

從失業到就業—中度成人自閉症就業經驗之個案研究

蔣佳琪

國立彰化師範大學

特殊教育研究所博士班

摘 要

自閉症成人就業相關研究不多，且其異質性及複雜度更增添了就業的困難。本研究透過個案研究方式，深入了解中度自閉症成人伴隨其他障礙之就業經歷，探討其失業的原因及成功再就業之歷程。本研究採質性研究之個案研究法，以觀察、個別深度訪談與文件分析等方法，以半結構式訪談法來蒐集資料，了解與分析個案就業歷程，最後進行三角驗證及歸納整理。研究結果為（一）個案身分大學才確認，畢業後至中小學任教。（二）個案就業困難本於障礙核心困難及習慣。（三）個案因轉念、改變、貴人相助成功就業。研究結論為（一）個案就業經歷分為大學在學跟大學畢業後，大學擔任鐘點時數的工讀生跟擔任課後輔導小老師，大學畢業後以教職工作為主，擔任課後學習扶助老師、代課老師、補習班老師。每一段工作未超過一年，離職主因是常做錯決定跟人際問題、重複固執行為跟想法等。（二）個案就業主要困難有二：1.自閉症之核心困難跟思覺失調症共病影響。2.個案外型與職業形象不搭，生活管理不佳。（三）個案克服就業的困難，成功再就業的原因有三，分別為：1.前車之鑑一個案痛改前非。2.貴人提點—改變思考模式、善用自我決策。3.好習慣養成一個案開始注重管理個人衛生、服儀、健康及金錢使用。

關鍵詞：中度自閉症成人，就業，自我決策



壹、前言

2022 年臺灣自閉症盛行率約占 1%，因自閉症領有身障手冊約有 1.6 萬人，若與 10 年前資料相較，自閉症者增加 1.5 倍，是身心障礙者增加幅度最大之一。2023 年臺灣自閉症人數最新資料是 19,436 人，以雙北都會區人數最多；其中輕度自閉症人數 14,556 人佔 74.9% 人數最多，中度有 3,436 人，佔 17.7%；18 歲以上之自閉症者為 9,298 人，佔 47.83%，顯示將近臺灣自閉症者有半數已為成年人（中華民國自閉症基金會，2023），自閉症族群的「就業」議題顯得相當重要。

美國疾病管制與預防中心（Centers for Disease Control and Prevention, CDC）2023 年統計資料顯示大約每 36 名兒童中就有 1 人被診斷患有自閉症譜系障礙，相較於 2000 年的每 150 名兒童中就有 1 人，增加了 417%，男女的比例約 4:1（CDC，2023）。人口佔比相較以往顯示自閉症者逐漸增多且年紀漸長，成人更應該要給予積極性之支持與照顧，協助提升其就業及生活品質。以上數據顯示在臺灣、美國及世界各地自閉症者盛行率都有增加的趨勢。

美國精神醫學協會（American Psychiatric Association，2013）將自閉症障礙症候群定義為一種神經發展性疾病，其核心症狀為語言、溝通與社交人際關係之嚴重發展遲緩與缺陷，常伴隨著刻板 and 固著的行為模式。而已有許多研究的證實自閉症與精神分裂症分屬二種不同的疾病，自閉症者大都有智能發展遲滯、語言發展遲滯的病史，而精神分裂症者極少（宋維村，1987；姜忠信、宋維村，2001），但自閉症兼有精神分裂的案例報告也有增加的趨勢，可知自閉症兼有精神疾病方面的共病問題值得密切注意（張正芬，1996）。而也有研究發現，自閉症家人最擔心的事情，

是自己老後自閉症子女的照顧問題（張正芬，1996），研究者在教學現場和社會新聞也發現，家長多半放心不下小孩的未來，但也是走一步算一步。

貳、文獻探討

一、自閉症成人就業之相關研究不多

當自閉症人口逐漸增多漸長為成人，其生活品質及就業狀況應當受到重視，然國內自閉症成人之相關研究較少（吳佳芳、林玲伊，2014；莫少依、張正芬，2021）。張正芬（1996）發現自閉症成人的生活品質與其自覺健康狀況改變、自覺生活快樂的程度最相關。而影響其生活品質的因素還有其健康、體能、休閒等。吳佳芳、林玲伊（2014）比較成年自閉症個案與非自閉症個案之生活品質初步發現有顯著差異。馬志穎（2023）對大專離校且有就業經驗輕度自閉症成人的就業情況進行調查，發現輕度自閉症成人生涯認知的工作投入、自我效能，對生活品質大多呈現顯著的低度到中度正相關，但其生涯阻礙與生活品質呈現低度到中度負相關。可見就業、健康、自我管理、體能、休閒、生涯阻礙等都是影響生活品質的因素，若其遇到較多生涯阻礙，生活品質就會降低。

二、自閉症成人就業率低

根據臺灣勞動部（2021）統計身心障礙者勞動狀況報告，15 歲以上之自閉症者為 11,315 人，已就業之自閉症者約 27.04%，而其 2019 年之身心障礙者勞動狀況調查報告中，當年度 15 歲以上之自閉症人口總數為 8,618 人，有就業之自閉症僅為 2,203 人，約 25.56%，就業感到最有困難前幾名是興趣不合（16.5%）、與主管或同事人際（14.4%）、工作技能無法勝任（10.1%）體能不足（9.0%），再來就是待遇太低（8.4%）、交通困難（7.4%）、個人技巧無法發揮（7.2%）；就業別以製造業

24.6% 及餐飲業 15% 最多，而教育業為 9.6%；擔任職務最多為基層技術工及勞力工（34.9%）、事務支援人員（26.9%）次之，一般辦公室事務人員為 20.6%，餐飲人員則為 7.6%。可見同事間的互動與興趣不符是就業困難主因（許玲瑄，2022；勞動部，2019），而工作能力不足次之。

Lin 等人（2012）調查臺灣南部 81 名自閉症成人（平均年齡 22.8 歲）的日常生活活動和就業狀況，其中大多數（85.2%）為男性，並且都與他們的照顧者或監護人住在一起。其中只有 11 名（13.6%）自閉症者有工作，約八成（81.5%）自閉症者失業，留在家裡，由家人照顧。可見自閉症就業人數仍須努力提升，且從勞動部（2019）就業數據來看，相較其他工作，自閉者多從事基層技術人員跟事務支援人員。媒合其適當工作及提升與人相處等之能力亦是自閉症成人當前所需。

三、影響自閉症成人就業之因素

陳維婷（2013）提到：

自閉症就業機會受多元因素的影響，包括本身特質、家庭功能、雇主態度、教師中介等；且會受其中因素組合的影響，若正向條件大於負向條件，相對就業機會也越大。在畢業後或者已獲取工作後，並非代表可以一帆風順，過程中仍有特殊狀況發生，個案行為情緒問題，安全疑慮，面臨被解僱的危機等問題，會造成雇主、家庭的困擾與衝擊。（頁 i）

協康會（2018）的研究也發現自閉症及其父母在求職上「均認為同事、上司等溝通有困難」為職場上最常遇到之困難。美國職務再設計資源網（Job Accommodation Network，

JAN）提到常見工作場所挑戰可能因人而異，神經多樣性員工（Neurodiverse Workers）、家庭成員、宣導者、工作支持和服務提供者以及雇主提到的一些常見挑戰包括：「社交技能、組織、專注力、感官問題、時間管理、有效執行工作、壓力管理、與同事互動、口語和交流」。Roux 等人（2015）提到國家縱貫研究轉銜研究 2（National Longitudinal Transition Study-2）的數據表明，58% 的自閉症年輕成人在高中到 20 歲出頭期間曾經在外面工作過以獲取報酬，這有酬就業比例遠低於其他障礙者（學習障礙、情緒障礙、語言障礙、智能障礙）。這些自閉症成人經歷了延遲就業，只有大約三分之一的人高中畢業後前兩年就業，他們的就業率花了很多年才與有情緒障礙、學習障礙或語言障礙的同齡人相匹配。

研究者在教學實務現場及國內外相關研究中發現，自閉症者就業有極高的困難（協康會，2018；莫少依、張正芬 2021；許玲瑄，2022；勞動部，2019；JAN，2023；Lin et al., 2012；Roux et al., 2015），歸納出幾個常見之困難，分別為與人互動、缺乏生活自理、自我決策及職業基礎技能等，無法正確判斷他人與自己的社交互動訊息，導致被人誤會無法處理情緒壓力，或者依照自己所認知的規則進行社交互動，及使用不恰當的方式與他人互動等，都成為其穩定就業之障礙。

自我決策對於身障者及特殊教育來說是相當重要的課題，也是生活上不可或缺的技能，如設定目標、問題解決自我管理，建議從小在家庭就要培養自我決策的技能（吳怡慧，2022；楊詠雯等人，2005；Wehmeyer & Palmer, 2003）。Wehmeyer 與 Palmer（2003）在心智障礙者或學習障礙者的離校後一年和三年後進行後續調查研究，結果顯示，較懂得自我決策的學生在更多面向（就業、健康和其他福利、經濟獨立和獨立生活中）的表



現更好。

近期也有學者歸納有關自閉症者社會互動獲得進步之研究文獻，就社會互動觀點切入，提出可以用相互了解、互助與陪伴的方式來協助自閉症者，來提升輕度自閉症者就業，莫少依、張正芬(2021)訪談了三位輕度自閉症者後，得到了：

輕度自閉症青少年於社會互動的普遍結構描述，分別為「依循著道理或軌道化的行為表現樣態」、「在溝通行動中沒有出現可以修飾行為的反饋作用」、「特定興趣領域的形成有助於溝通現象的出現」、「溝通時的語用影響取決於他人的知覺立場與反應」以及「不激起道理對立的順應他人行為」。這五項主題不應分別來看，而是共同構成一個關於輕症自閉症者「社會互動現象」之整體。(頁 21)

此研究提出輕症自閉症者的社會互動，不論在何種年齡，持續呈現為其生活中所經驗到的核心困難，而其所記錄到之進步表現也難類化到研究外之情境，所謂的進步在現實生活中反而離同儕距離越來越遠。(頁 22)

這提醒我們在與自閉症者互動中給予的反饋也會影響其後續人際互動，可作為雇主雇用自閉症者時的參考。

綜合以上國內外研究，雖有各種協助自閉症者就業之協助與管道，但自閉症成人就業仍有很大的努力空間，然相關研究不多(吳佳芳、林玲伊，2014)，且自閉症者異質性高，若伴隨其他障礙，其複雜性更增添了就業的

困難。本研究透過個案研究方式，深入了解中度自閉症成人之就業經歷，探討其失業的原因及成功再就業之歷程，將這段可遇不可求之就業經歷，提供給協助自閉症者就業相關單位參考，希望對於自閉症成人就業相關研究有所助益與鼓勵。因此，本研究根據文獻探討的結果與研究目的，提出下列的研究問題：

- 一、中度自閉症成人(個案)的就業經歷為何？
- 二、中度自閉症成人(個案)的就業困難為何？
- 三、中度自閉症成人(個案)如何克服就業的困難成功再就業？

參、研究方法

本研究採質性研究中的個案研究法，係在自然情境下進行研究，以半結構式訪談法來蒐集資料，主要以觀察、個別深度訪談與文件分析等方法，透過每 1-2 月不定期觀察及非正式訪談紀錄其心情、回話神情等，約 6 次；正式個別深度訪談時間從 1.5 小時到 2.5 小時不等，訪談次數為三次，從資料蒐集的過程中歸納分類，透過參與觀察、訪談設身處地的了解與分析歸納受訪者不同時期個案的就學、就醫、待業、就業情形、生活管理、自我決策及其心理狀態，最後藉由將訪談資料與將資料加以整理，研究期間為 112 年 2 月至 112 年 10 月、113 年 1 月。

一、研究參與者

本研究參與者選取方式為立意取樣，因研究者於 111 年度認識中度自閉症者個案，當時不知其為自閉症者，只覺得個案比較負面、說話沒有邏輯、外表不修邊幅，看起來也沒有什麼精神，至 112 年初與個案就有密切接觸，個案才表示自己有自閉症並伴隨精神障礙，這也解釋了研究者內心的對個案的疑

惑，了解個案所表現出來的行為舉止，而其從事工作為英文教學，但沒多久後，個案於 112 年 5 月失業，當時非常絕望，在待業期間，研究者根據觀察到的問題與困難給予其建議與協助，個案也採納建議後，成功在 8 月再次就業，且就業後獲得學生、新主管好評，甚至希望他繼續留任，故研究者認為不論是個案本身或其求學、就業改變之歷程都深具研究價值，故透過立意取樣的方式，選擇個案為研究參與者。並徵求個案同意後，選定本研究參與者，其（個案）相關背景資料說明如下：

研究參與者大源（化名）居住於中部地區，28 歲，男性，大學時經醫療單位鑑定為自閉症伴隨未確定類型之思覺失調症，滿頭白髮，身形過胖，體重過重，有三高問題，影響其走路姿勢和肢體動作，國中以前不說話，未曾接受過任何自我決策或特教相關課程，就學狀況為英文系研究所（休學中）；家庭功能不彰，生活管理及自理的基本能力未具備，依靠外食或母親協助飲食起居，與父母同住，父母同時擁有身障手冊。

二、研究工具

研究者根據所欲研究探討之問題，配合相關理論及文獻探討設計訪談問題，包含了解 1.個人背景（個案之性別、年齡、障礙等級、教育安置狀況、就業狀況、有無接受過個別化教育計畫及轉銜計畫、接受過職業訓練及自我決策之相關課程）；2.家庭背景；3.自我決策內容等初步了解個案。

半結構式訪談大綱參考楊詠雯等人（2005）提出影響個體生活需求領域自我決策的特質與要素圖，個體生活需求包含就養、就學、就醫、就業四大部分，個體透過獨立自主之行為能力，包含自我引導、自我尊重、自我覺察、自我實現，訪談問題針對其大學時期的求學、生活需求及自我決策等作提問，

了解其相關就醫、就學、就業歷程。

另外為了蒐集其個人求學、就業之歷程，研究者本身亦為研究工具，採用深度訪談與觀察，由研究者邀約大源在安靜空間，利用實體/線上訪談，用自編之半結構式訪談大綱為範圍，針對相關訪談與觀察，實施步驟與方法為：1.訪談個案本人三次，及另外訪談其目前工作之主管、教師同儕、個案母親各一次；2.平時與其互動之 Line 對話進行個案即時想法的了解；3.實際觀察個案平日生活表現情況。並於訪談結束後討論彙整訪談內容於逐字稿。

文件分析內容為個案失業、待業、就業之反思心得文字，了解其失業到就業不同時期對自己的自我引導、自我覺察及自我實現的歷程、內心的想法及採取的行動。

三、研究場域

Yin（1994）提到個案研究是一種實務探究的方式，在真實的背景之下研究當時的現象，特別是在背景與現象的界線不是非常清楚的時候。研究個案工作合乎實際的場域具有下列特徵：(1)該場地是有可能進入的；(2)該場地很有可能大量出現該研究興趣所在的歷程、人物、計畫、互動與結構；(3)研究者很有可能和參與者建立信賴關係；(4)研究者可以合理地確信、能夠獲得相當的資料，以及良好研究可信度。考量上述，本研究選定個案所任職之學校作為研究場域，以獲得真實情境的資料。

四、資料蒐集的方法與分析

（一）資料蒐集方法

本研究主要透過個觀察法、個別訪談法和文件分析法等，收集中重自閉症成人經歷就業、失業、待業、再就業歷程相關資料。茲分別說明如下：

1.觀察法

研究者為特殊教育教師，並在研究所修



過自閉症專題研究、個案研究及質性研究相關課程，因與個案認識並同為教職工作，對於個案的障礙特質有一定的熟悉與了解，而研究者在不同時間點進行觀察，當個案詢問相關問題會給予建議，又認識其小主管及教師同儕，研究者在研究中的身分會因不同研究階段而有所不同，在參與者及觀察者之間進行轉換，來了解中度自閉症成人就業、失業、待業、再就業之歷程與經驗。在研究場域中，研究者的角色因「參與程度的不同」與「觀察角色」會有四種角色（Gold, 1958）——完全參與者、參與者即觀察者、觀察者即參與者與完全觀察者。研究者在進入場域時即為觀察者，依據不同情境轉變為不同程度之參與者，例如研究者會與個案主管討論其工作狀況，或與個案討論教學工作，所以研究者能夠取得個案信任，並掌握個案在研究場域之就業狀況。

2. 個別訪談法

研究者透過具彈性的半結構訪談方式，針對近半年來（2023 年 4 月至 2023 年 10 月）與個案及其工作較密集接觸之資訊提供者進行訪談，瞭解他們對自閉症成人就業歷程與看法，正式訪談的對象主要為個案、個案母親、個案主管及其教師同儕，共計 4 人，訪談時間從 2023 年 8 月至 2023 年 10 月，每次訪談時間約 1.5-2.5 小時不等，同時均在受訪者同意下進行錄音。另為求資料正確性，於 2024 年 1 月進行個案 D 訪談。

3. 文件分析法

本研究收集的文件包括中度自閉症者於職場撰寫的文件、工作日誌、與研究者 Line 對談紀錄等，透過這些資料的分析，藉此理解個案在重新就業後之改變差異，同時也在輔助觀察法、個別訪談法之資料的不足。

（二）資料處理與分析

為了便於資料的分析，本研究會對所收

集的訪談逐字稿和文件資料進行編碼，例如個別訪談會以「個」為代表，文件分析的資料則以「文」為代表，至於英文字母大寫 A、B、C 和 D 則代表不同訪談對象，以「個 A，20230822」為例，其係表示 2023 年 8 月 22 日針對 A 對象所進行的個別訪談。本研究在經資料編碼後，又會再進行資料的相互比較，並依目的進行資料分類與命名。

五、質性研究的信度與效度

為提升研究的信效度，本研究採三角驗證（triangulation），包含方法、來源、分析者、理論來源之三角驗證（Creswell, 1998; Patton, 1990; Stake, 1995），進行交叉檢核，以確保資料的準確性，特別是來自不同人員所提供之訊息、資料的彼此相互印證。除此之外，會不斷進行資料的比對確認，例如聽到重複出現或類似的訪談內容，或無法從受訪者再得新的東西即為飽和，並將訪談研究結果與受訪者進行討論，避免流於研究者個人的主觀見解。

肆、研究結果與討論

一、大源的身分確認與教師就業路——大學成為自閉症者到畢業後中小學任教

（一）大一時期

大源一開始談到他的過去是非常難過的，但談到大一求學時期好像變了一個人，他說大多是靠自學，大學時期第一次到外面念書，住宿又免費只要做交通服務，完全不想回家。大一時期的時候，自覺狀態很好耶，上學期還拿書卷獎第一，也可以直接跟外師講英文跟日文，詢問到他有沒有朋友的時候，突然他就轉了話鋒。「都不好，就我就像一個書呆子一樣，直接回答老師的話啊。其他的人都不太認真讀書的那一種，都像來混啊。如果認真讀書的話，少說一兩個，可是一兩個又跟我不搭。」（個 A，20230822）。

但跟老師的部分因為上課認真回答問題，有幾位比較好的師長照顧。「我跟老師交朋友，老師對我滿好的，一個坐輪椅的老師啊。他們都會跟我邀約活動啊。像他們那個叫做什麼輪椅、滾球社，那是我們的活動，叫我去坐輪椅，然後跟他們滾球，然後，然後他還幫我寫推薦信，要讓我轉學，轉到更好的學校。」(個 A，20230822)。

這位坐輪椅的老師一段時間跟大源相處後，發現大源跟一般人不同，請他一定要到醫院鑑定，後來大源自己就到大醫院鑑定了，確認自己真的是自閉症，而且是中度伴隨非特定思覺失調症。大源說媽媽本來不開心，因為以往沒有帶他去鑑定是怕他被貼標籤，但看到有補助就沒有再說話了。但大源終於知道為什麼他這麼不一樣，後來大源因為推薦信，大二也轉到另一所大學就讀。

訪談媽媽的時候，媽媽也說以前只是以為他內向，後來老師說要帶他去看醫生，大學才知道他有自閉症。「國高中我不知道他有問題，大學我才覺得他有問題…，所以可能高三生病，我也很少聽過他有什麼問題，…，我也不知道他有什麼狀況，一直到他大學，偶爾會反映，我才知道他有這個病，才吃這種藥。…，好像是自閉症，那個我也不太懂，因為他跟別人不太會應對，從以前到現在放暑假都在家裡，沒有朋友，他不太願意去交朋友。」(個 D，20240111)。

大一的時候大源為了賺零用錢，有擔任課後輔導大學生英文科目的小老師。「我當課後的輔導老師教英文，被輔導的學生覺得我都直接教，後來就說不要上我的課，……，他們要有講義，所以我後來就沒有教了。」(個 A，20230822)。

大源因其固著性跟與人互動之障礙，不知道要變通教學的方式跟教材，也沒有請教別人怎麼處理，或察覺學生的困難，所以即

便他英文不錯，也無法了解學生目前遇到的困難，並因應學生的特性調整講義跟方式，所以這個工作後來也沒了。

在此可以發現一個自閉症中度伴隨思覺失調症的孩子，要經過多少努力跟痛苦，才能念到大學並自學，而且專長是英文，並以此維生，訪談中也了解大源還能直接用英語與外國人對話，研究者認為，若可以提早讓大源確認身分，大源的人生可能就會改寫很多篇章了。

(二) 大二-大四時期

大源轉學後，開始適應新的生活，但還是無法與同儕維持良好人際關係，有一次腳受傷了，沒有跟同學求助，也沒有比較要好的同學，從山下要到山上時，是問警衛室的警衛可否載他到教室，因為受傷走路要走 1-2 個小時。雖然是住宿，但媽媽因為距離離家遠關係，只有開學陪他去過一次，剩下都是他自己處理。

大源跟室友關係也幾乎是零互動。他有簡單表示同學也嫌他位子有點凌亂需要整理，但他當時不以為意，因為平常在家就沒有在做家事。有兩位室友就向學校抗議，後來他們就搬到其他宿舍。訪談大源媽媽得到的結果，得到的結果也是平時很少讓他分擔家務，以至於他到現在還是不太會生活自理。

「以前我也不太懂，我沒有給他很好的觀念，我念的書不多，找工作不好找，就想說讓他多讀書，不要讓他做家事，好好讀書，因為我本身有兩個弟弟，我讀高中夜校，我兩個弟弟念國中、國小，都不好找工作，薪水又低，所以想說讓兩個小孩子讀書，家事沒有怎麼在做，現在他們偶爾會幫忙做。」(個 D，20240111)。

大源這種現象與張正芬(1996)研究調查結果發現類似，有八成的自閉症沒有好朋友、對於分擔家事比例不高，且相當被動，須加



強其獨立生活能力及社交技巧。

學習上，他從不會選課到會選課，並利用成績申請獎學金供自己平日所需，還有供媽媽家用，也有擔任鐘點時數的工讀生。「大三的時候，申請的（獎學金）都有，因為我選課用了一些我喜歡的課，把必修課集中大四再學，所以我大二下就從原本的 60 幾分，因為大二上完全不會，修了一堆很硬的必修的課，然後都不會。然後我大二下就選了一堆喜歡自己喜歡的課，所以就變成 85 分中間，所以就拿了進步獎，跟申請獎學金，然後又可以申請，因為我的身份有手冊，所以又申請了一些校外可以申請的獎學金。……筆記，我當時會挑的，覺得有興趣才記，沒興趣就聽過就算了。……」（個 A，20230831）。

大源擔任工讀生期間，只做簡單的櫃台接線生，沒事也不會主動找事情做，就是等著吃飯，但只做了一學期就沒有了，因為期間發生了因生理衝動而在工作時違規訂餐的事件，其他同事提醒了多次也沒有辦法改變，所以這個工作只維持了一個學期就沒了。但如果其他人了解大源的困難呢？莫少依、張正芬（2021）研究倡議與自閉症者互動是相互了解與相互改善的過程，如果一般人可以投入此一過程，而非僅僅只是將互動問題歸究於自閉症者本身的困難，則將更有利於自閉症者之社會適應。

（三）畢業後學校代課時期

大源大學畢業後到國小擔任課後學習扶助老師、英文代課老師、研究所後擔任助教。每一段工作紀錄沒有超過一年，原因多半是做錯決定跟人事問題沒有處理恰當、重複固執行為跟想法、容易衝動等，離職都是老闆或雇主主動請他另覓新工作，月薪落在 8,000~60,000 元內。這個工作時間維持紀錄的平均時間，與 Roux 等人（2015）的研究報告中提到近 83% 的 20 出頭歲的自閉症成人，

連續工作時間最長是超過一年，來自低收入家庭和溝通有嚴重障礙的家庭的就業率甚至更低，是類似的結果。在張正芬（1996）調查自閉症家人感覺困擾的行為問題，也是以溝通、人際關係不佳、固執性行為、情緒不穩、日常生活習慣不良為主。「因為當時教學組長把我捧得高高的，讓我生起傲慢，還到處幫我介紹其他代課，當時到處代課一個月可以賺到五、六萬，我原本答應當一年的代課老師，想要多賺一點錢，看到別的地方節數比較多，我就答應了別人，忘記我跟原本教學組長的約定，結果教學組長也說好聚好散，半年我就換學校，傲驕者必敗，我換到另一間學校開始就走下坡。」（個 A，20230831）。

從這裡可以看到大源並沒有將「信用」這個中心思想在他的為人處事中，他只想到可以多賺一點錢給家用，瘋狂代課，但是沒有想到影響到整個學校的運作，讓原本簽約的學校重覓代課老師，也讓自己的教學生涯開始出現問題，到了另一間學校他一樣重覆了類似的事情：「那時候剛開學，學校給我一節第八節，我又找了其他間的第八節代課，其他學校要給我三節，所以我就答應去別的學校教，結果教學組長很生氣，警衛好像也知道，說整個課表好像因為我全部改過，大家不是很開心，警衛叫我可能不要再待在這間學校。」（個 A，20230831）。

沒多久，還有發生一些偶發事件，大源也是離開了這間學校，就失業了。從上述幾個事件可以看到大源的固著性很強，而且無法察覺自己都在做違背信用的事情，但人生中很多時候都是約定成俗的信用約定，不論是口頭或書面約定，而大源都無法遵守，將自己的信用與就業上的人際關係都破壞了。如果有人教他信用的重要性，那就可以減少因為做錯決定而失業。

研究顯示，自我決策能力之提升，有助

於身心障礙者之就業轉銜，對自閉症者就業亦是如此（李玉錦、張正芬，2013），受過自我決策課程訓練之身障者也較能獨立生活、獲得較高工資與受僱率（Wehmeyer & Schwartz, 1997；Wehmeyer & Palmer, 2003）。

（四）補習班時期

前次代課後學校請大源另覓去路，也幫他推薦，但是他錯過報名時間，於是就失業了：「因為學校是小校，人數變少只能共用一個英文老師，後來推派我去大校遴聘，但我忘了報名時間，錯過了黃金時間，所以就失業了，就去考逢甲英文研究所，現在是休學，等寫論文就畢業了。」（個 A，20230831）。

之後大源投履歷到補習班，就直接在英文補習班工作，一開始老闆給他教兒童英文還行，但是當要帶一個班，並要管理學生時，大源就無法招架，他表示他無法好好管理學生秩序：「老闆覺得我沒有管好學生，行政也跟學生說我的壞話，所以學生都爬到我頭上，我管不住他們，老闆就說我連一個班也管不好，要給我那麼多錢不值得...。」（個 A，20230831）。

也因為大源沒有妥善處理這件事情，還有與其他同事、老闆的相處、個人情緒與習慣問題，不到一年就大源就接到老闆提出離職與兼職二選一的選項，他自己也不甘於情緒勒索，最終選擇離職。母親也提到「老闆覺得他教書可以，可是控班能力不好，但他好像人際關係很不好。」（個 D，20240111）。而研究者觀察，確實老闆考量的點有其必要性，因研究者在與大源訪談時，也發現大源並沒有檢討自己的問題，他是優先說別人針對他、刁難他，並沒有對自己班級經營能力不足做加強，反而陷入情緒之中，也對自己沒有自信，覺得自己很糟。

（五）待業期間

大源在待業期間，重新思考未來人生的

路，也不想要再重蹈覆轍，開始願意聽取他人的意見，並花時間改善，例如接受自己的問題，列出要改善的項目，遇到可以給他建議的人他都很感恩，並不恥下問。

研究者在這期間也給予一些具體建議讓大源去練習實踐，發現他願意馬上用手機記錄下來，詢問怎麼做才可以改善飲食、精神、與人互動的方式等等，也有發現他開始有自我察覺、自我調整等的能力出現，有時會忘記又回到舊模式，但經過提醒後會自己突然說懂了，他經過反思後就會執行，不過執行的品質需要隨機抽檢，才能知道大源有沒有按照計劃執行，也就是這個時期的沉澱，有支持與陪伴的力量，讓大源恢復了動力跟信心。

（六）重新再就業

大源再次得知有代課的訊息，他就將面試要準備的資料提前準備好，並記錄報名日期跟試教日期，這次他沒有隨便，他準備好穿著新的衣服、頭髮也染黑、修剪過，並提前到達口試跟試教地點，順利完成面試，並收到錄取。同時他也會詢問研究者跟他人的意見，如何備課與製作教材等，對於新的工作他很珍惜，也很認真的在準備，衣著外表上也有再添購新衣服，更像一名教師的樣子。

研究者認為這一路走來不容易，從反覆失業到就業，大源無人陪伴支持在側，要自己面臨重覆失業的打擊，才能在別人引導下了解自己的根本問題，除了家庭功能未顯現之外，也看到在就業時，需要有更多相關人員及資源來協助自閉症者的就業，例如職業輔導人員長期協助是必要的（張正芬，1996）。呼應了就業服務的介入，尤其是支持性就業服務，可改善高功能自閉症者之生活品質、自閉症之症狀與認知功能，並提升就業率（Hendricks & Wehman, 2009；Howlin et al., 2005；McDonald et al., 2023）。



二、大源的就業遭遇之困難—本於障礙之核心困難及習慣影響

(一) 自閉症核心困難—社交互動、固執、刻板行為、肢體僵化

大源對於自己的障礙理解，是到大學才確認，在那之前他只覺得自己好像無法跟人家溝通，但是也活在自己的世界，他說小時候聽的到別人說話，但是無法回答，就好像有人掐住脖子一樣，發不出聲音。國中就乾脆都不說話，但是自己也習慣，家人擔心他被標籤化，一直沒有帶他做鑑定，即便老師、醫生有提醒家人，但都沒有確認身分。

他描述自己是一個用自己想法做事的人，就算別人對他暗示、明示，他也不懂，造成他常被誤會為固執己見、自以為是的人，而由於其僵化肢體動作、過重身材及衛生不佳的外表，再加上不擅長與他人進行社交互動，他也沒有交到知心朋友，高中就是只會念書，也沒有特別的朋友，但因為國中英文老師對他比較好，所以他對英文有興趣，也很明顯是科目偏食。

大學可以選修自己喜歡的科目，開始用外語跟外國人對話，變成是他很喜歡的事情，但只要不是自己喜歡的就不會刻意去注意或練習，成績落差很大，但由於不會辨識他人的暗示，他常常會將自己的機會弄丟或者把同儕關係弄僵，他描述一個跟外國人的事件：

「我那時候很想要練習英文，所以那時候有一個交換學生是法國來的，我就一直跟她說英文，有機會就跟她說，但是同學叫我不要再跟她說英文了，因為她來臺灣是學中文的，她跟別同學說叫我不要再打擾她，我這樣做打擾到她了。」(個 A，20230831)。

大源不會主動告訴別人自己有自閉症，外界對自閉症的認識也有待加強，所以在當時周遭的人只會覺得大源跟他們不一樣，所以無法理解他的所作所為，造成彼此的隔閡，

可見加強大眾對自閉症的認識與接納(協康會，2018；張正芬，1996；莫少依、張正芬，2021)，及大源的自我倡議(McDonald et al., 2023)是相當重要的。

雖然自閉症與思覺失調症是兩種不同的病症(姜忠信，2008)。但大源的思覺失調症與自閉症共病對其工作跟人際影響很大，常有被害妄想、負面、想自盡、無法分辨真實情境症狀。第一次問大源真實姓名時，他說他叫做 A 名稱，當他要重新找工作請研究者幫他看看履歷時，出現了另外一個姓名，也就是 B 名稱，詢問他怎麼跟我們認識三四個月以來卻沒有告訴我們他有另外一個名字，他說他覺得 A 名稱比較好聽，當下研究者就懂為何他常常會將關係弄僵，他無法了解在真實情境中，很少人會用非身分證上的名字向別人介紹自己，這通常含有欺騙或不信任的意味。那研究者追問那為何當初要將 A 名稱改成 B 名稱，大源回答說如下，可看出他在自閉症與思覺失調症共病下，無法做出正確的決定，呈現出跟衝動無法克制，最終後悔：

「我當時經過一個算命的攤子，那個算命的老師就說我要改名，然後我就說，喔，好，所以我就改了現在的這個名字，但是我比較喜歡我舊的名字，我也不知道當初為什麼人家跟我講我就去改，我好迷糊喔！我只知道那時候我心情很不好，也有想自盡...。」(個 A，20230831)。

除了上述的姓名問題，大源在補習班上班快離職前發生了一個事件，那次大源突然用 Line 傳來以下的訊息：「行政在說我壞話，他和老闆聯手起來對付我，都在說我壞話，還裝監視器在廁所監視我，想讓我待不下去。老闆還跟我說，我覺得我用 26,000 薪水請你太多了！」(Line 資料，20230928)。

研究者摸不著頭緒，請他拍那個監視器的樣子，一看那只是廁所牆面上的石子花樣，

石牆上摻雜的大黑點，大源認為那就是監視器，所以他不敢在裡面上廁所，接著又詢問大源有聽到行政在說什麼話，他回答：「就是說我的壞話，我管不住學生。」

研究者追問那他們說的是事實嗎，他說確實是事實，但是他覺得不應該是老闆跟行政一起講他。後來研究者有跟他詢問，是否老闆本來有請他做什麼但他沒做到，最後了解到原來是他無法管好一個班級，讓學生跟家長反映，老闆才會這樣對他說。因為大源一直沒有改善，之後老闆就問他要領資遣費離職還是兼職就好，最後大源選擇離職，接著就是待業中。

從上述的例子中可以了解原本大源的自閉症，再加上思覺失調症與自閉症共病，造成他會有固執、不善社交、負面的想法、被害妄想等特質集於一身，都是嚴重影響他情緒、人際互動不穩定的因子，以致於他無法好好地跟老闆溝通、管不住學生，也無法克制自己不往壞處想，他發洩的方式就是把抱怨的話一直發到家人的 Line 裡面，但家人感到困擾卻也沒有辦法處理，這部分跟文獻發現的一樣（張正芬，1996）。且都嚴重影響到他的就業狀態。

（三）未養成良好習慣—個人衛生服裝儀容、金錢與健康管理

大源說他從來沒有把改善自己的個人衛生、生活、健康管理及外表儀容放在他的計畫中，所以沒有想改善這一個問題，再加上他自己也表示平時沒什麼休閒活動，也懶得運動，但肚子餓就很不舒服，一定要吃到東西才肯罷休，但吃完又不想動，雖然有主管或同事跟他提醒過要注意外表儀容，但他就沒有當一回事。

在飲食上也多以方便取得為主，不懂得料理，很常吃便利商店食物或加工品，但很少攝取蔬果類，本身自己又有三高，所以體

重過重，常常會有拉肚子的現象，走起路來顯得很吃力，而其體力不好又多病，說話有氣無力，抵抗力不佳，容易因為受涼就感冒，嚴重影響其健康跟就業的形象，及個人工作效能。研究者也思考結合醫療復健治療是否有助於其改善肢體動作僵化及過重問題，因為此問題會連帶影響工作速度與就業。另外張正芬（1996）研究結果發現休閒活動對自閉症者很重要，有助於其情緒穩定、擴展人際互動，減少不適當行為出現，同時影響其就業表現。自閉症者的休閒活動內容、種類，與其語言、溝通能力及適應行為有關，能力好者休閒內容、種類均多，變化性多；能力差者則反之。故如何加強自閉症者的休閒指導，選擇適宜的休閒活動及場地也是需要努力的。

大源在一開始表示沒有聽說過自我決策，也沒有師長教過，所以他不知道怎麼練習自我察覺、做決定、自我管理、自我控制、自我調整等等，甚至連金錢使用也很衝動，更別提交朋友或工作，都是自己摸索，遇到問題就處理，不會處理就用自己的想法處理，所以常常得到不好的結果，訪談其母親時也表示不知道自我決策。張正芬（1996）提到不論日常生活處理能力、幫忙家事、金錢概念、與異性相處之反應，均和溝通、適應能力有正相關。同樣可以看到大源的生活、家事、使用金錢能力不高，溝通、適應能力較低。

大源母親有提到「我跟他爸爸都沒有在賺錢，他 2-3 歲爸爸就生病了，應該是我婆婆往生沒多久，大概半年後，我聽我婆婆的鄰居說就是被刺激到，刺激阿，就生病...就憂鬱症，然後我也不太懂，我就帶他去廟裡問神明，以前不懂都是去問神明，神明說是煞到，後來親戚說去彰基，吃藥才穩定下來，他們五歲爸爸就生病到現在，所以只有我做工作，做了十年工作就沒有工作，申請低收入



戶，然後就好過了到現在，學雜費免費、政府補助一些生活費，把他們兩個帶大。」(個D，20240111)。

在訪談大源及其母親中發現，其實家庭因素也是影響大源就業的主因之一，因為家庭功能不彰，父親長期處於失能狀態，母親也是領補助度日，家庭生活中父母對於環境整潔、人際互動、工作態度等基礎能力與價值觀並未要求，且父母不了解大源身心狀況，也不了解自我決策等，整個家庭中也是相當混亂、經濟困頓，幾乎整個家族都接近失能狀態，導致大源耳濡目染下，認為所發生的一切都是正常，以至於剛就業後沒多久，同事與主管無法接受其情緒、工作態度、衛生等問題，大源也就結束了自己的工作機會，而且重複發生失業都是因為這幾項原因。研究顯示家庭因素也是影響自閉症就業成功與否的原因之一(吳怡慧，2022；林宛儀等人，2015；楊詠雯等人，2005；臺灣兒童發展早期療育協會，2019；Lin et al., 2012)。

三、大源克服就業困難成功再就業—失而復得，無比感恩

(一) 前車之鑑—不想重蹈覆轍、找出失業問題點

大源說他這一、兩年來也曾想過要輕生，特別經過這次待業，但還好遇到貴人提醒，讓他思考重複失業的問題點，分別為想法、行為、習慣三大問題點，分述如下：

1. 自我中心想法：

以前他都是自我中心想法出發，很容易因為情緒、生理衝動做錯決定，為達結果短視近利，不懂得與人相處的人情世故，也察覺不到別人的用意，自己常把問題歸咎於外在因素，很少檢討自己，也無法聽取他人意見，認為工作沒了再找就好，造成剛找到工作上工就遇到各種障礙，以致失業。

2. 固執行為：

大源的固執則是自己想做就不管時間、情境、規範，造成他人困擾跟安全，重複勸說也罔效，老闆同事多次好心提醒也沒改進，最後關係變得緊張，個案又會認為是別人聯手排擠他，殊不知是自己的行為引起了後續的問題，最終也導致離職。他說他在大學當櫃台工讀生的時候，因為肚子很餓就打電話直接叫外賣，還要外送一定要送到櫃檯，造成那棟大樓的安全漏洞，因為同事已經多次跟他說規定是不能讓外送人員進來大樓，他最後因為叫外賣到櫃檯違反規定失去了這個工讀機會，所以他的固執行為及無法接受他人提醒，已經嚴重影響他的工作。

3. 不良個人衛生與習慣：

大源外型屬於蓬頭垢面型，其實第一次跟他見面感覺他年紀很大，一頭白髮、身材過胖、沒有精神，也沒有整理儀容，全身穿著看起來邋遢，褲子底部拖到地板，鞋帶沒綁好、鬍子沒有刮，感覺很像街友，想當然爾，當老師這樣子一定會讓同事家長受不了。另外不擅於自我倡議，怕被人貼標籤，一開始也不會表明身分，說出自己的問題，等到別人發現他重複好多問題，事情越來越嚴重或發生問題，他才會說自己有障礙，這樣別人也無從問責，只好請他離職。

張正芬(1996)研究自閉症成人令家人困擾的行為前八名，除了有自閉症基本障礙的溝通困難、固執性行為、人際關係不好以外，還有情緒不穩、動機低落、奇怪癖好、活動量少、生活習慣不好，本研究之個案行為也是類似的。

(二) 貴人提點—改變思考模式、自我決策學習、文字提醒與自我引導

因為大源不想要再經歷過去重覆失業的歷程，所以他決定聽取別人的想法，包括研究者跟其主管、同事的建議方式，然而因其障礙本身特性，一開始還是會回到以前的模

式，所以被糾正後就再調整呈正向的思考跟行為模式，並採取一些自我提醒的策略。

大源開始使用他人立場與正向思考，不再只堅持自己的想法與做法，然後請他在遇到自己做決定的時候要停下來問問自己，到底這樣做好嗎？例如請他思考失業後的心情，檢討的過程發現什麼？他回答如下：「我覺得我以前都只想到自己，太驕傲了，目中無人，沒有考慮到別人的想法，也沒有要聽別人的建議，自己想幹嘛就幹嘛！我覺得我好誇張喔！謝謝您教我這麼多，...，我感覺好像懂了一些事情。」（個 A，20230928）。

但這也是研究者覺得大源可以進步的地方，因為他其實是有反思能力的，若能搭配自我決策的引導，一定會有改善，但他說他從來沒有聽過或接受過自我決策的教學，於是研究者跟他說明自我決策的內容包含了自我的察覺、控制、調整、管理、修正等等，他才恍然大悟，然後開始用文字跟手機筆記（Line 記事本紀錄）記下要提醒自己的事情，他也說他常常發生錯過機會的問題，他兩次訪談都有提到以下這個事件：「有一次要應徵某一個英文代理老師，那個主任叫我要去報名，我也說好，結果我去考試的那天，他說我沒有報名，因為我沒注意到他要前一天報名，有的學校是同一天報名跟考試，我以為他也是，結果就錯過了，後來就錯過了那個機會，我也對主任很抱歉！結果只好找到更遠的學校去代課，真的好慘。」（個 A，20230831）。

為了解大源是否有將正向思考、自我決策運用在工作上，改善自己的工作行為跟態度，開學第二個月訪談主管，主管表示感覺他蠻主動積極的，也開始適應學校，很喜歡校園的樣子，未來如果有代課機會，希望他可以留下。「我覺得他在面試跟試教的時候很緊張，因為一開始知道他的狀況，會特別提醒同仁協助他，...，我也擔心他會不會有狀

況，但開學這三、四個禮拜以來，感覺他有露出笑容，我覺得他很願意學習，會主動詢問他不懂的地方，也很客氣，像是課程設計、IEP 要怎麼寫等等，然後發現他第二個月會願意脫下口罩，是有笑容的，也會在課餘時間在校園走動，感覺跟剛開學的時候不一樣，有比較放鬆適應校園，...，學生也蠻喜歡他的，因為他比較溫柔，而且遇到學生有問題時，他也會一對一教學，...，未來如果我們有代課的機會，希望他可以留下來，...。」（個 B，20231002）。

訪談大源母親時也得到大源有進步，她很感謝研究者給大源的協助。「有看到他改變很多，像是性情比較穩定、心有比較定下來，有找到工作，也比較孝順，跟他拿錢他會給我，謝謝老師你教他這麼多...，現在社會上很少人可以對另一個人這樣子...，真的很謝謝你們幫他，...，我也沒辦法幫他，我自己經濟能力也沒有...。」（個 D，20240111）。

大源跟其母親都認為研究者及其主管都是大源的貴人，幫助了他很多，像是包容他反覆犯錯、教導人際互動技巧及協助他按部就班地找到工作，改掉不好的態度跟習慣等。自我決策對於自閉症者來說相當重要，日常生活中常會使用到自我決策，而國內外專為自閉症成人進行自我決策培訓課程之介入或研究不多（吳怡慧，2022；McDonald et al., 2023；Smith et al., 2019），而因自閉症者之異質性及不同需求，有的是就業（林宛儀等人，2015；Nadig et al., 2018；Smith et al., 2019）、做決定（Oswald et al., 2018）或特定技能需求、有的是獨立生活需求（林宛儀等人，2015；Roux et al., 2015）等，而成人階段可以再加強自我倡議、衝突解決等技能（McDonald et al., 2023），另外還有客製化的就業支持服務（Brooke et al., 2018），綜合以上研究發現若能以個人為中心量身訂作不同階段之自我決



策培訓課程，更能提高自閉症者順利進入社會及就業之機會。

(三)習慣養成一個人衛生清潔、服裝儀容、料理、運動、金錢使用

在幾次互動跟訪談下來，發現大源的新習慣養成很不容易，常常必須要重覆提醒跟抽查，才能夠確保他有執行，有的時候他說好，但是其實又忘記了，所以研究者有在這過程中陪伴他進行習慣養成，同時也記錄下來他從失業到就業的習慣調整，在個人外觀上已經將白髮染成黑髮，大源說現在一至兩個月大約染一次頭髮，鬍子定期刮除。服裝有買加大尺寸的白襯衫跟黑褲，衣著也會穿著整齊跟搭配。

現在會開始跟媽媽學一些簡易料理，像是煎豆腐、煎薑片等，飲食上以前以澱粉類、高熱量為主，他表示想學一些料理，不然肚子一餓沒得吃，也會衝動花費很多在外食上，有時候一餐就是一百多元，所以想學一些健康蔬食料理，讓健康更好，又可以節省荷包，而且因為他有三高又過胖，其實也影響到他的工作，他分享過一個案例是：「我之前有當常代全科班，就教得很不好，就沒有續約，雖然後來還是面試其他學校，但對方聘了同期應徵的碩士生，結果第二學期就是我代課，我代的英文課是可以，但是課後照顧就沒有很好，除了寫作業還要帶體育活動，體育我就不專長，而且我又很胖，又跑不動，所以每次到操場我都追不到他們，很吵，警衛就說我沒有管好我的班，都吵到其他班級。後來都要大吼大叫，喉嚨受損。」(個 A，20230928)。

而他重新就業後，也表示體力越來越差，只要當天教的課比較多一點，他就會很累很餓，沒有力氣運動，反而吃多動少，體重上升，這也跟他之前的習慣有關，所以如果他可以透過均衡飲食、增加運動瘦下來，對他

的工作是有幫助的，避免惡性循環，但相較以往他已經有想要改變，這是一個很好的起點，他自己有動機想動、想學，跟以往的等待提醒與支援的狀態已經不同了，也希望有人可以教他。訪談與個案較密切接觸之教師同儕，教師同儕表示他已經跟幾個月前差很多，不論是外表或言談舉止，判若兩人，如果不認識他的人會把個案當作是正常人：「他跟之前差太多了，要不是我們認識他，根本不知道他以前是什麼樣子，以前他眼神跟回應都不像一般人，做出來的事情也會讓人傻眼，但現在至少對談比較正常，問的問題也比較有邏輯，...，現在這樣至少工作上可以順利一些，只是在飲食跟外表上、與人相處還需要努力，之前有提醒他的一些事情他可能還沒有落實，需要再改變會更好，...，有一次直接衝到我家，說要問我問題，我請他回家，並提醒沒有事先約直接到別人家，別人不一定有空，可能會造成別人困擾，但是跟前幾個月真的差很多了。」(個 C，20230923)。

國內外皆缺乏針對自閉症成人之日間照護服務(林宛儀等人，2015)，從研究結果發現可知自閉症者若有就業支持與協助，能更順利進入就業職場(Brooke et al., 2018; Howlin et al., 2005; Smith et al., 2019)，林宛儀等人(2015)提到自閉症者急需相關的介入，Lin 等人(2012)也建議可針對成人的需求設計日間照護服務，除了社交技巧訓練、就業服務、心理諮詢外，並加強自我照顧、休閒安排與社區適應等訓練。McDonald 等人(2023)設計多元自我決策計劃，以幫助自閉症成人實現提高生活品質的目標。包括第一階段五天的心理教育、實踐和社交活動；第二階段三個月的遠距輔導；第三階段的追蹤。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究主要目的在了解中度自閉症成人之失業到再就業之歷程，根據研究結果獲得結論如下：

(一) 中度自閉症成人個案的就業經歷——大學階段跟大學畢業後階段：

個案分別當過大學鐘點時數的工讀生跟擔任課後輔導老師，大學畢業後到國小擔任課後學習扶助老師、英文代課老師、研究所後擔任助教、補習班英文老師，後來失業後，待業五個月，重新擔任國中英文代課老師。每一段工作紀錄沒有超過一年，原因多半是做錯決定跟人事問題沒有處理恰當、重複固執行為跟想法等，離職都是老闆或雇主動請他另覓新工作，月薪落在 8,000~60,000 元內。

(二) 中度自閉症成人個案的就業主要困難有二，分述如下：

1. 自閉症之核心困難跟思覺失調症共病影響：

個案本身自閉症特質會有之社交互動困難、固執自我中心、刻板行為，加上個案本身思覺失調症共病的負面思考、幻覺等，又不懂得自我倡議或去解釋，加上母親以前常跟他說人家知道個案是自閉症就沒工作了，他更不敢解釋，久而久之，會讓其他人覺得奇怪，無法理解他的行為，彼此產生的誤會越來越多，就變成了在職場上會受到他人語言刁難、無理要求跟冷落等，最後演變成個案認為補習班同事跟老闆聯合起來排擠他，或者在廁所裝監視器，種種情緒、固執行為、想法綜合起來後，例行的教書跟帶班帶不好，補習班的工作也無法勝任，最終老闆請他思考要留下來當兼課打工或離職，個案自己選擇離開。

2. 個案衛生與習慣不佳：

個案常蓬頭垢面，個人衛生、健康不佳，體重過重，呈現邋邋的感覺，跟其擔任教師之基本形象落差大，許多事情沒有自我察覺或管理，造成其他同事對其反感，有時候提醒個案，個案好像都沒有聽到或者聽過就忘，這一點個案自己也承認忘記，並說沒有人教過他，他自己也沒有察覺自己這個問題，而且他自己說他常常好像都做錯了決定，有點太衝動了，但是後悔也來不及了，造成他常常自己結束自己的就業機會。

(三) 中度自閉症成人個案克服就業的困難，成功再就業的原因有三，分別為：

1. 前車之鑑——個案痛定思痛決定改善自己的問題

一想到失業都是因為自己的負面想法，還有固執行為及衝動，不想再重蹈覆轍，在待業時期靜下心來找出失業原因，個案也強迫自己放下自我中心思考，聽取其他資深教師的意見，針對自己的問題一一列出做改善，雖然一開始有時候還是很固執，但是當個案感覺自己在與人互動上跟面對事情應對方面有所進步，事情會順利完成，就不再堅持以前的方式與人相處，他以前都認為別人刁難他，現在轉變成別人是真心為他好的思考模式，更能聽取他人建議，做出社會期待的行為。

2. 貴人提點——改變思考模式、自我決策學習、文字提醒與自我引導

個案在訪談中提到感謝研究者、主管、同事的提醒，現在開始改變思考模式，自己提到以前沒有想到別人，只想到自己，有時克制不住衝動就發脾氣或傳訊息抱怨，現在經過有經驗的老師提點後，會刻意去注意到別人的感覺，還有遇到不懂的地方會詢問有經驗的師長再做決定；情緒來時會引導自己先慢下來想一下，不像之前這麼衝動，做了



錯誤的行為跟決定；平時也用文字記錄要處理的重要及待辦事項，提醒自己要完成，減少發生重大失誤或錯失好的就業機會。

3. 好習慣養成一個案開始注重打理個人衛生、服裝儀容、運動、金錢使用

自從個案改變思考模式，現在可以聽取他人建議，所以開始對外表開始進行改變，例如將白髮染成黑髮看起來比較有精神，也購買西裝上衣取代休閒襯衫；對於生活技能也願意開始學習，例如練習下廚煎豆腐、薑片等，也想要學習一些健康料理，不懂之處會上網查詢及詢問其他老師。在運動上也會開始安排走路、拉筋等簡易活動，相較以往更有精神，越來越有老師的樣子。金錢使用上也盡量克制衝動消費。

整體而言，中度自閉症成人之就學、就醫、就業現況與家庭狀況都仍須持續提供關注，並給予資源、指導與陪伴，並加強社會大眾認識接納自閉症者，方能提升其就業及生活品質。值得注意的是，若能發現其優勢能力，並及早介入與支援，可以預見其就業及生活品質可以提高。

二、研究限制

由於自閉症個體之異質性與複雜度，及伴隨不同障礙及障礙程度各異，故研究結果無法對所有中度自閉症成人進行推論，也無法一概套用於所有自閉症個體。此為本研究之限制，我們建議未來研究可擴大樣本範圍，和深入研究自閉症成人長期就業之經驗。

三、研究建議

本研究就結果與發現提出研究建議，分述如下：

(一) 對家長團體、教育單位、醫療單位之建議—自閉症身份確認

針對自閉症者之身份確認，研究顯示，若能早期確認早期介入，對其日後就業、生活預後較佳（張正芬，1996；楊詠雯等人，

2005）。當然會有部分家長擔心標籤問題，而始終不讓自閉症者接受醫療確認及復健，而沒有身分等同於沒有法定資源，對於自閉症者來說，很多資源是看的到卻用不到，若是對社經地位更低之自閉症者的家庭來說，等於讓自閉症者自己摸索前進，如同個案在大學前父母擔心其被標籤化，結果錯失復健黃金期，很多時候晚餐也要靠學校剩菜來果腹，學業起起落落，長期忍受異樣眼光，被人誤會不說話，也不懂得自我決策，沒有朋友陪伴，無人教導生活自理等，度過了一大段坎坷的時期。故家長、師長、醫療人員若能早期發現孩子疑似有自閉症時，就能鼓勵其家長進行身份確認，對其家庭、就學、就醫、就養等資方面都可以有資源挹注，其畢業後之就業與生活品質必定有所不同。

(二) 對社福單位、政府機構、雇主之建議—就業支持服務

自閉症者就業是一件相當不容易的任務，所以其支持系統須更完善，絕非單打獨鬥，需要家長、教育單位、社福單位、政府機構與雇主共同來合作，擬定個人化轉銜計畫或進行職務再設計等支持服務，溝通跟互相同理是必要的，若雇主跟同事能更了解自閉症者的困難，彼此更了解對方的立場跟特質，在工作上就能夠減少不必要的摩擦與衝突，更能提升自閉症者之工作效能及信心，學會獨立工作與生活，進而提升其生活品質，這也是我們所樂見的結果。而針對自閉症者支持性的就業服務或日間照顧也是極須提供的，當自閉症者遇到自我照顧、就業困難、失業或缺乏部分就業技能，可以透過此針對性的服務讓自閉症者有機會重新學習並再度就業，也能促進自閉症者之生活品質。

(三) 對家長團體與教育單位的建議—自我決策從小在家庭做起

自閉症者自我決策及就業技能習慣須盡

早學習並養成，家長應避免過度保護，適度放手讓孩子學習，若從小在家庭與求學階段自閉症者可以學習自我決策相關能力並實踐於生活中(張正芬,1996;楊詠雯等人,2005)，在畢業後也更能接受更高等的教育、獲得較好的待遇與較高的生活品質，尤其在中學後至就業間之轉銜更為關鍵，當自閉症者同時具備就業技能，搭配其自我決策中之自我察覺、自我效能、做決定、獨立表現、自我調整等能力，相信其在就業與未來生活上，更能減少適應上之障礙，進而提高其生活品質。

本研究結果提供教育、醫療、社福、職訓單位及雇主、政府機構、家長等，作為自閉症者職前訓練者及聘僱自閉症者之參考，期待自閉症成人更為人所了解後，能夠更順利適應職場與社會，未來研究建議可以更深入了解自閉症成人的就業歷程，及自閉症成人就業支持方案與培訓、自閉症成人長期縱貫性研究、自閉症就業優勢及案例分析、自我決策訓練對自閉症成人就業之影響等。

陸、參考文獻

- 中華民國自閉症基金會 (2023 年 7 月 30 日)。**2023 最新自閉症人數比例**。財團法人中華民國自閉症基金會訊息專區。
https://www.fact.org.tw/contents/news_ct?id=155&page=1
- 李玉錦、張正芬 (2013)。逆風前行就業路：一名自閉症學生就業轉銜的行動歷程。**特殊教育研究學刊**，**38**(3), 029-053。
- 宋維村 (1987)。幼兒自閉症與早發型精神分裂症之比較研究。**中華精神醫學**，**1**，43-51。
- 吳佳芳、林玲伊 (2014)。台灣成年自閉症者生活品質之研究。**臺灣職能治療研究與實務雜誌**，**10**(1)，1-11。
- 吳怡慧 (2022)。陪你看見花開：一位母親培養資優自閉症子女自我決策之敘事探究。**特殊教育研究學刊**，**47**(3), 035-065。
- 林宛儀、丘彥南、楊智涼、李素貞、蕭嫩妮、劉有寶、黃琳婉、郭純雅、李姿誼 (2015)。輕度自閉症類群障礙年輕成人患者特定日間留院治療方案—三例個案報告。**臺灣職能治療研究與實務雜誌**，**11**(1)，59-70。
- 協康會 (2018 年 3 月 30 日)。「自閉症譜系青年就業情況」調查報告。協康會。
https://www.heephong.org/f/whatsnews/100668/101946/Appendix-1_ASD_Youth_Career_Survey_Summary.pdf
- 姜忠信 (2008)。台灣的自閉症研究：過去、現在與未來。**應用心理研究**，**40**，165-196。
- 姜忠信、宋維村 (2001)。自閉症的精神病理學：回顧與前瞻。**台灣精神醫學**，**15**(3)，169-182。



馬志穎 (2023)。輕度自閉症成人就業現

況、生涯認知與生活品質之研究 (未出版之碩士在職專班學位論文)。國立臺灣師範大學。

<https://doi.org/10.6345/NTNU202300920>

莫少依、張正芬 (2021)。什麼是進步？一個關於輕症自閉症青少年社會互動的現象學研究。《中華輔導與諮商學報》，61，21-56。

張正芬 (1996)。自閉症青年與成人現況調查研究。《特殊教育研究學刊》，14，133-155。

許玲瑄 (2022 年 9 月 19 日)。台版《非常律師禹英禑》困境重重！自閉症障礙者就業率僅 25.6% 平均年資 2.2 年。菱傳媒。

<https://rwnews.tw/article.php?news=4640>

陳維婷 (2013)。從不可能到可能？兩名綜合職能科自閉症畢業生轉銜至就業歷程 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學。

勞動部 (2021)。110 年身心障礙者勞動狀況。勞動部勞動統計專網。

<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2494/2500/nodelist>

勞動部 (2019)。108 年身心障礙者勞動狀況調查。勞動部勞動統計專網。

<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0841menu.htm>

楊詠雯、林宏熾、林示安、周穎馨、柯馨絜 (2005)。自閉症青年自我決策狀況之分析－以臺灣中部地區為例。《身心障礙研究季刊》，3(2)，102-112。

<https://doi.org/10.30072/JDR.200506.0003>

臺灣兒童發展早期療育協會 (2019 年 4 月 18 日)。第十屆 星兒就業顛跛路 父母永遠的牽掛——自閉症患者就業歷程研究。早療大會論文交流。臺灣兒童發展早期療

育協會。

https://www.tacdei.org.tw/post?special_column_classify_sn=46&special_column_sn=450

American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. American Psychiatric Publishing.

Brooke, V., Brooke, A. M., Schall, C., Wehman, P., McDonough, J., Thompson, K., & Smith, J. (2018). Employees with Autism Spectrum Disorder Achieving Long-Term Employment Success: A Retrospective Review of Employment Retention and Intervention. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 181-193.

<https://doi.org/10.1177/1540796918783202>

Centers for Disease Control and Prevention (2023, April 4). *Data & Statistics on Autism Spectrum Disorder*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>

Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Gold, R. L. (1958). Roles in Sociological Field Observations. *Social Forces*, 36(3), 217-223. <https://doi.org/10.2307/2573808>

Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24, 77-88.

<https://doi.org/10.1177/1088357608329827>

- Howlin, P., Alcock, J., &Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or asperger syndrome. *Autism*, 9(5),533-549.
<https://doi.org/10.1177/1362361305057871>
- Job Accommodation Network (JAN). (2023). About Neurodiversity.
<https://askjan.org/disabilities/Neurodiversity.cfm>
- Lin, L. Y., Yu, S. N., & Yu, Y. T. (2012). A study of activities of daily living and employment in adults with autism spectrum disorders in Taiwan. *International Journal of Rehabilitation Research*, 35(2), 109-115.
<https://doi.org/10.1097/MRR.0b013e32835108b1>
- McDonald, T. A. M., Lalani, S., Chen, I., Cotton, C. M., MacDonald, L., Boursouliau, L. J., Wang, J., & Malow, B. A. (2023). Appropriateness, Acceptability, and Feasibility of a Neurodiversity-Based Self-determination Program for Autistic Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(8), 2933-2953.
<https://doi.org/10.1007/s10803-022-05598-9>
- Oswald, T. M., Winder-Patel, B., Ruder, S., Xing, G., Stahmer, A., & Solomon, M. (2018). A pilot randomized controlled trial of the ACCESS program: A group intervention to improve social, adaptive functioning, stress coping, and self-determination outcomes in young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(5), 1742-1760.
<https://doi.org/10.1007/s10803-017-3421-9>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research method*. Newbury Park, CA: Sage.
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Rast, J. E., Rava, J. A., & Anderson, K.A. (2015). *National Autism Indicators report: Transition into young adulthood*. PA: Life Course Outcomes Research Program, A.J. Drexel Autism Institute, Drexel University.
<http://drexel.edu/autismoutcomes/publications-and-reports/publications/National-Autism-Indicators-Report-Transition-to-Adulthood/>
- Smith, T. J., Ching, D., Weston, A., & Dillahunt-Aspillaga, C. J. (2019). Achieving competitive, customized employment through specialized services (ACCESS). *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(3), 249-258.
<https://doi.org/10.3233/JVR-191004>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wehmeyer, M., & Schwartz, M. (1997). Self-Determination and Positive Adult Outcomes: A Follow-Up Study of Youth with Mental Retardation or Learning Disabilities. *Exceptional Children*, 63(2), 245-255.
- Wehmeyer, M. L., & Palmer, S. B. (2003). Adult Outcomes for Students with Cognitive Disabilities Three-Years After High School: The Impact of Self-Determination. *Education & Training in Developmental Disabilities*, 38(2), 131-144.

Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and method*. Beverly Hills, CA: Sage.

From Unemployment to Employment—A Case Study of the Employment Experience of Adult with Moderate Autism

Chia-Chi Chiang

Department of Special Education, National Changhua University of Education

Abstract

I. Objective

There are not many studies related to the employment of autistic adults, and the complex heterogeneity of them adds to the difficulty of employment. This study used a case study method to gain an in-depth understanding of the employment experience of an adult with moderate autism accompanied by other disabilities, and explored the reasons for their unemployment and their successful re-employment process.

II. Methods

This study adopted the case study method in qualitative research, mainly using methods such as observation, individual in-depth interviews and document analysis, and semi-structured interviews to collect data, understood and analyzed the employment process of the case, and finally conducted triangulation verification and summarized.

III. Results

1. The identity of the case was confirmed only in college, and after graduation, he taught in primary and secondary schools.
2. The employment difficulty of the case was due to the core difficulties and habits of the disabilities.
3. The case was successfully re-employed due to change of mind, change of bad habits and the help of benefactor.

IV. Conclusion

1. The employment experience of the case was divided into that in college and after graduation, working as a part-time work-study student in the university and as an after-school tutoring teacher. After graduating from the university, the main employment experience was as a

teacher, serving as an after-school learning support teacher, substitute teacher, tutorial teacher. Each job lasted less than a year, and the main reasons for leaving were frequent wrong decisions, interpersonal problems, and repeated stubborn behaviors and thoughts.

2. There were two main difficulties in employment for the case:
 - (1) The core difficulties of autism and schizophrenia.
 - (2) The patient's appearance did not match his professional image and his life management was poor.
3. There are three reasons summarized of the case who overcame employment difficulties and successfully re-employed:
 - (1) Lessons from past mistakes: the case had completely rectified one's errors thoroughly.
 - (2) Tips from benefactor: the case changed his thinking mode and made good use of his own decision-making.
 - (3) Developing good habits: the case began to pay attention to managing personal hygiene, dress, health and money use.

Key words: Adult with moderate autism spectrum disorder, employment, self-determination