

國立彰化師範大學特殊教育學系

特殊教育學報，民 112，57 期，頁 71-102

DOI: 10.53106/207455832023060057003

後天視障者生涯建構與職涯發展歷程之 多重個案研究

黃柏華

美國華盛頓
冰川峰高中

張千惠

國立臺灣師範大學
特殊教育學系暨
復健諮商研究所

陳世宗

新北市政府
勞工局

摘要

本研究旨在探究後天視障者生涯建構和職涯發展歷程，研究目的有三：(一) 其生涯建構的形成與改變；(二) 外在因素對其職涯發展可能造成的影響；(三) 其職涯動機的發展與轉變歷程。本研究採立意取樣，運用半結構式深度訪談大綱，以五位後天視障者為研究參與者，並採用三角驗證原則以確保研究信實度。本研究結果如下：(一) 後天視障者生涯建構形成與改變涉及致障前的成功經驗、重要他人的影響、生涯角色與價值觀及個人特質的建構；(二) 外在因素可能造成的影響有：獲得工作機會、社會環境變遷、職場環境與工作條件及職務再設計；(三) 正向韌力為初入職場之職涯發展階段的動力來源。然而當視覺惡化後，面對職涯變動與調整，其職涯韌力透過內在情緒調整與外在資源系統支持而獲得克服困境的力量，進而洞察職涯核心，接受改變且相信有獨立自主能力。因此，本研究結果發現，未來提供就業服務時，應考量個別生涯建構的內在心理狀態，及外在環境的有利條件，並著重於視覺逐步惡化者之視覺功能損傷變化狀況，及個人對於其生涯角色定位的差異，以提供符合其需求之就業輔導策略，並針對其視覺狀況彈性調整服務方向。文末亦說明研究限制與未來建議。

關鍵字：後天視障者、生涯建構、外在因素、職涯動機發展

通訊作者：張千惠 Email: sofchang@gapps.ntnu.edu.tw



壹、緒論

視覺障礙者可能因先天或後天因素造成視覺系統損傷，導致視覺功能異常或喪失，進而影響其活動與社會參與(Duffy, 2016)。後天視障者，係指個人出生時視覺正常，在五歲以後，由於各種原因導致視覺器官之構造或機能發生障礙，經治療後仍對外界事物無法或難以視覺辨識(Barraga & Erin, 1992)。本文依據美國心理學會字典(APA Dictionary of Psychology, 2022)使用後天視障者(adventitious visual impairment)一詞以代稱本研究的五個視覺障礙者。後天視障者致障原因多元，有隨著年齡和病程改變剩餘視覺狀況；另有因意外而致障，其心理衝擊和生涯調適亦可能有所差異(Flaxman et al., 2017)。

後天失明者身心特質非常多元。例如，漸進退化者，有較多時間接受心理諮商、重新學習獨立生活技能、定向能力訓練、及未來職業技能之再培養或精進。但視覺突然惡化者(一兩年內惡化者)，其身心狀態會經歷較嚴峻挑戰。面對視力狀態突然的變化，他們可能變得喜怒無常、容易恐慌或感到無聊、變得被動、不愛出門等(郭孟瑜、林宏熾，2009)；也會遭逢種種困境，例如：行動受限、收入減少、學習困難、心理難以接受等。除了個人適應的問題，家庭也可能會影響視障者的適應情況，例如：家人的過度保護反而使他們喪失經濟能力(Muhamad, 2017)。

不論障礙狀況和致障原因為何，有些後天視障者能突破困境持續穩定就業；有些視障者則陷入低潮，無法就業及參與社

會。然而，造成前述差異的原因為何？職涯發展與調適的過程中，有哪些關鍵因素影響其職涯決策？面對不可逆的障礙狀況下，如何產生正向內在動機並轉換為解決困境的力量？這都是值得關注的重要議題。

國內研究(陳世儂，2019；郭孟瑜、林宏熾，2009)指出，成功視障者皆經歷韌力的調適歷程，其中外在因素的環境支持和社會資源應用被視為主要助力；視覺障礙所造成的心理壓力、家庭、職場適應及與重要他人建立關係的困難被視為主要的阻力(陳世儂，2019；郭孟瑜、林宏熾，2009)。但國內研究較少研究聚焦於個體本身內在生涯建構與職涯動機的形成，及探討後天視障者如何從內而外克服困境的歷程，也較少探討生涯角色對其個人職涯的影響(邱大昕，2010)。

生涯建構是個體對自己及自身在工作世界發展的綜合性歸納(Krumboltz, 1996)。建構沒有好壞，個人從生涯決定、尋找工作或尋求升遷的歷程中，若能設定自身的價值，達成目標行動，可形成建設性的生涯架構。反之，若有錯誤信念，產生自我挫敗感，則可能採取無助的行為。

此外，因生涯建構涉及個人與環境交互作用，Kelly (1970)提出個人建構(personal construct)的觀點，用認知層面來解釋個人的心理現象，個人依據其獨特的建構系統，用來構築、詮釋及將經驗意義化的過程。從 Kelly 的觀點，每個人都如同科學家，對於生活的事件蒐集、分析資料，提出假設並驗證。在此過程中，「預測」和「改變」是建構世界最重要的特色；個人透過不斷的預測未來與修正既有的建



構，重新詮釋所處的環境和生活模式，展開行動和進一步的發展。因此，當個人在生涯選擇上遭遇困難或變化時，若能深入探究個人內在思維與價值觀，從生命經驗中覺察過去的行爲模式，因應新的事件進行相對應的改變，乃生涯選擇與調適成功的關鍵（金樹人，2011）。

London (1983)提出職涯動機理論，其中所包含的元素為：職涯韌力(career resilience)、職涯洞察力(career insight)、職涯認同(career identity)和職涯決定與行爲(career decisions and behaviors)。該理論著重內在動機之引發歷程，職涯韌力是最初也最重要的一環，是個人於負面情境中對於職涯障礙的抵抗與堅持。職涯決定與行爲，主要涉及個人透過工作定義自己的價值的職涯認同，而職涯認同受到前端職涯韌性及職涯洞察的影響；此外，個人內在心理因素和外在情境條件與整體發展歷程密切相關，並可能形成或改變個人職涯決定與行爲，成爲一個循環的歷程(London & Noe, 1997)。

London與Noe (1997)認爲職涯韌力由不同的元素所組成，包含個人對自己的建構、追求成就的需求以及對於挑戰困境的意願，擁有高度職涯韌力者，能有效因應負面的工作情況並轉換爲有利情境。因此有學者提到，具較強的工作調適者能具備更多的堅持、彈性和克服困境的反應能力(Dawis, 2005)。前述觀點亦符合另一研究（陳明鎮、柯瑞英，2017）之發現，職涯韌力的行動展現以持續性的自我管理和終身學習爲主。另外，相關研究指出內在動機的強度不僅反應內在的心理特質，對於生涯發展和職業工作技能發展，及願意改

善現況達到目標的程度也密切相關(Cmar et al., 2018; Farrand et al., 2018)。

再者，職涯洞察力亦指當個人受到職涯韌力的促發，而能夠覺察自己本身和生涯真實狀態(realistic)，這種能力稱爲「職涯洞察力」。London與Noe (1997)指出透過設定清楚明確的目標，以及對於個人優勢和弱勢能力的了解與應用，借助工作、組織和專業參與度，覺察個人對成就的需求、認同與形成領導角色，乃職涯洞察的核心。其概念近似Super (1990)提出的職業自我概念(vocational self-concept)，乃個人經由生理及心理成長，並對工作世界認知逐漸增加後，能洞察自己與他人異同之處，經由調整或同化，建立職業自我概念。

此外，Katzell與Thompson (1990)也提到，除了動機之外，外在因素也會影響個體表現，亦即，個體表現不僅是內在動機調整與內在想法改變的結果，同時也受到外在因素影響，例如：環境對於個人可以提供正向增強與回饋，以及個人控制和裁量權的機會，同時對於個人也能持續支持其創造力、學習與發展技能，這些情形皆有助於發展更健全的職涯動機。加拿大一份研究(Garcia et al., 2016)亦發現，視障者自身對於工作角色所賦予的意義，以及所處外在環境和視覺變化，對於其職涯發展具有交互影響。其中工作助力爲：具有支持度的工作環境（包含同事或客戶的支持與協助）、個人技能和心理因素（動力、工作意願、個人滿意度和自信心）。這些要素與國內勞動部勞動力發展署(2022)所定義之「職務再設計」的內容相互呼應，包含：改善職場工作環境、改善工作設備或



機具、提供就業所需之輔具、改善工作條件及調整工作方法。

另有研究（吳秋南，2021；郭孟瑜、林宏熾，2009）指出，後天視障者復原力的展現，涉及個體所擁有的內外資源，涵蓋「我是誰」的內在動力與自我認同，以及「我擁有」的外在資源與支持，兩者相互交織從內而外，建構出個人成長和發展的動態歷程。

綜合上述文獻討論後發現，後天視障之求職者內在認知的生涯建構與外在環境的支持，與該求職者發展出個人職涯動機可能有密切關聯。故本研究參考 Kelly (1970)生涯建構理論和 London (1983)職涯動機理論，以及個人所處的外在環境因素變化，作為訪談題綱的核心構念，並以職涯的發展歷程作為本研究探討之重心，聚焦於後天視障者職涯動機的發展與轉變歷程。

因此，本研究邀請五位後天視障者為研究參與者，透過多重個案研究，探究分析個人內在職涯動機發展歷程、外在因素與職涯動機之間的交互現象，及可能影響的關鍵因素。期望透過本研究，幫助其他仍在困境中或有意願嘗試改變的後天視障者獲得改變的契機和動機。本研究目的有三：

- 一、探究後天視障者生涯建構的形成與改變。
- 二、探究後天視障者外在因素對其職涯發展可能造成的影響。
- 三、探究後天視障者職涯動機的發展與轉變歷程。

貳、研究方法

以下分別就本研究的研究參與者、資料蒐集、資料管理與分析、研究信實度與研究倫理說明之。

一、研究參與者

本研究參與者選取條件為：不同性別、不同致障原因以及從事不同職類的後天視障者共 5 人，包含三位男性及兩位女性並以假名來代稱，其平均年齡為 43 歲。五位研究參與者因致障原因不同，分為兩種歷程：一為慢性疾病或遺傳性疾患導致視覺障礙，如正傑為視網膜色素病變、佳慧為罕見疾病導致感官功能障礙、政鴻為遺傳性之高度近視導致黃斑部病變。此類障礙者早期曾接受視覺矯正或相關治療，能參與一般生活、學習或工作。二為急症或意外導致視覺障礙，淑敏在就讀研究所時，因意外造成視覺障礙；嘉銘因青光眼急症導致視覺喪失，並持續就醫。

嘉銘目前擔任按摩師，閒餘時從事寫作；佳慧於成人福利機構擔任行政兼教保員；正傑目前在數個視障福利機構兼任盲用電腦系統指導老師；政鴻則是回鄉協助父母種稻，從事自家稻米品牌行銷並參加每年度的稻米品質競賽；淑敏目前在某大學擔任資訊文書處理人員，為資深員工。有關研究參與者之其他背景資料請參閱下面表 1。

二、資料蒐集

（一）訪談工具

研究者依據研究目的與文獻探討結果擬定「半結構性訪談綱要」，聚焦於後天視障者職涯發展歷程中，其生涯建構、職涯



動機，以及個人所處的外在環境因素變化為核心，包含三大構面，如圖 1 所示。

1. 此份訪談綱要亦透過試訪二位非屬本研究之視障者來釐清各項問題之措辭意涵。例如：將「您工作的外在因素對就業的影響」釐清調整為：(1)「請您描述您在視障發生後的工作狀況，以及您對工作的想法？」；(2)「就您職業生涯轉換歷程

中，曾獲得哪些社會支持或資源？對您的重要性是什麼？」。

2. 生涯建構的形成與改變

研究者藉由探討研究參與者的過去經驗來探究其生涯建構，訪談題目舉例如下：「在致障前曾經做過哪些工作？」；「就您職業生涯轉換歷程中，重要他人（如：家庭成員）所扮演的角色為何？」；「什麼

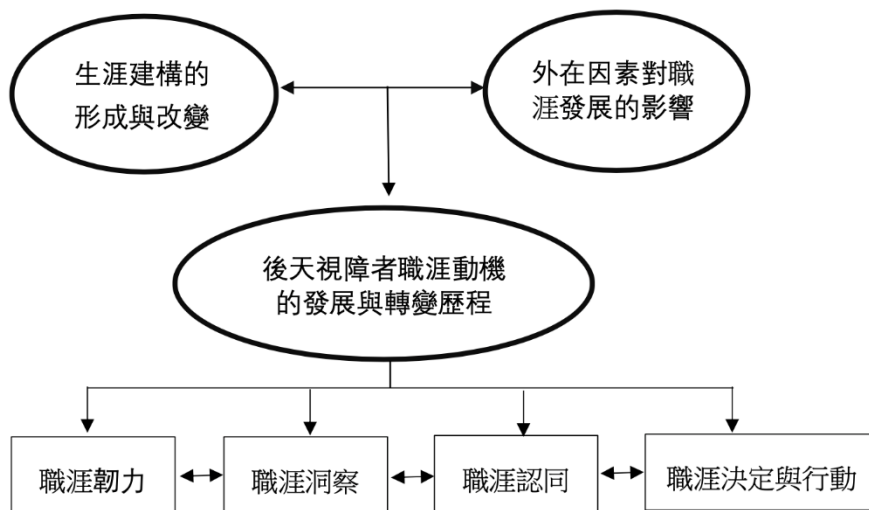
表 1

研究參與者背景資料

參與者	性別	目前年齡 (級距)	取得身障證明年齡	學歷	障礙程度	障礙成因	目前職業	轉換職業次數	目前工作年資
A 嘉銘	男	21~30	20	大學	輕度	青光眼	按摩師	無	4 年半
B 佳慧	女	31~40	26	大學	中度	罕見疾病	行政兼教保員	2	5 年
C 正傑	男	61~70	48	專科	重度	視網膜色素病變	兼職電腦老師	3	7 年
D 政鴻	男	31~40	20	大學	輕度	高度近視導致黃斑部病變	農夫 (種稻)	2	5 年 6 個月
E 淑敏	女	41~50	23	碩士	重度	因意外導致眼睛受傷	電腦資訊人員	無	16 年

圖 1

訪談題綱架構圖



事情或什麼人對您進行生涯決策具有關鍵的影響？」；「對自己的生涯角色與價值觀的定位為何？」；「您選擇工作時，個人特質所扮演的角色為何？」。此外，部分字詞經由釐清增加說明，例如：「重要他人」加註舉例「家庭成員」。

3. 職涯動機的發展與轉變歷程

研究者藉由探討研究參與者的職涯發展來探究其職涯動機與轉變歷程，訪談題目舉例如下：「您在工作遇到最大的挑戰是什麼？」；「您是如何突破障礙的限制和就業困境？」；「您的職涯轉換是如何決定的？」；「您心境轉變的動力與歷程為何？」。針對工作的過程中，遇到最大的挑

戰，經由試訪後，釐清工作過程所涵蓋的重要歷程，更改問句為「您在求職過程或職業生涯中遇到最大的挑戰是什麼？」。

五位受訪者接受訪談時長約 5 至 11 小時。初次訪談主要依據訪談題綱，請受訪者敘述其經驗。每位受訪者最後一次的訪問時間，均用於確認編碼議題與檢核文稿內容的正確度，請參閱下面表 2。

為確保訪談資料正確性，經受訪者同意後全程錄音，訪談者依據受訪者反應記錄訪談札記，內容涵蓋訪談重點及非語言的行為紀錄（如：動作、表情），作為錄音檔案轉換成逐字稿過程的輔助，訪談的資料皆為人工聽打完成逐字稿，並跟訪談者

表 2

訪談時數、時長

英文代號／中文假名	受訪總時數	各次訪談時數
A／嘉銘	5 小時	初訪：3 小時 二訪：2 小時（編碼確認與檢核）
B／佳慧	7 小時	初訪：4 小時 二訪：2 小時 三訪：1 小時（編碼確認與檢核）
C／正傑	8 小時	初訪：5 小時 二訪：2 小時 三訪：1 小時（編碼確認與檢核）
D／政鴻	11 小時	初訪：5 小時 二訪：2 小時 三訪：2 小時 四訪：1 小時（編碼確認與檢核） 五訪：1 小時（編碼確認與檢核）
E／淑敏	7.25 小時	初訪：3 小時 二訪：2 小時 三訪：1.5 小時（編碼確認與檢核） 四訪：0.75 小時（編碼確認與檢核）



確認內容無誤。另完成編碼後，亦與研究參與者再次核對，以確保資料正確性。

(二) 研究者角色

本研究第一和第二作者皆有博士學位及教育研究背景，熟悉特殊教育及復健諮商領域，為主要資料編碼分析者，負責資料檢核、確認內容詮釋與歸類正確性和資料內容之間的相符程度，其中第二作者為主要資料收集者。第三作者具有復健諮商碩士學位，且目前從事身心障礙者就業服務，於本次研究參與部分追蹤訪談。三位作者共同進行資料整理、分析與撰寫。研究者透過交互討論及循環分析過程，將研究資料進行分類、比較並建立概念脈絡和意義詮釋，最終以連貫性方式呈現研究結果和結論。

(三) 其他輔助工具

研究參與者皆完成《生涯信念檢核表》(紀憲燕等人, 2003)，作為訪談資料的輔助工具，從研究參與者於該檢核表中 20 個分量表呈現的高分與低分，分析檢視個人生涯信念或生涯迷思，作為訪談資料之佐證以利研究資料檢覈與驗證。

(四) 研究參與者提供之相關文件

研究參與者提供其個人相關資料副本，如：身心障礙（視覺障礙類）證明、工作服務紀錄（佳慧、淑敏的工作證件）或獲獎紀錄（政鴻的各項證照、正傑獲獎的獎狀）等文件，作為經驗回溯之佐證。研究者以下標號代表各項文件副本，例如：ID-A 代表嘉銘的身心障礙（視覺障礙類）證明；Work-B 代表佳慧現今的工作證；P-A 代表嘉銘刊登於報紙之文章作品；P-B 代表佳慧之前取得的教師證書；

P-C 代表正傑獲獎的獎狀。P-D 則代表政鴻得到的各項證照。

三、資料管理與分析

(一) 資料管理

蒐集資料後，在二週內謄寫和整理於逐字稿先記錄編號、訪談對象、次數、日期和時間、地點、訪談概述、謄寫者和謄寫日期。資料分析前，先設定初步資料編號原則，使用代號並設定資料編號順序，以利於後續分析時進行檢核。

(二) 資料內容的分析與主題編碼

資料分析方式主要採主題式分析法 (thematic analysis)(Braun & Clarke, 2006)，包含：(1)反覆閱讀以熟悉資料：將訪談內容轉成逐字稿，並加註受訪當時研究參與者之口語手勢等動作以輔助文意，並反覆閱讀獲得初步想法。(2)找出最小意義：找出每句話或每段落的「最小意義單位」並給予初步編碼 (code)，亦即意義上的命名。例如：研究者將「我每次的證照考試都是一次過」、「有考上教師證」標記為「獲得證照」。又例如，研究者將「我的一些作品還是有登出來」、「我是前幾名畢業的」標記為「優異表現」的編碼。(3)形成次主題：依據前述的初步編碼，研究者將意義類似的編碼群歸納於同一群組以形成詮釋性質的「次主題」，例如：研究者將「獲得證照」與「優異表現」標記為「成功經驗」的編碼。(4)形成主題編碼：將數個類似意涵的次主題合併成相關意義單元，統整之後，給予「主題」的編碼，例如：研究者將「成功經驗」與「重要他人」歸納為「生涯建構」。(5)找出前述各層次的共通模式：再次交叉檢核主題和文本資料的一致性，並按照各層次編碼之類別意義形成六



大主軸（生涯建構、外在因素、正向韌力來源、個人職涯洞察、職涯獲得認同、職涯決策與行動）。(6)持續定義與釐清主題：依據研究資料所形成的邏輯架構，將資料整合成解釋架構圖，以便更清楚呈現

每位研究參與者所經驗歷程的共通模式。請參閱圖 2。

經由上述資料分析，共歸納出上述六個核心主軸，各層次編碼一覽表詳如表 3 所示。為因應後續與逐字稿資料進行檢

表 3

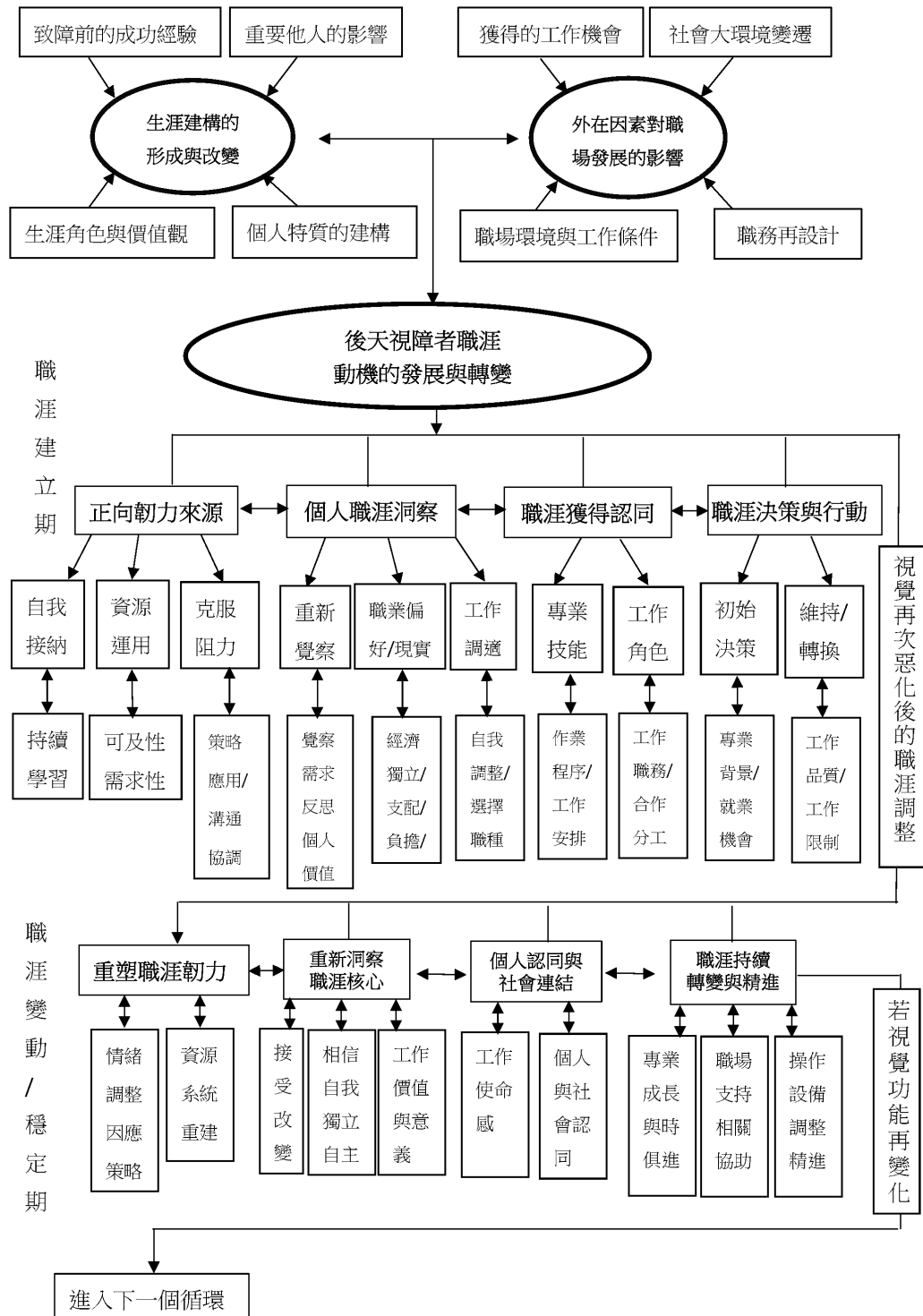
主題編碼一覽表

主題	次主題	概念（最小意義單位）
I 生涯建構	a 致障前之成功經驗	優異表現、證照資格
	b 重要他人的影響	家人價值觀、指導者的理念、重要他人的期許
	c 生涯角色與價值觀	性別角色、家庭責任、工作角色、工作期望
	d 個人特質的建構	自我描述、他人回饋、內在省思
II 外在因素	a 獲得工作機會	個人意願、重要他人推薦、就業服務、專業背景、家庭背景
	b 社會環境變遷	勞動政策、環境變遷、景氣因素
	c 職場環境與工作條件	能力要求、工作特性、工作職責、工作品質、環境變遷
	d 職務再設計	調整工作方法、使用輔具、自然支持者與專業人員協助
III 正向韌力來源	a 自我接納	認識障礙原因、接納障礙、積極學習、情緒調整、正向態度
	b 資源應用	家庭資源、社會資源、就業服務、輔助科技、醫療服務
	c 克服外在阻力	環境限制、缺乏支持、人際問題（上司、同儕、家庭、朋友）
IV 個人職涯洞察	a 重新自我覺察	理解個人特質／優勢、自我評價、覺察他人評價、覺察個人核心建構
	b 職業偏好與現實需求	興趣喜好、金錢支配、經濟獨立
	c 工作調適	個人因應環境的策略、可變動之調整、不可變動之限制
V 職涯獲得認同	a 專業技能應用	實際職場應用、問題解決、專業參與
	b 工作角色與表現	工作任務、自我肯定、他人肯定、發揮影響力、領導角色
VI 職涯決策與行動	a 初始工作決策	現有資源、學習背景、既定轉銜計畫
	b 維持目前工作	持續精進工作技能、重要他人支持、符合目標、工作適配、獲得成就感
	c 職涯轉換	視覺功能限制、健康因素、工作表現落差、不符預期結果、調整生涯目標



圖 2

後天視障者職涯動機發展與轉變歷程



核，逐字稿話語涵蓋研究參與者代碼與接受訪談各次的次第、逐字稿起始行數。如：

「A1/145」表示研究參與者 A（嘉銘）第一次接受訪談之內容，載於所屬逐字稿第 145 行。

四、研究信實度與研究倫理

（一）研究信實度

本研究為確認編碼正確性和可信度，三位研究者分別將最終形成的資料分析結果與初步的逐字稿資料再次對照，檢核「整體一部分—整體」間的一致性，省思資料文字、概念、主題、圖表和解釋文字之間是否有矛盾或重疊之處，並確認資料呈現的正確性（高淑清，2008；鈕文英，2020）。當上述三人對於某些編碼有歧見時，也會再次向資料所屬研究參與者當面或以電話驗證。同時，亦邀請特殊教育與身心障礙就業服務實務工作者，審閱資料內容與歸類的一致性，並提出建議與回饋。本研究採用三角驗證，同時參考相關文件和生涯信念檢核表分析結果，作為訪談內容的對照。

（二）研究倫理

本研究在事前清楚告知參與者本研究之目的，並說明在過程中的權利，包含：隨時可退出研究、訪談過程尊重陳述的想法，以研究資料匿名保密原則，友善平等對待研究參與者。並由研究參與者於研究同意書上蓋章後才開始訪談。

同時，訪談過程中均維持溫馨的訪談氣氛，並經由研究參與者同意後進行全程錄音。且由團隊成員告知研究參與者：僅作為研究分析使用，將訪談錄音和逐字稿以檔案加密方式個別保存，研究結束完成撰稿後，由研究者於五年後銷毀。

參、研究結果

一、後天視障者生涯建構的形成與改變

依據分析結果，以下呈現生涯建構之形成與改變：（一）至（四）四個向度。

（一）致障前的成功經驗

五位研究參與者在致障之前的成功經驗對於其生涯建構有密切關聯。例如，嘉銘在大學時期展現文學長才，經常有文章刊登在報章雜誌，他說：「一些作品還是有刊登出來。」(A1/145)；佳慧大學就讀幼教科系，畢業後即順利取得教師資格，她表示：「一畢業的時候就是去教育實習，然後有考上教師證。」(B1/52)；正傑年輕時熱愛體育活動，特別喜歡棒球，且擔任校隊投手。他回顧自己的學習歷程表示：「我是當年我縣市內第一個能接住變化球的捕手。」(C2/16)。政鴻大學時期就讀商學系，順利通過各種證照考試，政鴻表示：「我每次的證照考試都是一次過。」(D1/176)。淑敏發生意外前，因學業成績優異受到師長的期許，栽培她繼續朝研究所進修與發展，她說：「我是前幾名畢業的。」(E2/37)；「我指導教授也要栽培我。」(E1/42)。由上可知，五位研究參與者從個人喜好、長處、學業學習及工作皆有具體成果，且從中獲得較高的個人價值感，相信自己具備處理不同狀況的能力及成功的可能性。

（二）重要他人的影響

五位研究參與者之重要他人或主要支持者所傳達的信念對於他們五人之個人價值觀的建立也有密切關係，本研究結果呈現形成個人價值觀的主要核心：



重要他人或主要支持者價值觀的傳遞

正傑在 13 歲時發現視覺異常且未來可能失明，但其母親維持平常心，並表示：「現在你還是正常的，不會特別對待。」(C1/26)。政鴻家中歷代務農，屬於個體小農，產銷皆須自行處理「我們自己包裝自己賣，自己推廣。」(D1/189)，故他從小養成其獨立性及解決問題的能力。

再以淑敏為例，其指導教授認為學術專業應達到一定水準，不應受到障礙影響，淑敏說：「碩士是一種學術訓練。對，既然我沒有打算要放棄，還是要接受一個完整的訓練。」(E2/206)。又例如，佳慧因罕見疾病影響視覺，協助她的社工向她傳達一個重要概念：「妳只是失去眼睛，但妳還有其他的地方可以運用。」(B1/298)。而嘉銘在大二因急性青光眼導致視覺障礙，學校資源教室教師和勞工局專業人員引導他找到可以努力的方向，他表示：「經學校老師跟勞工局人員的建議，我慢慢認識自己，從學習按摩到開始當按摩師。開始探索自己人生，」(A2/5)。

重要他人或主要支持者乃是五位研究參與者重要的引導者，潛移默化中影響其個人發展，這些重要人士傳達的想法和實際引導行動，協助研究參與者形成了正向生涯建構。

(三) 生涯角色與價值觀

本研究亦分析研究參與者的生涯角色，從分析結果呈現其對於性別角色與生涯價值觀的建構。

1. 性別角色

正傑認為「男主外、女主內」是合理且須落實的責任；身為三個孩子的父親，他表示：「我是個男人，我要養家維護我的

家庭，照顧好全家。」(C2/6)。所謂的顧家，意指成為家庭維護者和主要經濟支柱，呈現傳統的男性家庭角色。

而嘉銘父親早逝，身為獨子的他，認為自己應承擔家庭經濟，並成為母親的主要照顧者，他說：「我想要守護我的媽媽……想要自己的生活跟經濟都可以獨立。」(A1/13)。

又例如，政鴻承接家族產業後，與未婚妻在家鄉共同打拼，期望發展家族事業並爭取榮譽，他表示：「把我們家的米拿去比賽，爭取到十大冠軍。」(D1/189)。

從以上三位男性研究參與者的觀點來看，其背後的信念是男性的傳統角色，成為父親、丈夫或家庭照顧者、守護者。

兩位女性研究參與者則重視個人的獨立自主，不希望家人過度擔心，如淑敏所說：「我有些好強，不習慣麻煩別人。」(E2/5)；佳慧則較少主動向母親表達個人困境，原因在於「其實我也怕她過多的擔心，就不太去跟她說這一塊的問題。」(B1/143)。兩位女性研究參與者，傾向自己解決問題，跳脫被照顧者的角色。

2. 生涯價值觀

生涯價值觀涉及五位參與者對於職涯發展的期望，本研究結果發現，因研究參與者的年齡不同而略有差異，主要有三種職涯發展的目標：(1)獲得滿意的薪資；(2)建立社會關係；(3)落實自我實現。

以年紀較輕的嘉銘為例，其工作目的在於確認自己未來的保障，「我目前才 26 歲……重要的部分是我必須要賺足夠的錢。」(A1/51)。

處於生涯建立期的佳慧及淑敏，除了期待從工作中獲得友伴及自然支持外，亦



希望在職場上貢獻自己的專業能力，如淑敏表示「同事她們會覺得說：我電腦不會，可以問妳嗎？」(E1/677)「我會針對學員的需求做不同的變化，我還蠻有成就感。」(B1/12-430)。

又例如，政鴻處於立業階段，期望實踐理想，「明年我會參加產銷履歷的甄選活動，就會變成那個產銷履歷達人。」(D1/284)。

年齡較長的正傑，子女已長大成人，無需負擔家中經濟，而朝向自我實現，幫助跟他同樣遭遇的視覺障礙者「將內心想服務視障者的回饋行動得以實現。」(C2/63-65)。

(四) 個人特質的建構

本研究探究個人特質可能影響其生涯建構的因素。從分析發現，五位研究參與者均有正向特質，其中有兩個因素可能是影響個人特質建構的關鍵。

1. 他人回饋與反應：

他人的回饋與反應可能增強個人的正向特質。例如：淑敏在意外事件發生後於住院治療期間，護理長發現她具有穩定及堅毅的特質：「我住在眼科病房時候，我就開始學定向……那個護理長看我好像還蠻堅強的。」(E1/65)。嘉銘從專業人員的回饋，知道自己「可以很快速的去學習。」(A2/44)。

2. 個人內在的反思：

個人內在的正向反思也可能促進持續的正向思考。例如，佳慧面對疾病所造成的視覺障礙，她傾向於正向思考可能帶來轉機，她表示：「雖然說會有情緒，覺得正常一點去面對這個事情，就一定會有轉機。」(B1/261-262)。佳慧著重於解決問題，思考策略，她說：「我都會盡量想辦法。」(B1/231)，而正傑認為個人價值是一種自

由心證，並非博取社會名聲，而是做自己真正想要做的事情，他表示「有一陣子我自己正在想，你一直這樣子做，你到底真的是想付出嗎？還是想博取好的名聲？其實這一點我也是想很久，想這個是沒有結果的，能夠的話就盡量做，就是這樣而已。」(C1/299-300)。

(五) 生涯信念

進一步分析五位研究參與者其生涯信念檢核表，呈現數個共同特點，分別為「工作本身就有價值」、「相信自己的能力」並且「視覺變化是自然的現象」，遭遇困難時能「設定適當目標面對問題」。其生涯信念檢核表的分析結果，對應研究參與者期望獲得滿意的薪資；相信自己的能力並建立良好的社會關係；因應其不同年齡段的目標，落實自我實現。

綜上所述，研究參與者因自身的正向反思獲得所處環境中他人的正向回饋，同時透過內在的正向省思及維持正向的行動，更加穩固個人正向特質之建構。

二、外在因素對職涯發展之影響

同時，五位研究參與者皆分享外在環境因素對於個人職涯發展的密切關聯。

(一) 獲得工作機會

能否獲得工作機會對於後天致障之視障者的職涯發展格外重要。以淑敏為例，她因意外事件喪失視覺功能，恰逢原就讀學校有職缺，優先提供工作機會。她表示：「我們校長說，就剛好，我是九十三年報到，我九十四年就來上班了。」(E1/93)。正傑認為獲得工作機會需要機緣，除了自己的努力，運氣、他人引薦和家人支持非常重要。例如，他抽中彩券行經營權，得到太太大力支持。之後他因參加盲用電腦



學習訓練，在某視障協會的引薦之下，於結訓後開始擔任盲用電腦講師的工作。

另外，佳慧和政鴻的首份工作均因具備相關證照而被錄取。但佳慧因視覺又再退化只好離開第一份工作，她透過某協會之社工和就業服務人員協助找到第二份與第三份的工作，她表示工作轉換的契機在於「因為接受社工的幫助，然後越來越了解(視障資源)，剛好有一個工作職缺，可以來服務新北市的視障朋友。」(B1/406-407)。而政鴻則是經由多方考量，最後加入父母經營的稻米生產行列，且在家人支持下投入農業工作(D1/206-207)。此外，嘉銘也是因有相關證照而找到目前的工作。

綜觀五位研究參與者的工作機會來自於：(1)社會資源的介入；(2)學校或協會等單位的引薦；(3)家庭資源；(4)個人專業技能。雖然因所處環境的差異，每個人的機會不相同，但所處環境所提供的工作機會能否對應其所擁有的專業證照能力，都是關鍵因素。

(二) 社會大環境變遷

研究參與者的職涯歷程與所處的環境有關，如正傑因年齡較長，其職涯歷程深受社會大環境變遷影響。他曾擔任工廠主管，公司曾一度買地擴廠，但是「沒想到搬過去之後呢，大環境經濟就開始轉壞了。」(C1/750)，之後他因公司遷廠至國外而離職，48歲後轉而經營電腦公益彩券，但五年後因未抽到經營權，且適逢國內身心障礙團體在倡議無障礙網頁的設置，正傑藉此機會擔任無障礙網頁設計業務專案經理的工作。政鴻所生產的稻米較難打入連鎖商店的通路，因為若未能按時

交單時，需要付高額違約金，因此他選擇承攬副業增加收入。「我們沒辦法去全聯或頂好這種大通路……要打合約，如果提供不出量，我們就要付違約金。」(D1/250)。以上分析結果發現，後天視障者會因整體大環境變遷和社會資源的多元化而有不同職涯選擇與調適。

(三) 職場環境與工作條件

職場環境和工作條件，對於後天視障者進入一般職場的工作穩定度具有極大關聯。例如，佳慧大學畢業後進入公立幼稚園擔任教保員的工作，因視覺漸退化影響教學，且除了教學還要負擔大量的電腦資料處理，後因視覺不堪負荷而離職。她第二次就業則是擔任公立機構的電話客服，又因擔心罕見疾病影響她的聽覺而辭職，她說：「因為客服工作的話，我又擔心說我的耳朵又會一直長期處於被刺激的狀態。」(B1/128)。

政鴻從商學院畢業後，曾從事約聘公職，但書面文件複雜且需打字，政鴻表示「它(指表格)那個字體也很密，又不好觀察」(D1/204-205)。他因用眼過度造成視覺惡化，因而離職。之後政鴻為了累積財富，投入銀行業務的工作，因長時間觀看電腦螢幕，更容易造成眼睛傷害，「那時候我身邊圍繞的都是幅射線，我眼睛容易惡化。」(D1/231)。

從以上分析結果發現，後天視障者在一般性職場工作條件的主要挑戰：(1)電腦化作業及大量螢幕操作：特別是倚賴大量文字閱讀、電腦化輸入、輸出或通訊的工作項目，對於後天視障者是很大的負荷。(2)職場工作要求：後天視障者在一般職場



工作，因工作內容和職務需要可能會耗盡剩餘視覺被迫轉換工作。

(四) 職務再設計

職務再設計是持續穩定就業的關鍵之一。以淑敏為例，她於同一單位就業十多年間將職務內容標準化，必要時由職場自然支持者提供協助，她提到「需要用到視覺的部份，我就會把它標準化，把那個東西弄成一個固定的格式，我只要改數據就好了。」(E1/419-421)；淑敏也使用各項輔具，包含 NVDA（語音報讀軟體）、點字及觸摸發現器。同事們也能配合她做個人的工作調整，她表示：「其實我們同事都知道，會貼點字的基本上都是我的東西。」(E1/531-532)。

佳慧因視覺、聽覺均受損，後續接受就業服務時，獲得職務再設計協助，她表示「因為其他聽力的輔具我要完全自費，他（指就服員）想到比較簡單的電話擴聲器，一個機器才一百五、兩百……一個擴聲器，可以加裝在話筒，我可以調整音量。」(B1/668-670)。同時因應其工作需要，申請加裝輔具「主要就是放大滑鼠。」(B1/681)，她也申請視覺協助員「他幫我 key 滿意度分析跟表格的分析對我來說就是很大的幫助。」(B1/687)。

從上述的分析，後天視障者因應所處工作場域和工作內容，使用職務再設計的內容主要包含：(1)調整工作方法；(2)運用所需輔具；(3)自然支持者和專業人員協助。

三、職涯動機的發展與轉變歷程

由上述分析可知，職涯動機之發展也因障礙和時間的變化，呈現不同樣貌，主要有兩個關鍵處：(一)初入職場的職涯建

立期；(二)因遭遇視覺惡化的職涯調整，後續進入職涯變動暨穩定期。

(一) 職涯建立期

本研究結果發現，職涯建立期對五位研究參與者在個人職涯動機的發展與轉變歷程具有重要影響，以下依照資料分析結果呈現職涯建立期當中的四大議題：正向韌力來源、個人職涯洞察、職場獲得認同、及職涯決策與行動等四向度加以探討。

1. 正向韌力來源

本研究結果發現，研究參與者展現下面三種共同的韌力特質：

(1) 自我接納、持續精進與資源應用

五位研究參與者皆能逐步接受自身的障礙，嘉銘描述自己的狀況「我因為視障產生很多不一樣變化。從一開始茫然……我慢慢認識與接納自己。」(A2/4)。佳慧任職公部門的身心障礙者電話客服時，「我會看狀況去跟對話者坦承說我自己也是身障者。」(B1/119)。

此外亦會透過持續學習達到自我成長與精進。正傑自費更新電腦，讓自己的教學精進，為視障者提供免費服務，「我當年那時候去無障礙受到大家的愛護，受到大家的協助，我也想這樣繼續接待後面的人」(C1/620-621)。淑敏則因念書及寫作速度大不如障礙發生前，她選擇調整作息，完成論文，她表示：「晚上就下班後回去看書跟寫論文，然後寫到半夜。」(E1/229)。嘉銘則以海綿形容自己「很需要，很用盡心力的去把自己不足的部分學習起來，就像海綿一樣，可以吸取很多很快速的經驗跟能力。」(A2/11)。政鴻回鄉務農，因視覺障礙遇到很多問題，他認為即使花錢也是買到寶貴的經驗，他陳述一個事件「我沒



有看到水田旁邊的那個柱子，就撞到了……那修那片玻璃大概三萬塊，那就是我的學費，就是前面會比較多的“學費”。但是後面習慣之後……問題就會慢慢的減少。」(D1/92-95)。

從上述的分析發現，自我認同與接納的正向態度，願意學習接受調整與持續精進，乃是後天視障者職涯韌力的特質與驅使動機的來源之一。

他們對於資源系統的應用也不同，本研究參與者因年齡和環境差異，運用的資源系統並不相同。以嘉銘為例，他在大學接受資源教室生活重建服務，畢業後銜接就業服務。他表示：「感謝學校老師提供給我很多的協助，有很多的生活重建；後來的話，像是勞工局協助轉介與訓練。」(A2/29-30)。佳慧在學期間尚未使用特教資源，學齡階段主要支持者為具備醫療專業背景的親戚，「我小姨丈是醫生，他的敏感度就會比較高，我可能就會透過阿姨或是姨丈他們，用比較專業的角度，有點代替我跟爸爸媽媽去說明。」(B2/175-177)。她直到大學畢業就業之後，需轉換職場時開始接受就業服務。

政鴻進入大學之前以配戴特殊鏡片為主，大學時期取得身障證明後，才開始使用放大鏡、語音轉檔軟體等輔具，他表示：「書本的文字掃成那個文字檔，然後它報讀給你聽那一種。」(D1/41)。正傑直到48歲才開始運用社會資源，申請社會福利補助。分析發現，五位後天視障者依據當時所處情境中可及的服務，因個人需求選擇不同的資源。

(2)克服外在阻礙

對於部分研究參與者而言，除了需要克服自身的障礙，有時更需克服來自家庭及社會情境的外在阻礙。以嘉銘為例，他的祖父和叔叔會出於保護心態而限制其行動，「他們都希望我可以在家裡面，不要到處亂跑。」(A2/33-34)。嘉銘向家人解釋自主行動訓練（定向行動訓練）的重要性，他邀請定向行動訓練人員與家人溝通並一同參與克服挑戰的歷程，進而獲得家人支持，「在做這個定向行動能力測驗的時候，老師帶著爺爺跟叔叔在後面看我完成挑戰，我覺得這就是我們當初去克服這樣困難事件，一個很重要的原因。」(A2/38-39)。

除了家庭情境，如何在社會情境克服外在限制，也是重要的職涯韌力，從佳慧和淑敏的經驗發現，清楚說明自身的障礙和需求，能夠增進明眼人和視障者之間的溝通，如佳慧所表示：「其實你告訴別人你是視障者，別人也比較知道怎麼協助你。那因為我現在的工作，慢慢也比較可以具體地去告訴別人說我需要怎麼樣的協助。」(D2/416)。故克服外在阻礙可增強正向韌力。

2. 個人職涯洞察

五位研究參與者初入職場後的工作體悟，呈現下列三個層面的職涯洞察。

(1)重新自我覺察

研究參與者從成功經驗了解自身的特長，遭遇視覺障礙之後，持續思索哪些優勢能維持或精進？哪些弱勢被彰顯或需要被克服？這些問題都持續被反思。

以佳慧為例，她發現自己能透過學習、溝通和表述自身障礙的過程以覺察其他視障者的需求，她在辦理活動時，會考



慮其他視障者可能需要的協助，例如：「對於視野小的人，那我就字體印小一點，因為不見得每個視障者都要大字版的……」(D2/431-433)。同時也透過反思的歷程，嘗試深入了解自己的心理創傷，她表示：「以前我是不會去把自己的傷口挖出來的……因為諮商和成長團體……也會去揭露一些事情。」(D2/203-205)。

實際上研究參與者在遭受障礙後，皆呈現重新自我覺察的省思與反應，找到自己被認同的價值，如同正傑所說：「就跟自己挑戰……你有表現他們(指主管)看的見，你就有機會，那你要自己能夠秉持著一個概念一直往前走。」(C1/684)。

(2) 考量現實經濟需求勝於職業偏好

五位研究參與者覺察現實需求更勝於個人的職業偏好。政鴻表示回鄉務農乃基於經濟考量，他表示：「主要是錢的問題。我在臺北可能賺三萬，我當月可能花三萬五。可是在家鄉，我賺兩萬就是實存兩萬。」(D1/257)。嘉銘中文系畢業後，雖然喜愛文學創作，但選擇最快獲得經濟獨立的按摩工作，他表示：「我覺得這是我可以很快速賺到錢的方式。」(A3/37)。

正傑基於現實考量，覺察自己的角色定位與責任，他認為：「我家庭的負擔我要去扛著啊！」(C1/889)。可見，為達到經濟獨立，收支平衡和穩定經濟來源仍是選擇工作時的優先考量。

(3) 工作調適

五位研究參與者在初入職場的工作適應主要有兩種型態：第一種型態是調整個人狀態以因應工作環境或工作條件的要求。以正傑為例，他選擇調整作息和延長工作時間「……提早出門，延後回家，我

幾乎沒有在九點以前到家的紀錄。」(C1/709)。佳慧加班完成工作，她表示：「工作你不太可能叫別人取代或是協助你的工作，都是自己想辦法做完事。」(B2/486)。政鴻則選擇放慢速度，完成資料處理的工作「就一筆一筆的 key 上去，再印出來，然後再交上去。」(D1/214)。

第二種型態是選擇適合自身的職種或職場。嘉銘和淑敏初入職場前，其工作職種或場域選擇乃考量其視覺障礙的現況，以選擇較容易就業和較熟悉的工作環境以減少適應困難。

上述的分析發現，後天視障者在職涯動機發展過程中，其個人的職涯洞察乃透過「個人重新自我覺察」、「考量現實經濟需求」、與「工作調適」來展現。

3. 職涯獲得認同

本研究之研究參與者進入職場後，展現以下之個人能力，進而獲得自我和他人的認同。

(1) 專業技能應用

研究參與者在初入職場時，依據個人專業背景應用於實際職場的工作。正傑擔任模具工廠作業員時，他以手部觸覺作為輔具，發展一套標準化程序，「我建立了一個品管系統，讓新來的人能夠看，後面的人也可以接得上。」(C1/650-652)。而佳慧因教育專業背景，能考量同事的能力，妥善安排適當的工作，例如：「發現說她(同事)很多資訊或電腦基本能力是不足夠的。年紀小的妹妹又太過沒有經驗……之後就是去了解他們兩個人的強項。」(B2/225-228)。這些敏感度有助於問題處理並提升人際關係，透過認同自身專業能



力，應用可行的處理策略，達到工作職場中同事或上司的認同。

(2)工作角色與職責

工作角色與職責因職務需求而有所不同。以淑敏為例，她需要和其他不同單位合作，討論電子化的作業程序，她會具體說明其工作任務並參與開發過程，她表示：「我們電算中心要弄成一個系統在線上簽核……當他(中心人員)還在測試階段，我說你可不可以讓我(先)試看看，因為我怕你開發完之後你的東西要重寫。」(E1/287-290)。

從分析結果發現，覺察自身工作角色及負責職務的特性，並藉由自身特質及專業為職場帶來貢獻，在獲得他人認同的同時，亦有助於在職場中對於個人工作角色和職責的認同。

4. 職涯決策與行動

本研究之參與者的職涯決策與行動可分為下面兩個向度作討論：「初始工作決定」、與「維持工作或職涯轉換」。

(1)初始工作決定

本研究參與者投入職場的第一份工作，跟所處情境中所提供的機會密切相關，亦涉及現有資源的應用，另一部分則與個人職涯洞察和職涯認同相互呼應。以嘉銘為例：他選擇可獲得立即報酬的按摩業，作為初始工作，他表示：「按摩讓我可以很快的就有基本財富，經濟獨立後，我可以做我想做的事情。」(A3/56)。以佳慧為例，她具備專業背景，所以選擇擔任教職作為初入職場的工作，她表示：「高中、大學就念了七年的幼教，還有修教育學程。」(B2/50)。初入職場階段，在校習得的專業背景或周圍資源所獲得的就業機

會，通常是後天視障者作為職涯決策的考量因素。

(2)維持工作或職涯轉換

進入職場後，研究參與者盡可能達到職場工作要求，以正傑為例：他盡力完成職場工作，「就是等人家下班了之後，辦公室門就把它鎖起來了，一個人在裡面就把生管課的所有資料拿起來看，一個一個看。」(C1/653)。嘉銘透過職業培訓接觸按摩業，他表示：「之後才發現說，其實這也蠻適合我。我可以用一些體力換取不錯的生活費用。」(A1/113)。

但亦有部分參與者發生不如預期的結果，以佳慧為例，因視覺障礙較難處理電腦文書工作，主管協助調整職務，但結果不佳，因為「行政工作就是分配給其他的同事，每個老師都有自己的班級要照顧，久而久之的話，也會造成其他同事不滿。」(B2/88-89)，她表示：「不管我花更長的時間，可能還是沒有辦法在期限內完成。」(B2/94)，最終選擇離職。

綜觀上述研究參與者的職涯建立期之成形，其相關因素包含：內在的正向韌力、個人職涯洞察、獲得職場認同、與職涯決策與行動等。

(二) 職涯變動／穩定期

視覺再次惡化是五位研究參與者認為在職涯發展過程中最艱辛且最難預期的狀態，因為視覺再次惡化代表又再次面臨職涯調整。嘉銘、政鴻、佳慧處於逐漸退化的狀態，正傑和淑敏則為全盲或即將全盲的狀態。不論何種惡化程度，原先已能適應職場工作或是慣用的資源，必須重新再做調整，持續發展克服困境策略與方法，重新建構職涯動機。以下將此階段分為四



個向度作討論：重塑職涯韌力、重新洞察職涯核心、個人認同與社會連結、職涯持續轉變與精進。

1. 重塑職涯韌力

面對持續惡化的視覺，研究參與者透過內在情緒調整與因應和外在資源系統重建，重塑職涯韌力以獲得克服困境的力量與支持。

(1)情緒調整與因應

視覺惡化或從原有剩餘視覺至完全失明，對於後天視障者而言，是極大的衝擊，從研究參與者的分享，呈現三種主要的情緒調整與因應方式：

A. 同儕情緒支持

嘉銘重返學校後，學校請友好同學擔任視協員協助嘉銘學業與生活，「我一直很感謝我同學，他除了要幫我上課抄筆記還要常帶著我吃飯……，但他從來沒有覺得我是他的麻煩」(A1/105)。

淑敏則採用的策略為透過同儕分享經歷，共同面對最痛苦的歷程，克服心理恐懼和壓力，她認為朋友陪伴是動力的來源，「我現在是慢慢恢復……我要出門的話，我的朋友如果他有空，他就來帶我這樣子。」(E1/924-926)。她清楚表述同儕的情緒支持幫助她度過明眼人難以理解的完全失明之痛，也唯有經歷過這個歷程的後天視障者，才能真正體會這種難以承受的打擊。她表示：「你如果去問所有視障的朋友，到全盲的，最後這一段最痛，最後這一段最痛。」(E1/748-750)；「有一點視覺跟完全沒有視覺，那是完全不一樣的事情。」(E1/795)。

B. 發展興趣與分享

嘉銘為中文系畢業，對於文學創作有其堅持與理想，「投稿前會請同學一同看我的作品用詞狀況有沒有錯誤」(A1/132-133)。佳慧成立個人粉絲團分享文字和圖畫，「因為其實真的不知道會不會哪一天我沒有辦法寫字、看不到了，所以我就覺得說，與其就是這樣不如把我自己的東西記錄下來。」(B2/341)。她投入讓心靈平靜的纏繞畫，表示：「現在畫畫就會讓自己心裡很平靜，在我低潮期的話，平靜對我來講是最重要的。」(B2/333)。

C. 家庭成員的陪伴與支持

正傑表示在他視覺惡化成全盲的過程中，他的太太也都持續努力持家：「我們也都很努力的維持家庭的正常生活，子女也都很正常的發展，也都沒有因父親是位盲人而感到自卑，也都順利完成學業，沒有走上歪路，是我們最大的安慰！」(C2/50-52)。淑敏狀況不佳時，需要家人朋友陪伴，協助調整生活，「我之前狀況不好，都是我家人還要來陪我住，對，就帶我去坐車」(E2/56)。

因此，家庭成員或同儕友伴長期穩定的情緒支持是後天視障者韌力的主要助力，強化了個人情緒調整與因應的能力。

(2)資源系統重建

年齡較長的正傑在視覺完全失明前並未申請身心障礙證明或補助，於48歲後，因視覺嚴重惡化加上原有的工廠遷移，當原有支持已不足以因應全盲狀態的需求，才領取身心障礙者證明文件。他表示：「我當時年收入都有100（萬）了，給那些需要的人去申請。」(C1/51)。



而淑敏曾經申請導盲犬服務，與導盲犬建立深厚的感情，且有助於職場人際關係和減輕工作壓力，她表示：「我們同事有時候接案輔導學生時，心情與壓力很大，我的導盲犬就是他們很好的陪伴犬。」(C1/839)。但是當歷經導盲犬退休、生離死別的過程後，淑敏受到很大的情感衝擊，而不願再申請導盲犬，「我知道我如果要再申請導盲犬，我勢必幾年後我又要重覆。」(E2/816)。故淑敏在視覺惡化後，轉而應用更多元的外在資源系統，申請康復巴士協助交通，申請助跑員陪同運動。

整體而言，當後天視障者面對視覺惡化的狀態，從原本個人自行調適或運用所處情境的自然支持，擴大到應用各式的社會資源，也從個人經驗中，依據不同需求申請的資源服務，擴展資源應用的廣度和連結性。

2. 重新洞察職涯核心

經歷視覺惡化的過程，研究參與者從過去的經驗，對應目前的狀況，再度重新洞察職涯核心。研究參與者因處於不同的視覺退化階段，故其洞察職涯核心可分為三種：

(1) 接受各種可能的改變以呼應現實的需求

對於處於視覺退化階段的嘉銘和政鴻，迫切期望在完全失明之前，作好準備面對各種可能的情境。例如，政鴻衡量利弊得失，為未來做準備，他說：「發現眼睛一直在惡化，所以我很快就進入，我怕有一天我會看不到，如果身上沒有一筆錢，我會覺得不安心。」(D1/225-226)；嘉銘也發覺視覺因青光眼逐漸惡化，透過努力學習及接受治療的方式，期望具備經濟

獨立性，他認為：「在我視覺退化之後，我可能必須要重新學習，或者是去接受各種各樣不同的治療。我覺得就是想要自己的生活跟經濟都可以獨立。」(A2/16-17)。

(2) 相信自己，獨立自主

佳慧主動告知定向老師，要矇眼學習定向行動，以幫助自己未來失明狀況有其準備，「有一天我真的完全看不到，但那時候會覺得很抗拒去上……，手杖可以幫我判斷，……，所以就對未來不會這個恐懼害怕。」(B2/76-78)。淑敏視覺惡化後，藉由學習定向行動重新建立個人行動獨立自主之能力，她認為最重要的關鍵在於：「我覺得是自由，能自由的感覺比較好，就是你不用受到很多的約束。」(E2/949)，上述陳述皆反應兩人認知特質，想成爲一位獨立自主且堅強的人。

(3) 工作價值與意義

正傑從接受視障者電腦技能培訓和獨立生活能力重建課程後，獲得一份有意義的工作，他從過程中體認到工作價值與意義：「整整一年的學習課程，讓我深深感受到他們對視障者的付出，也觸發我有機會就要回饋的心理，……也將內心服務視障者的回饋行動得以實現。」(C2/61-63)。佳慧因視覺惡化加上聽力退化，必須轉換原本熟悉的工作領域，在此歷程中，能覺察身爲障礙者的特質與貢獻，她表示「我自己是視障者，然後去輔導視障者，我覺得這是一個同儕支持的概念。」(B2/409)。

綜上所述，研究參與者乃透過一次次的洞察職涯核心找到個人內在支持的力量及工作價值。



3. 個人認同與社會連結

上述之洞察職涯核心，轉換為個人內在對於其職場工作和職涯發展的認同，並作為與社會互動及發揮個人價值的連結。以下呈現兩個主要關鍵：

(1) 工作的使命感

以政鴻而言，種稻並非僅是獲得溫飽或有足夠的收入，而是經營專有品牌之稻米產品，他設定工作目標為：「盡可能想辦法把我們家的米推廣出去。」(D1/286)。佳慧歷經三次的工作轉換，感受到社會價值觀和實際收入的落差，她後續的兩份工作皆為身心障礙者服務，雖然薪資與福利不如公立教職，但她找到投入工作最重要的目標，從中獲得障礙工作者的認同感，她表示：「我離開幼教我覺得(不只是因)身體狀況，而是一般的家庭不需要我。我目前這份工作可幫助到更弱勢的那個，這才是我真正更想達到的目標，是一個使命感。」(B2/749)。

(2) 個人與社會認同

工作職場為後天視障者與社會連結的重要情境。佳慧會以自身的經驗與家長分享，讓服務對象獲得更適切服務，「我也可以去以自身的經驗去做分享，他們就可以更快的跟我達到一個默契，然後講出更多他們其實真的需要協助的部分」(B1/653-654)。而正傑在擔任專案經理人時，透過辦理活動，使社會大眾注意視障者的數位資訊運用與需求。他後來擔任視障者電腦教師，經常花費數十小時到南部教學，或到府免費為視障者安裝電腦，他表示：「我很願意付出！」(C1/296)。研究參與者個人內在持有的工作使命感，以及

獲得外在之社會認同，乃視覺惡化後的重要成長與轉變的力量。

4. 職涯持續轉變與精進的歷程

本研究之後天視障者，其職涯持續轉變與精進的歷程，可分為以下四點作討論。

(1) 專業成長與時俱進

以淑敏為例：她需要持續進修專業課程以增進工作能力，她表示：「我要自己去視障單位上課，通常我們長官也會支持我。」(E1/699)。正傑必須跟上硬體設備和軟體程式的改版和程式應用，他說：「以前是用 XP 系統 2003 版的 office 操作的，後來改 2010 然後 win7，然後 2013、2016 到現在 office 365……整個介面是不一樣的。」(C1/864-865)。

(2) 職場支持相關協助

佳慧因聽力功能的限制，在溝通時需要同事的支持及配合，她陳述：「如果是他們坐在椅子上講話我就聽不到，變成我走過去或同事走過來跟我講話。」(B2/763)。

(3) 操作設備調整與精進

操作設備調整與精進也是重要的。例如，政鴻為生產有機稻米，需要設備更新，他也樂意更換成新設備，他說：「那碾米器具的更新部份，會在年底的時候完成。」(D1/229-230)。

因專業成長與時並進、職場支持相關協助、操作設備調整與精進，都是後天視障者在視覺惡化後，為達到個人工作目標和工作適配而不斷精進的行為表現與努力。整體而言，本研究之參與者歷經視覺功能變化，重新建構職涯動機的轉變歷程，達到暫時平穩的狀態。

綜合前述之職涯持續轉變與精進的歷程，正傑歷經多次職場工作的轉換，視力



嚴重惡化後，從視障服務的接受者轉換為提供其他視障夥伴的資源者，因其傑出表現和無私貢獻，獲得身心障礙者金鷹獎的榮譽(C-1/P-C/IV-b/P-C)。

佳慧因障礙造成工作限制歷經三次工作轉換，從歷程中重新覺察個人特質與障礙者的獨特貢獻，從單純的教保員轉變為視障者服務的專業人員，並發展個人繪畫興趣與專長。

淑敏經歷導盲犬過世和殘存視力喪失的打擊，運用更多有效的資源，建構個人的支持網絡，並重整職場的工作模式，更能因應整體的個人、生活與工作間的調適。

政鴻從都市回到家鄉，成為專業農夫，繼承種稻家業並整合相關資源與設備，建立從生產到銷售的整體機制，不僅突破個人視覺障礙的困境，也為區域農業作出個人貢獻。

嘉銘因年齡較輕，投入職場時間較短，將工作與未來生活進行適切的規劃，投入符合個人需求的工作領域，同時發展個人寫作專長，依據個人視力功能的變化，累積充分經濟支持，並持續運用相關資源，規劃未來的職涯發展可能性。

從以上研究結果發現，研究參與者突破了視覺障礙的限制及外在因素的衝擊，其整體職涯動機發展歷程呈現正向結果。

肆、綜合討論

一、討論

本節依分析結果呈現三個面向（一）生涯建構的形成與改變；（二）外在因素對職涯發展的影響；以及（三）後天視障者

職涯動機的發展與轉變歷程，以下進行詳細討論。

（一）生涯建構的形成與改變

就生涯建構而言，所涉及層面包含：致障前的成功經驗、重要他人的影響、生涯角色與價值觀的定位與個人特質的建構。於此四層面中，最核心的關鍵在於找到個人價值(Kelly, 1970; Savickas, 2005)，並將視力惡化之衝擊轉成重新開始之契機。在職涯發展過程中，逐漸從經濟因素考量，朝向建立社會關係，並在職場發揮個人價值(Super & Nevill, 1984)。在視覺功能惡化後，透過重新建構個人價值，找到個人使命感，得以貢獻所長的發展機會。

從建構及再建構的歷程拓展多元的視角，發展更多不同資源，將視力惡化的衝擊轉換成重新開始的動機，並勇於嘗試運用新的資源、找到過去未曾發掘的潛能，或開創新的工作機會，這些都是後天視障者朝向職涯成功發展的動能。這也是本研究針對後天失明的視障者獨特的發現。

另外，本研究的三位男性參與者皆持有明顯的男性性別刻板角色之看法(紀憲燕等人, 2003)。三位男性後天視障者呈現個人對於男性在家庭功能角色的認知，要求自己作為成功的視覺障礙者，更強調符合社會價值觀所設定的經濟支柱者、家庭保護者、以及家族傳承者的角色。三位男性參與者呈現追求成功和競爭的渴望，並將工作視為重要價值，其中具體的工作成就涵蓋獲得的社會肯定(如：參加比賽、獲獎、建立消費者認同的品牌)或實質的回饋(如：充足的經濟來源、累積財富)。

而兩位女性參與者則以建構獨立自主的生活為核心目標，期望透過個人的努力



打破「弱勢者」、「被照顧者」的傳統女性角色形象。兩位女性研究參與者更強調自我價值和工作價值間的平衡，對於不可抗力的狀況，認同生活與工作都需要彈性與變化，願意設定適當目標面對問題，以活出獨立自我為最重要的目標。

(二) 外在因素對職涯發展的影響

後天視障者之職涯發展過程亦持續與外在因素進行交互作用，包含：獲得工作機會、社會大環境變遷、職場環境與工作條件及職務再設計。後天視障者經由不同的機緣邁入職場後，可能因個人工作能力表現獲得外在的肯定，但同時也覺察到視覺功能的限制會影響其工作成效。

從本研究結果發現，現代職場大量倚賴視覺化的電腦文書作業，而視障者在一般職場需面對大量網路資料處理和螢幕任務操作，對於此趨勢之影響，本研究參與者呈現兩種不同的策略取向：

1. 面對挑戰，調整運用策略和職涯目標

後天視障者為維持工作和持續生涯發展，因應職場要求，先從調整個人工作內容與作業流程為優先，其次為輔具使用，若仍有困難，再由專業人員協助。這一點也支持了國外學者所提的職務再設計於職場上之應用(Bonaccio et al., 2020; Garcia et al., 2016)。透過簡化職務程序或流程，將阻力化為助力，從資訊接收者和學習者，成為資訊輸出者和指導者的角色。

2. 考量現實的需求及自身障礙狀況，作出適當的職涯選擇

部分研究參與者則從實際的工作經驗中，覺察即使經由職務調整，自身視覺功能損傷仍難以因應特定職種的工作要求，例如：大量書面文件、圖文處理和網路線

上操作作業，進而選擇能符合當時之視覺功能，亦能達成個人生涯目標的新工作類型與場域，進行適切的職涯轉換。

故從後天視障者因應外在因素環境變動的歷程，我們看到研究參與者從不可預期的事件中看見機會，透過主動學習和運用可及的資源，產生更多適合職涯發展和獲得工作的機會。這也是本研究針對後天失明者的獨特發現。

(三) 後天視障者職涯動機的發展與轉變歷程

後天視障者的職涯動機發展與轉變是一個持續滾動的歷程，而生涯建構與外在因素激發職涯動機發展與轉變歷程。正向韌力乃是將消極轉為促進成長的積極態度(Rosado et al., 2018)。

本研究結果發現，這股正向韌力源自於內在的自我接納，持續學習與精進自身能力，並依環境所及的資源和自身需求運用適當的支持協助。個人於職涯洞察過程中透過敏銳地洞察個人與職場的工作需求，重新覺察個人所能發揮的價值，並願意調適及使用資源。此外，個人在職場展現其專業能力後，勝任職場工作角色並獲得認同。就職涯決策與行動而言，初始工作決策可能受到個人內在及外在因素的影響。

然而，後天視障者必須因應本身視覺功能惡化而再次進行職涯調整，透過「重塑職涯韌力」、「重新洞察職涯核心」、「個人認同與社會連結」、「職涯持續轉變與精進」，重新啟動發展另外一輪的職涯動機。

針對「重塑職涯動力」，後天視障者需要調整情緒及找到因應策略，從個人所及的資源系統尋求適當的支持。就「重新洞



察職涯核心」而言，他們願意接受改變，並相信自我能獨立自主且找到工作價值與意義，對於「個人認同與社會連結」，後天視障者從內在到外在，將個人認同與社會連結透過重建個人自我認同的過程 (Angelocci, 2007; Zapata, 2020)，將工作使命感與社會認同形成連結，積極融入社會並獲得相對應的回饋。

針對「職涯持續轉變與精進」，後天視障者最終體認到職涯發展需要不斷地精進個人專業能力、職場工作支持，及環境設備的調整，但也可能隨著不可知的未來(視覺可能再惡化)，而進入下一個變動的歷程。

從分析結果發現，五位後天視障者面對不可逆的障礙奮鬥歷程，也就是說當個人面對欠佳的工作條件時，能發揮處理這些狀況的能力，並於評估利弊得失後進行適當的調整與行動。

值得注意的是，本研究參與者在職涯決定的歷程中，男性後天視障者期望快速累積資產、投入競爭性職場、嘗試主動創業及推廣產業等多元工作類型。而女性之後天視障者選擇的工作穩定度較高的職種，結合個人專業背景，運用較穩定支持系統進行長期穩定就業，也呈現出性別角色的差異性。

(四) 小結

後天視障者職涯動機發展為持續變動的歷程，視覺再次惡化為職涯變動最主要的切截點。相較於 Super (1990)以不同年齡階段所扮演的生涯角色作為生活廣度的核心，本研究結果發現，後天視障者的職涯發展受制於視覺功能的後續變化，有兩個主要的危機點：(一) 疾病或意外導致視覺

障礙，進入職場前或於初期工作中即需進行生活及職業能力重建。(二) 視覺再度惡化而完全失明或視覺功能已不堪負荷，必須在職涯中進行工作和生活的轉換與重新再建構。

本研究結果明確指出，第二次視覺再惡化對職涯衝擊更大於第一次確認視障障礙之時，不論在實際生存或心理層面都產生更多的挑戰。當視覺第二次惡化時，研究參與者需要重新因應完全失明或現存功能的喪失。再次歷經職涯調整循環。因此本研究發現：生涯建構的形成與改變(致障前的成功經驗等四個向度)，與外在因素對職場發展的影響(獲得工作機會等四個向度)亦將再度成為當事人職涯轉變的重要轉折點。

本研究透過個案研究方式探究五位後天視障者在不同生涯歷程中所扮演的角色，並進一步探究其生涯建構及職涯動機之發展歷程。本研究結果發現，除個體本身對於「障礙者」身分的認同，「工作者」角色的投入，以及「家庭角色」的重視之外，外在環境對於後天視障者之生活、工作及社交的維持，乃至對其職涯發展、職務調整、工作要求等方面顯現深遠的影響。此外，五位後天視障者對於生涯角色的期許因而嘗試發揮最大的職涯韌力、職涯洞察、職涯認同與職涯決定，並善用其所處環境中可及的資源系統，促進職涯動機以持續成長與精進。

二、建議

根據本研究的結果分析與綜合討論，研究者針對後天視障者、相關服務模式及對未來研究提出建議。



(一) 對後天視障者的建議

本研究結果發現，變動是必然的過程，建議後天視障者，即使在初入職場已做好充分的準備，仍可能面臨生理功能及外在環境變動而須做出因應，因此建議下列作法：

1. 在生理功能尚未變化之前，就預先了解不同資源系統的運用，並具備搜尋與使用資訊的能力，一旦覺察生理功能有所變化，可以及時尋求適當的協助。

2. 建立情感支持網絡，形成保護網，當面對不可逆狀況，可獲得心靈支持，不至於墜入負向情緒的深淵。

3. 面對社會變遷應用不同的資源，進行職涯的調適，且善用社會福利資源，如：政府提供的生活與定向行動能力重建訓練、職場工作設備系統的更新與汰換、工作能力與工作條件要求等，必須隨著社會潮流脈動，以順勢掌握工作機會。

4. 覺察自身的價值觀與工作使命感，並賦予自我存在的價值，做出最適合自己所處環境的職涯決策。

(二) 對後天視障者的服務模式

1. 障礙狀態改變的積極介入與及時調整

建議未來實施後天視障者服務模式時，應依據視障者職涯發展階段及視覺功能損傷的程度，進行服務資源提供模式的調整。各縣市政府身障就輔單位應關注視覺障礙者身心功能的改變，一旦視覺功能惡化，造成工作上的限制，相關單位應積極介入且輔導視障者立即申請服務，重新引入並建構新的資源服務系統。現行就業服務模式容易忽略視障者視覺惡化所造成的劇烈職涯變動且無法提供及時服務。

此外，本研究參與者大多居住於都會區，服務資源與相關支持系統較為完整，能透過主動尋求資源或自主運用環境中可獲得資源進行即時調整。然而，多數視障者，身處於在非都會區或者對整體服務系統不夠了解，因而導致服務資源無法即時提供出來。同時，若需等待重新鑑定的時程過久，則可能會造成就業困難與空窗期。

2. 生涯角色的認同與服務需求的差異性

政府的社會福利服務或就業服務人員需留意視覺障礙者生涯角色的差異性，以及角色在不同階段間的變化。且由於不同性別在生涯角色中可能因自身的性別刻板印象或社會所給予的性別角色框架，而有不同的服務需求。故政府提供服務時也應考量其家庭角色，進一步提供所需的協助。例如：女性後天視障者可能須承擔家庭照顧者的角色，或是有意願成為照顧者，這時政府單位須提供相關的支持服務。

三、本研究限制與未來研究建議

本研究探討五位成功在職場穩定就業至少四年以上之研究參與者的職涯發展，呈現後天視障者其生涯建構和職涯動機發展歷程。然而因每位參與者狀況不同，所處環境皆有差異，故研究結果在解釋時需將各障礙者所處環境納入考量，此乃本研究限制之一。再者，本次研究的研究參與者皆以在都會區工作為主（除政鴻在都會區工作一段時間後，搬回東部老家繼承家族事業），因此本研究未及探究居住於其他非都會型地區的後天失明者之職涯動機轉變的經驗，此乃本研究之第二個限制。

最後，本研究著重現象的分析、理解與歸納，但未及確認各種因素的直接影響程度，亦未及聚焦於探究視障者職業重建



模式，建議未來研究可再深入此議題。此外，其職涯動機的發展過程，亦僅能從研究參與者的陳述來探究核心要素，並形成初步的架構。建議未來研究可探討特定因素，如：視覺障礙者在不同年齡之生涯階段其角色的發展與選擇、女性視障者的性別角色認同與角色參與程度、不同年齡階段的職涯狀態之差異，不同職業類型的視障者職涯動機發展之差異，以確認可能影響視覺障礙者職涯動機發展的其他層面。

參考文獻

- 吳秋南(2021)。中途失明者主要照顧家屬心路歷程探討〔未出版碩士論文〕。國立臺灣師範大學。〔Wu, Chiu-Nan (2021). *A study on the psychological process of family caregivers for individuals with adventitious blindness*. [Unpublished master's thesis]. National Taiwan Normal University.〕
- 邱大昕(2010)。視障者的性／別教育。性別平等教育季刊，49，16-19。〔Chiu, Tasing (2010). Sex and gender education for people with visual impairments. *Gender Equity Education Quarterly*, 49, 16-19.〕
- 金樹人(2011)。生涯諮商與輔導（重修版）。東華。〔Jin, Shuh-Ren (2011). *Career counseling and coaching* (Revised ed.). Tung Hua Book.〕
- 紀憲燕、金樹人、林幸台(2003)。生涯信念檢核表。測驗出版社。〔Chi, Hsien-Yen, Jin, Shuh-Ren, & Lin, Hsin-Tai (2003). *Career Beliefs Checklist*. People Achievement Consulting.〕
- 高淑清(2008)。質性研究的18堂課：首航初探之旅。麗文文化。〔Kao, Shu-Ching (2008). *18 lessons on qualitative research: Inaugural voyages*. Liwen Cultural Group.〕
- 陳世偉(2019)。後天視障者於不同年齡階段之就業歷程的探究〔未出版碩士論文〕，國立臺灣師範大學。〔Chen, Shih-Tsung (2021). *A study of the employment experiences of people with adventitious blindness*. [Unpublished master's thesis]. National Taiwan Normal University.〕
- 郭孟瑜、林宏熾(2009)。中途失明成人復原力展現歷程暨運作模式之建構。特殊教育研究學刊，34(3)，47-80。〔Kuo, Meng-Yu, & Lin, Hung-Chih (2009). The construction of working models for the capacity for resilience in adults with acquired blindness. *Bulletin of Special Education*, 34(3), 47-80.〕
- 陳明鎮、柯瑞英(2017)。視障者職涯韌力初探。身心障礙研究，15(3)，164-181。〔Chen, Ming-Jen, & Ke, Ruei-Ying (2017). A preliminary study of career resilience of adults with visual



- impairment. *Journal of Disability Research, 15*(3), 164-181.]
- 鈕文英(2020)。質性研究方法與論文寫作(三版)。雙葉。[Niew, Wern-Ing (2020). *Qualitative research methods and essay writing* (3rd ed.). Yeh Yeh Book Gollery.]
- 勞動力發展署(2022)。111年推動職務再設計服務計畫修正規定。[Workforce Development Agency (2022). *2022 Revision of job accommodation promotion project.*] https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/Download/DownloadDTL?DLid=28
- Angelocci, R. (2007). *Risk, resilience, and success in college for students with vision disabilities*. [Unpublished doctoral dissertation]. University of New Orleans. <https://scholarworks.uno.edu/td/838>
- APA Dictionary of Psychology (2022). *Definition of adventitious visual impairment*. <https://dictionary.apa.org/adventitious-visual-impairment>
- Barraga, N., & Erin, J. (1992). *Visual handicaps & learning*. Pro-Ed.
- Bonaccio, S., Connelly, E. C., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Ginis, K. A. M. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology, 35*, 135-158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cmar, J. L., McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2018). Transportation self-efficacy and employment among individuals with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation, 48*(2), 257-268. <https://doi.org/10.3233/JVR-180925>
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3-23). John Wiley & Sons.
- Duffy, M. A. (2016). *Making life more livable: Simple adaption for living at home after vision loss*. American Printing House for the Blind.
- Farrand, K. M, Shaheen, N., Wild, T., Averil, J., & Fast, D. (2018). Improving student self-efficacy: The role of inclusive



- and innovative out of school programming for students with blindness and visual impairments. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 8(2). <https://doi.org/10.5241/8-151>
- Flaxman, S. R., Bourne, R. R. A., Resnikoff, S., Ackland, P., Braithwaite, T., Cicinelli, M. V., Das, A., Jonas, J. B., Keeffe, J., Kempen, J. H., Leasher, J., Limburg, H., Naidoo, K., Pesudovs, K., Silvester, A., Stevens, G. A., Tahhan, N., Wong, T. Y., Taylor, H. R., & Vision Loss Expert Group of the Global Burden of Disease Study (2017). Global causes of blindness and distance vision impairment 1990-2020: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health*, 5(12), e1221-e1234. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(17\)30393-5](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(17)30393-5)
- Garcia, V., Porlier, S., Faleschini, S., & Boucher, N. (2016). The meaning and importance attributed to work for visually impaired people of the metropolitan area of Quebec. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 6(2). <https://doi.org/10.5241/6-84>
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 45(2), 144-153. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.144>
- Kelly, G. A. (1970). A brief introduction to personal construct theory. In D. Bannister (Ed.), *Perspectives in personal construct theory* (pp. 1-29). Academic Press.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55-80). Davies-Black Publishing.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630. <https://doi.org/10.2307/258263>
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Muhamad, A. S. (2017). Adaptation to vision loss and family members attitude towards adventitiously blind person in kuala lumpur. *Malaysia Online Journal of Counseling*, 2(1), 28-33. <http://jummec.um.edu.my/index.php/MOJC/article/view/5559/3317>
- Rosado, I. S. M., Ortega, J. M. P., Medranda, E. A., & Basurto, E. X. C. (2018). Teaching resilience to people with visual disabilities. *International Research*



- Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(1), 36-44. <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/28>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 30-44. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90034-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90034-4)
- Zapata, M. A. (2020). An exploratory study of general self-efficacy and employment in adults with retinitis pigmentosa. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(1), 18-30. <https://doi.org/10.1177%2F0145482X19900715>



A Multiple Case Study of Career Construction and Career Development Processes of People with Adventitious Blindness

Po-Hua Huang

Chien-Huey

Shih-Tsung Chen

Sophie Chang

Glacier Peak high school,
Washington, United
States of America

Department of Special
Education and Graduate
Institute of Rehabilita-
tion Counseling,
National Taiwan Nor-
mal University

Labor Affairs Department,
New Taipei City Govern-
ment

Abstract

Purpose

This study examines the career construction and career development process of people with adventitious blindness, including the change process in career beliefs and career motivations of people with adventitious blindness. The three research questions are: (1) What are the formation and changes in the career constructs of people with adventitious blindness? (2) How do external factors affect the career development of people with adventitious blindness? (3) What are the career development process and career motivation changes in people with adventitious blindness?

Methods

The study adopted a purposive sampling and multiple case study approach and invited five participants with adventitious blindness for this study. Three of the five participants



were male, and two were female, with an average age of 43. They had different occupations (e.g., massage, education care assistance, computer skill teaching, agriculture, computer information processing) and other causes of impairment (e.g., visual impairment due to chronic visible diseases, acute illness). Data were collected through in-depth semi-structured interviews, and data were analyzed using thematic analysis and triangulation techniques to ensure the reliability of the study to validate the findings.

Results

The findings of this study revealed that: (1) The process of forming and changing the career constructs of people with adventitious blindness is related to the pre-impairment successes (personal preferences, strengths, academic learning, and work outcomes), the influence of significant others (beliefs conveyed by significant others or primary supporters), career roles (the male participants have traditional male family roles, while the female participants tend to solve problems on their own and break away from the part of dependents) and values (obtaining a fair salary, establishing social relationships, and realizing self-actualization), and the construction of personal traits (feedback and reactions from others, and personal internal reflection). The key is to find one's value. Through constructing and reconstructing, they expand their diversified perspectives, develop more different resources, turn the impact of deteriorating vision into motivation to start anew, and have the courage to try to use new resources, find unexplored potential in the past, or open up new job opportunities. (2) The results of the study showed that external factors include: access to job opportunities (opportunities from social resources, referrals from schools or associations, family resources, personal expertise), changes in the general social environment, workplace environment, and working conditions (computerized work tasks and a lot of screen manipulation are very burdensome for people with adventitious blindness, and the content and duties of the jobs may exhaust the remaining vision and force them to change jobs) and job accommodation (adjusting work methods, using required assistive technology aids, natural supporters, professional assistance). All of these factors will affect the career development of the participants. In addition, when facing job challenges, participants will not only use different strategies but also make appropriate career choices by considering their current real-life needs and their impairment status. (3) For people with adventitious blindness, positive resilience (self-acceptance, resource application, overcoming external resistance) is the driving force that lays the foundation for their early career development. This resilience facilitates personal career insight (re-awareness of self, career preferences, and actual needs, job adjustment), career identity (application of professional skills, job roles, and performance), and career decisions and actions (initial job decisions, maintaining



a current job, career transitions) for people with adventitious blindness. As their vision deteriorates and they face career change and adjustment, their positive resilience increases their motivation to make emotional adjustments and responses (e.g., actively seeking peer support, developing interests and sharing, family members' companionship and support) and seeking diversified social resources (e.g., applying for disability identification, guide dog service, accommodated bus service, sighted guide runners services) to facilitate continuous career change and improvement. The second deterioration of vision is the main cut-off point for a career change, which again motivates them to change their career.

Conclusions

The suggestions of this study can be divided into two parts; one is for people with adventitious blindness: (1) People with adventitious blindness can take the initiative to learn about different resources and develop their ability to use and search for resources before their physiological functions change, and to seek help from others promptly. (2) People with adventitious blindness can build their interpersonal support network and avoid prolonged immersion in negative emotions. (3) In the face of social changes, they can use different social resources to improve their workability or make work adjustments, such as: building more life skills, strengthening orientation and mobility, and upgrading work equipment and systems to follow the social trend to enhance the opportunity to obtain work. (4) Being aware of one's values and sense of mission can help people with adventitious blindness to make appropriate career decisions. The second part is to provide an employment service model for people with adventitious blindness: (1) Employment services need to assess and individualize the service model or adjust the services according to the stage of career development, the degree of visual impairment, individual internal psychological state and external environment of people with adventitious blindness. If changes in their physical and mental functions are found, relevant units should actively intervene and assist them to reapply for services. (2) Employment service providers should consider the differences in the gender and career roles of people with adventitious blindness and the changes in their roles at different vision statuses to provide employment counseling strategies or support resources that meet their needs. Limitations and suggestions: This study has limitations: (1) Each participant's condition and environment differed. Hence, the results of this study must be interpreted with the specific background of each individual with impairment. However, future research can use the findings in this study as a reference when first encountering people with adventitious blindness. (2) The participants in this study mainly worked in metropolitan areas. The researchers did not get a chance to explore the experiences of career motivation changes of people with acquired blindness living in other non-metropolitan areas. Therefore,



future researchers can identify the extent of the direct effects of various factors that impact the career construction and career development process or focus on exploring career reconstruction patterns in people with adventitious blindness.

Key words: adventitiously blind people, career belief, career motivation

