

行政院國家科學委員會專題研究計畫 期末報告

身心障礙女性勞工的職場友善相關研究(GM01)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 101-2629-B-214-001-
執行期間：101年08月01日至102年10月31日
執行單位：義守大學健康管理學系

計畫主持人：蔡夙穎

計畫參與人員：大專生-兼任助理人員：蔡昀珊
大專生-兼任助理人員：張佳慈

公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 102年11月15日

中文摘要：前言:工作或生涯發展對女性身心障礙者的生活品質是相當重要的，「工作」原本意指人類在不同場域中的身體與心智活動，在就業的過程中，身障者本身不僅透過工作來達到成就與滿足感，也透過就業強化了與社會的聯結及獲得社會資源。對女性身心障礙者而言，就業所帶來的酬勞是獨立生活的條件，同時，透過工作也可達到日常生活功能與社會功能的重建。然而，對許多已就業的身心障礙女性勞工而言，職場是否具備友善環境及氛圍也代表著另一種可能使障礙惡化的危機，當工作缺乏彈性、工作負荷重、職場壓力過大、主管同儕的歧視、工作支持環境無法視身障者的特質做調整、職場的雇主與同儕沒有意識到身心障礙者的特殊需求，而產生的排擠與排除時，壓力與精神相關的健康問題就會隨之而來。

方法:研究設計為調查某電子業的就業職場中，身障者與非身障者職工其在職場感受到的工作壓力與社會支持上是否有所差異，並探討工作特質、職場壓力及社會支持等因素對健康相關生活品質的影響。本研究針對南部某電子業職場進行收案，該公司中所有正式聘用的身障員工均邀請其參與本計畫(身障組)；為了解身障員工與非身障員工在職場壓力與社會支持的差異，另針對每一位身障員工其所任職的單位搭配一位在職務上與其相近的非身障員工(對照組)進行收案調查。

結果:本研究共調查 235 位樣本，身障組為 106 位，對照組共 129 位。在身障者 106 位中，以肢體障礙的勞工佔多數(49%)，其次為聽障障別的勞工(34%)及聲音或語言障別(6%)，少數為重要器官失其功能、多重障礙、智能障礙、視障、顏面損傷、因罕見疾病而致身心功能障礙。在身障者 106 位中，65.1%為男性，女性身障勞工佔 34.9%，多數的教育程度以高中職(含以下)為主，目前無配偶者佔 51.9%，有一半的身障勞工在該公司的年資少於 3 年，但年資大於 5 年者也有 43.4%；平均月收入中以低於 3 萬佔多數(67%)，在詢問其最近 3 個月是否有感受到工作方面的壓力時，有 8.5%者有來自主管的壓力、有 14.1%者有來自同事的壓力、有 26.4%者有來自於工作負荷的壓力。在工作特質量表的得分上，研究發現:身障勞工無論在工作控制權、技能裁量權、工作自主權及心理負荷量上的得分較對照組勞工高。在健康相關生活品質量表上，除了身體功能的得分較對照組低之外，其於 7 個面項均無差異。另在比較身障勞工與對照組勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異上，研究發現:身障勞工同意目前職位感到很有保障的比率較對照組來的高，但在詢問「如果失業，擔心很難再找到適合的工作」的身障勞工同意度高於對照組勞工；對於公司在安排職前及在職課程

是否完善上，身障勞工同意的比率較高。

在比較不同性別的身障勞工之差異，女性身障者在情感度的得分上較男性低，另在工作特質量表的得分上，研究發現：男女身障勞工無論在工作控制權、技能裁量權、工作自主權、心理負荷量、社會支持上均無統計上之差異。相同情形也呈現在健康相關生活品質量表上的得分狀態。在比較男性身障勞工與女性身障勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異上，研究發現：女性身障勞工對於「我的事業發展和晉升的前景很好」此題項上，女性身障勞工同意度高於男性身障勞工，其餘題項上均無差異。

中文關鍵詞： 身障勞工、工作特質、社會支持、健康相關生活品質

英文摘要：

英文關鍵詞：

附件一

行政院國家科學委員會補助專題研究
計畫

期中進度報告
期末報告

身心障礙女性勞工的職場友善相關研究

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 101-2629-B-214-001-

執行期間：101年8月31日至102年10月31日

執行機構及系所：義守大學健康管理學系

計畫主持人：蔡夙穎

本計畫除繳交成果報告外，另含下列出國報告，共 0 份：

- 移地研究心得報告
- 出席國際學術會議心得報告
- 國際合作研究計畫國外研究報告

處理方式：除列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權，一年二年後可
公開查詢

中華民國 102 年 10 月 31 日

中文摘要及關鍵詞

前言:工作或生涯發展對女性身心障礙者的生活品質是相當重要的，「工作」原本意指人類在不同場域中的身體與心智活動，在就業的過程中，身障者本身不僅透過工作來達到成就與滿足感，也透過就業強化了與社會的聯結及獲得社會資源。對女性身心障礙者而言，就業所帶來的酬勞是獨立生活的條件，同時，透過工作也可達到日常生活功能與社會功能的重建。然而，對許多已就業的身心障礙女性勞工而言，職場是否具備友善環境及氛圍也代表著另一種可能使障礙惡化的危機，當工作缺乏彈性、工作負荷重、職場壓力過大、主管同儕的歧視、工作支持環境無法視身障者的特質做調整、職場的雇主與同儕沒有意識到身心障礙者的特殊需求，而產生的排擠與排除時，壓力與精神相關的健康問題就會隨之而來。

方法:研究設計為調查某電子業的就業職場中，身障者與非身障者職工其在職場感受到的工作壓力與社會支持上是否有所差異，並探討工作特質、職場壓力及社會支持等因素對健康相關生活品質的影響。本研究針對南部某電子業職場進行收案，該公司中所有正式聘用的身障員工均邀請其參與本計畫(身障組)；為了解身障員工與非身障員工在職場壓力與社會支持的差異，另針對每一位身障員工其所任職的單位搭配一位在職務上與其相近的非身障員工(對照組)進行收案調查。

結果:本研究共調查 235 位樣本，身障組為 106 位，對照組共 129 位。在身障者 106 位中，以肢體障礙的勞工佔多數(49%)，其次為聽障障別的勞工(34%)及聲音或語言障別(6%)，少數為重要器官失其功能、多重障礙、智能障礙、視障、顏面損傷、因罕見疾病而致身心功能障礙。在身障者 106 位中，65.1%為男性，女性身障勞工佔 34.9%，多數的教育程度以高中職(含以下)為主，目前無配偶者佔 51.9%，有一半的身障勞工在該公司的年資少於 3 年，但年資大於 5 年者也有 43.4%；平均月收入中以低於 3 萬佔多數(67%)，在詢問其最近 3 個月是否有感受到工作方面的壓力時，有 8.5%者有來自主管的壓力、有 14.1%者有來自同事的壓力、有 26.4%者有來自於工作負荷的壓力。在工作特質量表的得分上，研究發現：身障勞工無論在工作控制權、技能裁量權、工作自主權及心理負荷量上的得分教對照組勞工高。在健康相關生活品質量表上，除了身體功能的得分較對照組低之外，其於 7 個面項均無差異。另在比較身障勞工與對照組勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異上，研究發現：身障勞工同意目前職位感到很有保障的比率教對照組來的高，但在詢問「如果失業，擔心很難再找到適

合的工作」的身障勞工同意度高於對照組勞工；對於公司在安排職前及在職課程是否完善上，身障勞工同意的比率高。

在比較不同性別的身障勞工之差異，女性身障者在情感度的得分上較男性低，另在工作特質量表的得分上，研究發現：男女身障勞工無論在工作控制權、技能裁量權、工作自主權、心理負荷量、社會支持上均無統計上之差異。相同情形也呈現在健康相關生活品質量表上的得分狀態。在比較男性身障勞工與女性身障勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異上，研究發現：女性身障勞工對於「我的事業發展和晉升的前景很好」此題項上，女性身障勞工同意度高於男性身障勞工，其餘題項上均無差異。

關鍵詞

身障勞工、工作特質、社會支持、健康相關生活品質

前言與文獻探討

1.身心障礙者就業現況:

台灣的身心障礙者於去年底已突破百萬人，但在社會上卻未能獲得實質平等的對待，長期以來包括了高失業率、社區及職場的嚴重歧視、支持服務與支持性環境的不足等，使身心障礙者雖佔總人口的 4%，卻仍舊處於弱勢的狀態，聲音不被重視。身心障礙者雖然是社會成員，但因傳統的刻板印象，經常被定位為救濟、安養的一群，因此在身心障礙者求職的過程中，充滿著不信任、被拒絕及特殊化的困擾，身障者所面對的其實不僅僅是個人的身心障礙，而更多的是社會與相關的規範所形成的障礙，在職業的過程中極多的因素是來自社會大眾、雇主的歧視與疏忽和不當的對待。

在 98 年的身心障礙勞動狀況調查分析：身心障礙者的就業現況上，目前就業比率為 26.5%（含從事專職及兼職工作），未從事工作者佔 73.5%，其無工作之原因扣除因身體狀況確實無法工作者外，主要仍以身障者在求職過程中雇主以身心障礙為由拒絕任用；而有工作收入之身心障礙就業者中，平均每月的薪資低於二萬元佔 46.7%；而身心障礙就業者對目前工作不滿意之主要原因依序有「待遇太低」、「工作負荷重」、「體力無法勝任」、「與主管或同事人際關係問題」及「工作受到差別待遇」。從以上過去調查可看出一般職場對身心障礙員工仍存有偏見，無法給予合理薪資以及適當的工作安排，讓身心障礙者倍感工作權無法受到完整的保障。

2.女性身心障礙者的的職場處境

工作是女性身心障礙者取得金錢來源的途徑之一，然而社會歧視、環境障礙、雇主的偏見等因素，使得女性身心障礙者想要進入一般職場參與完全的勞動競爭，確實具有一定程度的困難。澳洲身心障礙女性處境狀況的研究指出：礙於性別加上身心障礙的雙重歧視，讓女性身心障礙者比其他女性非障礙和男性障礙者生活更困難。女性身心障礙者有較少的機會獲得工作、並得薪資，即便有工作通常也不是全職。擔任兼職工作時得到的薪資少得可憐，並且沒有穩固的工作保障和福利，所以就職是很困難的，且常因為奇怪、無理的原因而被解雇，因此女性身心障礙者常是全國平均收入曲線上的低收入戶族群。由於收入不足加上通常比男性活得久，身心障礙女性經歷貧窮的時間也會相當得長。

女性主義障礙研究學者 Helen Meekosha 指出年輕的女性障礙者普遍的教育程度低於男性障礙者、女性障礙者比較不容易進入有給職的職場、不容易得到復健

機會、比較容易感受到公共空間的不友善。國內對於女性障礙者在職場上處境的研究相當少，但綜合過去的資料可看出，女性身心障礙者在生活、求職的處境比一般人遇到更多的阻礙，甚至在職場就業時都還必須面臨到職場歧視的狀況，這些狀況都會直接或間接地造成女性身心障礙者在心理或生理層面的困擾。國外學者 Oliver(1990)提出對障礙研究影響深遠的社會模式觀點的障礙(Social model of disability)，強調障礙是一種社會問題而不是個人的問題，障礙的發生是因為社會制度的設計沒有考慮到身體功能不同的人的差異，而產生的歧視效果與社會排除，因此認為應該移除外在環境對身心障礙者的各種不利的結構因素，如環境障礙、就業、工作歧視。工作或生涯發展對女性身心障礙者的生活品質是相當重要的，「工作」原本意指人類在不同場域中的身體與心智活動，在就業的過程中，身障者本身不僅透過工作來達到成就與滿足感，也透過就業強化了與社會的聯結及獲得社會資源。對女性身心障礙者而言，就業所帶來的酬勞是獨立生活的條件，同時，透過工作也可達到日常生活功能與社會功能的重建，無法就業通常伴隨著社會接觸與社會支持的減少，進而導致了許多非障礙所引起的健康問題，惡化了障礙的程度。然而，對許多已就業的身心障礙女性勞工而言，職場是否具備友善環境及氛圍也代表著另一種可能使障礙惡化的危機，當工作缺乏彈性、工作負荷重、職場壓力過大、主管同儕的歧視、工作支持環境無法視身障者的特質做調整、或許多技術的不當操作而引起工作傷害時，都可能導致另種障礙；或職場的雇主與同儕沒有意識到身心障礙者的特殊需求，而產生的排擠與排除時，壓力與精神相關的健康問題就會隨之而來。

工作是女性身障者取得獨立生活、強化與社會連結及實現自我的方法之一，政府在鼓勵雇主提高聘用身障者的前提下，應該也需要重視職場對身障勞工的友善對待，包含營造職場友善的環境、建構職場支持系統、落實企業社會責任。

研究目的

本研究主要的研究目的為了解身障者與非身障者職工其在職場感受到的工作壓力與社會支持上是否有所差異，並探討工作特質、職場壓力及社會支持等因素對健康相關生活品質的影響。

研究方法

1.本研究『身心障礙者』名詞界定

所謂的『身心障礙者』根據身心障礙者保護法第 3 條規定：「本法所稱身心障礙者，係指個人因生理或心理因素致其參與社會及從事生產活動功能受到限制或無法發揮，經鑑定符合中央衛生主管機關所定等級之下列障礙並領有身心障礙手冊者為範圍」。而依「身心障礙等級標準」障礙類別共 16 項，包括視覺障礙者、聽覺機能障礙者、平衡機能障礙者、聲音機能或語言機能障礙者、肢體障礙者、智能障礙者、重要器官失去功能者、顏面損傷者、植物人、失智症者、自閉症者、慢性精神病患者、多重障礙者、頑性（難治型）癲癇症者、經中央衛生主管機關認定，因罕見疾病而致身心功能障礙者。依據過去的調查顯示：15 歲以上就業的身心障礙者中，以肢體殘障、聽覺殘障、重要器官失去功能者及智能障礙者等參與就業勞動的比率較高。但因過去的調查顯示：肢體障礙、重要器官失去功能、聽覺機能障礙三種身心障礙者就業的比例較高，因此本研究在調查進行時，這三種特殊身心障礙女性勞工人數較其他種類的身障勞工多。

2.研究樣本與研究方法

本研究規劃為 1 年期的計畫，旨在了解目前身障勞工所處的職場友善現況。所使用的方法以問卷調查等方式來收集資料。依據身心障礙者保護法第 31 條規定，「各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 50 人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 2%。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 100 人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%」。故本研究在挑選研究職場時，有以下幾個挑選原則：(1)挑選私立民營企業職場來進行(而非公營事業)，以便能了解被聘任於私立民營的身心障礙員工其目前的職場現況及該企業目前所提供給身心障礙女性勞工的職場友善現況是如何。(2)挑選聘用較多女性勞工為主的職場進行調查(如電子業、醫療業、保險業等)，以便能多收集到女性身障勞工的資料。(3)挑選員工人數在 1000 人以上的大型職場為主，因當員工數愈多，則理論上依據身心障礙者保護法第 31 條規定，該公司會進用較多的身障員工。

依據上述的 3 項原則下，本研究挑選了公司登記在南部科學園區的某家上市電子業為研究場域，首先透過當面拜訪其健康管理部門主管並說明本研究計畫之內容，並邀請該公司協助本研究之進行，亦告知本研究將尊重該公司員工之參與

本計畫意願。為能瞭解身障員工的職場處境是否與非身障員工有所差異，本研究設計收集 2 種類別的員工職場處境(如職場壓力與社會支持)，一是該公司中所有正式聘用的身障員工均邀請其參與本計畫(身障組)；另針對每一位身障員工其所任職的單位搭配一位在職務上與其相近的非身障員工(對照組)進行收案調查。

3.研究工具

本研究是針對同意協助本研究進行的身心障礙員工為研究對象，並針對願意協助的身障員工其在職務上與其相近的非身障員工亦進行資料的收集。問卷調查的內容包含有：

1. 受訪者的基本資料外(年齡、身心障礙別、工作年資、教育程度、婚姻狀態)；
2. 在職場壓力及社會支持的測量上是參考鄭雅文博士依據 Karasek et al. 於 1998 年發表的 The Job Content Questionnaire (簡稱 JCQ) 翻譯而成的中文版工作特質量表(Chinese-Job Content Questionnaire, 簡稱 C-JCQ) 來評估，主要是欲瞭解受試者對目前工作的心理感受。依據中文版的工作特質量表的建構，包含有技能裁量權(skill discretion)、工作自主權(decision authority)、心理負荷量(psychological demands)、來自主管的社會支持(supervisor support)、來自同事的社會支持(coworker support)等面向。
3. 家庭功能及支持的測量面項上：採用 Smilkstein(1982)提出的「APGAR 家庭功能評估表」，共有五題，其中 APGAR 則各自代表：A 適應度 Adaptation、P 合作度 partnership、G 成長度 growth、A 情感度 affection、R 融洽度 resolve。
4. 健康相關生活品質的測量將採用 SF-36 (Short-Form-36)量表為測量工具：SF-36 為一個一般性的心理測量工具，共由 36 項問題組成八個量表，主要測量受訪者身心健康狀態的八個概念，分別為身體功能、因身體問題導致角色受到限制、身體疼痛、整體自覺健康、活力、社會功能、因情緒問題導致角色受到限制、心理健康，發展過程各項心理計量特質不僅在一般族群檢測，亦針對不同疾病族群進行施測，其信效度皆佳。

4.資料分析方法：

資料收集後，將資料建入 EXCEL 中，並使用 SAS 統計軟體進行相關分析，分析內容包括身障員工與非身障員工其在工作屬性、平均薪資及相關措施、職場壓力與社會支持上是否有所差異等。

結果與討論

本次研究調查 235 位樣本，身障組為 106 位，對照組共 129 位。在身障者 106 位中(表一)，以肢體障礙的勞工佔多數(49%)，其次為聽障障別的勞工(34%)及聲音或語言障別(6%)，少數為重要器官失其功能(4%)、多重障礙(2%)、智能障礙(2%)、視障(1%)、顏面損傷(1%)、因罕見疾病而致身心功能障礙(1%)。

在身障者 106 位中，65.1%為男性，女性身障勞工佔 34.9%，多數的(64.1%)教育程度以高中職(含以下)為主，僅 35.9%有大學(含以上)的學歷，目前無配偶者佔 51.9%，有一半的身障勞工在該公司的年資少於 3 年，但年資大於 5 年者也有 43.4%；平均月收入中以低於 3 萬佔多數(67%)，在詢問其最近 3 個月是否有感受到工作方面的壓力時，有 8.5%者有來自主管的壓力、有 14.1%者有來自同事的壓力、有 26.4%者有來自於工作負荷的壓力。

為了解身障者與非身障者職工其在職場感受到的工作壓力與社會支持上是否有所差異，因此進行兩組的比較，在人口學相關特質上(表二)，身障勞工的平均年齡顯著高於對照組勞工(36.3 歲 vs. 30.7 歲， $P<0.0001$)且有配偶比率也較對照組勞工來的高(48.1%vs 20.9%， $P<0.0001$)；在工作年資上，身障勞工年資大於 5 年的比率為 43.4%，高於對照組勞工(38%)；平均每月收入上，身障勞工月收入在 5 萬元以上的比率較對照組勞工來的高(7.5%vs 0.8%， $P<0.0001$)。其餘在性別、教育程度、來自於主管、同事及工作負荷上的壓力等，在兩組上並無統計上顯著的差異。另比較身障勞工與對照組勞工在家庭功能及憂鬱量表得分上之差異(表三)，兩組並無統計上顯著的差異($P>0.05$)。

兩組在工作特質量表的得分上(表四)，研究發現：身障勞工無論在工作控制權(63.4 vs 58.8， $P=0.0001$)、技能裁量權(32.6 vs 29.6， $P<0.0001$)、工作自主權(30.4 vs 28.8， $P=0.0206$)及心理負荷量上(29.8 vs 31.5， $P=0.0001$)的得分較對照組勞工高。在健康相關生活品質量表上，除了身體功能的得分較對照組低之外 (76.6 vs 89.1， $P<0.0001$)，其於 7 個面項均無差異。

在比較身障勞工與對照組勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異上(表五)，研究發現：身障勞工同意目前職位感到很有保障的比率較對照組來

的高(73.6% vs 53.5%， $P=0.0015$)，但在詢問「如果失業，擔心很難再找到適合的工作」的身障勞工同意度高於對照組勞工(79.2% vs 57.3%， $P=0.0004$)；對於公司在安排職前及在職課程是否完善上，身障勞工同意的比率較高(83.9% vs 72.8%， $P=0.0415$)。

在比較不同性別的身障勞工其在家庭功能及憂鬱量表(表六)得分上，家庭功能總體得分上男女並無差異，但在細項上，女性身障者在情感度的得分上較男性低(1.53 vs 1.29， $P=0.0455$)，另在憂鬱量表得分上，男女性別並無差異。另在工作特質量表的得分上(表七)，研究發現：男女身障勞工無論在工作控制權、技能裁量權、工作自主權、心理負荷量、社會支持上均無統計上之差異。相同情形也呈現在健康相關生活品質量表上的得分狀態。在比較男性身障勞工與女性身障勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異上(表八)，研究發現：女性身障勞工對於「我的事業發展和晉升的前景很好」此題項上，女性身障勞工同意度高於男性身障勞工(59.4% vs 36.2%， $P=0.0218$)，其餘題項上均無差異。

總結

由本次調查發現，本次受訪的身障勞工來自於具有體制且歸模大的企業，因此在比較身障勞工與非身障員工其在職場處境、工作特性與生活品質上並無太大差異，反而在部份題項上，身障勞工的滿意度較非身障員工高；另在男女身障者的比較上，多數並無太大差異，然在對「目前事業發展和晉升的前景很好」此題項上，女性身障勞工較男性身障勞工較有自信。

表一：本研究身障勞工之障礙別狀態 (身障者人數共 106 位).

	人數 (%)
視覺障礙	1 (1%)
聽覺障礙	37 (34%)
聲音或語言障礙	6 (6%)
肢體障礙(上肢/下肢/軀幹)	52 (49%)
顏面損傷	1 (1%)
多重障礙	2 (2%)
智能障礙	2 (2%)
因罕見疾病而致身心功能障礙	1 (1%)
重要器官失去功能	4 (4%)

表二：比較身障勞工與對照組勞工在人口學資料上之差異

變項	身障勞工 N=106 (%)	對照組勞工 N=129 (%)	P-Value
年齡, 平均值(SD)	36.3 (10.9)	30.7 (5.6)	<0.0001
性別			
男性	69 (65.1)	68 (52.7)	0.0554
女性	37 (34.9)	61 (47.3)	
教育程度			
高中職(含以下)	68 (64.1)	95 (73.6)	0.1162
大學(含以上)	38 (35.9)	34 (25.4)	
婚姻狀態			
有配偶	51 (48.1)	27 (20.9)	<0.0001
目前無配偶	55 (51.9)	102 (79.1)	
在此公司的工作年資			
<3 年	53 (50.0)	76 (58.9)	0.0067
3-5 年	7 (6.6)	4 (3.1)	(Fisher exact test)
>5 年	46 (43.4)	49 (38.0)	
每月平均收入			
<3 萬元	71 (67.0)	116 (89.9)	<0.0001
3-5 萬元	27 (25.5)	12 (9.3)	(Fisher exact test)
5 萬(含)以上	8 (7.5)	1 (0.8)	
近 3 個月是否有感受到工作方面的壓力			
來自於主管的壓力 (有)	9 (8.5)	13 (10.0)	0.6777
來自於同事的壓力(有)	15 (14.1)	12 (9.3)	0.2461
在自於工作負荷 (有)	28 (26.4)	28 (21.7)	0.3991

表三：比較身障勞工與對照組勞工在家庭功能及憂鬱量表得分上之差異(平均±SD)

變項	身障勞工	對照組勞工	P-Value
	N=106	N=129	
家庭功能得分(Family APGAR)	6.9±2.3	6.5±2.5	0.1718
A 適應度 Adaptation	1.37 (0.57)	1.27 (0.58)	0.1645
P 合作度 partnership	1.33 (0.58)	1.20 (0.58)	0.1142
G 成長度 growth	1.28 (0.63)	1.30 (0.60)	0.8652
A 情感度 affection	1.45 (0.58)	1.34 (0.59)	0.1502
R 融洽度 resolve	1.49 (0.53)	1.39 (0.57)	0.1967
憂鬱量表得分(Beck Depression Inventory, BDI)	9.4±8.5	10.7±8.4	0.2559

表四: 比較身障勞工與對照組勞工在工作特質量表及健康相關生活品質量表得分上之差異

面項	身障勞工 Mean±SD	對照組勞工 Mean±SD	P-Value
工作特質量表			
工作控制權*	63.4±8.4	58.8±8.2	0.0001
技能裁量權	32.6±4.4	29.6±4.7	<0.0001
工作自主權	30.4±5.4	28.8±4.8	0.0206
心理負荷量	29.8±2.9	31.5±3.6	0.0001
社會支持**	19.8±0.7	19.7±1.1	0.3727
來自主管的社會支持	10.0±0.6	9.8±0.7	0.1158
來自同事的社會支持	9.8±0.5	9.8±0.7	0.8227
健康相關生活品質			
身體功能	76.6±27.3	89.1±16.5	<0.0001
因身體問題導致角色受到限制	71.2±36.6	77.7±35.5	0.1692
身體疼痛	74.4±19.9	73.9±18.7	0.8427
整體自覺健康	58.4±17.3	58.5±19.7	0.9849
活力	59.0±17.9	57.0±18.5	0.4222
社會功能	76.8±18.2	77.5±16.7	0.7840
因情緒問題導致角色受到限制	72.0±39.6	79.0±35.5	0.1575
心理健康	63.5±16.6	62.8±14.8	0.7557

*工作控制權=技能裁量權+工作自主權

**社會支持=來自主管的社會支持+來自同事的社會支持

表五：比較身障勞工與對照組勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異

	身障勞工	對照組勞工	P-Value
	%	%	
職場狀態相關調查			
1.我的職位很有保障 (同意)	73.6	53.5	0.0015
2. 我的事業發展和晉升的前景很好 (同意)	44.3	37.2	0.2677
3.我擔心自己可能會失業(同意)	64.1	75.9	0.0478
4.我擔心新技術的引進，為使自己在職場中被淘汰 (同意)	61.3	62.0	0.9132
5.如果失業，我擔心很難再找到適合的工作 (同意)	79.2	57.3	0.0004
6.我擔心自己會被調任至不合意的工作職位 (同意)	69.8	76.7	0.2301
工作環境支持：			
1.我的薪資結構、福利制度沒有受到不平等的對待 (同意)	77.4	76.7	0.9113
2.公司安排的職前、在職訓練課程相當完善 (同意)	83.9	72.8	0.0415
3.公司有依照個人特性，分配適當工作 (同意)	78.3	72.0	0.2747
4.公司有提供工作指導員，協助公司內身障者提昇工作效率(是)	10.3	10.8	0.9064

表六: 比較不同性別(男性 vs 女性)的身障勞工在家庭功能及憂鬱量表得分上之差異

變項	男性身障勞工	女性身障勞工	P-Value
	N=69	N=37	
家庭功能得分(Family APGAR)	7.1±2.4	6.6±2.4	0.3947
A 適應度 Adaptation	1.39 (0.59)	1.35 (0.53)	0.7356
P 合作度 partnership	1.37 (0.57)	1.24 (0.59)	0.2612
G 成長度 growth	1.26 (0.66)	1.33 (0.58)	0.6016
A 情感度 affection	1.53 (0.53)	1.29 (0.66)	0.0455*
R 融洽度 resolve	1.52 (0.53)	1.43 (0.55)	0.4186
憂鬱量表得分(Beck Depression Inventory, BDI)	10.4±9.0	7.4±7.1	0.1013

表七: 比較不同性別(男性 vs 女性)的身障勞工在工作特質量表及健康相關生活品質量表得分上之差異

面項	男性身障勞工	女性身障勞工	P-Value
	Mean±SD	Mean±SD	
工作特質量表			
工作控制權*	64.1±8.5	62.1±8.2	0.2821
技能裁量權	32.5±4.4	32.8±4.3	0.7433
工作自主權	31.2±5.5	29.1±4.8	0.0815
心理負荷量	29.5±3.1	30.3±2.4	0.1624
社會支持**	19.8±0.8	19.9±0.6	0.7075
來自主管的社會支持	10.0±0.5	9.9±0.6	0.7355
來自同事的社會支持	9.8±0.6	9.9±0.4	0.3889
健康相關生活品質			
身體功能	76.6±27.1	76.5±28.1	0.9771
因身體問題導致角色受到限制	71.0±36.7	71.6±36.8	0.9357
身體疼痛	73.7±20.7	75.7±18.3	0.6398
整體自覺健康	56.9±17.0	61.3±17.7	0.2170
活力	57.9±18.4	60.9±17.1	0.4156
社會功能	76.3±18.2	77.8±18.4	0.6997
因情緒問題導致角色受到限制	76.3±34.8	63.9±46.7	0.1631
心理健康	63.2±17.2	64.0±15.7	0.8368

*工作控制權=技能裁量權+工作自主權

**社會支持=來自主管的社會支持+來自同事的社會支持

表八：比較不同性別(男性 vs 女性)的身障勞工在自覺身處職場感受狀態及工作環境支持上之差異

	男性身障勞工	女性身障勞工	P-Value
	%	%	
職場狀態相關調查			
1.我的職位很有保障 (同意)	71.0	78.3	0.4124
2. 我的事業發展和晉升的前景很好 (同意)	36.2	59.4	0.0218
3.我擔心自己可能會失業(同意)	59.4	72.9	0.1655
4.我擔心新技術的引進，為使自己在職場中被淘汰 (同意)	55.0	72.9	0.0713
5.如果失業，我擔心很難再找到適合的工作 (同意)	78.2	81.0	0.7329
6.我擔心自己會被調任至不合意的工作職位 (同意)	66.7	75.6	0.3355
工作環境支持：			
1.我的薪資結構、福利制度沒有受到不平等的對待 (同意)	72.4	86.4	0.1001
2.公司安排的職前、在職訓練課程相當完善 (同意)	85.5	81.0	0.5539
3.公司有依照個人特性，分配適當工作 (同意)	75.3	83.7	0.3160
4.公司有提供工作指導員，協助公司內身障者提昇工作效率(是)	10.1	10.8	0.9147

參考文獻

1. 2010 年內政部統計年報：身心障礙人數。 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>

2. 行政院勞工委員會職業訓練局身心障礙者就業開門網：98年申身心障礙者勞動狀況調查。
<http://opendoor.evta.gov.tw/sub.aspx?p=0000002&a=0000106>
3. 中正哲學講座第15場：邱大昕：女性主義與身心障礙研究的曖昧關係——兼談女性主義身心障礙理論之可能。
<http://vm77.hss.nthu.edu.tw/news/academic/2570>
4. 王幼玲：嘿！身心障礙者也是女人。
<http://www.frontier.org.tw/bongchhi/?p=13226>
5. 第二屆『國際接軌· 權利躍進』國際研討會實錄。澳洲身心障礙女性的處境狀況與現況突破。
<http://www.enable.org.tw/iss/detail.php?id=137>
6. Meekosha, Helen. (2009). Gender and Disability. pp.198-206. Paper presented in Citizen Rights of Persons with Disabilities, International Conference, Taipei Taiwan.
7. 第二屆『國際接軌· 權利躍進』國際研討會實錄。障礙者自我倡權議題(1)——性別議題。
<http://disable.yam.org.tw/node/2837>
8. Oliver, Michael. (1990). The Politics of Disablement. London: The MacMillan Press.
9. 張恆豪 (2009): 當障礙研究遇到性別平等教育。教育部性別平等教育季刊。48; 11-19
10. 吳秀照(2007): 台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。社會政策與社會工作學刊，第十一卷，第二期，頁148-197。
11. 許素彬(2010): 障礙過程與身心障礙者就業經驗之探討與分析。社區發展季刊，130:235-251
12. Ward, A. and Baker, P. (2005). Disabilities and impairments: Strategies for workplace integration. Behavioral Sciences and the Law, 23(1), 143-160.
13. Curran, C., Knapp, M., McDaid, D., & Masson, K. (2007). Mental health and employment: An overview of patterns and policies across Western Europe. Journal of Mental Health, 16(2), 195 – 209.
14. Schur, L. (2002). The differences a job makes: The effects of employment among people with disabilities. Journal of Economic Issues, 34 (2), 339-347.
15. Krause, N., Frank, J., Dasinger, L., Sullivan, T., and Sinclair, S. (2001). Determinants of duration of disability and return-to-work after work-related injury and illness: Challenges for future research. American Journal of Industrial Medicine, 40, 464-484.
16. Wynne, R., & McAnaney, D. (2004). Employment and disability: Back to work strategies. GLADNET Collection, Cornell University ILR School Year 2004. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/162>.
17. 行政院勞工委員會 (2004) 九十三年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查。
18. 勞工安全衛生研究所(2010): 企業壓力預防管理計畫指引。
http://www.iosh.gov.tw/Book/other_public_Publish.aspx?P=189
19. 盧瑞芬、曾旭民、蔡益堅 (2002): 國人生活品質評量(I): SF-36 台灣版的發展及心理計量特質分析。台灣衛誌，22(6)，501-509

國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2013/11/15

國科會補助計畫	計畫名稱: 身心障礙女性勞工的職場友善相關研究(GM01)
	計畫主持人: 蔡夙穎
	計畫編號: 101-2629-B-214-001- 學門領域: 性別主流科技計畫
無研發成果推廣資料	

101 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：蔡夙穎		計畫編號：101-2629-B-214-001-					
計畫名稱：身心障礙女性勞工的職場友善相關研究(GM01)							
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數(含實際已達成數)	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	1	1	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 (本國籍)	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 (外國籍)	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>目前尚無</p>
--	-------------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

本次調查發現，本次受訪的身障勞工來自於具有體制且歸模大的企業，因此在比較身障勞工與非身障員工其在職場處境、工作特性與生活品質上並無太大差異，反而在部份題項上，身障勞工的滿意度較非身障員工高；另在男女身障者的比較上，多數並無太大差異，然在對「目前事業發展和晉升的前景很好」此題項上，女性身障勞工較男性身障勞工較有自信，這些研究結果與過往的印象有所不同，需要再進一步深入分析。