多工作機會。

此外，即使在已就業視障者的工作情況上，部分雇主也會以「公平性」作為考量，認為視障者的同事提供視障者協助或共同完成工作，這樣的作法對其他員工並不公平因而站在反對的立場（鄭靜瑩，1999）。

上述情況均顯示出，視障者在社會裡時常必須面對許多外在他人的排斥與刁難，這種外在環境無法接納的現象，對於視障者的自我概念與生涯規劃，勢將造成直接或間接的負面影響。泛亞銀行於92年底的資料即指出，國內高達六成的身心障礙者曾表示，他們在台灣這樣歧視身心障礙者的環境下很想自殺（林熙祐a，2003）。

二、歧視與不了解

許多探討視障者就業的相關研究報告指出，視障者在就業及生活上所遭遇的狀況，的確比一般人還來的艱難，這些困難常反應在有形的交通、職業類別的選擇、教育資源、公司行號雇用視障者的意願等等方面，溯及源頭，這種現象其實反映出社會大眾對於視障者的普遍態度，尤其無論在台灣社會或是其他國家，視障者常常有被歧視的感覺，也許程度不一，但是中外皆然（Crudden & McBroom, 1999；O'Day, 1999；Wolffe & Spungin, 2002；內政部，2000；陳昭儀，2001；萬明美，1991）。

但是，所謂一般人對視障者的歧視，是真的因視障者的生理障礙而產生排斥，還是人們對視障者的所有偏見，都來自於他們對視障世界的陌生與不瞭解？也因此，當大多數人面對視障者時，在不知道作何反應的情況下，也就採取漠視

忽略的態度，或是乾脆直接拒絕視障者。

身為一位視障者，周掌宇（1999）在其研究中就提出不同的觀點。他指出，由於市場上有關盲人的書寫、論述及其生活研究的篇幅相當有限，因此，一般人很少有機會進入到盲人世界。他認為生活在台灣的盲人並非真正受到社會的歧視，只是盲人的生活世界對一般人來說顯得十分陌生，若要說他們對視障者存有歧視，倒不如說是他們對視障者的認識少之又少。

一般人對於視障者認識有限的情況，容易反映在他們對視障者的標記行為上，例如，許多就讀大專院校的輕度或中度身心障礙學生（尤其是來自普通學校畢業者）表示，他們並不喜歡被標記為特殊學生，他們認為自己只是在某方面有障礙而已，其他方面則和一般同學無異（許天威等，2002）。

然而，許天威等人的研究（2002）則發現，一般同儕與教師的觀念，與身心障礙學生之間所認定的校園生活障礙程度，在實際上仍然有差異。大致而言，身心障礙學生認為自己在校園中的學習活動並沒有那麼困難，相反的，一般同儕與教師對此所認定的困難程度卻高於身心障礙學生本身。

蕭煌奇（2002）也認為，視障者無法透過眼睛看世界，和有些人聽不見，或是生理有其他的功能障礙者一樣，一般人並不需要將視障者當作是某種很特別的族群來看待，其實視障者和一般人一樣，只是眼睛看不見而已。如同侯約翰所言，他自己並非盲人，只是一個眼睛看不見的明眼人（曾秀鈴譯，2000）。

許多人因為不瞭解視障者，因此可能會對視障者的需求與能力產生過度的臆測，反而帶給視障者負面的感受。李家同（1995）描寫他陪同視障者師雷格教授至桃園中正機場搭飛機回美國時，國內的機場人員拒絕讓師雷格教授登機，理由是沒有人於洛杉磯協助轉機，因此航空公司不敢負責任，最後還是李家同教授代為簽署一份不會起訴華航的文件，華航人員才同意讓師雷格教授登機。師雷格教授對此表示，這是他搭乘任何交通工作以來第一次遇到的經驗，之前從來沒有被拒絕過。在他看來，盲人應該和一般人一樣生活，社會大眾不應該歧視盲人，但也不應該對盲人大驚小怪，事實上過度關心的表現，其實也是另外一種歧視（李家同，1995）。

第二章、文獻探討

在國內，視障者發生類似師雷格教授登機的事件不止一次。全方位樂團是由國內視障者所組成的樂團（蕭煌奇，2002），有一回他們也同樣遭遇到登機被拒的狀況。當這些視障音樂家出示殘障手冊購買機票時，航空公司並沒有對他們說明任何的限制規定，但是，當他們全體登機坐定之後，航空公司卻突然要求他們全體下機，理由則是，視障者是無自主能力性質的人，航空公司擔心如果碰上意外，機上人員將無法給予照顧。雙方爭執之際，航空公司甚至威脅要動員地勤警衛迫使他們下機。

上述事件除了反映出台灣社會對視障者的誤解外，也能讓我們從台灣社會對身心障礙者的接納態度加以思考，這些外在可見的歧視事實，可能都是社會某種內在價值觀的反射狀態，反映出我們的社會欠缺對基本人權的尊重，以及對視障者的刻板印象。

此外，一般人對視障者的誤解或不了解也常表現在日常生活的溝通言語中，語言是人際溝通的主要管道，但是對視障者來說，語言有時反而成為另一種表現歧視態度的工具。

個體失明之後才會真正的意識到，原來這個世界語言溝通的來源，絕大部分是依賴視覺所賦予的印象（曾秀鈴譯，2000，p. 52），人與人之間的對話常常使用視覺隱喻的表達用語，例如「你的觀點如何？」、「看我能不能幫得上忙？」、「我就是不明白你怎麼看待這事的觀點」（曾秀鈴譯，2000，p. 52）等諸如此類的用法，而許多明眼人和視障者有談話交集時，會設法避免使用這類用法，也許是因為他們考慮到視障者會因視覺隱喻的語言而感受到自己的缺陷，侯約翰認為這無異是在身體已有缺陷的人身上，再強加另外一種語言的障礙。

然而，雖然過度的關心，或是語言的用法會造成視障者與明眼人之間的差距，但讓人與人之間的距離變得更遙遠，其實是身處同一個世界但是卻不瞭解彼此。

貳、由視障高等教育看社會價值觀

對於大部分的人來說，將教育視為社會階級流動的方式，儼然成為普遍的「社會法則」。在一般社會大眾的觀念裡，個人取得高學歷的文憑似乎也代表可以找到較好的工作，或是能夠晉升所謂的上流階級，也因此，在許多人的生涯規劃中，就讀大學似乎已是必然的過程。

但是對於視障者而言，教育、唸書與升學最重要的目的為何？在他們的認知裡，是否也存在和一般社會價值觀同樣的想法，亦即認為擁有高學歷就等於保障就業？而社會大眾是否也以同樣的標準看待視障畢業生，給予他們一視同仁的待遇？或者，視障者的高等教育是「社會法則」中的例外？針對這些問題，以下僅就大學畢業視障生的升學就業情形，探討目前接受視障高等教育與社會價值觀之間的關係。

觀看以往視障生之升學問題，往往礙於許多院校系所接受視障生就讀的意願偏低，且社會大眾僅將身心障礙學生就學「零拒絕」的焦點置於國民教育階段，因此相對地，大學開放提供給視障生的就學機會並不多，也造成視障生升學管道不夠多元與缺乏彈性（徐文志，1999）。

然而隨著時代的演變，現今高等教育對於視障生開放的程度已非昔日所能比擬，例如教育部公佈九十二學年度各大學開放給視障者就讀的系所名單，其中文組科系的總錄取名額包括：外文系、經濟系、教育心理輔導系、特教系、中文系、企管系、法律系、社工系、歷史系、音樂系、日文系、圖資系、大傳系、國貿系、運輸系、公行系、法文系、兒童福利系、財金系等所共七十三名；理工組系所的招收人數則有：數學系、工業工程系、化學系、化工系、資工系、材料系、地球科學系、機械系、生命科學系、食品營養系等視障生共十八位（教育部，2002）。

由上述名單看來，現今開放給視障生就讀的校院科系類別似乎已逐漸增加，不過實際上，由於每個學校只要開放一位視障生名額，就不會違背特殊教育法中規定的「不得拒絕」原則（胡永崇，1999），因此，即使九十二學年視障生入學的總名額看似不少，然而，各校開放的情形落差卻很大，例如其中淡江大學就已開放十四個名額，而部分知名國立大學卻連一個名額也沒有開放。

第二章、文獻探討

對於各校各系而言，難免會先行評估哪些科系適合何種障礙類別的身心障礙學生就讀，進而決定甄試名額。以有些學校的數學系、資訊工程系、企管系等系所為例，他們在入學的標準上並不針對視覺障礙皆做任何限制，而反觀有些學校的特教系、輔導系等系所，卻註明視障生在視力方面必須達一定程度以上才得以接受，或是排除全盲生而以弱視生為主要的接納對象。但是，這種基於「學校是否已做好準備」讓視障生就讀的主觀認定，其實並不符合「零拒絕」的精神（胡永崇，1999）。

胡永崇（1999）認為，既然數學系、資訊工程系或是企管系等系所可以接納全盲生就讀，那教育類的科系似乎沒有排除全盲稱就讀的充分理由。因此，他建議為求保障身心障礙者的教育機會，各校應該站在支持協助的立場上考量，積極地思考如何在身心障礙學生入學後，支持他們專心全力在課業學習上發展，而不是在入學的管道上以各種條件限制身心障礙學生的教育權益。

此外，有些院校科系在身心障礙學生升學大專校院甄試簡章上堂而皇之地註明如：「本校上課校區受限於-----，尚無全面無障礙設施、需自行設法克服」、「本校的相關輔助設備尚待充實，有重度障礙者請慎重考慮」、「全盲生，宜慎重考慮」等申明。

然而，政府於身心障礙者保護法中規定：「各級教育主管機關辦理身心障礙者教育及入學考試時，應依其障礙情況及學習需要，提供各項必需之專業人員、特殊教材與各種教育輔助器材、無障礙校園環境、點字讀物及相關教育資源，以符公平合理接受教育之機會與應考條件。」，且特殊教育法第二十四條亦有類似的規定，強調並申明各級學校應提供身心障礙學生無障礙設施的必要性。

依據上述身心障礙者保護法與特殊教育法的意涵，「零拒絕」不只是不拒絕身心障礙學生進入各級學校就讀，亦包含各級學校應該提供身心障礙生適性的學習環境，使他們可以在安全便利且符合所需的校園環境中專心學習、發展潛能。

但是，反觀今日部分學校加註於報名表上的申明，反而要身心障礙學生在缺乏無障礙設施的環境條件下，選擇就讀並適應學校既存的環境，不然就是放棄就讀的權利，如此不合理的二選一情況似乎有本末倒置之嫌，與教育機會均等的精神相互違背。

簡章上的特別註明所代表之意義究竟是校方體貼的提醒，還是更加突顯出「不得拒絕」的精神並沒有真正落實，學校看似依規遵循法令，釋放出符合比例的身心障礙學生入學名額，但是實際上，卻沒有考慮他們真正的需求，最後蒙害的仍是身心障礙學生的受教權益。

參、就業障礙方面

雖然政府已開放視障學生升大專院校的甄試管道，讓高中職的視障生有機會進入大學接受高等教育，培養專業的技能，但是視障生接受高等教育，並不保證他們就可以順利的就業，並選擇符合興趣專長的工作（柏廣法，1997）。

萬明美（1991）認為，許多大學畢業的視障生，確實在找工作上有實質上的困難。根據萬明美（1996）的研究調查結果，發現大學畢業視障生在職場上所從事的職業，仍然侷限於視障相關工作，例如加入視障樂團、擔任視障圖書館員、視障福利機構人員、啟明學校教師、視障團體負責人、重建院輔導員等職務，而其他失業的大專盲生，不得不捨棄所學專長，而以在啟明學校所習得的按摩技術為業。

李永昌的研究（2000）指出，視障者的教育程度和就業情況是成正相關的，即教育程度愈高、受過專業訓練、有專長的視障者，其就業的比率愈高。而根據許天威等（2002）對大專院校身心障礙學生所進行的研究發現，在生涯就業的準備狀況上，大部分的視障生（約 60%）對未來已有些規劃，而且，相較於聽障生同儕，視障生似乎明顯的對於自己的生涯發展方向更為明確。

但是，以台灣目前從事按摩、校對工作的視障者比例來看，不禁令人質疑，所謂高學歷視障者的就業比率較高，或是大學視障生對於未來的規劃明確，其中指的是視障生大學畢業後，能夠根據自己選修的科系而找到符合其專長興趣的工作？還是視障者到頭來仍然要走上按摩這條路，或是從事社會所認定視障者應該做的職業？還是其他不需要大學文憑便可以從事的工作？

Dimigen 等人（1993）的研究結果亦說明，許多視障生畢業後遇到最困難的即是就業安置問題，究其原因並非他們欠缺就業能力，而是雇主不願意雇用視障者。現在接受高等教育的視障者愈來愈多，他們若單純因為障礙因素被拒絕在就

第二章、文獻探討

業市場之外，除了造成視障人才未充分就業，國家社會人力資源的損失浪費外，亦導致視障者的心理傷害（許天威等，2002），也可能埋沒其潛力與發展的可能性。

工作對許多人而言，不只意味著謀生的能力，亦包含個人抱負的施展、興趣的滿足以及理想的實踐。張添洲（1993）即認為，就業能夠滿足每個人各自不同的需求，例如，就業能夠滿足經濟上的需求，個人能從工作中獲得報酬，維持基本水準的生活，就業亦能促使個人達到自我實現的需求，不但可以將自己的理想與興趣寄託於工作中，也能發揮個人的專長及潛能，從中不斷追求突破。相反地，失業不僅帶來生活的困頓外，也絕不會是代表對一個人能力的肯定與嘉許。

然而，視障者在就業方面的際遇卻往往不甚理想，綜合國內外針對視障者就業情況的研究，大部分結論都指出，視障者無論在尋找工作機會、取得面試資格，甚至在職位保留與升遷等方面，相較於一般人的情況更顯得困難（Bell & Klemz,1981；Chapman,1980；Gaylord-Ross,1989；Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler,1998；內政部，2000；萬明美，1996）。

盲人登山家艾立克在尋找週末工作時，也曾遭遇到被拒絕的經驗。當他去應徵洗碗工人時，老闆認為盲人會因為看不見而搞不清楚廚房的方向、摔破碗盤，或是在工作時受傷，因而一再的拒絕雇用他，甚至有雇主直接告訴他，既然身為盲人，就要了解自己能力的侷限性。艾立克認為，這樣的態度無疑是對他的傷害（林俊育譯，2003，p. 139-140）：

我想憑自己的意志力、聰明才智、堅忍毅力，我一定可以贏得人們的信心，達到我對生活的規劃目標。我知道有許多的門還未為我開啓，我迫不及待地想要突破，用破城槌擊破那些門，打成千萬碎片。但是，那些門還是緊緊鎖著不開，甚至無法戳穿其表面。那一年，我在劍橋區連洗碗工人的工作都找不到，但我得到一個教訓，人們對我的侷限性想法比那侷限性本身給我的傷害更大，那是我最難忍受的教訓。

視障者中不乏具備專業能力且高學歷者，然而，大部分的視障者都認同他們在求職就業的過程中時經常遭遇困難，難以尋覓到適合的工作，甚至連參加面試的門檻都無法跨越。為什麼視障者看不見，而一般人卻也看不見他們？社會看不見的不只是視障者的能力與潛力，還包括他們的需要及心態，這兩者實有互為因果的關係。

一、就業障礙

視障者的就業狀況不但一直是他們自己本身憂慮的來源，也是社會潛在的問題，而其中有關視障者在就業上的障礙，又是許多研究關心的主題。

例如，O'Day 於 1999 年從事有關視障者就業障礙的研究就已經發現，幾乎所有受訪的視障者表示，對他們而言，在完成某些工作上是有困難，甚至是不可能的事情。但是，他們認為造成這些困難最主要的原因，並非囿於本身視覺上的障礙，而是缺乏工作機會的相關資訊，以及其他的社會障礙所造成的，而其中以大眾對於視障者的消極態度（包大眾對視障者的期望不高、負面的刻板印象與誤解等），為視障者在求職與擔任職務上最主要的障礙。

Crudden 和 McBroom（1999）調查視障者在求職過程中所遇到的問題，也同樣發現最主要的就業障礙為雇主的態度，依序為交通運輸問題、工作上缺乏合適的設備、提供給視障者的工作機會有限、個人本身的問題，以及當視障者面對環境的不確定性時所造成自我心理上的恐懼與不安等。

另外，Wolffe 和 Spungin（2002）針對全世界七十五個國家，調查各國的視障者普遍的就業情形，歸納出若干個視障者所認為他們在就業上最嚴重的障礙為資源的匱乏，包括缺乏適當的職業訓練機會、找尋工作的管道過於狹隘，以及就業機會有限等，其他的障礙依序為社會大眾的歧視、提供給視障者的教育及訓練過少、雇主對視障者的能力認識不清等。

反觀國內，針對視障者就業情況的研究亦不在少數，大致上的研究結果皆顯示台灣視障者在就業上的困難，例如阮芬芳（1997）便歸納如視障者的就業機會太少、職業訓練不夠紮實、他人接納程度低、以及視障者的自信心不足等層面，皆為台灣的視障者在面對就業時感到最為嚴重的問題。

此外，杞昭安（2000）的研究也指出，社會對於視障者缺乏認識、對視障世界觀念的偏差、以及社會大眾對於視障者的消極態度等等，都是造成視障者工作壓力過大的來源。其他在就業上的困難尚包括找尋地址不易、視力障礙、工作缺乏保障、交通問題、體力問題、視障者不夠社會化、提供給視障者的工作名額太少、取得正式工作資格不易、視障者行動不便、缺乏進修管道、囿於社會對盲人的評價和態度、學歷問題、考試資格問題、缺乏工作機會、閱讀速度太慢、無障

第二章、文獻探討

礙環境（無盲用電腦）不完善、無法申請到補助款、社會資源不足、按摩業和色情掛勾、資訊蒐集不易、與所學不符等等。

陳昭儀（2001）亦表示，視障者在就業上的問題和一般人比較起來，的確存在更多難以克服的障礙，例如：（1）視障者職業訓練制度的不完善；（2）雇主、諮商人員以及社會大眾等對視障者的成見，其中包括對視障者存有刻板印象、低估視障者的智能及體力，或是認為視障者無法勝任一般人的工作；（3）視障者礙於本身的障礙及社會環境的態度，因此常會形成自卑感及依賴感，對自己的工作能力缺乏信心，進而影響求職時的表現，反而難以贏取雇主的信任；（4）由視覺障礙引發行動上及工作能力上的限制，也造成視障者安全上之顧慮，間接影響雇主的雇用意願；（5）視障者在行動上受限制，不但可能影響其生活經驗的探索範圍，且缺乏充分的生活知能，因而影響職業能力表現；（6）公共設施、建築物與交通等外在環境問題。

儘管各國與台灣的文化背景、社會價值觀有所差異，然而在就業方面，視障者或多或少都會面臨求職不易的困境。而一般國內外討論視障者的就業障礙問題，通常從內在條件與外在環境兩方面加以觀察(Crudden & McBroom, 1999；O' Day, 1999；McBroom, 1995；Salomone & Paige, 1984；Wolffe & Spungin, 2002；Young, 1999；杞昭安，2000；陳昭儀，2001；萬明美，1991)：

（一）內在條件

聚焦於個體的適應不良，例如視障者缺乏職業訓練、受限於視覺障礙本身、缺乏自信心、職業技能及教育的不足、缺乏工作經驗與社會互動技巧等。

（二）外在條件

強調社會大眾質疑視障者的勞動力、建築設施的障礙、科技輔具和大眾運輸的缺乏，最後尤其是社會環境的態度、對視障者的不瞭解（因此對於視障者採取忽視的態度、或是害怕視障者等）、社會污名及歧視視障者，更是視障者普遍的經驗。

然而，個體生活在人際互動的社會網絡中，與環境脈動息息相關，若單純的將就業問題一分為個人障礙及環境障礙二者，壁壘分明且粗糙的分類便難以完整地探討視障者的求職經驗。有時候當視障者與環境互動時會發生一些重大的社會問題，反而會加重個人的障礙（O' Day, 1999），例如政府補助社會機構的經費有

限，便足以影響職業訓練開設的班級數及課程品質，進而減少視障者接受職業訓練的機會。相對地，當視障者本身挫折容忍度較低時，這些個人障礙亦可能促使社會障礙加深。

究竟個人障礙是促成社會障礙的因，或個人障礙為社會障礙下所產生的結果，實難以區辨，倒不如說在個別差異的認知思考、人格特質情況下，個人障礙以及社會障礙有同時並存或不存在的可能性，生命經驗因人而異，也會因為其所身處的社會環境、文明程度而不同。

二、行的障礙

除了社會大眾對視障者的態度，會影響視障者的就業率之外，交通問題可以說是視障者在面對環境時感到最麻煩的一件事。許多視障者在尋求工作時，通常儘可能的會尋找離家近，或是交通便利而容易到達的地點作為工作場所，但是也因此交通上的限制，往往也縮減視障者可以就業的種類（鄭靜瑩，1999）。

蕭煌奇（2002）表示，由於視障者在行動上的受限制，行的問題往往是其生活中家常便飯的挑戰。蕭煌奇以自己過馬路的經驗為例，他完全不信任台灣的駕駛人會遵守交通規則，即使過馬路時，他可以憑聽力分辨車子的流向，但是防不勝防，卻是無法感覺到遠處的來車，而且，依台灣街道車輛行駛的速度，當視障者聽到車聲時，它很可能已經快壓上視障者的腳指頭了。

歐洲在協助身心障礙者的無障礙空間方面成效斐然，人行道上沒有停滿機車、路面平整無坑洞、每個百貨公司都有殘障廁所等人性化考量，讓蕭煌奇（2002）所有歐洲巡迴的團員羨慕不已。不禁想到，當歐洲的視障者悠閒的過著人文及悠閒的生活方式時，而當台灣的視障者卻還在與交通問題以及無障礙設施奮鬥。

無障礙設環境究竟是被拿來作為一個標榜人性化的宣傳，還是融入生活中習以為常的設施，這和社會的價值觀有密切的關連，牽涉到社會整體如何看待身心障礙者。許多國家在不同程度上時常以無障礙環境做為人性化、人權的一個表徵，而什麼是無障礙環境？無障礙環境所引含的不只是在有形的食衣住行上暢行無阻，也反應出社會對於視障者的態度。

台灣一般的公共場所中似乎比較少見到視障者的身影，有很大的原因是台灣普遍公共場所的無障礙設施並不普及，視障者若要出門困難重重，因為在行動上不方便的緣故，於是許多視障者選擇賦閒在家而不願外出工作。

許天威等人(2002)調查學校的無障礙設施如導盲磚、斜坡道等，是否符合身障學生的需求，出現以下兩種答案：可以，本身沒有使用到；無法符合需要。校內設置斜坡道、導盲磚、廁所扶手等無障礙設施，並不代表學校已完成無障礙之環境規劃。學校內的無障礙設施之設置，不但應該要以身心障學生的意見作為考量，考慮他們的需求與使用上的實用性，於設置之後，也應該調查了解身心障學生實際的使用狀況(胡永崇，1999)。

萬明美(1996)即認為，政府機構若要打造無障礙設施與環境，不一定需要龐大的支出經費才能進行，未必得到處鋪設導盲磚或是設置點字告示牌才符合無障礙設施的設計，有些體諒的動作如保持通道與騎樓的暢通、路邊車輛依規停放、補齊填平水溝凹洞等，這些措施即可減少視障者的危險性與不便性。

肆、視障者的就業狀況

一般人往往會質疑視障者能夠從事的工作，在他們的觀念裡，一旦眼睛看不見，似乎就等於無法適任工作。然而事實上，就大部分的視障者而言，他們的生產力和明眼人並無太大的差異(Jhonson, 1998)。只要視障者能夠克服視覺上的障礙，他們本身可以從事的工作職種遠超過一般人既有的設想(鄭靜瑩，1999)。此外，若視障者的工作崗位是合適的，在他們適應周遭環境設備之後，大部分的視障者就可以在工作場所中行走無礙，也能熟悉工作方面的要求，成為一名具有生產力的就業者(柏廣法，1997)。

政府在視障者就業方面以身作則的支持態度，除了可以協助視障者解決就業上的困難，往往也能讓社會大眾效法跟進。以美國的藍雪方案

(Randolph-Sheppard Act)為例，美國政府為了保障視障者商業經營的權利，特核准法定盲人得以優先在聯邦政府擁有的辦公大樓內經營如美式自助餐、沙拉吧，或是自動販賣機等小型企業(林慶仁，1996)，為了順利推動藍雪方案，美國聯邦政府甚至規定，半數以上負責推動藍雪方案的官員及辦事人員必須由盲人來擔任。

藍雪方案及相關配套政策不但改善美國盲人的生計與收入，也同樣促使社會大眾開始重視盲人的生計問題，另外還突顯出美國政府公開肯定與支持視障者的就業能力。

反觀國內，根據汎亞人力銀行於 92 年度的調查，台灣的身心障礙者對政府照顧弱勢族群的政策與態度，評定為不及格，分數僅有 57 分（林熙祐，2003a），顯示生活在台灣的身心障礙者似乎普遍對台灣政府的施策缺乏信心。然而，政府的政策對於視障者的就業問題卻扮演重要性的角色，在此前提下，僅就定額雇用制度及職業訓練等與視障者就業相關的政策加以探討，進而了解台灣視障者的就業狀況。

一、定額雇用

（一）制度內容

發展定額雇用制度的主要目的是為了保障身心障礙者的工作權益，其具體內容是為規範各個機構當員工達一定的人數時，機構必須雇用固定比例的身心障礙員工。例如，各級政府、公立學校及公營事業機構員工的總人數在五十人以上者，必須進用最少百分之二具有工作能力之身心障礙者，而私立學校、民間團體及民營事業機構進用身心障礙者的規定則是不得低於百分之一的員工人數（身心障礙者保護法第三十一條），一旦機構進用身心障礙者的人數未達法定標準，則必須定期繳納差額補助費給機關所在地的身心障礙者就業基金專戶（由各勞工主管機關設立之）。

另一方面，政府為獎勵各機構任用身心障礙者，亦設定了「進用身心障礙者工作績優機關(構)獎勵辦法」，意即，如果機關符合標準任用一定比例的身心障礙者，政府將提供進用機構補助款。無論是提供獎勵或是繳納罰款，政府制訂定額雇用制度的最主要的用意，還是為了減低身心障礙者的失業率，以增加他們的就業機會。

（二）定額雇用制度之實施成效

根據行政院勞委會職訓局（2003）截至九十二年十一月經直轄市、縣(市)政府統計的資料顯示，在定額雇用制度的實際執行情形方面，全省義務進用的機

第二章、文獻探討

關總計 9,221 家，未達法定進用之機關有 1,120 家，其中佔義務進用機關總數的 12.14%；而應定額進用的身心障礙者達 31,844 人，實際進用為 47,978 人。雖然有依照規定如實進用之機構佔多數，但由不進用的機構數可推測，仍有許多機關似乎寧可受罰，也不願雇用身心障礙者，有學者（許天威等，2002）表示，甚至還有機構為逃避雇用身心障礙者，因而事先編列受罰預算。

根據汎亞人力銀行最近的調查顯示，台灣有五成五的企業不願僱用身心障礙者，近二成百人以上的單位則是寧可被罰錢也不用身障者（林熙祐，2003a）；而立委邱永仁、謝明源調查台北市公家機關、學校跟私立團體中不足額進用身心障礙者的單位，外貿協會與國家衛生研究院二者政府捐助的財團法人榜上有名，且分別位居前一、二名，外貿協會的罰鍰達八萬元，仍不足額五人，而國家衛生研究院寧願繳交將近六萬多元的罰款，不足額進用的亦有四人（林熙祐，2003b）。

定額雇用制度提供視障者的就業情況提供多少實質上的幫助，根據阮芬芳（1997）對將近 200 位視障者所做的調查，其中，僅有 43 位對定額雇用制度持肯定的態度，另外有 77.83% 的視障者則不認為定額雇用制度對他們的就業情況提供實質的幫助。

雖然行政院職訓局的資料顯示各公私立機構實際進用身心障礙者的人數，超過應定額進用的人數，但是，畢竟定額雇用制度的普及對象為所有的身心障礙者，而其中視障者佔多少比例則不得而知。

歸納上述研究結果發現，定額雇用制度的實施成效，似乎在視障者的就業情況上，並無太大的改善成效。內政部（1996）的資料顯示，就障礙類別來觀察，有工作的身心障礙人口以顏面傷殘者和肢體障礙者居多，而視障者則被歸類為沒有工作的障礙類別中。李永昌（2000）也發現，在其研究中的 1051 位視障者中，有 32.5% 的視障者未曾就業過，視障者可說是在各類的身心障礙人口中就業率偏低的一群。綜合得知，許多實施定額雇用制度的機構在雇用視障者的意願上，可能低於雇用其他障礙類別。

二、職業訓練

在台灣，由於身心障礙者的求職往往比一般人更為困難，為了改善這樣的情況，政府遂以獎勵的方式，鼓勵設立職業訓練及就業服務機構，並要求這些機構

依身心障礙者的實際需求、障礙類別及等級，提供無障礙而個別化的職業訓練、就業服務，以及就業所需輔助器具之相關服務（身心障礙者保護法第二十六、二十七、二十八條）。

身心障礙者接受職業訓練的目的除了能夠充實自我的專業能力，在職場上得以發揮潛能，或是讓自己培養不同的專長，增加工作機會，另外還可以為社會貢獻心力。實施職業訓練的重要性及影響，可以參考美國傷殘兒童教育局（bureau of education for the handicapped）專家的估計，他們認為，如果有適當的職業教育或職業訓練，則有 75% 肢體或感官傷殘者與 90% 低智力者，都能在一般或特殊的工作場所裡從事生產性的工作（陳昭儀，2001），也因此，他們可以獨立自主，不需要依賴他人的照顧，進而轉變成為生產者的角色，在社會上發揮他們的能力。由此可知，完善的職業訓練對於身心障礙者，以及社會的潛能發展是有影響的。

然而，台灣在施行職業訓練方面的成效似乎並不佳，許多視障者在接受相關機構、團體所提供的職業訓練之後，卻仍然無法順利就業。周月清（1994）認為，這樣的情況代表視障者所接受的職業訓練種類，與實際職場上的求才職種之間其實是有所落差的，而且，國內提供給視障者的職業訓練，其種類往往也局於盲用電腦、按摩、點字校對或是廣播訓練等課程。

關於視障職業訓練種類的問題，可能反映出政府對於視障者的能力及潛能認識不清、長期以來台灣社會對視障者的認知有所侷限，或是環境文化使然等等，導致政府或民間機構並不瞭解視障者需要何種職業訓練課程。於是，在主辦單位自行設想的情況下，開辦的職業種類便有可能無法符合視障者的需求。

此外，職業訓練尚有其他問題如：（1）開設視障者職業訓練專班的機構，他們在資源及設備上並無統整而過於分散，反而形成閒置浪費的情況；（2）參加職訓專班的視障者多為同一些人（李永昌，2000），職業訓練並無法普及加惠其他視障者；（3）即使視障者完成訓練課程結業，在輔導他們就業的過程中，往往發生缺乏實際職場經驗，而致使視障者在實際就業時產生造成適應上的問題，反而導致訓用不一。

三、視障者之職種

蕭煌奇赴英國和德國音樂巡迴表演時，和當地的視障者聊到各國視障者的工作情形及待遇問題，國外視障者對於台灣視障者多數在從事按摩業的現象感到好奇，而蕭煌奇表示當下被問及這個問題時，他隱約有一種丟臉尷尬的感覺。他認為，國外有許多視障者能夠成為律師、醫生、教授等，反觀生活在台灣的視障者，除了按摩之外，似乎沒有其他工作機會的選擇，相較於國外的視障者，在台灣的視障者似乎是生活在黑暗之中（蕭煌奇，2002）。

事實上，按摩業的確是目前國內視障就業人口最主要從事的職業（萬明美，1991）。身心障礙者保護法當中即規定，只有法定的視障者才能從事按摩工作，因此，按摩業對視障者來說，職場上的競爭力似乎比其他的職業還要小，也因為法律的保障，按摩業儼然成為台灣視障者的「專營事業」。

另一方面，可能是囿於社會傳統對視障者的觀念，加上啟明學校所提供的課程、師資及設備等方面，均著重在按摩技術的傳承與培養，致使視障者所能選擇的職業訓練類別，大部分僅止於按摩一類（李永昌，1998），也因此按摩成為多數視障者的職業選擇。

雖然基於現實生活的考量，視障者於職場上的工作選擇有所限制，但是，他們可能還是會有自己希望從事的職業類別。杞昭安（2000）的研究發現，台灣的視障者最喜歡的工作項目依序為：藝術方面，例如文藝、戲劇、音樂、雜藝（占星、算命）佔 30.4%；社會福利工作，如神職宗教、教師（8.2%）；企業事務方面，如總機、打字員、文書雜務（7.6%）；個人服務工作，如接待、美容師、顧客服務（6.7%）；其他如銷售、科學、體能表演等工作亦是視障者有興趣從事的職業。

反觀杞昭安調查的相同視障者名單中，卻有半數（51%）的視障人口目前從事按摩工作，這樣的數據似乎和上述視障者喜愛的職業類別有所出入，按摩業榜上無名的調查結果，似乎反映出如果可以的話，視障者將會有不同的生涯選擇。

多數人的職業生涯中，轉換工作跑道最主要的原因除了個人興趣外，有很大的因素是由於新工作的待遇條件較為優渥。但是，對於視障者而言，在考慮轉任其他工作的情況時，他們顧慮的主要因素卻是擔心新工作的收入可能比現任工作

還要少（阮芬芳，1997），視障者在工作遇令人不滿意的情況下，許多視障者寧願守住眼前的工作，而沒有意願再嘗試其他的工作，如此一來，視障者的職業生涯也可能相對地縮減。

經歷前後十年，台灣有許多行業崛起，亦有不少產業沒落，在競爭市場上職業排名的變動快速，但是，視障者所從事的行業情形卻不然。現今視障者從事的工作除了因為盲用電腦的日漸普及，使得電腦文書處理成為近幾年來視障者從事的新工作，在其他的行業排名上，並未有太大變動（杞昭安，2000）。

還有一點必須指出的是，許多雇主似乎認為，提供視障者就業機會，就已經是他們最大的極限與讓步了，因此，即使是已經就業的視障者，他們往往在任職多年後，仍停留在原來的職位，這顯示在工作的晉升方面，視障者仍然遭遇到歧視（O' Day, 1999），而這些人為態度上的障礙，也造成視障者普遍未充分就業的狀況（Rumrill & Scheff, 1997）。長遠來看，這種對於視障者在職場升遷、未充分就業等現象難以更除，也將會形成視障族群在自我期望和就業等職業生涯發展上的另外一種障礙，這種潛在的影響不可謂不大。