

國立臺灣大學特殊教育系、所，特殊教育中心
特殊教育研究學刊，民82，9期，107—144頁

智能不足學生之適應行為研究

盧台華

國立臺灣師範大學

本研究的主要目的乃在探討輕中度智能不足學生之適應行為，主要之研究問題有二：(1)智障與一般學生間之適應行為結構是否有顯著差異？(2)智力與適應行為是否有顯著相關？研究對象為368名國中小智障生與541名國小一至六年級及國中一年級的一般學生，以新修訂的文蘭適應行為量表與魏氏兒童智力量表為研究工具，所得資料經因素分析、叢集分析、獨立樣本 t 考驗、皮爾遜相關分析、迴歸分析等統計處理，結果發現：(1)智障與一般學生之適應行為均係由認知與心理動作二因子組成的結構體；(2)智障者的適應行側面圖不同於一般學生，其最顯著之缺陷領域為溝通，次領域為書寫，其次依序為表達性及社區；(3)智障者的適應行為顯著低於一般學生，中度智障者的適應行為顯著低於輕度智障者；(4)智障者的智力與適應行為有輕至中度之相關存在；(5)如僅用智力為鑑定標準，約有8%的學生被誤診為智障者。本研究並提出有關之建議事項以供參考。

國立臺灣師範大學特殊教育系、所、特殊教育中心
特殊教育研究學刊，民82，9期，145—150頁

僱主聘用弱智人士的因素

謝永齡

香港城市理工學院

很多研究顯示弱智人士的公開就業率非常低。僱主所持的負面態度很可能是影響就業機會的因素。這調查在香港舉行並研究六十六間聘用弱智僱員的公司及工廠、要求僱主對二十二項有關聘用時所作的決定而作評估。結果顯示僱主甚為關注僱員的生產力、亦表示僱用弱智人士並不會引起成本上漲。

緒論

一個英國調查 (Hirst, 1987) 指出在所查的二百七十四名傷殘中學畢業生中，只有百分之五能找到公開就業。根據美國總統有關傷殘者就業委員會估計，每年六十五萬傷殘畢業生中，只有百分之二十一能成功地找到全職工作，而百分之二十六將會接受福利。就算找到工作的人中，百分之四十將會開工不足，而其工資亦會在貧窮的水平 (Patton, 1985)。雖然教育的成果含有準備日後工作的意思，但百分之五十五至七十的傷殘人士仍然是失業的 (U. S. Commission on Civil Rights, 1983)。在香港弱智人士的就業情況亦不甚樂觀。在一九八九年，只有百分之九的弱智畢業生能得到公開就業，而百分之六十會接受進一步的訓練或到庇護工場工作，其餘的 (即百分之三十一) 均是失業的 (Tse, 1991)。

雖然沒有人能保證畢業後必能找到工作，但如果三分一的畢業生在結業多年後仍然處於失業狀態，這就浪費很多資源了，因此找出低就業率的因素是刻不容緩的。很多研究顯示，弱智人士不能適應工作的原因是基於其個人特

質 (Greenspan & Shoultz, 1981; Sali & Amir, 1971)。另一個可能性是一般僱主所持的負面態度。一個透過電話訪問的研究 (Ligato & Unterwagner, 1975) 顯示出三十一位僱主中的百分之七十一對聘用弱智人士有負面的意見。為了促進未來的就業機會，有必要去研究甚麼因素影響僱主聘用弱智人士。例如學者 (Mithaug, 1979) 在調查聘用的重要因素。很多研究證據顯示大部份的僱主對用弱智人士有消極的心態 (Grueenhagen, 1982; Ligato & Unterwagner, 1975)。可反映一般都缺乏研究來探討僱主對聘用弱智人士的態度上的實質調查。

本文的目的是研究僱主在決定聘請弱智人士的因素。香港是一個世界著名的商業城市，在聘用員工時僱主所作的決定是反映一般公司、工廠的要求。希望本研究可以刺激到僱主對僱用弱智人士的興趣及關注。

研究方法

香港勞工署提供了三百六十個僱用弱智人士僱主的地址，其中抽樣三分一用電話聯絡是

否願意作進一步的訪問。總共有六十六間公司／工廠參與這項研究。回應率是百分之五十五，在僱主中百分之六十三點六（即四十二人）是來自製造業，百分之十九點七（即十三人）來自服務行業，百分之十點六（即七人）來自商業機構，百分之三（即兩人）是零售業，百分之三（即兩人）是政府機構。

受訪者中百分之六十四點七是經理或公司東主、百分之十六點九是人事經理、百分之九點八是主管。所有受訪者都需要填寫一份Mithaug (1979) 二十二項問題修正過的問卷。問受訪者：「以下各項對貴公司僱用弱智人士的決定，會有甚麼程度的影響？」並對每項如「僱員之生產力」及「僱員之流失率」等作評估。填寫「肯定影響」、「或許影響」及「不會影響」會各自得到兩分、一分及零分。每項的得分總和後，最高分項目的分數被轉變為一。而其它項目總和後亦與最高分項目按著分數的比例作出安排。

結果及討論

表一顯示二十二項目比例上的關係，其中的十一項所得的總分是超過零點五。最影響僱主聘用弱智人士的因素是：

- 僱員性格及情緒問題 (1.00)
- 僱員工作能力 (.89)
- 公司有「簡單」工作與否 (.85)
- 僱員之生產力 (.78)
- 特別的考慮或安排 (.70)

這些結果表示大部份僱主，對弱智僱員的素質，如穩定的情緒能完成指派的工作，覺得十分重要。像所有的工業家一樣，願意聘請弱智人士的僱主都要求有工作能力的僱員。在聘用弱智人員時，僱主著重符合工作的要求，而非特別出眾的一般能力。如弱智者能對某份工「合乎資格」，這些僱主便會樂於聘用，而他們最有趣指派一個適當的位置給（予）弱智員工。而位置的安排是以不影響其他職員的工作效率原則。

以前有些特殊學校過份注重術科的傳授，

表一 僱主對聘用弱智人士的態度調查結果
僱用弱智人士的決定因素

極有影響	1.00	僱員性格及其情緒問題 (1.00)
	.90	僱員工作能力 (.89) 公司有「簡單」工作與否 (.85)
	.80	僱員之生產力 (.78)
	.70	特別的考慮或安排 (.70) 僱員是否能適應不同工作 (.69) 現有求職的人數 (.68) 督導者及同事的贊同 (.63)
	.60	填補欠缺吸引力之工作 (.54) 自行求職者之優先權 (.51)
或有影響	.50	僱員之缺席率 (.49) 僱員之流失率 (.48)
	.40	有支援性服務與否 (.41) 公司政策及形象 (.37) 減低勞工支出之可能性 (.32)
	.30	顧客的贊同 (.31) 環境設施足施足夠與否 (.30) 增加勞工支出之可能性 (.24)
	.20	不可預知之費用 (.20) 開除僱員的困難 (.17)
很久影響	.10	僱員保險之費用 (.11)
	.00	

本研究對教師的實際啟示是：需要再次評估特殊教育課程。學校有必要著重從小開始發展職業技能。教師亦應對僱主認為重要的素質，如健康的個性及生產力，加以特別的關注。本文結論是支持社區為本的訓練方法，特別是工作中的訓練 (on-the-job training) 會較為優越 (Wehman, Knegel, Barcus & Schalock, 1986)。教學的項目應以學習與工作有關的技能、生產效率、使用公共交通的技能及增進人際關係的能力為重點。僱主是有興趣僱用有好工作習慣的員工。有鑑於本研究的結果，將來鼓勵僱主用弱智人士時，應加強宣傳他們的生

產能力。本研究亦間接顯示，傳統「善事」形式地懇求僱主聘請弱智人士，並不一定有效，亦不會帶動心態上的改變，因為僱主的焦點是有工作效率的好職員。

「或有影響」聘用的因素有：

- * 督導者及同工的贊同 (.63)
- * 僱員因工受傷之可能性 (.63)
- * 填補欠缺吸引力之工作 (.54)
- * 僱員之缺席率 (.49)
- * 僱員之流失率 (.48)
- * 有否支援性服務 (例如：轉導) (.41)

部份僱主頗為關注弱智同工的適應問題，及同事的接受程度。有些公司遇到嚴重員工流失問題，可能因此而聘請弱智者，因為大家認為他們在工作上是較穩定的。有一位印刷廠的東主說：「當我聘用弱智人士後，我不再憂慮每隔三、四星期便需要找新人來填補職位了。」雖然同事的贊同及工作的危險成份，並不算是僱主在僱用弱智者時的重要項目，但亦是一些僱主真正關注事項。

「很少影響」聘用弱智人士的因素包括：

- * 公司政策及形象 (.37)
- * 顧客的贊同 (.31)
- * 增加勞工支出之可能性 (.24)
- * 不可預知之費用 (.20)
- * 開除僱員的困難 (.17)
- * 僱員保險之費用 (.11)

這些因素被認為在考慮僱用弱智者的決定時並不重要。結果顯示僱主並不覺得聘用弱智人士會帶來增加生產成本。這正與一般市民對弱智者的刻板印象相反——一般的弱智人士總是被形容為工作慢而又缺乏生產動力，最後引起成本增加，社會上對弱智人士普遍存有一些負面的態度，很多僱主卻認為顧客的贊同並不重要。本研究的結果與另一研究 (Mithaug, 1979) 甚為一致，該學者亦發現僱主認為成本及顧客的贊同在聘用傷殘人士時沒有多大的影響力。

弱智人士在公開就業的成功，最後都是依賴僱主所採取的態度，本研究使僱主決定聘用的優先次序更加明顯。將來安排弱智人士就業

的工作人員應強調他們有穩定的情緒，而非一般錯誤的信念——即他們是衝動及富騷動性的。例如，學者們 (Harrison & Tomes, 1990) 指出，很多僱主都不認識「弱智」這詞的含意。澄清對弱智的誤解，及強調弱智人士正面的特點，如高生產力、低缺席率及低流失率，是未來促進就業的重點。雖然現在弱智員工的工作很低微，但是將來的就業情況應會有所改觀，因為他們很多正接受「技能」訓練，而不再是「半技能」或「沒有技能」的訓練。

結論

雖然本研究在香港進行，但沒有足夠的理由去相信僱主與其他國家作出比較時，在聘用弱智員工的態度上有重要的分歧。本研究的缺點是調查樣本數不大 (N=66)，這不但影響概括性，亦不容許用多種不同的統計處理方式。將來僱主態度的研究應採用更多的受訪者。本研究中的大部份受訪者 (63.3%) 是來自製造業，所以讀者一定要小心解釋所得結果。目前，安排就業的機構正鼓勵僱主僱用弱智人士，與此同時特殊教育老師亦培養學生來迎合僱主的要求。但是僱主的態度是依著不同的貨物及製造過程而改變的，因此有必要定期進行同樣的調查，以便教師能夠察覺及準備學生去迎合僱主經常改變的期望。

本文注重研討具同情心的僱主對聘用弱智者員工所持的意見。如果目標是促進弱智者更多就業機會，便有急切的需要去探討「非同情」僱主所採取的態度。不幸的是很多僱主都歧視傷殘人士，因而很多人雖然合乎資格或曾受更多的職業技能訓練，却仍然失業。負面的態度及信念需要正面的行動加以改善。看來大型的僱主教育措施是極為必要。我們不僅要消除僱主對殘障者的誤解及偏見，更要擴大弱智人士公開就業的機會。

參考文獻

Greenspan, S., & Shoultz, B. (1981).

- Why mentally reared adults lose their jobs: Social competence as a factor in work adjustment. Applied Research in Mental Retardation, 2, 23-38.*
- Gruenhagen, K. A. (1982). Attitudes of fast food restaurant managers hiring the mentally retarded: A survey. *Career Development for Exceptional Individuals, Fall, 98-105.*
- Harrison, B., & Tomes, a. (1990). Employers' attitudes to the employment of people with mental handicaps An empirical study. *Mental Handicap Research, 3, 196-213.*
- Hisability, M. (1987). Careers of young people with disabilities between 15 and 21 years. *Disability Handicap and Society, 2(1), 61-74.*
- Hong Kong Association for the Mentally Handicapped. (1988). *Employment situation of graduates of special schools for the mentally handicapped.* Hong Kong: Author.
- Ligato, J., & Unterwagner, S. (1975). Career discrimination against the mentally retarded. *Journal for Special Educators of the Mentally Retarded, 11, 75-83, 121.*
- Mithaug, D. E. (1979). Negative employer attitudes toward hiring the handicapped: Fact or fiction? *Journal of Contemporary Business, 8, 19-26.*
- Sail, J., & Amir, M. (1971). Personal factors influencing the retarded person's success at work: A report from Israel. *American Journal of Mental Deficiency, 76, 42-47.*
- Stewart, D. M. (1977) Survey of community employer attitudes toward hiring the handicapped. *Mental Retardation, 15, 30-31.*
- Tse, J. W. L. (1991). *Employment opportunities for persons with mental handicaps.* Hong Kong: Queen Elizabeth Foundation for the Mentally Handicapped.
- United States Commission on Civil Rights. (1983). *Accommodating the spectrum of disabilities.* Washington, DC: Author.
- Will, M. (1984). *OSERS programming for the transition of youth with disabilities.* Washington, DC: U. S. Department of Education.

Bulletin of Special Education 1993, 9, 145-150
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C

REASONS FOR HIRING PERSONS WITH MENTAL RETARDATION IN HONG KONG

ABSTRACT

Ample research evidence has documented the employment rate of persons with mental retardation in the open job market. This may be a direct result of the negative attitudes held by employers. This study examines 66 companies/factories employing persons with mental retardation in Hong Kong.

Employers rated the importance of 22 items which may or may not affect their decision to hire. The findings indicated that employers were more concerned with the productivity of the employees. Employers also expressed the views that employing workers with mental retardation would not increase the cost of production.