

性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定： 雇主與職業重建人員觀點比較

王敏行

彰化師範大學復健諮商研究所副教授

本研究旨在探討求職者性別、年齡與障礙對雇主與職重員僱用推薦的影響，並比較不同僱用職位層級下的差異。以南部兩個職訓局區域就服中心與轄下就服站 159 位求才雇主，及南部職業重建相關人員 109 位為調查對象，在虛擬之基層與中階員工僱用情境下，要求研究對象在聯合分析法所發展出的 16 位「求職者履歷資料表」，依推薦意願高低填寫分數。主要研究發現為：1. 雇主與職重員對於求職者性別、年齡、教育程度、工作經驗與前任雇主評價等之水準的偏好順序相當一致，僅在障礙情形有差異；2. 求職者之年齡與障礙情形對僱用決定的影響程度較高，性別較小，且影響程度會因僱用職位層級或身份而有不同。

關鍵詞：年齡、刻板印象、性別、僱用決定、障礙

本文為國科會 95 年度補助之專題計畫（NSC95 -2614 -H -017 -010）。本論文並感謝高師大復諮所吳明宜博士、臺灣師大復諮所邱滿艷博士、彰師大教育所王智弘博士提供寶貴意見。

緒論

在篩選求職者過程，多數雇主限於時間與經費，對求職者之特質與工作能力並無法充分掌握 (Grigoryev, 2006)。處於對求職者各項特質模糊認識的狀態下，求職者的外顯特質如性別、年齡與障礙，常會導致雇主對求職者之評價偏差 (evaluation biases)，被視為造成不適任 (mismatch) 的重要因素 (Grigoryev, 2006; Kulik, Roberson, & Perry, 2007)；特別是當篩選求職者過程缺乏結構與標準化時，雇主之評價偏差程度常更為顯著 (Campion, Palmer, & Campion, 1997)。

求職者的外顯特質如性別、年齡或障礙為何會影響雇主僱用決定 (employment selection decision)？多數研究者依據社會認知 (social cognition) 觀點，認為雇主在社會化的過程，已形成對性別、年齡與障礙的特定認知基模 (cognitive schema) 或刻板印象 (stereotypes)。學者主張刻板印象的形成乃是認知上針對評價對象進行歸類 (categorization) 的結果，可協助個體更有效率地處理外界資訊 (Johnston, 1996；Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1994；Pettigrew, 1998)；然而刻板印象的存在也讓個體易循捷徑與方便模式，傾向優先考慮與類別一致的刻板印象訊息，容易造成判斷或決策上的偏差 (Biernat & Dovidio, 2000；Bodenhausen & Lichtenstein, 1987；Bodenhausen & Wyer, 1985；Johnston, 1996；Leyens, et al., 1994)。當雇主依賴或依循與刻板印象相符的社會負面觀點，來描述或看待不熟悉的求職者時，就可能負面評價求職者，減低僱用的機會。

在身心障礙職業重建領域，近年來由於「僱用者中心」的服務模式 (demand-side job development) 受到認同，雇主已是職業重建服務人員 (以下簡稱職重員) 重要的服務對象與夥伴 (Gilbride & Stensrud, 1992；Hanger, 2003)，

雇主僱用決定的議題乃為研究者所重視，職重員在執行工作媒合時能否深刻了解雇主僱用上的考慮與需求，能否推薦適合之障礙員工，被認為相當重要。以下分別討論雇主對障礙的刻板印象與僱用決定及雇主僱用障礙者相關研究上的可能限制。

一、雇主對障礙的刻板印象與僱用決定

在探討僱用決定的議題上，職業重建領域最關心的乃是雇主對障礙的刻板印象是否形成僱用阻礙。在回顧相關文獻，可以歸納出幾個主要研究重點與發現，例如：

(一) 探討雇主僱用障礙者時有那些考量或疑慮，以了解雇主對障礙求職者可能的刻板印象

綜合多位研究者的發現，雇主對僱用身心障礙者時常有下列疑慮：身心障礙者無法與人相處、工作同仁會排斥或歧視身心障礙者、增加管理不便、安全考量及工作能力與效率不足等 (林振裕, 1994；吳武典, 1994；刁惠美, 1992)。這些疑慮反映了雇主可能的刻板印象，並且影響了僱用意願或職務上的安排 (如僅願意安排侷限的職務給身心障礙者) (內政部統計處, 2001；吳武典, 1990；杞昭安, 2000；Gouvier, Sytama-Jordan, & Mayville, 2003)。

(二) 探討雇主對身心障礙者的態度，以了解僱用意願

在此議題上，多數研究探討雇主是否對僱用身心障礙者有負面評價，例如雇主是否因求職者為身心障礙者，而影響其僱用決定。此類研究常操控「身心障礙 (disability)」變項，在研究設計中呈現一組為身心障礙求職者，另一組為一般求職者，然後要求雇主進行僱用相關評比。例如 Bordieri, Drehmer 與 Comminel (1988)，以及 Millington, Szymanski 與 Hanley-Maxwell (1994) 的研究中，發現具相

等資格之身心障礙求職者與一般求職者，雇主對身心障礙求職者評比較低。

(三) 進一步探討求職者的障礙類別或障礙情形是否影響雇主的僱用決定

例如 Byrd, Byrd 與 Emener (1977) 發現在 20 種障礙類別中，雇主最不願意僱用的身心障礙類別為：視覺障礙、腦性麻痺、肌痿症、多元硬化症、半身癱瘓、慢性精神疾病、智能障礙、社會異常 (social disorder)、聽障、與癲癇等。此類研究之結果大多顯示，生理障礙或肢體障礙者較為雇主所喜好，而慢性精神疾病與認知障礙者則受僱用之接受度較低 (Callahan, 1994; Gouvier et al., 2003; Stone & Sawatzki, 1980)。

二、雇主僱用障礙者相關研究上的可能限制

上述領域的研究，對於雇主僱用行為的瞭解提供重要的貢獻。然而，研究者也指出雇主僱用行為的研究，常面臨幾個主要研究上的議題，使得研究結果常有不一致之情形，或在解釋障礙與僱用決定關係時，常因而顯得較為侷限 (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000; Stone & Colella, 1996)。主要研究議題分別討論如下：

(一) 研究設計中常僅考慮求職者之「障礙」，未能同時呈現「性別」與「年齡」，對於瞭解障礙與雇主僱用行為的關係可能是不完整的

求職者的性別與年齡對於雇主僱用決定影響，一般也認為是造成僱用偏差或僱用歧視的主要因素，早已為各領域研究者所重視，且多年來的研究結果也傾向支持性別與年齡確實可能影響僱用決定 (李姿蓉, 2004; 劉修靜, 2000; Hardin, Reding, & Stocks, 2002; Perry, Davis-Blake, & Kulik, 1994; Stone & Colella, 1996)。

在性別角色與僱用行為的關係研究上，已有多篇研究分別發現雇主對男女性求職者在僱用意願與評價 (McKenna & Johnson, 1981)，職

位 (管理階層與非管理階層) 與薪資的提供 (Hardin et al., 2002; Mohanty, 2001)，以及職涯發展期待上的差異 (Snipes, Oswald, & Caudill, 1998)。Tang, Au, Ngo 與 Pun (2002) 以華人為受訪對象時，也發現性別角色刻板印象程度可以有效預測選用員工標準之考量。由此可知性別所引起之「性別刻板印象」是探討雇主僱用行為為不可忽略的。

求職者年齡在影響雇主僱用決定上也受到關注。在現今講求創新與速度的科技社會，雇主對中高齡求職者往往有速度慢、學習慢、電腦技能不足與缺乏彈性或抗拒改變的刻板印象，而不喜好僱用 (Bonney, 2004)。龔文廣 (1999) 也認為企業雇主對年齡的刻板印象為中高年齡者無法就業之主要原因之一。多篇研究也顯示年齡刻板印象確實對雇主僱用意願產生影響，如 Finkelstein 與 Burke (1998) 發現，雇主認為高齡 (59 歲) 比年輕 (28 歲) 求職者不具經濟價值 (economic worth)，較不受喜好；Wilson, Parker 與 Kan (2007) 則發現同樣符合職務資格之高齡者，在銷售與人事等非管理階層職位獲得面試機會較年輕者低。雖然仍未有研究證據證實高齡員工確實比年青員工工作能力較差，這些研究卻皆顯示雇主對高齡者接受度較低，「年齡刻板印象」對雇主僱用決定的影響，也是不可忽略的 (Bonney, 2004)。

當事實上，每位求職者皆具備性別與年齡，研究中若僅探討障礙因素的影響，似乎缺乏更為完整瞭解僱用行為的機會。在研究中若能更完整呈現求職者性別、年齡與障礙，供雇主進行僱用決定的考量時，可能有下列好處：

1. 有助於瞭解性別、年齡與障礙對僱用決定影響的相對重要程度

Kulik 等人 (2007) 曾提出類別活化與抑制 (category activation and inhibition) 模式，認為當面對求職者性別、年齡與障礙等多個特質時，雇主的多個類別 (multiple categories) 屬

性的刻板印象可以同時被活化，雖然最後可能因考量情境因素，僅選擇應用(application)某(些)個類別的刻板印象作為決定的主要考慮(Kulik et al., 2007)。若依據 Kulik 等人(2007)的想法，研究中同時呈現性別、年齡與障礙訊息可能是需要的，可以更接近雇主進行僱用決定的真實過程，並且有助於瞭解特質間是否有消長或互相競爭的現象。相關問題，如雇主進行僱用決定時是同時考慮這些求職者特質，或是僅考慮其中一個被視為最重要的特質？或是性別、年齡與障礙在僱用決定過程那個被視為較重要等，都值得探討與關注。

2. 可能有助於瞭解所謂多重烙印(multiple stigma)的現象

Alston 與 McCowan (1994) 曾討論非裔的女性障礙者，在就業上可能同時面臨來自少數民族、女性角色與障礙等多重刻板印象在僱用上的負面影響。在研究設計上若能同時考慮多項求職者特質對僱用決定的影響，就可能可以瞭解求職者的特質，如女性、高齡與障礙，對雇主僱用決定可能的負面加成作用的情形。就實務面考慮，現今台灣社會面臨中高齡失業者與單親家庭女性求職等議題，清楚瞭解雇主僱用決定時如何看待求職者之性別、年齡與障礙，可能可以有效增進職工在工作媒合策略的應用，提昇工作媒合的成效。

綜合上述討論，在研究設計中若能同時探討性別與年齡的影響，並與障礙影響比較其重要性，可能有助於了解雇主僱用決定的全貌，從實務角度而言可能也有其需要性。

(二) 研究設計中常缺乏考慮僱用職位等情境因素，對於僱用行為的瞭解可能是不足的

在進行障礙者僱用態度文獻回顧時，研究者注意到雇主對障礙求職者的廣泛僱用意願或態度(global attitudes)，常無法解釋或預測雇主實際僱用時的決定(Gouvier et al., 2003; Hernandez et al., 2000; Louvet, 2007)。例如，

Hernandez 等人(2000)於文獻回顧中提到，當調查對整體障礙群體的可就業性與期待時，通常得到雇主正面的回應，然而當考慮特定職位與實際僱用時，則常得到較為負面的結果。

呼應此項議題，Stone 與 Colella (1996) 認為研究中有必要同時把僱用決定時的情境因素(contexture factors)考慮進來，因為不同僱用情境僱用決定的考量可能也不同。Gouvier 等人(2003)調查雇主僱用決定時發現，當職位為低複雜度工作(清潔工)時，雇主僱用腦傷者、後背痛者、與發展性障礙者明顯優先於慢性精神疾病者。當職位為高複雜度工作(總機)時，雇主僱用後背痛者明顯優先於腦傷者、慢性精神疾病者、與發展性障礙者。Perry 等人(1994)與 Perry, Kulik 與 Bourhis (1996) 在性別與年齡與就業歧視的研究上，也都認為性別與年齡之刻板印象對僱用決定的影響程度，往往與僱用決定時的情境因素有關。

在考慮僱用情境因素時，Heilman (1997) 進一步提出「適配缺乏模式」(lack of fit model)，認為所欲僱用的職位對雇主僱用決定的影響應受到關注。依據此模式，雇主對所欲僱用之職位，可能存有「對在職者的認知基模」(job holder schema)，並且會依此認知基模與對求職者刻板印象進行適合度比對(stereotypic fit)，選擇符合程度高者(Colella, DeNisi, & Varma, 1997, 1998; Heilman, 1997)。例如一般人或雇主對管理階級職位，可能存有此工作屬於男性特質(male attributes)的刻板印象，認為所欲僱用之管理階級職位較適合男性，會預期未來受聘者應也符合這些特性(Colella et al., 1997; Heilman, 1997; Perry et al., 1994)。

過去的研究常發現，障礙員工只被安排在基層的工作(內政部, 2001; 吳武典, 1990; 杞昭安, 2000; Gouvier et al., 2003; Jones, 1997)，同樣的，女性求職者也常有不易獲得某類工作，或薪資低升遷難的現象(Colella et

al., 1997; Heilman, 1997; Perry et al., 1994)。因此本研究有意探討不同的職位層級對僱用決定的影響。本研究假設在基層人員僱用情境與管理層級僱用情境時，求職者之障礙及性別與年齡，對雇主僱用決定的影響程度是不同的。

(三) 研究結果常因調查工具易受社會期許影響而受到質疑

Hernandez 等人(2000)回顧近二十年探討僱主態度文獻，發現僱主的僱用態度與實際考量僱用時有相當大的差異。當僱主被調查對一般身心障礙者可就業的態度時，大多數研究結果顯示是正向的態度，然而當調查是否僱用身心障礙時，僱主又成保留狀態。國內也有僱用意願與僱用考慮不一致的發現。吳武典、蔡崇建、黃淑芬、王華沛、廖永堃(1994)調查僱主僱用身心障礙者意願，65%表示正向僱用意願。然而，陳麗鐘(2002)調查僱主僱用身心障礙者的動機，發現僱主以配合政策最多(佔60%以上)，其次為照顧障礙者，而真正以工作能力為主要考慮的只有約11%。

國內外在探討僱主對身心障礙者的態度時，主要還是使用「對身心障礙者態度量表」(Attitudes Toward the Disabled Persons (ATDP))(吳武典、梁能, 1978; Yucker, 1988)或使用自編之「僱用身心障礙者態度量表」(陳鳳雅, 1996)，直接調查僱主對身心障礙者的態度(Nordstrom, Huffaker, & Williams, 1998)。使用直接調查法(direct method)之好處是問項很直接明確，受訪者可以很清楚知道該如何回答，可以很方便的調查僱主對於身心障礙者的態度(Livneh & Antonak, 1994)。然而使用直接詢問方法調查時，受訪者可能因為社會道德規範之期待，在填寫態度量表自我揭露時有所保留(Livneh & Antonak, 1994; Nordstrom et al., 1998)。Stone 與 Colella(1996)就曾質疑僱主調查使用的調查工具與方法過於直接(obtrusive)，填答時易將研究對象或僱主置於

受社會期許(social desirability)影響的情境。因此進行僱主僱用決定的調查，應用較為間接，可減低僱主填答時防衛的調查工具，可能是需要的。

最近聯合分析法(conjoint analysis)因被廣泛應用於市場調查、社會政策釐定與身心障礙態度調查，而受到矚目(王敏行, 2007; Chan, Wang, Thomas, Chan, Wong, Lee, & Liu, 2002; Shamir & Shamir, 1995; Wang, Thomas, Chan, & Cheing, 2003)。聯合分析法發展的源頭與心理學領域中的資訊處理理論(information processing)及人類決策行為(decision making behaviors)的研究有關，主要的目的在了解人類處理資訊的過程及形成決策的過程(黃俊英, 2000; Hammond, McClelland, & Mumpower, 1980)。利用聯合分析法在僱用行為的研究上可能有下列的好處：

1. 研究對象回答由聯合分析法發展的問卷時，較為不直接，減低了可能的社會期許應用聯合分析法所發展出來的調查工具，M. Shamir 與 J. Shamir(1995)指出，可以讓受訪者處於難於抉擇的情境，減低了心理的防衛，所做的決定因此減少了社會價值的干擾。例如在進行僱用優先排序時，研究對象可能必須面對「求職者1：無障礙、無工作經驗、55歲」及「求職者2：輕度肢體障礙、三年工作經驗、35歲」，必須進行僱用抉擇，由於求職者資料中可能各有研究對象喜歡與不喜歡之選項，研究對象於排序中，不致於太直接表達了個人的態度，減低了心理防衛。

2. 應用聯合分析法發展的調查工具，可以呈現較全面的求職者的資料，所得結果可能具有較高的外部效度

由於聯合分析法可以同時呈現求職者的資料，如工作經驗、前任僱主評價、年齡、性別等資料，僱主必須同時考慮很多求職者履歷資料，模擬了僱主做決定時的真實情境，避免

過去研究中要求研究對象評比僱用態度時，只有呈現障礙類別或障礙等級資料的缺點，因此調查所得的結果更具外部效度（external validity）（Greenhalgh & Neslin, 1981; Shamir & Shamir, 1995）。

應用聯合分析法可以依據雇主僱用排序結果，進行下列分析：（一）僱用決定過程求職者各特質受重視程度如何。聯合分析法可以計算出各特質在僱用決定時之相對重要值（relative important scores），了解各特質受重視程度高低。（二）單項特質中，其各特質水準（level）偏好順序為何。研究者可以計算出每個特質中各特質水準之成份效用值（part-worth utility），藉此可以了解研究對象對各特質水準的偏好順序。例如，依據性別特質之男、女成份效用值高低，可以知道研究對象對僱用男、女性求職者之偏好順序（American Marketing Association[AMA], 1992）。

本研究基於上述雇主僱用行為研究上的議題，認為若欲探討雇主僱用行為，研究設計應盡量反映雇主進行僱用決定時實際面對的情境。本研究在設計上，求職者的履歷資料同時呈現障礙、性別與年齡訊息，且考慮二個職位層級等情境因素：「基層人員」職位，職務為「基層辦公室人員」；「中階人員」職位，職務為「中階管理人員」。在職務內容的設計上，也考慮障礙求職者可以勝任的職務內容，讓障礙求職者與無障礙求職者皆具備執行這些職務能力的可能，減低解釋研究結果有關刻板印象影響的困難（詳下說明）。

本研究並進行雇主與職重員僱用推薦的比較。由於雇主已是職重員重要的服務對象與夥伴，若能同時比較雇主與職重員僱用推薦上的異同，研究結果可能有助於釐清服務提供者與服務接受者期待上的差異，有益未來服務目標的正確設定。另外，研究結果也可能可以增進職重員自我覺察是否存在對求職者特質的

負面態度或刻板印象。

因為聯合分析法本身的特性，可以減少研究對象在調查時受社會期許的影響，並且可同時呈現求職者之性別、年齡與障礙特質，模擬了人做決定時的真實情境，可有助於分析求職者各項特質影響僱用決定的相對重要程度（Greenhalgh & Neslin, 1981; Shamir & Shamir, 1995; Wang, 1998），因此嘗試應用聯合分析法進行本研究。

本研究之研究目的為：

- （一）僱用基層人員與中階人員時，雇主與職重員對求職者性別、年齡與障礙水準之僱用推薦偏好有何不同？
- （二）僱用基層人員與中階人員時，求職者性別、年齡與障礙對雇主與職重員僱用推薦的影響程度為何？

研究方法

一、研究對象

（一）問卷預試對象

本研究為了解「雇主僱用員工調查問卷」之信、效度，進行正式調查前，先與行政院勞委會職訓局「雲嘉南區就業服務中心」及其轄下就業服務站合作進行問卷預試。問卷發放過程，先由研究主持人至就服中心提供問卷發放前之訓練，接著請就服中心督導依據各就業服務站雇主服務量，提供適當份數給各站就服員，再由就服員發放給平常接觸的求才雇主。研究對象不限曾僱用障礙者之公司和機構，並請公司人力資源相關主管填答。

「雇主僱用員工調查問卷」（預試版）有甲、乙兩式，由就服員交互發放，原則上鼓勵雇主當場填寫交回，但亦允許一週內寄回。預試調查共對雇主發出調查問卷 120 份（甲、乙式問卷各 60 份），最後共回收有效問卷 90 份（75%），其中甲式 39 份，乙式 51 份。

(二) 正式研究對象

1. 雇主調查

預試調查後三個月進行「雇主僱用員工調查問卷」(正式版)發放。正式調查時與行政院勞委會職訓局之「雲嘉南區就業服務中心」與「高屏澎東區就業服務中心」及其轄下就業服務站合作。問卷發放過程,也是先由研究主持人至就服中心提供問卷發放前之訓練,接著請就服中心督導依據各就業服務站雇主服務量,提供適當份數給各站就服員,再由就服員發放給平常接觸的求才雇主。研究對象不限曾僱用障礙者之公司和機構,並請公司人力資源相關主管填答,原則上鼓勵雇主當場填寫交回,但亦允許一週內寄回。

總共發出 240 份問卷,回收後共得有效問卷 159 份(66.3%)。研究對象中,男性 65 位(40.9%),平均年齡 38.50(標準差 8.79),職位多為中階主管(46.2%),其次為負責人(20.3%),平均工作年資為 7.9 年(中位數 6 年),詳如表一。研究對象所任職之公司(機構)屬性,以私立營利最多(88.7%);製造業約占一半(49.7%),其次為其他服務業(16.4%);員工人數從 3 人至 27,000 人,中位數 33 人。全部受調查之公司(機構),近約三成(28.0%)為義務進用公司(機構),有近七成(67.3%)曾有僱用障礙員工經驗,其中九

表一 雇主與職重員之基本資料

基本資料		雇主	職重員
人數		159	109
性別	男	65 (40.9%)	25 (22.9%)
	女	94 (59.1%)	84 (77.1%)
年齡	平均值	38.50	32.54
	標準差	8.79	7.90
教育程度	國高中職	57 (35.8%)	8 (7.4%)
	大學	98 (61.6%)	90 (83.3%)
	碩士	4 (2.5%)	10 (9.3%)
單位屬性	私立營利	141 (88.7%)	私立社福 50 (45.9%)
	私立非營利	10 (6.3%)	公立就服/行政 15 (13.7%)
	公營	8 (5.0%)	學校/醫院 37 (34.0%)
			其它 7 (6.4%)

成(93.3%)願意考慮再僱用。

2. 職重員調查

職重員在定義上指的是提供身心障礙職業重建相關人員,包括就業服務員、職業輔導評量員、職業訓練師、職業重建管理員及督導(身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則,2008)。本研究透過行政院勞委會職訓局委託南部某國立師範大學辦理之身心障礙職業輔導評量初階課程,進行「推薦求職者看法調查問卷」發放,步驟如下:(1)邀請初階職業輔導評量課程訓練學員參與本次調查:由於正接受初階訓練之學員,在資格上已經過主辦單位審核,基本上皆屬身心障礙職業重建相關人員,符合本次研究對象之資格。共有 45 位學員參與此研究;(2)邀請學員之同儕參與:參與研究之 45 位學員在研究主持人請託下,每位學員回原機構各邀請兩位同儕參與。總共發出問卷 135 份,有效問卷 109 份(80.1%)。研究對象中,男性 65 位(40.9%),平均年齡 38.50(標準差 8.79),大學畢業超過八成(83.3%)。研究對象任職私立社福機構最多(45.9%),其次為學校與醫院(34.0%)(表一)。研究對象之職稱多為就業服務員、職能治療師、物理治療師、庇護商店店長、職訓老師、社工員與職業重建組長等,約有一半的人曾有推薦障礙者給雇主的經驗(49.1%)。

二、研究工具

本研究預試問卷與正式問卷內容如下說明：

(一)「雇主僱用員工調查問卷」(預試甲、乙式)：

本研究為了解問卷之信、效度，以「雇主僱用員工調查問卷」(預試版)進行預試調查。問卷預試版分為三個部份，分別為1.基層員工僱用情境與16位求職者履歷資料；2.基層員工僱用情境與12位求職者履歷資料；3.研究對象基本資料表。問卷設計說明如下：(1)為了檢視研究對象是否受問卷中呈現之求職者履歷編號順序而影響作答結果，特將問卷設計為甲、乙兩式。甲式問卷第一部份之求職者履歷，共有16種組合(組合內容由六個特質組成，與正式問卷相同，請參閱以下說明及表二)，編號為1至16。另將編號1-4與編號5-8對調，編號9-12與編號13-16對調，形成乙式問卷；(2)問卷預試版第二部份為進行完整交互作用影響的檢測，由六個特質中僅選擇三個特質，分別為性別(2個水準)、障礙情形(3個水準)及相關工作經驗(2個水準)，共有 $2*3*2$ 等於12種求職者組合，形成12位求職者履歷。

(二)「雇主僱用員工調查問卷」/「推薦求職者看法調查問卷」(正式調查用)

正式調查時所用「雇主僱用員工調查問卷」與「推薦求職者看法調查問卷」內容分為三個部份：1.基層僱用情境與求職者履歷資料；2.中階僱用情境與求職者履歷資料；3.研究對象基本資料表。兩份問卷僅在第三部份研究對象基本資料表內容不同，其餘皆同(詳如下說明)。「雇主僱用員工調查問卷」調查對象為雇主，「推薦求職者看法調查問卷」調查對象為職重員。依序說明推薦情境之職務、求職者履歷資料及基本資料表如下：

1.基層與中階僱用情境職務內容

本研究設計二種僱用情境，基層僱用情境之職務為「基層辦公室人員」，中階僱用情境之職務為「中階主管人員」。選擇此兩種職務，乃為了讓肢體障礙者(障礙情形如下說明)與無障礙者皆具相同執行這些職務能力的可能性存在。

二種僱用情境，其職務內容分別參考整合行政院勞委會職訓局職業分類查詢系統與美國職業資訊網(Occupational Information Network [O*NET] OnLine)。基層辦公室人員職務內容為：(1)從事打字與操作文字處理設備、輸入資料；(2)保存文書、計畫記錄、檔案之維護，郵務工作，校對文件資料；(3)接聽電話、專線和留言、回答問題、宣導或解釋資訊；(4)操作辦公室的機器設備，如影印機、掃描器、傳真機。

中階主管人員職務內容為：(1)規劃、指導及協調提供有關活動及日常作業；(2)控制支出、資源，確保有效使用並完成進度；(3)建立及指導作業之行政程序；(4)監督工作安全及有關程序之使用；(5)監督人員之選擇、訓練及業績。

2.求職者履歷資料

本研究應用聯合分析法進行調查問卷設計，在研究設計上參考黃俊英(2000)、AMA(1992)、Chan等人(2002)與Wang等人(2003)在聯合分析法應用上的建議。在調查問卷設計與受測體描述上採取整體輪廓法(full-profile approach)，並以文字描述法呈現各特質(求職者特質，如性別)與特質水準(如性別特質具有男、女二個水準)。特質水準均使用類別量尺，並以SPSS 12.1版發展直交步驟(orthogonal plan)，形成16位身心障礙者求職者履歷資料。其步驟如下：

(1)選定求職者特質及水準：

為顧及問卷內容之效度，首先由研究主持

人透過文獻收集(主要如 Power, 2006; Rubin & Roessler, 2008), 整理出雇主選擇員工重視之特質, 然後再召集兩位對此領域有深入研究之學者與一位資深身心障礙就服督導進行討論, 最後將選定之求職者特質與特質水準分為兩個部份, 一為可能與刻板印象相關之基本特質, 另一為雇主常用於判斷求職者工作能力的特質 (Power, 2006), 內容說明如下(詳如表二):

a. 基本特質: 選定「性別」、「年齡」與「障礙情形」, 屬於一般基本背景中, 常見可能影響雇主僱用決定之變項(如前面文獻回顧探

討)。本研究選定之障礙情形為「下肢障礙」(水準為無障礙、下肢障礙不用拐杖與下肢障礙需用輪椅), 因為下肢障礙者基本上可以執行本研究所設計之僱用情境之職務內容, 可避免研究結果無法區辨推薦順序較低是因刻板印象的影響, 還是因障礙本身確實限制職務表現而造成。

b. 工作能力特質: 選定常見雇主考慮求職者勝任程度之重要依據, 如「教育程度」、「相關工作經驗」與「前任雇主評價」為工作能力相關變項 (Power, 2006; Rubin & Roessler, 2008)。

表二 「雇主僱用員工調查問卷」選定之特質與水準

	特 質	水 準
基本 特質	障 礙 情 形	無障礙、下肢障礙不用拐杖、下肢障礙需用輪椅
	性 別	男、女
	年 齡	青年 (25 歲)、壯年 (40 歲)、高齡 (55 歲)
能力 特質	教 育 程 度	國中、高中、大學
	工 作 經 驗	無此類工作經驗、此類工作經驗三年
	前 雇 主 評 價	無資料、尚可、優秀

(2)由上述選定的特質及水準, 發展出「求職者履歷資料」。

由於選定的特質與水準的組合, 可有 324 種 (3*2*3*3*2*3), 在實際調查時會造成受訪者資訊負荷過重, 因此假設特質間交互作用效應並不顯著, 僅考慮特質之主要效應 (main effects), 藉由 SPSS 12.1 版的運算, 發展直交步驟, 將組合減低至 16 個, 形成 16 位求職者履歷資料, 供雇主與職重員填寫推薦僱用之分數。其中一位求職者履歷內容如下圖例 (圖一):

3. 基本資料表

各針對研究對象雇主與職重員設計不同基本背景問項。雇主問項主要包含職位、公司員工人數、公司行業、是否為義務進用單位及曾否僱用身心障礙員工等; 職重員問項主要為職稱、職務內容、單位屬性及是否曾經介紹身心障礙者給雇主等。

履歷資料		分數: _____	
※辦公室一般職員 (A1)			
性別	男	學 歷	大專以上
年齡	25	前雇主評價	無資料
障礙情形		下肢障礙不需拐杖	
工作經驗		無此類工作經驗	

圖一 求職者履歷資料

在聯合分析法所發展的調查問卷信度方面, Wong, Chan, Cardoso, Lam 與 Miller (2004) 曾利用六個特質所發展之 38 張卡組進行調查, 同樣進行隨機分組後, 兩組卡序在三種不同情境下之 Spearman 相關係數為 $r = .63$ 至 $r = .89$, 皆達顯著相關。王敏行 (2007) 將 293 份問卷隨機分成兩組 (各為 146 與 147) 進行兩組卡序之 Spearman 相關係數 $r = .99$, p

$< .01$ ；兩組成份效用值 *Pearson* 相關分析 $r = .99, p < .01$ 。

本研究正式施測前時，預先進行甲、乙式（編號次序不同）之信度檢測。16 位求職者僱用推薦分數甲、乙式 *Pearson* 相關分析結果為 $r = .99, p < .01$ ，各特質水準所得成份效用值甲、乙式 *Pearson* 相關分析結果為 $r = .99, p < .01$ ，顯示本研究利用聯合分析法所發展之問卷具有良好的信度。

本研究以預試問卷之第一部分與第二部份調查結果，進行效度互相驗證。結果發現，研究對象依第一部份（16 種組合之求職履歷）所得之推薦偏好與依第二部份（12 種組合之求職履歷）所得之推薦偏好順序皆一致，且兩部份調查結果，在性別、障礙情形與相關工作經驗特質水準之成份效用值 *Pearson* 相關分析得 $r = .93, p < .01$ ，顯示本研究利用聯合分析法所發展之問卷，由不同特質組合之問卷互相驗證的結果，具有良好的效度。

為了解問卷設計交互作用不顯著之假設是否正確，本研究利用預試問卷第二部份調查結果，進行完整交互作用影響的檢測。檢驗結果，性別*障礙情形為 $F(2, 456) = .132, p > .05$ ；性別*相關工作經驗為 $F(1, 456) = .270, p > .05$ ；障礙情形*相關工作經驗為 $F(2, 456) = .287, p > .05$ ；性別*相關工作經驗*障礙情形為 $F(2, 456) = .041, p > .05$ 。顯示本研究之性別、障礙情形、相關工作經驗等之交互作用並不顯著，支持僅考慮主效果之問卷設計。

三、研究步驟

雇主與職重員調查皆遵循下列研究步驟進行問卷填答：

第一部份：請研究對象就 16 位求職者履歷，進行基層僱用推薦之分數填寫。問卷指導語為：「某公司現正應徵辦公室一般職員的工作，職務內容說明如下（以下省略，詳如上說

明）。目前有 16 位求職者經過初步篩選符合資格。現在您身為評審委員，請您在分數欄空格上打分數，分數為 1-100，越高分代表為您越優先考慮僱用的辦公室一般職員。」

第二部份：請研究對象就 16 位求職者履歷，進行中階僱用推薦之分數填寫。問卷指導語為：「某公司現正應徵中階主管的工作，職務內容說明如下（以下省略，詳如上說明）。目前有 16 位求職者經過初步篩選符合資格。現在您身為評審委員，請您在分數欄空格上打分數，分數為 1-100，越高分代表為您越優先考慮僱用的中階主管。」

請研究對象填寫基本背景之相關問項。

四、資料分析

資料分析上採取成份效用值模式（part-worth utility model），應用最小平方迴歸法（Ordinal Least Square Regression, OLS）估計各特質之相對重要值與特質水準之成份效用值。本研究假設研究對象對求職者推薦僱用偏好之決定為加成模式（additive model），即每位研究對象對 16 位求職者中，推薦意願評價（評價高，優先順序高）可以使用 $U_j = C + V(S_{1j}) + V(S_{2j}) + V(S_{3j}) + V(S_{4j}) + V(S_{5j}) + V(S_{6j})$ ， U_j 代表某位研究對象對第 j 個求職者總分數， C 是常數， S_{1j} 代表第 j 個求職者的第一個特質之水準， $V(S_{1j}) - V(S_{6j})$ 等代表對此求職者特質之水準的評價權重，即成份效用值（Louviere, 1988）。

將每位研究對象之各個特質之水準的成份效用值間距（最大值與最小值相減取絕對值），除以所有特質的成份效用值間距之總和，然後乘以 100（Green & Srinivasan, 1978），可獲得每位研究對象對各特質之相對重要值（即百分比重），進一步並應用 t -考驗與二因子變異數分析方法進行分析。

結果與討論

一、求職者性別、年齡與障礙情形 水準之成份效用值與僱用推薦 偏好順序

依聯合分析法分析結果，可以分別獲得雇主與職重員在基層與中階僱用推薦之求職者六項特質（性別、年齡、障礙情形、教育程度、工作經驗、雇主評價）水準的「成份效用值」。雇主與職重員對求職者各特質水準之偏好，可依成份效用值高低決定，例如，雇主在基層僱用推薦時，障礙情形特質水準中，「無障礙」之成份效用值為 1.58，「下肢障礙不用拐杖」為 1.30，及「下肢障礙需使用輪椅」為-2.89，表示障礙情形水準中，雇主偏好「無障礙」高於「下肢障礙不用拐杖」，又高於「下肢障礙需使用輪椅」（表三）。

研究發現，雇主與職重員在性別與年齡特質水準偏好順序相似，無論基層或中階僱用推薦皆偏好女性高於男性；基層僱用推薦時皆偏好 25 歲高於 40，最不偏好 55 歲；在中階僱用推薦時則皆偏好 40 歲高於 25 歲，也最不偏好 55 歲。但在障礙情形特質水準，雇主與職重員偏好順序則有不同之處。雇主在基層與中階僱用推薦皆傾向最偏好無障礙求職者，下肢障礙不用拐杖者次之，下肢障礙需使用輪椅最不受偏好。職重員則無論推薦基層與中階人員，皆偏好推薦下肢障礙不用拐杖求職者，無障礙者次之，下肢障礙需使用輪椅最不受偏好。

整體而言，雇主與職重員在求職者僱用決定上，就選定之六項特質水準而言，偏好順序相似，僅在障礙情形特質水準順序上有差異，職重員最偏好僱用決定下肢障礙不用拐杖，雇主則最偏好無障礙求職者，兩者皆最不偏好下肢障礙需使用輪椅。另外，25 歲女性擔任基層人員，及 40 歲女性擔任中階人員，皆受雇主

與職重員偏好。

進一步將求得各特質水準成份效用值總和，以瞭解雇主與職重員對求職者之性別、年齡與障礙情形之僱用推薦偏好順序。例如，若是求職者為 25 歲女性且下肢障礙不用拐杖，則其成份效用值總和，在雇主基層推薦時為 5.35 [即 0.8 (女) + 3.25 (25 歲) + 1.30 (下肢障礙不用拐杖)] (參考表三成份效用值)。由於特質水準分數共可得 18 種組合 [即 2 (性別) * 3 (年齡) * 3 (障礙情形)] 之求職者成份效用值總和，分數較高者僱用推薦越受偏好。下表四僅將分數最高者 (第 1-3 名) 與最低者 (第 16-18 名) 各三名呈現。

由表四可知，雇主基層僱用推薦時，最偏好之求職者特徵為 25 歲無障礙之女性，最不偏好則為 55 歲下肢障礙需使用輪椅的男性；中階僱用推薦時，則最偏好之求職者特徵為 40 歲無障礙之女性，也最不偏好 55 歲下肢障礙需使用輪椅的男性。職重員基層僱用推薦時，最偏好之求職者特徵為 25 歲下肢障礙不用拐杖之女性，最不偏好則為 55 歲下肢障礙需使用輪椅的男性；中階僱用推薦時，則最偏好之求職者特徵為 40 歲下肢障礙不用拐杖之女性，也最不偏好 55 歲下肢障礙需使用輪椅的男性。

整體而言，若不考慮求職者各項工作能力，雇主僱用推薦時，女性與無障礙之求職者最受喜好，在基層僱用時則偏好年輕，中階僱用則較喜好青壯年 (40 歲)；職重員僱用推薦時，女性與輕度障礙 (下肢障礙不用拐杖) 之求職者最受喜好，在基層僱用時也偏好年輕，中階僱用則較喜好青壯年 (40 歲)。高齡 (55 歲)，重度障礙 (下肢障礙需使用輪椅) 之男性求職者，無論僱用層級皆不受雇主與職重員偏好。

表三 求職者特質水準之成份效用值與偏好排序

特質	水準	雇主				職重員			
		基層		中階		基層		中階	
		成份 效用值	排序	成份 效用值	排序	成份 效用值	排序	成份 效用值	排序
性別	男	-0.8	2	-0.14	2	-0.49	2	-0.06	2
	女	0.8	1	0.14	1	0.49	1	0.06	1
年齡	25	3.25	1	0.39	2	2.11	1	-0.64	2
	40	1.01	2	1.17	1	0.94	2	1.56	1
	55	-4.26	3	-1.56	3	-3.05	3	-0.91	3
障礙 情形	無障礙	1.58	1	2.16	1	-0.53	2	-0.21	2
	下肢障礙不用拐杖	1.30	2	0.31	2	1.3	1	1.19	1
	下肢障礙需使用輪椅	-2.89	3	-2.47	3	-0.77	3	-0.98	3
教育 程度	國中	-3.87	3	-4.38	3	-3.15	3	-4.61	3
	高中	0.51	2	0.46	2	0.43	2	0.19	2
	大專以上	3.36	1	3.92	1	2.73	1	4.42	1
工作 經驗	無此類工作經驗	-1.66	2	-3.31	2	-2.68	2	-3.51	2
	此類工作經驗三年	1.66	1	3.31	1	2.68	1	3.51	1
前 雇主 評價	無資料	-1.64	3	-1.45	3	-2.34	3	-2.1	3
	尚可	-0.81	2	-1.01	2	-1.89	2	-1.19	2
	優秀	2.45	1	2.46	1	4.23	1	3.29	1

表四 求職者成份效用值總和與雇主與職重員僱用推薦偏好順序*

雇主僱用推薦										
順序	基層人員				總和	中階人員				總和
1	女性	25 歲	無障礙		5.63	女性	40 歲	無障礙		3.47
2	女性	25 歲	下肢障礙不用拐杖		5.35	男性	40 歲	無障礙		3.19
3	男性	25 歲	無障礙		4.03	女性	25 歲	無障礙		2.69
16	男性	55 歲	下肢障礙不用拐杖		-3.76	男性	25 歲	下肢障礙需使用輪椅		-2.22
17	女性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-6.35	女性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-3.89
18	男性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-7.95	男性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-4.17
職重員僱用推薦										
順序	基層人員				總和	中階人員				總和
1	女性	25 歲	下肢障礙不用拐杖		3.9	女性	40 歲	下肢障礙不用拐杖		2.81
2	男性	25 歲	下肢障礙不用拐杖		2.92	男性	40 歲	下肢障礙不用拐杖		2.69
3	女性	40 歲	下肢障礙不用拐杖		2.73	女性	40 歲	無障礙		1.41
16	女性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-3.33	男性	25 歲	下肢障礙需使用輪椅		-1.68
17	男性	55 歲	無障礙		-4.07	女性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-1.83
18	男性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-4.31	男性	55 歲	下肢障礙需使用輪椅		-1.95

註*：只從 18 個組合分數中，選出總和分數最高前三名（1-3）與最後三名（16-18）

二、求職者性別、年齡與障礙對僱用推薦影響程度分析

進一步進行聯合分析，可獲得各求職者特質的相對重要值（表五）。相對重要值越高表示研究對象在決定僱用決定順序時，此特質影響排序決定的程度越高。就雇主而言，在決定16位求職者推薦順序時，無論在基層與中階僱用推薦，皆以教育程度為最重要考量（相對重要值最高），性別是最不重要的特質。基層僱用推薦時，以教育程度（22.78）、年齡（21.45）與障礙情形（18.45）為前三名重要特質；中階僱用推薦時，以教育程度（25.38）、工作經驗（18.20）與障礙情形（12.44）為前三名重要特質。

就職重員而言，基層僱用推薦時，以雇主評價為最重要，中階僱用推薦時則以教育程度為最重要，性別皆為最不重要之特質。同時，基層僱用推薦時，前三名重要特質為雇主評價（22.96）、教育程度（21.11）與年齡（19.60）；在中階僱用推薦時，則以教育程度（27.95）、工作經驗（22.20）與前雇主評價（19.04）為前三名。

進一步將性別、年齡與障礙情形及教育程度、工作經驗與前雇主評價之相對重要值分別加總，求得「基本特質相對重要值」與「能力特質相對重要值」。研究結果可以發現，雇主與職重員，在中階僱用推薦時，「基本特質相對重要值」皆比基層僱用推薦時低（表六）。

表五 求職者六項特質相對重要值分析結果

	特質類別	基本特質			能力特質			
		性別	年齡	障礙情形	教育程度	工作經驗	雇主評價	
雇主	基層	重要值	7.97	21.45	18.45	22.78	11.06	18.29
		標準差	5.78	12.60	11.98	14.39	9.32	11.40
		重要度排序	6	2	3	1	5	4
	中階	重要值	5.98	15.57	18.08	25.38	18.20	16.79
		標準差	4.82	10.08	12.44	15.53	14.11	11.19
		重要度排序	6	5	3	1	2	4
職重員	基層	重要值	5.76	19.60	14.61	21.11	15.96	22.96
		標準差	4.96	10.62	10.47	11.37	12.87	13.07
		重要度排序	6	3	5	2	4	1
	中階	重要值	3.92	14.15	12.74	27.95	22.20	19.04
		標準差	3.33	9.67	9.34	14.00	14.03	12.58
		重要度排序	6	4	5	1	2	3

表六 求職者基本特質與能力特質相對重要值 t-考驗分析

		能力特質	基本特質	差異值	df	t
		(SD)	(SD)	(SD)		
雇主 (n=159)	基層	52.14 (SD=17.15)	47.86 (SD=17.15)	-4.27 (SD=34.30)	158	1.57
	中階	60.37 (SD=16.00)	39.63 (SD=16.00)	-20.73 (SD=32.00)	158	8.17**
職重員 (n=109)	基層	60.04 (SD=15.21)	39.96 (SD=15.21)	-20.08 (SD=30.42)	108	6.89**
	中階	69.19 (SD=13.88)	30.81 (SD=13.88)	-38.37 (SD=27.76)	108	14.43**

註：* $p < .05$, ** $p < .01$

以 *t*-考驗分別檢驗基層與中階僱用推薦，在基本特質與能力特質相對重要值之差異是否顯著，可以發現：在雇主方面，基層僱用推薦時，能力特質與基本特質相對重要值之差異未達顯著， $t(158) = 1.57, p > .05$ ，但在中階僱用推薦時，則能力特質相對重要值顯著高於基本特質相對重要值， $t(158) = 8.17, p < .01$ 。在職重員方面，則發現無論基層或中階僱用推薦，能力特質相對重要值皆顯著高於基本特質相對重要值，分別為 $t(108) = 6.89, p < .01$ （基層僱用）， $t(108) = 14.43, p < .01$ （中階僱用）。

上述結果除了雇主基層僱用推薦外，能力特質相對重要值皆顯著高於基本特質相對重要值。在雇主基層僱用推薦時，能力特質相對重要值並未顯著高於性別、年齡與障礙情形等特

質相對重要值總和（基本特質相對重要值），顯示雇主受性別、年齡與障礙情形等的影響程度，在基層僱用推薦時相對較大。

進一步將性別、年齡與障礙相對重要值間進行配對 *t* 考驗，以探討各特質間受重視程度是否有顯著差異，分析結果如表七與表八。在雇主方面，無論基層與中階僱用推薦，年齡與障礙情形之相對重要值，皆顯著高於性別。在職重員方面，基層僱用推薦時，年齡之相對重要值顯著高於障礙情形，障礙情形又顯著高於性別；在中階僱用推薦時，年齡與障礙情形相對重要值顯著高於性別。

上述結果顯示，就性別、年齡與障礙情形而言，無論雇主或職重員，在基層或中階僱用推薦時，皆視求職者的年齡與障礙情形較為重要，性別較不重要。

表七 性別、年齡與障礙情形相對重要值配對 *t* 考驗結果

配對比	雇主						職重員					
	基層			中階			基層			中階		
	\bar{d}	<i>df</i>	<i>t</i>	\bar{d}	<i>df</i>	<i>t</i>	\bar{d}	<i>df</i>	<i>t</i>	\bar{d}	<i>df</i>	<i>t</i>
年齡 vs. 性別	13.48	158	12.61**	9.58	158	10.76**	13.84	108	12.12**	10.23	108	10.82**
障礙情形 vs. 性別	10.48	158	9.66**	12.09	158	11.36**	8.85	108	7.88*	8.81	108	9.07**
年齡 vs. 障礙情形	3.00	158	2.04	2.50	158	-1.90	4.99	108	3.44**	1.41	108	1.09

註：* $p < .05/3$, ** $p < .01/3$

表八 性別、年齡與障礙情形相對重要值配對 *t* 考驗結果圖示

類別	求職者特質				說明
雇主基層	重要值排序(大→小)	年齡	障礙情形	性別	(年齡, 障礙情形) > (性別)
	差異圖示	a	a	b	
雇主中階	重要值排序(大→小)	障礙情形	年齡	性別	(障礙情形, 年齡) > (性別)
	差異圖示	a	a	b	
職重員 基層	重要值排序(大→小)	年齡	障礙情形	性別	(年齡) > (障礙情形) > (性別)
	差異圖示	a	b	c	
職重員 中階	重要值排序(大→小)	年齡	障礙情形	性別	(年齡, 障礙情形) > (性別)
	差異圖示	a	a	b	

註：英文字母相同者表示兩者之相對重要值並未有顯著差異。

三、求職者性別、年齡與障礙情形相對重要值變異數分析

為能瞭解僱用職位層級間，是否造成雇主與職重員在考慮求職者性別、年齡與障礙情形時程度上的差異，進行不同僱用推薦者身份（雇主與職重員）及僱用職位層級之二因子變異數分析，結果如表九。研究結果說明如下：

（一）性別

研究發現，推薦者身份 ($F(1, 532)=24.56, p < .01$)，及職位層級 ($F(1, 532)=24.56, p < .01$)，皆是顯著變異來源，推薦者身份與職位層級交互作用則不顯著 ($F(1, 532)=.03, p > .05$)，顯示推薦者身份與職位層級皆是影響性別相對重要值變異的重要因素。進一步 t 考驗發現，雇主重視性別顯著高於職重員， $t(522) = 5.08, p < .01$ ，基層僱用推薦重視性別也顯著高於中階僱用推薦， $t(267) = 5.08, p < .01$ 。

（二）年齡

研究發現，推薦者身份 ($F(1, 532)=2.90, p > .05$) 不顯著，但職位層級 ($F(1, 532)=34.80, p < .01$) 則是顯著變異來源，推薦者身份與職位層

級交互作用則不顯著 ($F(1, 532)=.05, p > .05$)，顯示職位層級是影響年齡相對重要值變異的重要因素。進一步 t 考驗發現，基層僱用推薦重視年齡特質顯著高於中階僱用推薦， $t(267) = 7.50, p < .01$ 。

（三）障礙情形

研究發現，推薦者身份 ($F(1, 532)=21.19, p < .01$) 是顯著變異來源，但職位層級 ($F(1, 532)=1.26, p > .05$) 則不顯著，推薦者身份與職位層級交互作用也不顯著 ($F(1, 532)=.57, p > .05$)，顯示推薦者身份是影響障礙情形相對重要值的重要因素；進一步 t 考驗發現，雇主重視求職者障礙情形顯著高於職重員， $t(518) = 4.78, p < .01$ 。

綜合言之，求職者之性別、障礙情形對僱用推薦的影響程度依僱用推薦者身份或僱用之職位層級而有不同。雇主在性別與障礙情形的重視程度顯著高於職重員，但在年齡上則兩者並未有差異。在僱用職位層級上，雇主與職重員在基層人員推薦時，對求職者之性別與年齡的重視顯著高於中階管理人員推薦，但障礙情形則未有差異。

表九 性別、年齡與障礙情形相對重要值二因子變異數分析

特質	變異來源	SS	df	MS	F	t 考驗結果說明
性別	身份	590.61	1	590.61	24.56**	(雇主) > (職重員)
	職位層級	470.79	1	470.79	19.57**	(基層) > (中階)
	身份*職位層級	.76	1	.76	.03	
	誤差	12,795.94	532	24.05		
年齡	身份	345.24	1	345.24	2.90	
	職位層級	4,148.97	1	4,148.97	34.80**	(基層) > (中階)
	身份*職位層級	5.93	1	5.93	.05	
	誤差	63,436.42	532	119.24		
障礙情形	身份	2724.23	1	2,724.23	21.19**	(雇主) > (職重員)
	職位層級	161.71	1	161.71	1.26	
	身份*職位層級	72.62	1	72.62	.57	
	誤差	68,386.45	532	128.55		

註：* $p < .05$, ** $p < .01$

四、討論

本研究旨在探討求職者之性別、年齡與障礙情形對僱用決定的影響。本研究除嘗試比較不同僱用職位層級情境時的差異，並比較雇主與職重員在僱用觀點上的異同。整體而言，研究發現求職者性別、年齡與障礙對僱用決定的影響程度，與所欲僱用之職位層級有關，且僱用決定者（或推薦者）的身份不同，也有差異。

在特質水準之僱用偏好順序上，研究發現雇主與職重員相似度高，無論基層或中階僱用推薦，雇主與職重員皆偏好具備較高工作能力特質的求職者（如大學畢、有三年工作經驗及前任雇主評價高等），符合一般雇主選任工作能力較佳員工的想法。然而在年齡、性別與障礙情形等特質水準偏好順序上，卻可看到雇主與職重員間值得注意的異同之處。

雇主與職重員對性別與年齡特質水準之偏好順序相似。就性別特質水準而言，研究發現雇主與職重員之中階與基層僱用推薦皆偏好女性，這個發現與過去研究發現顯示，主管階層較偏好僱用男性或男性較易獲升遷的結果，並不一致（如，陳建志，2001）。此發現可能反應現代社會男女工作角色之差異漸漸縮小（Twenge, 1997），但也可能反映研究對象對本研究所設定之中階管理職務內容，存有適合女性從事的刻板印象（Heilman, 1997; Colella et al., 1997），因此偏好女性求職者擔任此中階管理職位，這方面可能仍需進一步驗證。

就年齡特質水準而言，雇主與職重員在基層僱用推薦皆偏好 25 歲，中階僱用推薦皆喜好 40 歲，55 歲則皆最不受喜好。此發現呼應過去文獻（如 Wilson 等人（2007））中發現高齡不利求職的處境。由於本研究設計求職者特質履歷組合時，不同年齡者搭配不同工作能力特質之組合機會相當，即 55 歲求職者的履歷組合與 25 歲及 40 歲求職者履歷組合具備了相當的工

作能力，若 55 歲求職者具備與其它年齡者的相當工作能力，而仍最不被雇主與職重員喜好時，年齡特質可能引起的刻板印象對僱用上的影響可能存在。

在障礙情形水準偏好順序上，雇主與職重員相異之處在於雇主偏好「無障礙」，職重員則偏好「下肢障礙不需使用拐杖」，兩者皆最不偏好「下肢障礙需使用輪椅」。儘管本研究在僱用情境之職務內容設計上與障礙情形特質水準的選擇上，避免障礙情形與工作之能力間有必然的相關，在求職者履歷資料之組合中，障礙求職者也與無障礙求職者在其它特質，研究結果仍顯示雇主偏好無障礙者勝於其他不同障礙情形的求職者，障礙特質可能引起的刻板印象對僱用決定的影響也可能存在。另一方面，職重員最不偏好下肢障礙需使用輪椅者，有可能反映職重員對於需輔具支持工作的求職者，在工作媒合上的期待較低。

由上述討論可知道，雇主對男性、高齡（55 歲）、以及障礙程度嚴重者，接受度較低，

若求職者同時具備這些特質，即 55 歲下肢障礙需使用輪椅的男性求職者，有可能會遭遇如同 Alston 與 McCowan（1994）所觀察到的多重烙印現象，雇主僱用機會就可能較低。相反的，本研究中，年輕（25 歲）下肢障礙不用拐杖之女性求職者之於基層人員僱用，40 歲下肢障礙不用拐杖之女性求職者之於中階管理人員僱用，雇主接受度相對可能提高。

在實務的應用上，應可合理推估若職重員可優先推薦雇主較易接受的求職者（如下肢障礙不用拐杖之年輕女性求職者），獲得接受的機會應較高。待與雇主合作關係穩固，且雇主已有好的僱用障礙者經驗時，再推薦工作能力符合職位要求但可能較不易被接受之高齡重度障礙之男性求職者，則媒合成功機會可能較高。

藉由相對重要值分析可以發現，在雇主基層僱用推薦時，求職者之基本特質相對重要值

(性別、年齡與障礙情形相對重要值總和)，與能力特質的重要值並無顯著差異，而在其它僱用推薦情境則顯示，能力特質相對重要值皆顯著高於基本特質相對重要值。這樣的發現可能顯示，職重員在執行基層職位工作媒合任務時，僅強調求職者工作上的能力，可能不足以達成推薦的目的，雇主對求職者之性別、年齡與障礙的接受程度，可能也是雇主願否提供工作機會的重要關鍵。這個發現可能也意味，在基層職位的媒合上，職重員需具備減低雇主對性別、年齡與障礙之負面刻板印象知能的重要性。

本研究也發現，雇主僱用推薦時受求職者年齡與障礙情形影響較明顯，來自性別的影響則相對較不重要。由於本研究也發現雇主對年齡與障礙存有負面刻板印象，因此年齡與障礙引起的負面刻板印象對雇主僱用決定的影響可能相對較大。進一步的二因子變異數分析更發現，年齡的相對重要值之變異來源主要為職位層級，但在身份別則不顯著；障礙相對重要值之變異來源主要為研究對象身份，但在職位層級間則不顯著。綜合這些發現，在實務上可能具有下列兩個意義：1. 職重員除了傳統上必須協助雇主接受有身心障礙之求職者外，也需減低雇主對年齡要求的偏見，而且不能輕忽其重要性；2. 應關注此偏見對職重員執行工作媒合任務時的潛在影響，並增進其自我察覺。由於職重員可能也擁有對年齡特質的負面刻板印象（研究發現雇主與職重員皆最不偏好 55 歲求職者），加上對年齡的重視程度與雇主差異不顯著，職重員若未能自覺已受年齡刻板印象偏見影響時，就容易默許具相同偏見的雇主對高齡障礙求職者的負面態度，可能減低高齡障礙求職者進入職場的機會。

當然，由於本研究設定之僱用情境，僅為辦公室與文書庶務情境，在求職者之障礙情形也僅以下肢障礙者代表，因此若要推估研究結

果至其它僱用情境（如勞動性工作或高技術性工作）或至其它障礙情形時，可能必須審慎或需進一步探討。另一方面，研究對象雇主中，雖有近七成曾僱用過障礙員工，且高比例（九成）表示願意考慮再僱用，但研究結果仍顯示，雇主對工作能力相當但下肢障礙情形較嚴重之求職者，接受度較低。這或許顯示僅依賴雇主過去的正向僱用經驗，仍不足以完全消除若未來擬僱用障礙情形較嚴重者的疑慮，職重員在提供雇主有關重度障礙求職者之工作能力、障礙相關功能限制以及職務再設計的說明上，可能都需要更為充分，才能有效減低雇主僱用上的疑慮。

綜合言之，本研究發現求職者基本特質性別、年齡、障礙情形對僱用推薦影響程度，會依僱用職務層級（基層或中階）或身份（雇主與職重員）而有異。本研究雖並未直接探討 Kulik 等人（2007）所提出之刻板印象活化與抑制的現象，但研究結果的證據卻可能間接呼應此觀點，即性別、年齡、障礙刻板印象等對雇主的影響，可能會因雇主考慮僱用情境不同而受重視或忽略，而有所不同。另外，本研究發現年齡在僱用決定時扮演的角色相對重要，此種現象相當程度顯示職業重建領域在未來探討雇主對僱用障礙者的態度時，可能需要更注意年齡議題，而非僅是障礙變項，才能較完整的了解雇主僱用決定。同時，障礙求職者因年齡因素產生的就業議題，未來職重員提供身心障礙就業媒合時，可能必須更被重視。

研究限制

主要的研究限制有以下四項：

一、本研究受限研究方法僅能運用求職者六項特質，雖經文獻探討與專家審定選取，很可能未必是雇主僱用決定時認為重要的考慮因素，在將來研究中可以先請雇主建議最重要之

特質再選定。同時，依本研究方法所設計呈現之 16 位求職者履歷資料，可能相對較為簡單，在提供雇主資訊的方式與內容上，可能與實際求職者履歷表不盡相同。

二、本研究將六項身心障礙者特質之水準，進行直交步驟後發展形成可操作的 16 張卡（16 位求職者履歷資料），而非不可操作的 432 張卡。使用直交步驟的好處在於可以簡化卡數，但相對失去對特質水準變項間交互作用的了解。本研究雖已選擇性的檢驗性別、障礙情形與相關工作經驗變項間的交互作用，並確認並不顯著，但對於其它變項間是否有交互作用，可能仍需進一步探討。

三、本研究設定之僱用情境，僅為辦公室與文書庶務情境，在求職者之障礙情形也僅以下肢障礙者代表，因此若要推估研究結果至其它僱用情境（如勞動性工作或高技術性工作）或至其它障礙情形時，可能必須審慎。

四、本研究以便利抽樣選取南部地區的雇主與職重員為研究對象，在樣本的代表性上有其限制。在雇主樣本方面，製造業者占一半左右，且多數為中小型企業；在職重員樣本方面，則限於參與此職評課程訓練之學員與其機構同儕，在應用研究結果上必須考慮這個限制。

建議

以下分別就本研究之結果在實務上的應用，以及聯合分析法在研究上的應用提供建議：

一、實務應用的建議

（一）社會教育上的應用

1. 促進對身心障礙者的接受度

一般而言過去的研究多顯示相較於其他類別之障礙者，雇主對肢體障礙者有較高接受度（詳見緒言之文獻探討），然而本研究發現，儘管肢體障礙之求職者具備與無障礙求職者相等

之工作能力條件，本研究之雇主對於僱用肢體障礙的求職者接受度仍比無障礙求職者低。這結果可能反應出雇主甚或社會大眾對肢體障礙求職者，甚或一般其他類型障礙求職者，對於障礙者的工作特質之認識可能不足，仍普遍存有負面態度或不正確的刻板印象，在僱用上存有疑慮。因此在社會教育上，政府應更重視提昇社會大眾對於障礙者的接納度，例如教導正確認知，以及如何與其互動的相關知識，讓障礙求職者更有機會為雇主所認識。

2. 增進對中高齡求職者的接受度

本研究發現，雇主對於年齡與工作職位的關係，相當重視，特別是在基層僱用時，職重員在進行就業媒合時，應當正視這個議題。職重員如何因應雇主此項需求提供建議人選（如提供較年輕的障礙求職者），或如何與雇主就僱用員工年齡議題進行深入優劣勢分析，減低雇主受年齡刻板印象之影響，相當重要。職重員可能需要強調中高齡求職者的優點來說服雇主僱用，例如中途致殘者，雖年紀稍高，但具備相當之工作技能與經歷，工作上能更快上手，且更為穩重與成熟。

（二）專業人員訓練上的應用

本研究發現，雇主與職重員在僱用決定具有某些異同，對於職重人員的訓練具有下列重要意涵：

1. 應在訓練課程中加強專業人員對於雇主僱用行為的認識

本研究發現雇主受刻板印象特質的影響相當明顯，尤其在年齡與障礙情形特質方面。職重員是否能就雇主重視的議題進行溝通，而非僅侷限於職重員一廂情願的看法（例如，在媒合時僅對雇主強調求職者工作能力，而忽略雇主在年齡與障礙情形方面的疑慮），對於與雇主建立合作關係當有良好幫助。

2. 應加強專業人員具備引導雇主正確認識求職者能力的技能

當職重人員發現合作之雇主對僱用障礙求職者在障礙情形與其它特質（如年齡）有錯誤之刻板印象時，能利用機會適當的回應雇主看法與事實不符。例如雇主雖有僱用障礙者經驗，但對於障礙程度較重的求職者，僱用上仍會有疑慮，職重員可能必須準備良好的說明，包括有關重度障礙求職者之工作能力、障礙功能限制以及職務再設計的說明，方便可以進一步與雇主討論，以減少雇主某些不正確的看法。

3. 應加強專業人員自我覺知，減低自我本身對某些特質的刻板印象

本研究發現職重員在僱用推薦時，受求職者年齡的影響相對顯著，尤其在基層員工僱用推薦時。職重員對障礙求職者潛在之刻板印象與負面態度，應加強自我覺知，減少於服務過程中，做了不利於個案的決定，或避免中高齡障礙求職者受到不適當的工作媒合。

二、未來研究上的建議

- (一) 由於雇主僱用決定的表現，可能與設定的僱用情境（contexts）有關，本研究設定之僱用情境僅為辦公室基層人員與中階管理人員情境，尚無法推估其他情境。因此將來研究若能繼續調查不同僱用情境的僱用行為，例如需體耐力之勞務性工作、專業技術人員、與高階管理人員等僱用情境，較能了解完整之僱用行為模式
- (二) 患有慢性精神疾病之求職者，一般認為受刻板印象與社會烙印的影響比肢體障礙者更為顯著，未來研究也可以考慮將求職者之障礙情形設定為慢性精神疾病，對於更完整的瞭解雇主僱用行為也可能會有幫助。
- (三) 不同公司（機構）屬性的雇主，可能對於僱用員工的考量會有不同，未來的研究可以針對公司（機構）之不同

屬性變項，如行業別與公司大小（員工人數）等進行分析。

- (四) 由於雇主僱用決定時，通常除了履歷資料審閱外，仍需進行進一步的面試，未來關於雇主僱用行為之調查，可以考慮結合面試階段，探討求職者履歷背景與面試的表現如何影響僱用決定。

參考文獻

- 刁惠美（1992）：影響民間企業僱用殘障者雇用表現因素之研究—以台北市、台北縣、桃園縣為例。國立台灣大學社會研究所碩士論文（未出版）。
- 內政部（2001）：中華民國八十九年台閩地區身心障礙者生活需求調查報告。台北：內政部統計處。
- 王敏行（2007）：應用聯合分析法探討接觸經驗對身心障礙者偏好決定的影響。《特殊教育研究學刊》，32(1)，15-34。
- 吳武典（1990）：工商企業機構對殘障者職業訓練及就業輔導之意見調查。《特殊教育研究學刊》，6，39-64。
- 吳武典（1994）：殘障朋友潛在人力資源開發與配合措施。《特殊教育季刊》，51，1-8。
- 吳武典、梁能（1978）：對障礙者的態度調查研究。《測驗年刊》，25，85-93。
- 吳武典、蔡崇建、黃淑芬、王華沛、廖永堃（1994）：台北市民間工商企業機構僱用殘障者意願調查研究。《特殊教育研究學刊》，10，75-101。
- 李姿蓉（2004）：職業性別刻板對女性的影響。《教育資料與研究》，56，102-109。
- 杞昭安（2000）：視覺障礙者就業現況與就業期望之調查研究。《特殊教育學報》，14，3-30。
- 身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓

- 準則(2008):中華民國九十七年二月十二日勞職特字第0970503133號令發布。
- 林振裕(1994):台北市肢障工作者就業配合措施之研究。**人力資源開發與企業發展研討會論文集**。台北:行政院勞委會職訓局。
- 陳建志(2001):台灣地區就業市場收入性別差異之探討。**教育與社會研究**, 2, 123-154。
- 陳鳳雅(1996):殘障福利法定額晉用規定推行不彰之原因探討—由雇主的態度分析。國立政治大學心理研究所碩士論文(未出版)。
- 陳麗鐘(2002):雇用身心障礙者之動機與行為。國立中山大學中山學術研究所碩士論文(未出版)。
- 黃俊英(2000):多變量分析。臺北:中國經濟企業研究所。
- 劉修靜(2000):國小教師職業性別刻板印象、成就動機之關係與逃避事業成就傾向之相關研究。**新竹師院國民教育研究所論文集**, 5, 287-314。
- 龔文廣(1999):中高齡勞工就業問題與對策。發表於**中高齡勞工就業問題與對策研討會**。嘉義:國立中正大學勞工研究所。
- Alston, R. J., & McCowan, C. J. (1994). African American women with disabilities: Rehabilitation issues and concerns. *Journal of Rehabilitation*, 60(1), 36-40.
- American Marketing Association [AMA] (1992). *Conjoint analysis: A guide for designing and interpreting conjoint studies*. Chicago, IL: American Marketing Association.
- Biernat, M., & Dovidio, J. F. (2000). Stigma and stereotypes. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds.), *The social psychology of stigma* (pp. 88-125). New York: The Guilford Press.
- Bodenhausen, G. V., & Lichtenstein, M. (1987). Social stereotypes and information-processing strategies: The impact of task complexity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 871-880.
- Bodenhausen, G. V., & Wyer, R. S. (1985). Effect of stereotypes on decision making and information-processing strategies. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 267-282.
- Bonney, J. (2004). Too old, or old enough? *Journal of Commerce*, 5(12), 6-6.
- Bordieri, J., Drehmer, D., & Cominell, M. (1988). Attribution of responsibility and hiring recommendations for job applicants with low back pain. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 140-149.
- Byrd, E. K., Byrd, P. D., & Emener, W. G. (1997). Student counselor and employer preparations of employability of severely retarded. *Rehabilitation Literature*, 38, 42-44.
- Callahan, T. (1994). Managers' beliefs about and attitudes toward the Americans with Disabilities Act of 1990. *Applied Human Resource Management Research*, 5(1), 28-43.
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655-702.
- Chan, F., Wang, M. H., Thomas, K. R., Chan, C. Y., Wong, D. W., Lee, G., & Liu, K. (2002). Conjoint analysis in rehabilitation counseling research. *Rehabilitation Education*, 16, 179-195.
- Colella, A. C., DeNisi, A. S., & Varma, A. (1997). Appraising the performance of employees with disabilities: A review and model. *Human Resource Management Review*, 7(1),

- 27-53.
- Colella, A. C., DeNisi, A. S., & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: the role of disability-job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 102-111.
- Finkelstein, L. M., & Burke, M. J. (1998). Age stereotyping at work: the role of rater and contextual factors on evaluations of job applicants. *The Journal of General Psychology*, 125(4), 317-345.
- Gilbride, D., & Stensrud, R. (1992). Demand-side job development: A model for the 1990s. *Journal of Rehabilitation*, 58(4), 34-39.
- Gouvier, W. D., Sytoma-Jordan, S., & Mayville, S. (2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact. *Rehabilitation Psychology*, 48, 175-181.
- Green, P. E., & Srinivasan, V. (1978). Conjoint analysis in consumer research: Issues and outlook. *Journal of Consumer Research*, 5, 103-123.
- Greenhalgh, L., & Neslin, S. A. (1981). Conjoint analysis of negotiator preferences. *Journal of Conflict Resolution*, 25, 301-327.
- Grigoryev, P. (2006). Hiring by competency models. *Journal for Quality & Participation*, 29(4), 16-18.
- Hammond, K. R., McClelland, G. H., & Mumpower, J. (1980). *Human judgment and decision making*. New York: Praeger Publishers.
- Hanger, D. (2003). Job development and job search assistance. In E. Szymanski & R. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd ed., pp. 343-372). Austin, TX: PRO-ED.
- Hardin, J. R., Reding, K. F., & Stocks, M. H. (2002). The effect of gender on the recruitment of entry-level accountants. *Journal of Managerial Issues*, 14(2), 251.
- Heilman, M. E. (1997). Sex discrimination and the affirmative action remedy: the role of sex stereotypes. *Journal of Business Ethics*, 16, 877-889.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Johnston, L. (1996). Resisting change: Information seeking and stereotype change. *European Journal of Social Psychology*, 26, 799-826.
- Jones, G. E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1), 56-76.
- Kulik, C. T., Roberson, L., & Perry, E. L. (2007). The multiple-category problem: Category activation and inhibition in the hiring process. *Academy of Management Review*, 32(2), 529-548.
- Leyens, J-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London: Sage.
- Livneh, H., & Antonak, R. (1994). Indirect methods of attitude measurement: Reply to Linkowski and Yuker. *Rehabilitation Education*, 8, 144-148.
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: perception of

- personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 297-303.
- Louviere, J. J. (1988). Analyzing decision making: Metric conjoint analysis. *SAGE university papers series: Quantitative applications in the social sciences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- McKenna, D. J., & Johnson, D. A. (1981). Selection risk, sex-role stereotyping, and sex discrimination in employment decision. *Journal of Occupational Behavior*, 2(3), 223-228.
- Millington, M. J., Szymanski, E. M., & Hanley-Maxwell, C. (1994). Effect of the label of mental retardation on employer concerns and selection. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 38, 27-43.
- Mohanty, M. S. (2001). Determination of participation decision, hiring decision, and wages in a double selection framework: Male-female wage differentials in the U.S. labor market revisited. *Contemporary Economic Policy*, 19(2), 197-212.
- Nordstrom, C., Huffaker, B., & Williams, K. (1998). When physical disabilities are not liabilities: The role of applicant and interviewer characteristics on employment interview outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 283-306.
- Perry, E. L., Davis-Blake, A., & Kulik, C. T. (1994). Explaining gender-based selection decisions: a synthesis of contextual and cognitive approaches. *Academy of Management Review*, 19(4), 786-820.
- Perry, E.L., Kulik, C. T., & Bourhis, A. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 628-647.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
- Power, P. W. (2006). *A guide to vocational assessment* (4th ed.). Austin, TX: Pro-Ed.
- Rubin, S. E., & Roessler, R. T. (2008). *Foundations of the vocational rehabilitation process* (6th ed.). Austin, TX: Pro-Ed.
- Shamir, M., & Shamir, J. (1995). Competing values in public opinion: A conjoint analysis. *Political Behavior*, 17, 107-133.
- Snipes, R. L., Oswald, S. L., & Caudill, S. B. (1998). Sex-Role Stereotyping, Gender Biases, and Job Selection: The Use of Ordinal Logit in Analyzing Likert Scale Data. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 11(2), 81-97.
- Stone, C. I., & Sawatzki, B. (1980). Hiring bias and the disabled interviewee: Effects of manipulating work history and disability information on the disabled job applicant. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 96-104.
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.
- Tang, C. S., Au, W. W., Ngo, H., & Pun, S. (2002). Impact of background characteristics and gender-role attitudes on Chinese perceptions of selection criteria in employment. *Asian Journal of Social Psychology*, 5(2), 135-143.
- Twenge, J. M. (1997). Attitudes toward women, 1970-1995: A meta-analysis. *Psychology of Woman Quarterly*, 21, 35-51.
- Wang, M. H. (1998). *Factors influencing preferences for people with disabilities: A conjoint analysis and cross-cultural comparison*. Unpublished doctoral dissertation, Univer-

- sity of Wisconsin – Madison, Wisconsin, USA.
- Wang, M. H., Thomas, K., Chan, F., & Cheing, G. (2003). A conjoint analysis of factors influencing American and Taiwanese college students' preferences for people with disabilities. *Rehabilitation Psychology, 48*, 195-201.
- Wilson, M., Parker, P., & Kan, J. (2007). Age biases in employment: Impact of talent shortages and age on hiring. *University of Auckland Business Review, 9*(1), 33-41.
- Wong, D. W., Chan, F., Cardoso, E. D. S., Lam, C. S., & Miller, S. M. (2004). Rehabilitation counseling students' attitudes toward people with disabilities in three social contexts: A conjoint analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 47*(4), 194-204.
- Yuker, H. E. (Ed.) (1988). *Attitudes toward persons with disabilities*. New York: Springer.

收稿日期：2008.03.04

接受日期：2008.08.10

A Comparison of Employers' and Vocational Rehabilitation Specialists' Preference Orders in Hiring Applicants with Disabilities

Wang Ming-Hung

Associate Professor, Graduate Institute of Rehabilitation Counseling,
National Chunghua University of Education

ABSTRACT

This study investigated the effects of applicants' gender, age and disability on employers' and vocational rehabilitation specialists' hiring decisions for two positions. The participants were 159 employers from two major national employment service centers and 109 vocational rehabilitation specialists from several vocational rehabilitation centers in southern Taiwan. Participants were asked to give a score for each of 16 applicants based on the applicants' resumes and the participants' hiring preferences for two hypothetical positions. An instrument was developed based on the resumes using conjoint analysis, and the results showed that: 1. With regard to hiring preference, the employers and vocational rehabilitation specialists ranked gender, age, education, work history and prior job performance in the same order, but they differed as to the ranking order of disability levels; 2. Age and disability were found to be more important than gender in participants' ranking orders; 3. The relative importance of gender, age, and disability were found to be different for two different positions and different groups of participants.

Keywords: age, stereotypes, gender, employment selection, disability