

中華民國行政院勞工委員會職業訓練局委託
國立高雄師範大學辦理南部地區
區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網

主題探討一

身心障礙者標準化評量工具的效標參照
建立及適切運用範例
期末報告

主辦單位：中華民國行政院勞工委員會職業訓練局

承辦單位：國立高雄師範大學

中華民國 101 年 12 月 31 日

行政院勞工委員會職業訓練局委託國立師範大學
辦理南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

101 年主題探討一

期末報告

身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立
及適切運用範例

**Criterion-Reference Development of
Standardized Assessments for Individuals with
Disabilities and Its Application Examples**

主持人：吳明宜

小組成員：黃國裕

莊巧玲

范文昇

林雅玲

中華民國 101 年 12 月 31 日

目錄

第一章 緣起與目的	1
第二章 文獻回顧	4
第三章 方法與過程	14
第四章 研究發現	21
第五章 結論與建議	33
參考文獻	61
附件一 效標專家效度表格	65
附件二 工作會議紀錄	67
附件三 職業能力等級的編碼者間信度分析結果	83
附件四 工作行為等級的編碼者間信度分析結果	84
附件五 各工具的區別分析結果摘要表	85
附件六 單一工具相同障別不同障度的區別分析結果摘要表	89
附件七 各工具加行為變項的區別分析結果摘要表	90
附件八 單一工具相同障別不同障度加行為變項的區別分析結果摘要表	93
附件九 具顯著性的測驗工具之區別分析統計結果描述	94
附件十 各工具區別分析的各正確預測組原始分數摘要表	196
附件十一 第2季進度報告會議紀錄	203
附件十二 審查會議建議回應與說明	225

表目錄

表 2-1 常模參照與效標參照的比較	10
表 2-2 職業能力等級效標	13
表 3-1 職業能力等級的操作型定義與編碼考量	16
表 3-2 本主題探討和 McCarron&Dial (1986) 所建置的職業能力等級對照表	16
表 3-3 工作行為分級的操作型定義與編碼考量	17
表 3-4 『身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例』的工作內容與職型運作表執行進度表	20
表 4-1 職評說明會結束後 6 個月及 12 個月之職業能力層級人數分布 (N=3,393)	22
表 4-2 認知類測驗工具的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表	23
表 4-3 認知類測驗工具的 12 個月職業能力區別分析結果摘要表	23
表 4-4 多元性向類測驗工具的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表	24
表 4-5 手功能類測驗工具的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表)	26
表 4-6 手功能類測驗工具的 12 個月職業能力區別分析結果摘要表	26
表 4-7 單一測驗工具結果與行為變項的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表	29
表 4-8 單一測驗工具結果與行為變項的 12 個月職業能力區別分析結果摘要表	30
表 4-9 職評後六個月，加了工作行為變項後，整體正確預測力增加的測驗工具彙整	31
表 4-10 職評後十二個月，加了工作行為變項後，整體正確預測力增加的測驗工具彙整	33
表 5-1 職業能力被預測為庇護性就業組之手功能測驗平均數、標準差和百分等級	42
表 5-2 職業能力被預測為庇護性就業組之工作行為表現分佈	43
表 5-3 社區自主能力測驗加上行為及左右手握力加上行為的區別力彙整	49
表 5-4 通用性向測驗的區別力彙整	32
附表 9-1 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 6 個月的職業能力分類結果摘要表	95
附表 9-2 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 6 個月之區別函數描述性統計	96
附表 9-3 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 12 個月職業能力分類結果摘要表	97
附表 9-4 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 12 個月之區別函數描述性統計	98
附表 9-5 全體個案進行社區自主能力測驗預測職評後 6 個月的職業能力分類結果摘要表	100
附表 9-6 全體個案進行社區自主能力測驗預測職評後 6 個月區別函數描述性統計	101

附表 9-7 加入工作行為變項進行智能障礙者社區自主能力測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表	103
附表 9-8 加入工作行為變項進行智能障礙者社區自主能力測驗職評後六個月之區別函數描述性統計	103
附表 9-9 全體個案進行通用性向測驗預測職評後 6 個月分類結果摘要表	105
附表 9-10 全體個案進行通用性向測驗預測職評後 6 個月之區別函數描述性統計	106
附表 9-11 精神障礙者進行通用性向測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表	108
附表 9-12 精神障礙者進行通用性向測驗預測職評後 6 個月區別函數描述性統計	108
附表 9-13 加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表	110
附表 9-14 加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後六個月之區別函數描述性統計	110
附表 9-15 加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後十二個月職業能力分類結果摘要表	112
附表 9-16 加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後十二個月區別函數描述性統計	113
附表 9-17 加入工作行為變項預測智障全體個案接受傑考氏工作樣本職評後 6 個月之職業能力分類結果摘要	115
附表 9-18 加入工作行為變項進行智障全體個案接受傑考氏工作樣本職評後 6 個月之區別函數描述性統計	116
附表 9-19 全體個案進行 VALPAR 8 職評後 6 個月職業能力分類結果摘要	118
附表 9-20 全體個案進行 VALPAR 8 職評後六個月之區別函數描述性統計	118
附表 9-21 全體個案進行 VALPAR 8 職評後 12 個月職業能力分類結果摘要	120
附表 9-22 全體個案進行 VALPAR 8 職評後 12 個月區別函數描述性統計	120
附表 9-23 加入工作行為變項預測全體個案接受 VALPAR 8 職評後 12 個月之職業能力分類結果摘要	122
附表 9-24 加入工作行為變項進行全體個案接受 VALPAR 8 職評後 12 個月之區別函數描述性統計	122
附表 9-25 智能障礙者進行 VALPAR 8 職評後 6 個月之職業能力分類結果摘要	124
附表 9-26 智能障礙者進行 VALPAR 8 職評後六個月之區別函數描述性統計	124
附表 9-27 全體個案進行左右手握力職評後六個月之職業能力分類結果摘要	127
附表 9-28 全體個案進行左右手握力職評後六個月之區別函數描述性統計	127
附表 9-29 加入工作行為變項預測全體個案接受左右手握力職評後六個月之職業能力分類結果摘要	129

附表 9-30	加入工作行為變項進行全體個案接受左右手握力職評後 6 個月之區別函數描述性統計	129
附表9-31	全體個案進行左右手握力職評後12個月之職業能力分類結果摘要	131
附表9-32	全體個案進行左右手握力職評後12個月區別函數描述性統計	131
附表9-33	加入工作行為變項預測全體個案接受左右手握力職評後12個月之職業能力分類結果摘要	133
附表 9-34	加入工作行為變項進行全體個案接受左右手握力職評後 12 個月之區別函數描述性統計	133
附表9-35	智能障礙者進行左右手握力預測職評後6個月之職業能力分類結果摘要	135
附表9-36	智能障礙者進行左右手握力預測職評後6個月之區別函數描述性統計	135
附表9-37	加入工作行為變項預測智能障礙者接受左右手握力職評後6個月之職業能力分類結果摘要	137
附表9-38	加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後6個月之區別函數描述性統計	137
附表9-39	加入工作行為變項預測智能障礙者接受左右手握力職評後12個月之職業能力分類結果摘要	139
附表 9-40	加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後 12 個月之區別函數描述性統計	139
附表9-41	智障中度個案進行左右手握力預測職評後6個月職業能力分類結果摘要表	141
附表9-42	智障中度個案進行左右手握力預測職評後6個月之區別函數描述性統計	141
附表9-43	智障輕度個案進行左右手握力預測職評後6個月職業能力分類結果摘要表	143
附表9-44	智障輕度個案進行左右手握力預測職評後6個月區別函數描述性統計	143
附表9-45	加入工作行為變項預測全體個案接受左右手指力職評後6個月職業能力分類結果摘要	146
附表 9-46	加入工作行為變項進行全體個案接受左右手指力職評後 6 個月區別函數描述性統計	146
附表9-47	加入工作行為變項預測智障全體個案接受左右手指力職評後6個月之職業能力分類結果摘要	148
附表 9-48	加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後 6 個月之區別函數描述性統計	148

附表 9-49 加入工作行為變項預測智障全體個案接受左右手指力職評後 12 個月之職業能力分類結果摘要	150
附表 9-50 加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後 12 個月之區別函數描述性統計	150
附表9-51 全體個案進行普度手功能預測職評後6個月職業能力分類結果 摘要表	153
附表 9-52 全體個案進行普度手功能預測職評後 6 個月之區別函數描述 性統計	153
附表 9-53 加入工作行為變項預測全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月之職業能力分類結果摘要	155
附表 9-54 加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月之區別函數描述性統計	155
附表9-55 全體個案進行普度手功能預測職評後12個月職業能力分類結 果摘要表	157
附表9-56 全體個案進行普度手功能預測職評後12個月區別函數描述性 統計	158
附表 9-57 加入工作行為變項預測全體個案接受普度手功能測驗職評後 12 個月之職業能力分類結果摘要	159
附表 9-58 加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後 12 個月之區別函數描述性統計	160
附表9-59 智障全體個案進行普度手功能預測職評後6個月職業能力分類 結果摘要表	161
附表9-60 智障全體個案進行普度手功能預測職評後6個月區別函數描述 性統計	162
附表9-61 加入工作行為變項預測智障全體個案接受普度手功能測驗職 評後6個月之職業能力分類結果摘要	163
附表 9-62 加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職 評後 6 個月之區別函數描述性統計	164
附表9-63 智障全體個案進行普度手功能預測職評後12個月職業能力分 類結果摘要表	165
附表 9-64 智障全體個案進行普度手功能預測職評後 12 個月區別函數描 述性統計	166
附表9-65 加入工作行為變項預測智障全體個案接受普度手功能測驗職 評後6個月之職業能力分類結果摘要	167
附表 9-66 加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職 評後 6 個月之區別函數描述性統計	168
附表9-67 全體個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月的職業能 力分類結果摘要表	170

附表9-68	全體個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月之區別函數描述性統計	171
附表 9-69	加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表	172
附表 9-70	加入工作行為變項進行全體個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 6 個月之區別函數描述性統計	173
附表9-71	加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後12個月之職業能力分類結果摘要	174
附表 9-72	加入工作行為變項進行全體個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 12 個月之區別函數描述性統計	175
附表 9-73	智障個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月的職業能力分類結果摘要表	177
附表 9-74	智障個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月之區別函數描述性統計	177
附表 9-75	加入工作行為變項進行智能障礙者明尼蘇達手功能測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表	179
附表9-76	加入工作行為變項進行智能障礙者明尼蘇達手功能測驗職評後六個月之區別函數描述性統計	179
附表9-77	加入工作行為變項預測智障個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後12個月之職業能力分類結果摘要	181
附表 9-78	加入工作行為變項進行智障個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 12 個月之區別函數描述性統計	181
附表 9-79	智障中度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表	183
附表9-80	智障中度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月區別函數描述性統計	183
附表 9-81	加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後職業能力分類結果摘要表	185
附表9-82	加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後區別函數描述性統計	185
附表 9-83	加入工作行為變項進行智能障礙者中度明尼蘇達手功能測驗職評後十二個月的職業能力分類結果摘要表	187
附表9-84	加入工作行為變項進行智能障礙者中度明尼蘇達手功能測驗職評後十二個月之區別函數描述性統計	187
附表 9-85	智障輕度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表	189
附表9-86	智障輕度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月區別函數描述性統計	189

附表 9-87 加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗職 評後六個月的職業能力分類結果摘要表	191
附表 9-88 加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗 職評後六個月之區別函數描述性統計	191
附表 9-89 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗 職評後六個月後職業能力分類結果摘要表	193
附表 9-90 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測 驗職評後六個月後區別函數描述性統計	193
附表 9-91 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測 驗職評後六個月後職業能力分類結果摘要表	195
附表 9-92 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測 驗職評後六個月後區別函數描述性統計	195
附表 10-1 羅氏職能測驗全體個案職評後 6 個月各正確預測組原始分數 摘要表	196
附表 10-2 羅氏職能測驗全體個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分 數摘要表	196
附表 10-3 社區自主能力測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原 始分數摘要表	197
附表 10-4 通用性向測驗全體個案職評後 6 個月各正確預測組原始分數 摘要表	197
附表 10-5 通用性向測驗精障個案職評後 6 個月各正確預測組原始分數 摘要表	198
附表 10-6 傑考氏智障個案職評後 6 個月加行為各正確預測組原始分數 摘要表	198
附表 10-7 VALPAR8-全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘 要表	199
附表 10-8 VALPAR8-全體個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘 要表	199
附表 10-9 左右手握力全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數 摘要表	199
附表 10-10 左右手握力全體個案職評後 12 個月各正確預測組原始分數 摘要表	199
附表 10-11 普度手功能全體個案職評後 6 個月各正確預測組原始分數摘 要表	200
附表 10-12 普度手功能全體個案職評後 12 個月各正確預測組原始分數摘 要表	200
附表 10-13 普度手功能智障個案職評後 6 個月各正確預測組原始分數摘 要表	200

附表 10-14 普度手功能智障個案職評後 12 個月各正確預測組原始分數摘要表	200
附表 10-15 普度手功能智障中度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表	201
附表 10-16 普度手功能智障中度個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表	201
附表 10-17 普度手功能智障輕度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表	201
附表 10-18 明尼蘇達手靈巧度測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表	201
附表 10-19 明尼蘇達手靈巧度測驗-智障個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表	202
附表 10-20 明尼蘇達手靈巧度測驗智障中度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表	202
附表 10-21 明尼蘇達手靈巧度測驗智障輕度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表	202

圖目錄

附圖 9-1 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	96
附圖 9-2 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 12 個月二組職業能力層級之切截點分佈圖	98
附圖 9-3 全體個案進行社區自主能力測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級切截點分佈圖	101
附圖 9-4 加入工作行為變項進行智能障礙者社區自主能力測驗職評後六個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	103
附圖 9-5 全體個案進行通用性向測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	106
附圖 9-6 精神障礙者進行通用性向測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	108
附圖 9-7 加入工作行為變項進行精神障礙者職評後六個月兩組職業能力層級之切截點分佈圖	111
附圖 9-8 加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後十二個月職業能力層級之切截點分佈圖	113
附圖 9-9 加入工作行為變項進行智障全體個案接受傑考氏工作樣本職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	116
附圖 9-10 全體個案進行 VALPAR 8 職評後六個月二組職業能力層級之切截點分佈圖	119
附圖 9-11 全體個案進行 VALPAR 8 職評後十二個月二組職業能力層級之切截點分佈圖	121
附圖 9-12 加入工作行為變項進行全體個案接受 VALPAR 8 職評後 12 個月二組職業能力層級之切截點分佈圖	123
附圖 9-13 智能障礙者進行 VALPAR 8 職評後六個月二組職業能力層級之切截點分佈圖	125
附圖 9-14 全體個案進行左右手握力職評後 6 個月四組職業能力層級之切截點分佈圖	128
附圖 9-15 全體個案進行左右手握力職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	130
附圖 9-16 全體個案進行左右手握力職評後 12 個月四組職業能力層級之切截點分佈圖	132
附圖 9-17 加入工作行為變項進行全體個案左右手握力職評後 12 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	134
附圖 9-18 智能障礙者進行左右手握力預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	136
附圖 9-19 加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	138

附圖9-20	加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	140
附圖 9-21	智障中度個案進行左右手握力預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	142
附圖9-22	智障輕度個案進行左右手握力預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	144
附圖 9-23	加入工作行為變項預測全體個案接受左右手指力職評後 6 個月之三組職業能力層級之切截點分佈圖	147
附圖9-24	加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後6個月之三組職業能力層級之切截點分佈圖	149
附圖 9-25	加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後 12 個月之三組職業能力層級之切截點分佈圖	151
附圖 9-26	全體個案進行普度手功能預測職評後 6 個月三組職業能力層級切截點分佈圖	154
附圖 9-27	加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	156
附圖 9-28	全體個案進行普度手功能預測職評後 12 個月三組職業能力層級之切截點分佈	158
附圖 9-29	加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後 12 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	160
附圖 9-30	智障全體個案進行普度手功能預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	162
附圖 9-31	加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	164
附圖 9-32	智障全體個案進行普度手功能預測職評後 12 個月職業能力三組職業能力層級之切截點分佈圖	166
附圖 9-33	加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	168
附圖 9-34	全體個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	171
附圖9-35	加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月三種職業能力層級預測之切截點分佈圖	173
附圖 9-36	加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級預測之切截點分佈圖	175
附圖 9-37	智障個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	177
附圖 9-38	加入工作行為變項進行智能障礙者明尼蘇達手功能測驗職評後六個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	179
附圖 9-39	加入工作行為變項進行智障個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 12 個三組職業能力層級預測之切截點分佈圖	181
附圖 9-40	智障中度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	183

附圖9-41 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職 評後六個月後三組職業能力層級之切截點分佈圖	185
附圖 9-42 加入工作行為變項進行智能障礙者中度明尼蘇達手功能測驗職評後 十二個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	187
附圖 9-43 智障輕度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月三組職 業能力層級之切截點分佈圖	189
附圖 9-44 加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗職評 後六個月三組職業能力層級之切截點分佈圖	191
附圖 9-45 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評 後六個月後三組職業能力層級之切截點分佈圖	193
附圖 9-46 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評 後六個月後三組職業能力層級之切截點分佈圖	195

行政院勞工委員會職業訓練局委託國立師範大學
辦理南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

101 年主題探討一

期末報告

身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立
及適切運用範例

**Criterion-Reference Development of
Standardized Assessments for Individuals with
Disabilities and Its Application Examples**

主持人：吳明宜

小組成員：黃國裕

莊巧玲

范文昇

林雅玲

中華民國 101 年 12 月 31 日

身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立 及適切運用範例

第一章 緣起與目的

評量是職業重建專業的基本實務，它可以引導職重專業人員和所服務的個案採取行動，來因應該個案的需求。進行職業重建服務時經常會使用各式各樣的評估訊息，包括標準化測驗、工具和流程的得分和其他量化數據，以及由晤談和觀察所得的質性資料(Berven, 2004)。而使用標準化評量程序對於職業重建服務的意義在於常模比對；標準化評量程序是指將一個測驗、工具、或流程依據指定的程序對一大群個案進行施測（即標準化樣本或常模樣本）。當該測驗工具使用於個案評量時，若也是依照相同的標準化程序來施測，則在詮釋得分時，該個案的表現可以與標準化樣本或常模樣本相比較（即所謂的常模參照）。

身心障礙者的障礙限制可能會導致無法使用標準化施測流程，而所需的調整又會使得數據和表現的詮釋複雜化，且功能限制亦會影響數據的推論和解釋（Berven, 2004）。解決方法之一為建立地域性常模或特殊團體常模，以輔助施測手冊所附之一般人士常模，做額外的比對之用。南區身心障礙者職業輔導評量資源中心於民國 98-100 年，以三年的時間逐步將民國 95-99 年的職評報告之各分測驗數據建檔，經過統計分析建立本土身心障礙常模，以供職評員後續參照使用。但該主題探討的未竟之功在於尚未將測驗分數與成效指標相連結（即所謂的效標參照），以提供更具實證性的參照資料。

測驗發展者和測驗使用者所面對的挑戰之一，便是獲得好的效標以建立測驗的效度（Parker, Hansmann, & Schaller, 2010）。常用的成效指標包括：結案與否、督導者評分、工作速度、工作品質、請假日數、和工安紀錄等；但是這些效標的評分是有問題的，因為它們缺乏適當的信效度。很顯然地，除非使用可信、有效且相關的效標，否則預測效度指數是無用的。Parker 等人（2010）建議，測量個案成功職業重建與否不能僅由個案是否獲得或維持就業來測量，而應提供對其成功執行功能的全人且全面的

評量，包含個案對其障礙的心理適應等之測量。

在現有工具中，McConnon-Dial 工作樣本（簡稱 MDS）提供職業能力層級與機構安置層級二種指標，是相當具實務運用效益的參照資料。其職業能力層級（vocational level）從低到高包括：基本技能（daycare/basic skills）、職前技能（work activities/prevocational training）、低度的長期工作訓練（low extended work training/prevocational）、高度的長期工作訓練（high extended work training/advanced prevocational）、轉銜的工作訓練（transitional work training/vocational adjustment）、半技術性的工作訓練（semi-skilled work training）、技術性的工作訓練（skilled work training）、和科技性/專業性的工作訓練（technical/professional work training）等層級。其機構安置層級（residential level）從低到高包括：密集支持集中照護機構（institutional/intensive support）、部分支持教養式機構（intermediate care/ partial support）、少量支持社區式家園（group home/minimal support）、半獨立式中途之家（halfway house/semi-independent living）、和社區獨立居住（community living）等層級。MDS 是彙整『魏氏成人智力測驗（WAIS）』、『畢保德圖畫詞彙測驗（PPVT）』、以及該樣本內關於感覺、動作、情緒、與整合適應的各分量表得分，並以多元迴歸統計求得公式後，再製作出層級對照表。因此，職評員使用 MDS 來評量個案後，可將各個分測驗的數據分別置入職業能力層級與機構安置層級的公式，計算得分後再去對照層級對照表（即效標參照表），便可推估此個案的職業能力或適合安置的機構。這樣的參照推論方式便是所謂的效標參照。

由於先前的主題探討是基於民國 95-99 年的職評報告，屬於次級資料分析，故不可能如 MDS 般直接收案，以統計分析推估出職業能力層級或機構安置層級。但是若僅聚焦在單一測驗工具與效標的關係，則有可能窺見該測驗所適合檢視的效標，以及各個效標層級的測驗得分範圍。此外，先前主題探討所建立常模的測驗工具可分為三類：（1）自陳式量表；（2）標準化評量；以及（3）行為觀察量表。由於效標參照通常與能力測量類的工具有關，故延續先前的成果，本年度預計建制標準化評量類 11 個測驗工具的效標參照，包含『羅氏職能認知評量』、『通用性向測驗』、『社區自主能

力測驗』、『左右手握力』、『左右手指力』、『普度手功能測驗』、『明尼蘇達手部靈巧測驗』、『傑考氏職前能力測驗』、『育成綜合工作能力評量』、『VALPAR 7 工作樣本』、和『VALPAR 8 工作樣本』等工具。

而效標的選定可以從「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中去查詢，採用個案的實際安置狀況來編碼，如：一般性就業安置、支持性就業安置、庇護性就業安置、接受職業訓練、接受職前準備、接受心理諮商、或其他等職業重建服務常用的分類；也可以仿 MDS 的職業能力層級，再查詢個案的服務紀錄（表 0C）來編碼。在諮詢心理測驗專家後，本主題探討決定整合實際安置狀況與職業能力層級，自行定義「職前訓練」、「庇護性就業」、「支持性就業」、和「競爭性就業」等四級效標，以呈現能力面的線性關係；非屬於此四類安置建議的資料數據則排除在效標建制的數據內。

因此，本主題探討將仿照 McConnon-Dial 工作樣本的概念建立我國的職業能力等級，作為本主題探討的效標，並進一步建立 11 個標準化測驗工具的效標參照。希望可以畫出各個效標等級的參照點，做為後續職評人員使用標準化評量工具時的另一種參照方式，也更加深加廣對於測驗評估結果的解釋與應用。由於障別差異可能會影響效標參照的參數，故專案團隊將選擇 95-99 年度接受職評服務案量最高的二類障別（即智能障礙與慢性精神疾患），進一步檢視障別對於所建立效標參照的影響，並撰寫此二種障別適切運用所建立之效標參照的範例。

第二章 文獻回顧

本章將從標準化測驗簡介、信效度的概念、測驗常模的意義、標準化評量工具常模的應用、以及常模參照和效標參照的優缺點等五方面來進行文獻回顧。

壹、標準化測驗簡介

有關測驗，狹義的看法認為測驗就是指測量的工具，廣義的看法則認為測驗是對行為樣本所做的一種客觀的和標準化的測量（郭生玉，2004）。綜合言之，測驗的意義是對行為樣本以系統化的程序加以觀察記錄，而去獲得所要的個人特質，並將其結果以數字表示出來的方法（郭生玉，2004；葛樹人，2001；Cronbach，1984）。其中特質評量是職業重建專業的基本實務，專業人員可以從能力、興趣、人格特質、在不同工作和生活環境中的行為和滿意度、以及對不同介入策略的反應等方面，去詮釋個案的特性。而職業輔導評量常用的工具中，又常以標準化測驗為主軸（吳明宜、許靖蘭、陳靜江、黃國裕，2007；范文昇與吳明宜，2011），因為標準化測驗是透過指定的程序對一群個案進行施測，故通常有效標或常模參照，可以幫助專業人員將個案的表現與常模樣本相比較。

標準化測驗包含心理測驗及工作樣本。心理測驗可細分為智力測驗、性向測驗、成就測驗、興趣測驗、人格測驗及態度測驗等（葛樹人，2001），而工作樣本則是以操作型的評估方式為主；皆是依照標準化的施測流程，測驗具有信效度及常模（王敏行、陳靜江編，2007）。Murphy和Davidshofer（2004）認為標準化評量是用來幫助個體做出重要決策的工具；郭生玉（2004）則認為測驗的結果可以具有教學決定的功能、行政決定的功能、和諮商與輔導決定的功能。雖然標準化評量工具不完美，但它對個體做重要決策時，仍是較佳、較公平及較精確的技術。在職評人員的六個知識領域指標中，對於標準化評量瞭解的重要性排名第二（Hamilton & Shumate, 2005）。

貳、信效度的概念

信度 (reliability) 和效度 (validity) 是檢驗評量工具的基本向度，對於工具品質的檢驗和評量結果的使用都有廣泛的關聯。信度代表測量的穩定性與可靠性，效度為測量分數的意義、價值與應用性。理想的評量工具應該具有良好的信度與效度；臨床使用者也可以透過對評量工具之信度與效度的分析，來決定是否採用這項工具。其中，效度比信度重要；一個測驗要有效度，則必須先要有信度，因為信度是效度的必要條件，實際效度 (r^{xy}) 小於等於信度 (r^{xx}) 的平方根，且信度係數的平方根是效度係數的上限。信度高，並不能保證效度高，它僅能有助於增進效度而已；但效度高，則可以保證信度一定高 (王文中、呂金燮、吳毓瑩、張郁雯、張淑慧，2004；葛樹人，2001；郭生玉，2004)。

信度代表評量工具在測量某一特質時的一致性 (consistency) 及穩定性 (stability)。一致性指的是不同施測者所測得的評量結果能夠一致，而穩定性指的是在一段期間內重覆施測所產生的結果，基本上要相同。因此，信度即是檢驗評量工具是否可以可靠地描述出受試者特質的指標，而不受施測時間或人員的影響 (葛樹人，2001)。在本質上信度是一種統計的概念，來呈現測驗可能造成的測量誤差大小。所以依照不同的測量誤差來源呈現不同信度估計方式，一般可以分為下列幾種 (郭生玉，2004)：(1) 為測驗情境的影響，有再測信度 (test-retest reliability) 和複本信度 (alternate form reliability)；(2) 為測驗內容取樣的影響，有複本信度、折半信度 (split-half reliability)、庫李信度 (Kuder-Richardson reliability)、和內部一致性 Cronbach's α 係數等；以及 (3) 為測驗不同評分者的影響，有評分者信度 (interrater reliability)。一般來說，評分者信度是所有信度的最低要求，具有低評分者信度的測驗，其各種信度皆偏低 (簡茂發，1989)。

而效度指的是測量的正確性，指測驗或其他測量工具確能測得其所欲測量的特質或功能之程度。測量的效度愈高，表示測量的結果愈能顯現其所欲測量對象的真正特徵 (王文中等，2004；葛樹人，2001)。由於涉及評量工具的性質、目的、內容、功能與用途方面，故在檢驗效度時必須先確定評量的目的與範圍。「教育及心理測驗標準

(AERA, APA, & NCME, 1999)」將效度分為三種類型：內容效度 (content validity)、效標關聯效度 (criterion-related validity) 和建構效度 (criterion-related validity)。內容效度旨在了解評量工具的內容是否能適切的涵蓋所要測的內容。效標關聯效度指的是以經驗性的方法，研究測驗分數與一些外在效標間的關係，故又稱為經驗效度或統計效度；所得效度係數為評量工具和效標間的相關係數，數值越大表示工具的效度越高。而建構效度則是討論一個評量工具是否能具備某一理論概念或特質的程度；換句話說，就是指評量工具符合理論依據的程度。

為配合人員甄選與就業輔導上的需求，人事心理學家發展出兩種類型的效標關聯效度：合成效度 (synthetic validity) 和區分效度 (differential validity)。前者是用來預測工作效率，以職業表現為效標，再根據工作分析來決定不同工作項目所佔的比重，且分別求出測驗分數與各工作項目間的相關係數，並按照之前所得的比重來加權計算，即可得出合成效度。而區分效度則以二種不同性質的職業為效標，分別求其與測驗分數的相關係數，再以兩個相關係數的差值作為區分效度；可表示擇業成功的可能性 (葛樹人, 2001)。

效度的解釋需要考慮統計顯著性 (statistical significance) 和數值的大小，這表示在各種影響效度值的變項中，樣本的選擇最為重要。一般而言，在檢定效度時若使用較大的樣本，或選用的樣本間異質性高，則較易求出具統計顯著水準的結果。此外，由於效度主要在檢定評量工具是否能確實測出其所預定檢測的特質，同一種工具使用在不同用途上，其效度也會不同。因此，在選擇樣本時，也須選擇能確實代表此評量工具預定應用的全體對象 (簡茂發, 1989)。

叁、測驗常模的意義

常模是一組特定的人在某一測驗上的表現，它提供我們一個標準來比較任何一個原始分數的價值，讓我們知道某個人的分數與一組人的分數比較的結果 (林新發, 1983)。歐滄和 (1996) 以統計學方式說明常模，表示常模是指以受測者團體的平均表現作為解釋測驗用的參照標準，將個人分數依平均及標準差加以轉化成一種較易於

說明其在團體中相對位置的數值。故任何測驗如果沒有參照常模，就難以從其原始分數推斷出其意義（郭生玉，2004）。

常模是解釋測驗分數的依據，所以它的品質對測驗的可用性具有很大的影響。在建立常模時，由於不可能對整個母群體（population）施測，所以必須以取樣方式以部分的人構成常模樣本（norm sample）。故常模的建立首重取樣，且取樣時必須考慮樣本的代表性和樣本的大小（郭生玉，2004）。所謂的代表性是指所選取之常模樣本的人口學特徵（如：年齡、性別、地區、種族、社經地位、文化水準等）必須與母群體的特徵相吻合。所謂的樣本大小是指常模樣本中所包含人數的多寡。依據統計取樣的原理，樣本愈大則所求得的統計量（如：平均數、標準差等）誤差愈小，愈接近母群體的統計量。然而，樣本不能只考慮其大小，而是要在能維持其代表性的前提下，樣本才是愈大愈好；草率抽樣的三千名樣本，反而不如依據正確取樣過程而來的三百名來得有代表性。因此，取樣時應設法了解母群體在各種人口特徵上的比例，並依比例取樣。一般而言，常模樣本應包含至少100人（葛樹人，2001），如此可以直接計算百分位數全距和標準分數-2.3到+2.3標準差之間的每一個分數，而不必使用推算法。

肆、標準化評量工具常模的應用

建立常模時，須將原始分數轉換成各種衍生分數。衍生分數主要可採用兩種方式表示：一是依據個人所獲得的發展水準，據此所表示的分數稱之為發展性常模（developmental norm）；另一是依據個人在特殊團體中的相對位置，據此所表示的分數稱之為團體內常模（within-group norm）。前者包括年齡常模（age norm）和年級常模（grade norm），可以用來說明個人在正常發展歷中的成熟水準，對個人做臨床研究具有價值；但是此種常模較粗略，不易做正確的統計處理。後者主要包括百分等級（percentile rank, PR）和標準分數（standard score）兩種，可用來表示個人的分數在團體中的相對位置，而確定分數的高低程度。此種常模不但具有一致和清楚的數量意義，而且可做各種統計的分析。

一般而言，根據建立常模的參照團體不同，常模大約有下列四大類型（郭生玉，2004）：全國性常模、地區性常模、特殊團體常模、和學校平均數常模。全國性常模（national norm）是依據全國性的代表樣本而建立，如果樣本相當大，有時也依性別、教育程度、地理的區域或學校性質（如：城市、郊區、鄉村等）分別建立常模表。此種常模是心理與教育測驗中使用最普遍的，所有類型的測驗都可以使用全國性常模，特別適用於成就測驗和性向測驗。對照全國性常模所得之結果是代表個人在該項測驗上的表現相較於全國常人之推論，故建立全國性常模務必具備取樣代表性。

當地域性人口與全國性常模的樣本在種族、性別、年齡或成就表現上有顯著差異時，建議需要建立地域性常模或特殊團體常模（special group norms），用來輔助全國性常模，做額外的比對之用（Brown & Bryan，引用自 Gronna et al., 1997）。地區性常模是同地區的類似屬性個案所建立的參照指標，如：VALPAR工作樣本系列所建立的加州大學生常模、空軍常模、和職訓學員常模。地區性常模比全國性常模更適用於學校之間或城市之間的比較。如果使用測驗的受試者，在學業性向、教育經驗、文化背景等特徵和標準化樣本的常模有極大的差別，參照依地區性團體所建立的常模將更具有意義。一般而言，測驗結果的使用愈強調教學方面的，就愈需要參照地區性常模來解釋分數。易言之，地區性常模適合用來做選擇與安置的決定。

特殊團體常模則多針對身體與精神機能障礙者、盲人或聾者、特殊職業團體、修讀某一課程學生等所建立的常模，個案屬性類似但未必全來自同一地域。如：『褚氏注意力測驗』建立有精障者常模、『普度手功能測驗』和『明尼蘇達手部靈巧測驗』建立有美國職業重建中心個案常模等等。另外，特殊性向測驗（specific aptitude tests），如機械性向、音樂性向、美術性向和科學性向等，也需要建立特殊團體常模。

針對教育測驗，還有一種學校平均數常模。此種常模的建立是依據全國性的學校樣本，按每一個學校的平均數列表，並提供這些平均數的相對順序。這些平均數分配的變異性，比個別學生分數分配的變異性為小，因此，參照個別學生所建立的常模表來比較學校的平均數會導致錯誤的解釋。一般而言，參照個別常模表比較時，會低估平均數以上的學校，而高估平均數以下的學校。

心理與教育測驗通常不會只提供一種常模，在其測驗指導手冊中往往提供有數種不同的常模。在使用常模時要考慮常模的適切性和新近性（郭生玉，2004）。適切性是指測驗使用者應依據受試者的特徵及測驗的目的來選用適合的常模。例如實施多因素的職業性向測驗時，若只是想知道受試者在各種性向上的優劣時，就要使用全國性常模；若是想要進一步預測受試者在某一特定職業上成功的機率如何，就應該和特定職業常模相比較。而新近性是指建立常模的年代距離使用常模的時間所間隔的年數。現代的社會在教育、文化、經濟、價值觀方面的變遷非常迅速，如果所用的常模是在十幾年前、甚或幾十年前所建立的，那其價值就令人懷疑。此外，若在建立常模之時與使用常模之時間間隔有重大事故發生，足以改變常模的適合性，就應放棄原來常模而重新建立常模。

對於身心障礙者而言，由於在施測時比一般民眾有較多的考量，經常會有常模參照適切性的考量（Berven, 2004; Parker, Hansmann & Schaller, 2010）。復健專業人員經常面對的問題是：「身心障礙個案應使用一般常模嗎？或者他們應使用特殊常模，只與和他們有相似障礙和背景的人相比？」一方面，認為應該使用一般常模者宣稱，個案要與一般人競爭以獲得就業機會。但另一方面，反對者認為使用一般常模對身心障礙者不公平。這個問題在釐清評量的目的後，即可以獲得解答。使用常模僅是為了找出個體表現在參照族群中的位置，當評量是用來比較個體在團體中的位置（描述性詮釋），用以決定資源使用或教學策略時，適合使用地域性常模或特殊常模；當評量是用來預測個體在未來職場的行為或表現（預測性詮釋）時，則適合使用一般常模（Parker, Hansmann & Schaller, 2010; Power, 2006）。

伍、常模參照和效標參照的比較與應用

所謂常模參照，指的是解釋個別評量結果時，以該樣本團體的平均數為參考標準，依其在團體中所占的相對位置來解釋個別評量結果。這種評量的內涵，即是在比較個人得分和他人得分之間的高低；其目的旨在區分受測者彼此間的成就水準，以作為教育決策之用。而效標參照，則是指解釋個別評量結果時，以事先已設定好的效標為依

據，依其是否達到這項標準來解釋個別評量結果。效標參照評量的目的旨在找出受測者有達標準與未達標準者間的差異原因，以幫助教學與學習（王文中等，2004，郭生玉，2004）。余民寧（2002）針對這兩種評量參照的相同點和統計概念相異點加以整理（如表 2-1），從中可以看出，不管是哪一種參照方式可都可以達到區別受測者的基本目的，只是一種受測者間的相對位置，一種是在標準線兩邊的絕對位置。

表2-1 常模參照與效標參照的比較

	常模參照測驗	效標參照測驗
相同點	<ul style="list-style-type: none"> ■ 均與學習工作的成就領域相關，且均具有甄別學生目的。 ■ 皆需明確陳述教學目標作為編製測驗之原則。 ■ 均參考應用同一套常見編擬有效試題原則。 ■ 盡量控制影響誤差的各種因素。 ■ 均使用各種不同測驗類型。 ■ 均會重視有利於測驗結果解釋的各種因素。 ■ 二者皆重視測驗結果的信度。 	
相異點	常模參照測驗	效標參照測驗
量尺準點	中間、事後決定的	二端、事前決定的
變異性	分數變異性愈大愈好	分數變異性愈小愈好
計分方式與解釋	百分等級或標準分數	二分類數字
用途	分班編組(安置性、總結性評量)	補救教學(形成性、診斷性評量)
試題代表性	學習範圍較廣，每一範圍試題較少(強調試題的鑑別力)	學習範圍較窄，每一範圍試題較多(強調試題在學生學習工作表現)
測驗計劃性質	使用雙向細目表	使用詳細的教材領域細目表
評量功能	鑑別	檢定
效度考驗	內容效度、建構效度、效標關聯效度	內容效度

在職業重建領域，目前有提供就業安置效標的工具只有 McCarron 和 Dial (1986) 所編制的 McConnon-Dial 工作樣本（簡稱 MDS，Chan, Lynch, Dial, Wong, & Kates, 1993）。MDS 是立基於神經心理學模式，綜合傳統的腦功能觀點與 1970 年代俄國神經心理學家 Luria 的功能性系統理論概念。Luria 認為大腦是由各種功能性系統所組成，

以居中協調包含工作相關行為在內的所有行為。功能性系統的發展受基因、荷爾蒙與環境因素影響。Luria 將大腦的結構組織劃分作三個單元：單元一包含網狀結構、間腦及邊緣系統；單元二為感覺皮質，並再區分為偵測、辨識，以及本體覺、視覺、聽覺刺激整合等三個功能區；單元三則位於前額葉，可再劃分成負責一般功能性系統協調的三個子區域，如：自發性運動神經反應之程序編排、執行行為的運動神經動作之續發性、以及完成行為的計畫、評估、和檢核功能。

Luria 的功能性系統理論被用來引導 MDS 的發展。McCarron 和 Dial (1976, 1986) 認為資料收集應採取多元因素取向的方式，例如：同時使用工作史、行為觀察、和標準化測驗數據，如此對於評估個體的高階皮質功能（負責協調個體認知、心理動作與情感性活動）是重要的。神經心理障礙被認為與高階腦部中心的構造或功能有關；其疾病可能是先天的或後天的，靜態的、暫時性的或逐漸惡化的，或僅是顯著偏離正常的發展。姑且不談特定的病因學，其主要功能限制會表徵在一種或一種以上的高階皮質系統功能會影響知覺、記憶、學習、認知、語言、情感與/或複雜的自發性運動神經動作等面向的協調。因此，許多傳統障礙，如：心智遲緩、腦性麻痺、腦傷和學習障礙都列屬於神經心理學的範疇，可以使用 MDS 進行有效評估。

MDS 包含對於下面三個行為架構的評量：語言/空間/認知因素（VSC）、感覺動作（SM）和情緒/調適（EC）。由於職評員常需要描述個案在工作和社區獨立生活方面的功能性限制，包含認知、知動能力和情緒方面的缺損，故 MDS 發展出一套將語言/空間/認知因素、感覺動作因素、和情緒/適應因素與職業能力（分為 8 個等級，由低到高依序為基本技能、職前技能、低度的長期工作訓練、高度的長期工作訓練、轉銜的工作訓練、半技術性的工作訓練、技術性的工作訓練、和科技性/專業性的工作訓練）和社區獨立生活（分為 5 個等級，由低到高依序為完全照護、中介型照護機構、團體家園、部分社區獨立生活、和社區獨立生活）相關聯的程序。McCarron & Dial (1986) 使用 MDS、WAIS、與 PPVT 等標準化測驗來檢視影響人類行為的五大因素，包含語言/空間/認知能力、感覺能力、動作能力、情緒管理能力、和整合調適能力。他們以五大軸向的分測驗得分作為自變項 (X)，轉化成標準化數值後，使用多元迴歸

統計求得依變項 Y 值，即個案的職業能力。再將 Y 值由低到高分成 8 個職業能力層級，並建立其操作型定義；完整的「職業能力等級」定義與分數級距如表 2-2。MDS 可以使用這些因素的測驗數據來描述個體的能力、技能、和性向，並用以預測個案職業能力與社區安置方案層級（效標）。Chan, Lynch, Dial, Wong, & Kates（1993）的報告指出 McConnon-Dial 工作樣本的效標參照對於預測工作能力有達一定效度，並且可以應用在求職者的能力評估上。

陸、小結

有鑑於缺乏本土身心障礙常模對於職評專業的不利發展，南區身心障礙者職業輔導評量資源中心於過去三年建置了 20 項測驗工具、共 69 個身心障礙者百分等級常模，以供職評員參照使用，讓身心障礙個案可以和同質性相近的族群做比較，避免有參照不公的情況。今年度的主題探討將仿照 McConnon-Dial 工作樣本的概念建立我國的職業能力等級，作為本主題探討的效標，並進一步建立 11 個標準化測驗工具的效標參照。希望可以畫出各個效標等級的參照點，做為後續職評人員使用標準化評量工具時的另一種參照方式，也更加深加廣對於測驗評估結果的解釋與應用。

表 2-2 職業能力等級效標

標準分數 級距	職業能力等級定義與安置場所
基本技能 (Basic Skills) / 日間活動中心 (Day Activity Centers) :	
25.0-36.9	基礎的自助技能是這個階段強調的訓練方案，通常不需要真實的工作活動介入。可能需要高度結構化的環境和特定的感覺動作訓練方案，且能從事實際工作的能力極小。
職前能力 (Prevocational Skills) / 工作活動中心 (Work Activity Centers) :	
37.0-48.9	可以從事基本的工作活動，可能需要高度結構化的環境和職前訓練。極需要密集的長期支持以維持就業。適合安置於有經過職務再設計的非競爭性工作。
進階職前能力 (Advanced Prevocational Skills) / 工作訓練中心 (Work Activity Centers) :	
49.0-59.4	長期的工作訓練 (Extended Work Training) / 中度的就業支持 (Moderate Employment Support) : 在這個階段需要個人、社交和工作方面的適應服務。在長期、中度支持地就業之前可能需要長期或職前的工作訓練。最終可能安置在基本的、高度結構的工作。
59.5-71.4	長期訓練 (Extended Training) / 支持性就業 (Supportive Employment) : 需要適應、職前、和工作訓練服務以為特定的社區化就業作準備。需要支持性就業服務以最大化其社區安置的潛能。
就業準備度 (Vocational Readiness) / 轉銜訓練課程 (Transitional Training Programs) :	
71.5-84.9	在這個階段強調社區就業所需要的工作行為和職業準備技能，也要執行職業探索和職業訓練活動。依照個案的年齡和特定的訓練課程，可能要持續功能性學科的學習。可能需要支持性就業服務以社區就業安置。
職業教育 (Vocational Education) / 社區就業場所 (Community Employment Settings) :	
85.0-92.4	半技術性或入門層級的就業 (Semi-skilled or Entry Level Employment) : 可能需要職業探索、技能訓練、在職訓練、和支持性就業服務來達成最佳的入門層級社區競爭性就業安置。
92.5-99.9	技術性或科技性入門層級的就業 (Skilled or Entry Level Technical Employment) : 可能需要職業探索、強調可轉移技能或訓練來達成社區競爭性就業的最大安置潛能。進一步的教育、訓練和支持性就業服務對其就業會有幫助。在這個階段，個人的功能性能力可以透過經驗和訓練進階到更高的科技/專業性的職業。
100+	科技/專業性的就業 (Technical/Professional Employment) : 在這個階段強調職涯發展和職業安置計畫活動。個案可以藉由正式的科技或學科訓練方案來準備進入特定的專業領域。基於個案先前的教育訓練，可能可以立即安置於科技/專業的職涯中就業。

第三章 方法與過程

本研究將民國 95-99 年間的 6,355 筆文本個案於職評說明會結束後半年和一年的職業重建狀態建檔，以建立常用職評工具的效標參照。選擇職評一年後是因為通常該時間點已經完成個別化職業重建計畫與初步安置，即使縣市資源缺乏、需等待服務，也有充分時間完成資源連結，故可以比對職評報告建議與實際安置狀況的相關性，也可以建制測驗分數與實際安置狀況的相關性。但考量部分個案可能很快便能進行服務連結，故同時會檢核職評說明會結束後半年的時間點。看當時服務狀態的 OC 表去判讀效標的層級，同時計算遺漏值（無紀錄可判讀或非屬效標四層級）。

在效標制定的部分，考量到用個案的實際安置狀況來編碼雖容易判讀，但不能呈現線性關係，難以進行測驗得分與效標關係的詮釋；而用 MDS 的職業能力層級雖分類詳盡且呈線性關係，但不易從「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」全面判讀 8 個層級。故依據林幸台顧問的建議，整合實際安置狀況與職業能力層級，自行編制「職前訓練」、「庇護性就業」、「支持性就業」、和「一般性就業」四級效標，以呈現能力面的線性關係；非屬於此四類安置建議的資料數據則排除在效標建制的數據內。相關資料請見附件一：效標專家效度表格（第 56-57 頁）。

研究團隊先編制四級效標的操作型定義，再邀請 10 名復健諮商專家建立專家效度。以 3 位復健諮商學者搭配 2 位資深實務工作者為一組，針對所編制的效標操作型定義提供意見，並試編碼 10 份文本。參與的專家名單包括王敏行、賴淑華、賴陳秀慧、林真平、黃宜君、吳亭芳等 6 位復健諮商教師，以及吳艾雯、張兆韜、廖怡婷、李春寶等 4 位資深職評員。對於本主題探討的效標定義，專家們的認同程度介於 0.6-0.8 間，基本上可以接受。根據專家們的修訂建議，再次修訂效標的操作型定義如附件二：工作會議紀錄（第 58-73 頁）。

將修定後的效標層級操作型定義教導中心同仁（黃國裕、莊巧玲、范文昇、林雅玲），並抽 10 份文本來試編碼，且計算編碼者間信度。編碼者間信度達 .90 以上方視為接受；若未達 .90 時，將再次檢視編碼者對於效標層級的覺知，並修訂相關操作型

定義，使編碼者對於效標層級的編碼更有共識。四位編碼者第一次編碼的編碼者間信度為 0.725（職評後 6 個月）和 0.775（職評後 12 個月），檢視差異產生的原因主要是某位評分者會查閱個案的職評報告作為編碼的依據，和研究設計查閱個案的服務記錄表 OC 作為編碼依據的作法不同。經過說明後，一律以個案的表 OC 為判斷的主要依據，四位編碼者間的信度便提高到 0.975（職評後 6 個月）和 1.000（職評後 12 個月）。職業能力的編碼者間信度數據如附件三（第 74 頁）。最終修訂之職業能力分級表和編碼注意事項如表 3-1。編碼者將依據操作型定義的劃線處做為編碼時的重點考量，並依據 123 的順序作為編碼的優先考量順序。比對本主題探討與 McCarron 和 Dial（1986）所建置的職業能力等級，發現二者有呼應性（如表 3-2）。

另外，考慮工作態度會影響職業能力表現，因此除了使用 11 個標準化評量類測驗工具當作自變項外，也將個案的行為表現當作額外的自變項加入統計運算。工作行為表現的操作型定義如表 3-3，以職評說明會結束後半年及一年做為檢核時間點，依個案服務記錄表 OC 的紀錄作為編碼文本，依工作行為的操作型定義來編碼，分為工作行為表現良好、表現一般、和表現不良三級。編碼者同樣由中心同仁（黃國裕、莊巧玲、范文昇、林雅玲）擔任，並抽 10 份文本來計算編碼者間信度。一開始各自依據操作型定義來編碼的編碼者間信度為 0.825（職評後 6 個月）和 0.900（職評後 12 個月）；透過討論凝聚共識後，編碼者間信度提高為 0.95（職評後 6 個月和職評後 12 個月），可以接受。工作行為的編碼者間信度數據如附件四（第 75 頁）。

本主題探討於 101 年 3 月獲得勞委會職訓局的帳號授權，由熟嫻職業重建服務系統的編碼者（黃國裕、莊巧玲、范文昇、林雅玲）上系統查詢文本個案職評半年和一年後的實際安置狀況與工作行為表現，再由專案團隊進行統計分析。依據林幸台顧問的建議，從 11 個能力類標準化評量工具的檔案紀錄中篩選分測驗數據完整者作為本主題探討的文本（N=3,393），再上系統檢視服務記錄表 OC，以對效標層級和工作行為進行編碼。

表 3-1 職業能力等級的操作型定義與編碼考量

職業能力分級		操作型定義	備註
1	職前訓練	在這階段強調個案在個人、社交和工作上的適應與再加強。基礎的工作活動(如初級的分類和組裝)可被拿來作為教育和訓練的媒介，且強調感覺動作和適應性行為的訓練。以團體支持於社區安置方式是優於個別安置方式；藉由團體的支持和工作人員持續性的介入，來達到訓練的目的地。	
2	庇護性就業	在這階段強調個案的工作行為調適，有多樣的職業選擇，可能需要發展工作技能的時間以及現場支持的介入，以穩定就業於庇護工場。建議以個別安置的模式來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。	比第一級多個別化處遇的計畫
3	支持性就業	在這階段強調專業人員於競爭性職場提供支持，以提升個案的工作技能。支持的方式可包含：工作訓練活動，職務再設計等等。就業職務以低技術性工作為主。	
4	競爭性就業	在這階段強調個案的技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技術或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮商與求職輔導等支持可能是需要的。	先訓練後安置的精神
5	所有公法救助協助就業的個案		其真正職業能力在備註欄以5之1~5之-9方式呈現
-3	對於有文本的職評報告資料，但卻在職重系統中找不到個案所有資料的狀況，可以先用-3的代碼來標示。		
-5	已結案		
-7	有進行職重服務，但不屬於上述四類就業安置服務		
-9	資料殘缺，不足以判讀		

表 3-2 本主題探討和 McCarron & Dial (1986) 所建置的職業能力等級對照表

本案的職業能力等級	McCarron & Dial	
	職業能力等級	建議安置地點
職前訓練	基本技能	日間活動中心
	職前能力	工作活動中心
庇護性就業	進階職前能力：長期的工作訓練	工作訓練中心：中度的就業支持
	進階職前能力：長期訓練	工作訓練中心：支持性就業
支持性就業	就業準備度	轉銜訓練課程
	職業教育：半技術性或入門層級的就業	社區就業場所
競爭性就業	職業教育：技術性或科技性入門層級的就業	社區就業場所
	職業教育：科技/專業性的就業	社區就業場所

表 3-3 工作行為分級的操作型定義與編碼考量

工作行為分級		操作行定義	備註
1	行為良好	1. 遵守職場的工作行為要求。 2. 人際互動上遵守團體規範。 3. 在職場上遵守社會常規。	
2	行為一般	無特殊工作行為註記。	
3	行為不良	1. 不遵守職場的工作行為要求（如：遲到、早退，中途無故離開工作崗位、無法遵守工作職場禁止之抽菸、喝酒行為等） 2. 人際互動上有破壞團體秩序、與上司頂嘴、與同事合作度不佳等行為。 3. 在職場有違反社會常規行為，如：說謊、偷竊、打架等。	
-9	資料殘缺，不足以判讀		

效標參照的建置方式是以單一測驗的得分與效標的四個層級做區別分析 (discriminant analysis)，並找出各個層級間的切截點。區別函數分析之主要目的就是希望以多個預測變項的最佳線性組合分數來預測各成員所屬組群，以提升預測之精確性。各組群之區別函數分數如果有顯著差異，那就表示以每一個受試者之區別函數分數（即每個受試者在多個預測變項之加權組合分數）來預測各受試者最可能來自於那個組群，其預測正確率會大於純粹隨機猜測。此種由多個預測變項來預測受試所屬組別之功能與多元迴歸分析之功能類似。二者主要差別是：多元迴歸分析的依變項是連續變項，而區別分析的依變項是類別變項。鑑於本研究的依變項為四個職業能力等級的分類，屬於類別變項，故採用此統計方法。

每個單一測驗的區別分析，會直接將原始的分測驗數據當成自變項，直接投入統計方法中。如果有下述情形：(一) 測驗結果有不同的計分內容，例如 VALPAR 7 有完成的時間和錯誤數的計分方式；(二) 每題的計分量尺不一致，例如羅氏職能測驗有 4 分和 8 分的計分量尺；和 (三) 數種測驗同時用來進行區別分析，例如同時使用握力和手部靈巧測驗作為自變項，則會先將測驗的分數化為標準分數，以避免不同的計分量尺影響統計的結果。於本研究是統一轉化為 Z 分數，再投入區別分析作為自變項。

依據主題探討的目的，本研究將 11 個工具依使用該工具的全體個案、智能障礙個案、和慢性精神障礙個案分別建構 SPSS 數據檔，再使用區別分析來檢驗單一測驗工具對於效標的正確預測性。若數據資料筆數仍超過 200 筆，再進一步依據障礙程度建構更同質化的個案屬性數據檔。總共建制了 45 個 SPSS 數據檔，其中『左右手握力』、『左右手指力』、『普度手功能測驗』和『明尼蘇達手部靈巧測驗』四項工具再為智能障礙個案依障礙程度分別建制數據檔。

至於文本量多少才有足夠的區別分析統計效力，統計專書認為是依自變項的多寡而決定，理想的文本量是達自變項個數的 10 倍以上。本主題探討所使用的 11 個測驗工具，除了手功能測驗、指握力、VALPAR 7 和 VALPAR 8 的自變項少於 5 項以內，其餘的分測驗多在 10 項上下。故，研究團隊依照不同的測驗工具來決定每個區別分析的最小文本量；並在所建制的 45 個數據檔中，排除 8 個筆數不足的檔案，不另做分析。此外，在進行區別分析時分組的原則是：單一職業能力的組別人數如果低於文本量 5 % 以下，則不加入分析的組別當中。

至於如何由原始分數去判別所屬的職業等級，有二種方式。其一是將原始分數套入區別分析所得的區別函數方程式，再參照研究小組所計算出的各個職業能力層級的切截點數值，以此判斷個案施測標準化測驗後，其所得分數落於哪一職業能力層級之參照標準。另一種方式是從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's 線性區別函數），每組有一組係數。分別將原始分數套入各組的區別函數方程式，以其分類函數值大小來比較。函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

本主題探討的探討主旨、方法及步驟、和研究預期成果描述如下：

一、探討主旨：

建置『羅氏職能認知評量』、『通用性向測驗』、『社區自主能力測驗』、『左右手握力』、『左右手指力』、『普度手功能測驗』、『明尼蘇達手部靈巧測驗』、『傑考氏職前能力測驗』、『育成綜合工作能力評量』、『VALPAR 7 工作樣本』、和『VALPAR 8 工作樣本』等 11 個測驗工具的效標參照，並撰寫智能障礙與慢性精神疾患二障別適切運用所建制之效標參照的範例。

二、方法與步驟：相關工作內容與執行進度表請見表 3-4。

1. 獲得職訓局「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的帳號授權。(101 年 2-3 月)
2. 諮詢心理測驗專家，決定效標編碼定義，並進行編碼者訓練，同時計算編碼者間信度。(101 年 2-3 月)
3. 由熟嫻職業重建服務系統的編碼者上系統查詢 95-99 年的 6,355 筆職評報告文本的職評一年後實際安置狀況，並依指標定義來編碼。(101 年 3-8 月)
4. 將效標編碼輸入電腦，並與先前建置好的個案基本資料、分測驗數據、及職評結果摘要數據彙整。(101 年 3-8 月)
5. 依據工具和障別進行統計分析，並製作效標參照表。(101 年 9-10 月)
6. 檢視障別對於所建制效標參照的影響，並撰寫智能障礙與慢性精神疾患二障別適切運用所建制之效標參照的範例。(101 年 10-11 月)
7. 撰寫結案報告。(101 年 11 月)

三、預期成果：

1. 建立標準化評量工具之效標參照，提供職評人員查詢使用。
2. 撰寫智能障礙與慢性精神疾患二障別適切運用所建制之效標參照的範例。

表 3-4 『身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例』的工作內容與執行進度表

工作項目	月份	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
主題探討之方法學修訂		*	*									
前置作業 - 試編碼 24 份文本			*									
專家諮詢會議 - 效標的選定			*									
獲得職訓局的職業重建服務系統帳號授權			*									
篩選出曾做過 11 個能力測量類標準化評量的個案 (聯集), 以確立文本數量			*									
期初報告			*									
編制四個效標層級的操作型定義, 再邀請 10 名專家分二組各針對 10 個文本來編碼, 去建立效標專家效度。			*	*								
將確立後的效標層級和工作行為操作型定義教導編碼者, 並抽 10 份文本來試編碼, 並計算編碼者間信度。				*								
編碼者依據效標層級定義, 分別檢核文本個案職評說明會結束後半年及一年的時間點, 從當時服務狀態的 OC 表去判讀效標層級和工作行為。					*	*	*	*				
期中報告						*						
<u>統計分析：基本的效標建制</u> 以單一測驗的得分與效標 (Y) 的四個層級做區別分析, 並找出各個層級間的切截點。								*	*			
<u>統計分析：進階的效標建制</u> 以單一測驗的得分加上工作行為變項 (以職評說明會結束後半年做為檢核時間點, 分為工作行為表現良好、表現一般、表現不良三級), 再與效標 (Y) 的四個層級做區別分析, 並找出各個層級間的切截點。								*	*	*		
撰寫智能障礙與慢性精神疾患二種障別適切運用所建制之效標參照的範例。										*	*	
期末報告 (職訓局審查)											*	
期末報告定稿												*

第四章 研究發現

本研究依照 11 個標準化測驗工具的特性，分為認知、多元性向、和手功能三個類別去說明區別分析的結果。會先將各類工具的內容作一整體說明，再將每一個「測驗-障別 (-障度)」數據檔的區別分析逐一呈現。共建制了 45 個數據檔，完整數據檔的統計分析結果整理於附件五~九 (第 85-196 頁)。皆先呈現該數據檔的文本描述性統計，並建立每一個「測驗-障別 (-障度)」的區別函數方程式，並請統計專家撰寫 SPSS 統計語法，算出不同職業能力組別의 切截點。並針對具統計區別力的測驗工具製作對照表，讓後續職評員可以查詢各職業能力組別的測驗得分 (附件十，第 197-203 頁)。以下將就文本描述、具顯著區別力的認知類測驗分析、具顯著區別力的多元性向類測驗分析、具顯著區別力的手功能類測驗分析、以及具顯著區別力的單一測驗與行為能力分析等四個部份分別敘述之。

壹、文本描述

在 3,393 筆文本中，男性 2,027 人 (59.7%)，女性 1,366 人 (40.3%)。施測年齡介於 15 歲至 64 歲間，有 11 筆 (0.3%) 未註明施測年齡。施測年齡層以 18 歲至 25 歲為最多 (980 人，29.0%)，其次依序為 15 歲至 17 歲 (864 人，25.5%)，26 歲至 35 歲 (734 人，21.7%)，36 歲至 45 歲 (488 人，14.4%)，46 歲以上為 175 人 (5.2%)。在障礙程度方面，有 18 筆未加以註明；以中度障礙等級為最多 (1,588 人，46.8%)，其次依序為輕度 (1,261 人，37.2%)、重度 (433 人，12.8%)、和極重度 (93 人，2.7%)。

由於編碼者是查閱個案的服務記錄 (表 0C) 來判讀其於職評說明會結束後半年和一年的職業能力層級，發現於職評說明會結束後 6 個月的有效效標文本只有 1,743 筆 (52.3%)，於職評說明會結束後 12 個月的有效效標文本則只剩下 1,153 筆 (34%)。顯示有接近半數的數據屬於遺漏值 (即代碼-3、-5、-7、-9，請見表 4-1)，且文本資料會隨著時間而流失。職評說明會結束後半年就有四分之一的個案缺乏 0C 紀錄；更糟糕的是約有六分之一的文本個案的 0C 紀錄殘缺，紀錄難以判讀。與先前設想有差，

在職評說明會結束後一年有超過四分之一的文本個案已經結案。職業能力層級於文本個案職評說明會結束後半年和一年的分布情形如表 4-1。

表 4-1

職評說明會結束後 6 個月及 12 個月之職業能力層級人數分布 (N=3,393)

代碼	向度	6 個月職業能力		12 個月職業能力	
		人數	比例	人數	比例
1	職前訓練	229	6.7	82	2.4
2	庇護性就業	822	24.2	590	17.3
3	支持性就業	666	19.6	461	13.6
4	競爭性就業	26	0.8	20	0.6
-3	有文本的職評報告資料，但在職重系統中找不到個案資料	864	25.5	853	25.1
-5	已結案	139	4.1	944	27.8
-7	有進行職重服務，但不屬於四類就業安置服務	70	2.1	17	0.5
-9	資料殘缺，不足以判讀	577	17.0	426	12.6
	合計	3,393	100	3,393	100

貳、具顯著區別力的認知類測驗分析

在職業輔導評量中，認知類測驗包括智力測驗、成就測驗、和認知測驗；視測驗內容，可以量測個案的一般智力、習得能力、病前功能、或認知缺損等。認知性測驗具備多種用途，包括教育安置、就業評估以及老人照顧等。常用的認知類測驗包括『魏氏成人智力測驗』、『畢保德圖畫詞彙測驗』、『瑞文氏圖形推理測驗』、神經心理測驗組等 (Power, 2006)。而本研究歸類的認知類測驗有：『羅氏職能治療認知評量 (the Loewenstein Occupational Therapy Cognitive Assessment-Chinese version [LOTCA-C], Itzkovich, Elazar, Averbuch & Katz, 2000)』和『社區自主能力測驗 (蘇純瑩等, 2004)』，進行區別分析來檢驗此二工具對於職業能力的正確預測性。

從區別分析結果發現，就不分障別的身障個案樣本而言，『羅氏職能治療認知評量』和『社區自主能力測驗』的分測驗套入區別方程式後，可以顯著區別個案在職評六個月後的職業能力層級。且其在庇護性就業的正確預測率近乎九成，遠高於隨機分配率；但對於職前訓練和支持性就業的預測率則不佳（如表4-2）。至於個案在職評十二個月後的職業能力層級，只有『羅氏職能治療認知評量』的分測驗可以顯著區別；且其在庇護性就業和支持性就業的正確預測率皆遠高於隨機分配率（如表4-3）。單一障別的個案樣本並未檢驗出有測驗可以顯著區別出個案的職業能力層級。

表 4-2 認知類測驗工具的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效人數	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigen values	可解釋的變異量	第一組預測正確率	第二組預測正確率	第三組預測正確率	整體預測力結果
羅氏職能測驗-全體	123	1、2、3	0.023	0.798	0.171	71.2%	16.7%	86.3%	36.8%	64.2%
社區自主能力測驗-全體	260	1、2、3	0.010	0.861	0.103	66.3%	22.2%	87.2%	13.7%	53.1%

表 4-3 認知類測驗工具的 12 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效人數	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigen values	可解釋的變異量	第一組預測正確率	第二組預測正確率	第三組預測正確率	整體預測力結果
羅氏職能測驗-全體	78	2、3	0.041	0.818	0.223	100.0%		82.2%	63.6%	74.4%

參、具顯著區別力的多元性向類測驗分析性

性向的定義是「個人天賦的潛在能力」，亦即個人學習知識與技能的能力；又分為普通能力（包括語文理解、數學推理、空間關係的認知、聯想與記憶等）和特殊能力（包括機械性向、美術或音樂性向）（吳明宜，2007）。性向測驗所測量是個體過去學

習和經驗（包括校內和校外）累積的學習潛能，其結果的用途很廣，例如：可以協助學生作教育和生涯計畫，包括選擇學校、修讀組別、修習科系，及職業探索和選擇等；可以輔助學校或科系甄選具有一般學習潛能（普通性向）或特殊潛能（特殊性向）的學生；可以協助企業機構甄選和安置員工。本研究針對常用的三個多元性向類測驗，包括『通用性向測驗（the General Aptitude Test Battery [GATB], 職訓局，1999）』、『育成綜合工作能力評量（林幸台、簡明建、林世瑛，2003）』、和『傑考氏職前技巧評量-中文修訂版（the Jacobs Prevocational Skill Assessment-Chinese Revised Version, 張彧，2003）』進行區別分析，來檢驗工具的分量表對於職業能力的正確預測性。

從區別分析結果發現，使用『通用性向測驗』、『育成綜合工作能力評量』、『傑考氏職前技巧評量-中文修訂版』的全體個案樣本、智能障礙個案樣本、與精神障礙個案樣本中，僅有『通用性向測驗』的全體個案樣本及精神障礙個案樣本的分測驗套入區別方程式後，可以顯著區別職評個案六個月後的職業能力層級。其在全體個案樣本的支持性就業正確預測率高達九成五，遠高於隨機分配率；但對於職前訓練和庇護性就業的預測率則不佳（如表4-4）。在精神障礙個案樣本各組正確預測力則普遍高於隨機分配率；支持性就業組趨近八成，而職前訓練組甚至達100%（如表4-4）。但對於個案在職評十二個月後的職業能力層級，並沒有任何多元性向類測驗可以顯著區別之。

表 4-4 多元性向類測驗工具的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效 人數	分組 情況	區別力 的顯著 性	Wilks' Lambd a	Eigen values	可解釋 的變異 量	第一組 預測正 確率	第二組 預測正 確率	第三組 預測正 確率	整體預 測力結 果
通用性向 測驗-全體	190	1、2、3	0.014	0.832	0.133	68.4%	12.5%	15.0%	95.1%	66.3%
通用性向 測驗-精障	41	1、2、3	0.004	0.326	1.184	74.6%	100.0%	56.2%	78.3%	70.7%

肆、具顯著區別力的手功能類測驗分析

手功能測驗 (hand function tests) 是最常見的單一特質工作樣本；它藉著小零件或小工具操作來評量手指靈巧度、精細動作操作能力、精細動作協調能力、手臂活動度，與手眼協調功能。透過實際操作，手功能測驗能讓個案了解本身對裝配工業，包裝，操作機器，和其他手工作業的技能與興趣。本研究針對常用的手功能類測驗，如：『VALPAR 7 多層次分類工作樣本』、『VALPAR 8 裝配模擬工作樣本』、『左右手握力』、『左右手指力』、『普渡手功能測驗 (the Purdue Pegboard)』與『明尼蘇達手部操作測驗 (the Minnesota Rate of Manipulation Test)』進行區別分析，來檢驗工具的分量表對於職業能力的正確預測性。

從區別分析結果發現，使用『VALPAR 8 裝配模擬工作樣本』、『左右手握力』、『普渡手功能測驗』與『明尼蘇達手部操作測驗』的全體個案樣本與智能障礙個案樣本，其分測驗套入區別方程式後，可以顯著區別個案職評六個月後的職業能力層級。且其在庇護性就業的正確預測率在七成至九成四不等，遠高於隨機分配率；但對於職前訓練和支持性就業的預測率則不佳（如表 4-5）。至於個案在職評十二個月後的職業能力層級，則只有『VALPAR 8 裝配模擬工作樣本』、『左右手握力』與『普渡手功能測驗』的全體個案樣本，和『普渡手功能測驗』的智能障礙個案樣本的分測驗套入區別方程式後可以顯著區別（如表 4-6）。但仍只對庇護性就業很有高的正確預測率，且預測率比職評後六個月時還要高。

表 4-5 手功能類測驗工具的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效 人數	分組 情況	區別力 的顯著 性	Wilks' Lambd a	Eigen values	可解釋 的變異 量	第一組 預測正 確率	第二組 預測正 確率	第三組 預測正 確率	整體預 測力結 果
VALPAR8 -全體	94	2、3	0.001	0.884	0.131	100.0%		88.9%	35.0%	66.0%
VALPAR8 -智障	62	2、3	0.030	0.860	0.163	100.0%		94.4%	34.6%	69.4%
左右手握 力-全體	1057	1、2、3	0.000	0.970	0.031	99.9%	0.0%	76.9%	33.3%	49.5%
左右手握 力-智障	554	1、2、3	0.000	0.953	0.046	94.2%	0.0%	86.7%	15.1%	50.2%
普度手功 能測驗-全 體	1061	1、2、3	0.000	0.956	0.044	95.9%	0.0%	80.7%	33.3%	52.8%
普度手功 能測驗-智 障	597	1、2、3	0.000	0.918	0.083	93.3%	0.0%	85.3%	27.6%	56.1%
明尼蘇達 手靈巧度 測驗-全體	966	1、2、3	0.000	0.970	0.030	99.4%	0.0%	71.3%	37.8%	49.3%
明尼蘇達 手靈巧度 測驗-智障	527	1、2、3	0.000	0.953	0.048	96.6%	0.0%	86.8%	19.1%	52.0%

表 4-6 手功能類測驗工具的 12 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效 人數	分組 情況	區別力 的顯著 性	Wilks' Lambd a	Eigen values	可解釋 的變異 量	第一組 預測正 確率	第二組 預測正 確率	第三組 預測正 確率	整體預測 力結果
VALPAR8- 全體	36	2、3	0.038	0.880	0.137	100.0%		91.3%	53.8%	77.8%
左右手握力- 全體	677	1、2、3	0.012	0.981	0.019	99.3%	0.0%	88.0%	19.2%	54.2%
普度手功能 測驗-全體	687	1、2、3	0.013	0.972	0.024	81.9%	0.0%	97.2%	5.2%	57.2%
普度手功能 測驗-智障	397	1、2、3	0.001	0.937	0.043	64.5%	0.0%	98.0%	4.8%	62.5%

伍、具顯著區別力的單一測驗與行為表現組合

工作行為的總類眾多 (Power, 2000)，以職場工作的各項要求來區分，大致可歸納為基本工作行為 (如：出席率、準時性、衛生習慣)、人際溝通技能 (如：能以合宜的態度接受上司的指令或和同事保持良好的關係等)、工作態度 (如：有工作熱誠、責任感與工作場所耐受度等)、工作表現技能 (如：工作速度與工作品質等)、安全 (如：遵守工作安全規則與使用保護性的行為等)、工作找尋或維持技能 (如：填寫履歷表與面談技巧等)、工作相關生活技能 (如：時間管理能力與金錢管理能力等)、與工作相關常識 (如：勞保與勞工安全規範等)。本研究將工作行為的種類區分為遵守職場的工作行為要求 (如：不遲到、不早退，無中途無故離開工作崗位、遵守工作職場禁止之抽菸、喝酒行為等)、人際互動上遵守團體規範 (如：人際互動上無破壞團體秩序、不與上司頂嘴、與同事合作度佳等行為) 與在職場上遵守社會常規 (如：不說謊、不偷竊與不打架等)。以職評說明會結束後半年及一年做為檢核時間點，分為表現良好、表現一般與表現不良三級。

考慮工作態度會對職業能力的表現產生影響，故除了使用測驗工具的分項量當作區別分析的自變項外，也將個案的工作行為表現加入，作為額外的自變項，來進行區別分析以檢驗對於職業能力的正確預測性。結果發現，使用『左右手握力』、『左右手指力』、『普渡手功能測驗』與『明尼蘇達手部操作測驗』的全體個案與智能障礙個案，『VALPAR 8 裝配模擬工作樣本』、『社區自主能力測驗』與『傑考氏工作樣本』的智障個案、以及『通用性向測驗』與『明尼蘇達手部操作測驗』的精障個案，其分測驗套入區別方程式後，可以顯著區別個案職評六個月後的職業能力層級。且認知性和手功能測驗工具對於庇護性就業的正確預測率在七成至九成不等，遠高於隨機分配率，對於職前訓練和支持性就業的預測率則大多不佳。但是多元性向類的測驗工具則對於各組正確預測率普遍高於隨機分配率；特別是當『通用性向測驗』用於精神障礙個案的職業能力區別時，其各組正確預測率高達八成五以上 (如表 4-7)。

至於個案在職評十二個月後的職業能力層級，則有『VALPAR 8 裝配模擬工作樣本』、『左右手握力』、『左右手指力』、『普渡手功能測驗』與『明尼蘇達手部操作測驗』的全體個案樣本，與『左右手握力』、『左右手指力』、『普渡手功能測驗』與『明尼蘇達手部操作測驗』的智能障礙個案樣本，以及『明尼蘇達手部操作測驗』與『通用性向測驗』的精神障礙個案樣本，其分測驗套入區別方程式後可以顯著區別（如表 4-8）。手功能類測驗仍只對庇護性就業很有高的正確預測率（八成七以上），且預測率比職評後六個月時還要高。多元性向類的測驗工具亦仍是正確區別各組，但是其正確預測率比職評後六個月時略為偏低。

至於加上工作行為後的區別力是不是比未加上工作行為時來得高？從整體預測力的數值看來，其結果是不一定。以職評後六個月的區別力數據來看，部分測驗在單獨使用時有顯著的預測力，但加上工作行為後則不呈現顯著性，如：『羅氏職能認知測驗』、『社區自主能力測驗』、『通用性向測驗』和『VALPAR 8 工作樣本』的全體樣本。部分測驗則是加上工作行為後才呈現顯著性，如：左右手指力的全體樣本，以及『社區自主能力測驗』、『傑考氏工作樣本』、和左右手指力的智障樣本以及『明尼蘇達手靈巧度測驗』的精障樣本。但也有部分測驗加上工作行為後，其預測力有增加（如表 4-9）。其中以『通用性向測驗』精障樣本的區別力增加最多，加了工作行為變項後，整體正確預測力增加了 19.6%；但手功能測驗類區別力增加的幅度並不太多。此外，未發現加上工作行為後預測力減小的測驗工具。

若以職評後十二個月的區別力數據來看，其結果類似。『羅氏職能認知測驗』全體樣本原本有顯著的預測力，但加上工作行為後則不呈現顯著性。左右手指力和『明尼蘇達手靈巧度測驗』的全體樣本；左右手握力、左右手指力和『明尼蘇達手靈巧度測驗』的智障樣本；以及『通用性向測驗』和『明尼蘇達手靈巧度測驗』的精障樣本等，則是加上工作行為後才呈現顯著性。而加上工作行為後其預測力有增加的工具則呈列於表 4-10，皆為手功能測驗且區別力增加的幅度並不太多。此外，也未發現加上工作行為後預測力減小的測驗工具。

表 4-7 單一測驗工具結果與行為變項的 6 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效 人數	分組 情況	區別力 的顯著 性	Wilks' Lambd a	Eigen values	可解釋 的變異 量	第一組 預測正 確率	第二組 預測正 確率	第三組 預測正 確率	整體預 測力結 果
社區自主能 力測驗-智障 +行為	176	1、2、3	0.018	0.798	0.147	61.3%	21.4%	78.9%	41.5%	58.5%
通用性向測 驗-精障+行 為	31	1、2、3	0.004	0.175	2.133	72.7%	100.0%	86.7%	93.3%	90.3%
傑考氏工作 樣本-智障+ 行為	80	1、2、3	0.028	0.514	0.52	65.1%	53.8%	70.3%	63.3%	65.0%
VALPAR 8- 智障+行為	25	2、3	0.052	0.765	0.037	100.0%		78.6%	63.6%	72.0%
左右手握力- 全體+行為	793	1、2、3	0.000	0.928	0.078	99.8%	0.0%	73.1%	39.9%	52.0%
左右手握力- 智障+行為	410	1、2、3	0.000	0.923	0.075	90.0%	0.0%	91.2%	12.3%	54.9%
左右手指力- 全體+行為	747	1、2、3	0.000	0.930	0.073	97.7%	0.0%	75.1%	36.1%	51.4%
左右手指力- 智障+行為	386	1、2、3	0.000	0.935	0.068	97.7%	0.0%	89.9%	13.3%	54.9%
普度手功能 測驗-全體+ 行為	781	1、2、3	0.000	0.914	0.093	98.4%	0.0%	80.4%	34.9%	54.9%
普度手功能 測驗-智障+ 行為	436	1、2、3	0.000	0.881	0.130	97.0%	0.0%	88.2%	26.6%	59.9%
明尼蘇達手 靈巧度測驗- 全體+行為	713	1、2、3	0.000	0.916	0.092	100.0%	0.0%	75.1%	41.6%	53.9%
明尼蘇達手 靈巧度測驗- 智障+行為	379	1、2、3	0.000	0.908	0.098	97.3%	0.0%	89.4%	21.8%	56.5%
明尼蘇達手 靈巧度測驗- 精障+行為	114	1、2、3	0.000	0.763	0.225	76.2%	50.0%	83.3%	28.1%	61.0%

表 4-8 單一測驗工具結果與行為變項的 12 個月職業能力區別分析結果摘要表

工具名稱	有效 人數	分組 情況	區別力 的顯著 性	Wilks' Lambd a	Eigen values	可解釋 的變異 量	第一組 預測正 確率	第二組 預測正 確率	第三組 預測正 確率	整體預 測力結 果
通用性向測 驗-精障+行 為	24	1、2、3	0.013	0.108	5.699	93.7%	100.0%	70.0%	85.0%	79.2%
VALPAR 8- 全體+行為	26	2、3	0.025	0.726	0.377	100.0%		88.9%	62.5%	80.8%
左右手握力- 全體+行為	544	1、2、3	0.000	0.940	0.062	96.9%	0.0%	87.3%	20.2%	57.0%
左右手握力- 智障+行為	299	1、2、3	0.034	0.955	0.045	95.5%	0.0%	95.7%	9.3%	62.5%
左右手指力- 全體+行為	510	1、2、3	0.000	0.931	0.071	96.7%	0.0%	90.4%	18.9%	58.8%
左右手指力- 智障+行為	283	1、2、3	0.006	0.938	0.063	95.3%	0.0%	94.9%	7.6%	61.5%
普度手功能 測驗-全體+ 行為	555	1、2、3	0.000	0.930	0.060	81.5%	4.0%	92.9%	12.1%	60.7%
普度手功能 測驗-智障+ 行為	329	1、2、3	0.000	0.898	0.075	67.7%	7.0%	96.3%	9.3%	66.6%
明尼蘇達手 靈巧度測驗- 全體+行為	492	1、2、3	0.002	0.958	0.044	99.6%	0.0%	90.2%	14.2%	56.1%
明尼蘇達手 靈巧度測驗- 智障+行為	274	1、2、3	0.048	0.954	0.039	81.8%	0.0%	93.3%	12.6%	60.6%
明尼蘇達手 靈巧度測驗- 精障+行為	59	1、2、3	0.000	0.639	0.533	96.3%	80%	100.0%	0.0%	78.0%

表4-9 職評後六個月，加了工作行為變項後，整體正確預測力增加的測驗工具彙整

工具名稱	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
通用性向測驗-精障	74.6	100.0	56.2	78.3	70.7
通用性向測驗-精障+行為	72.7	100.0	86.7	93.3	90.3
VALPAR 8-智障	100.0		94.4	34.6	69.4
VALPAR 8-智障+行為	100.0		78.6	63.6	72.0
左右手握力-全體	99.9	0.0	76.9	33.3	49.5
左右手握力-全體+行為	99.8	0.0	73.1	39.9	52.0
左右手握力-智障	94.2	0.0	86.7	15.1	50.2
左右手握力-智障+行為	90.0	0.0	91.2	12.3	54.9
普度手功能測驗-全體	95.9	0.0	80.7	33.3	52.8
普度手功能測驗-全體+行為	98.4	0.0	80.4	34.9	54.9
普度手功能測驗-智障	93.3	0.0	85.3	27.6	56.1
普度手功能測驗-智障+行為	97.0	0.0	88.2	26.6	59.9
明尼蘇達手靈巧度測驗-全體	99.4	0.0	71.3	37.8	49.3
明尼蘇達手靈巧度測驗-全體+行為	100.0	0.0	75.1	41.6	53.9
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障	96.6	0.0	86.8	19.1	52.0
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障+行為	97.3	0.0	89.4	21.8	56.5

表4-10 職評後十二個月，加了工作行為變項後，整體正確預測力增加的測驗工具彙整

工具名稱	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
VALPAR 8-全體	100.0		91.3	53.8	77.8
VALPAR 8-全體+行為	100.0		88.9	62.5	80.8
左右手握力-全體	99.3	0.0	88.0	19.2	54.2
左右手握力-全體+行為	96.9	0.0	87.3	20.2	57.0
普度手功能測驗-全體	81.9	0.0	97.2	5.2	57.2
普度手功能測驗-全體+行為	81.5	4.0	92.9	12.1	60.7
普度手功能測驗-智障	64.5	0.0	98.0	4.8	62.5
普度手功能測驗-智障+行為	67.7	7.0	96.3	9.3	66.6

第五章 結論與建議

本主題探討從 11 個能力類標準化評量工具的檔案紀錄中，依據區別分析的結果推論了五個結論並撰寫六個範例：（一）『羅氏職能治療認知評量』有助於區別庇護性就業與支持性就業，特別是長期效應；（二）『通用性向測驗』可以預測支持性就業；（三）手功能測驗加上工作行為可以預測庇護性就業；（四）對智能障礙者而言，『社區自主能力測驗』、『傑考氏工作樣本』和工作行為可以區別其職業能力等級；以及（五）對精神障礙者而言，『通用性向測驗』和工作行為可以區別其職業能力等級。詳細論述與個案範例呈現如下，相關研究限制與對職訓局的建議則呈現於文末。

壹、羅氏職能治療認知評量有助於區別庇護性就業與支持性就業，特別是長期效應

『羅氏職能治療認知評量』是國內職能治療師評量腦傷患者的認知功能時，最常使用的測驗（謝清麟、黃小玲、廖端蓉，1999）。其主要是依據認知神經心理學、發展理論和臨床經驗所編製而成，最初目的是要評估腦傷病患（中風和頭部外傷）的一般認知功能，包含定向感（地方、時間）、視覺知覺（物品、形狀、圖形、恆定性）、空間知覺（身體方向、空間關係）、動作運用（動作模仿、物品使用、象徵性動作）、視覺動作組織（幾何圖形、二度、三度空間、拼圖、臨摹）、思考運轉（分類、結構、無結構、順序性、幾何序列、邏輯）、注意力及專心度等。不過，後續研究驗證『羅氏職能治療認知評量』也適合用於評量其它診斷病人的認知缺損，包括智能障礙、精神疾病和失智症（Averbuch & Katz, 1988; Bar-Haim Erez & Katz, 2003; Josman & Katz, 2006; Jang, Chern, & Lin, 2009）。

本主題探討的統計分析結果發現，不限定障別，『羅氏職能治療認知評量』對於個案在職評後 6 個月時，被安置為職前訓練就業者正確率 16.7%，被安置於庇護性就業的正確率高達 86.3%，被安置於支持性就業的正確率則為 36.8%；只有第二組正確預測率超高，第三組略高於隨機分配率（33.3%），第一組則完全失準。但在職評後 12 個月時，被安置於庇護性就業的正確率高達 82.2%，被安置於支持性就業的正確率則

為 63.6%，皆高於隨機分配率（50%）。表示隨著服務的時程增長，『羅氏職能治療認知評量』愈能區別庇護性就業與支持性就業二個層級。且從附件十：各正確預測組原始分數摘要表（附表 10-2，第 197 頁）發現，在職評後 12 個月時，職業能力層級為支持性就業者的『羅氏職能治療認知評量』各分項量平均數皆較職業能力層級為庇護性就業者為高。再參照南區職評資源中心 100 年度『常用職業評量工具之本土身心障礙常模建立』主題探討報告中的「羅氏職能認知測驗全體身心障礙者百分等級常模」，發現支持性就業者的『羅氏職能治療認知評量』各分項量至少需在台灣職評個案常模百分等級 65 以上。

從職場要求的角度來說，庇護性就業強調培養個案的工作態度和發展其工作技能，支持性就業強調提昇個案的工作技能和提供競爭性職場支持。雖然二者的職務大多以低技術性工作為主，但要能有從事支持性就業的職業能力顯然需要要佳的認知功能，以應付較複雜的資料-人-器物（data-people-thing）工作職責。特別是在服務時程較長、專業人員的支持頻率逐漸減少的情況下，個案的認知功能可能影響其對於不斷變化的工作情境的掌握與適應能力。

常模表 4-2-55 羅氏職能認知測驗全體身心障礙者百分等級常模 (N=180)

百分等級	地方定向感	時間定向感	物品辨認	形狀辨認	重疊圖形	物品恆定性	自己身體的方向	空間關係	圖片中的空間關係	動作模倣	物品的使用	象徵性動作	臨摹幾何圖形	複製二度空間模型	洞洞板建構	彩色積木模型	原色積木模型	拼圖	畫鐘	分類	ROC, 無結構	ROC, 結構	圖片順序A	圖片順序B	幾何序列	邏輯問題	注意力與專心度	百分等級
95	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	95
90	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	90
85	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	85
80	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	80
75	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	75
70	8	8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3		3	70
65	8	7	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	65
60	7	7	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	60
55	7	7	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	55
50	7	7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	50
45	7	7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	45
40	7	7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	40
35	7	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	35
30	7	6	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	30
25	7	6	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	25
20	7	5	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	20
15	6	5	4	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	15
10	5	4	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
5	3	2	4	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
百分等級	地方定向感	時間定向感	物品辨認	形狀辨認	重疊圖形	物品恆定性	自己身體的方向	空間關係	圖片中的空間關係	動作模倣	物品的使用	象徵性動作	臨摹幾何圖形	複製二度空間模型	洞洞板建構	彩色積木模型	原色積木模型	拼圖	畫鐘	分類	ROC, 無結構	ROC, 結構	圖片順序A	圖片順序B	幾何序列	邏輯問題	注意力與專心度	百分等級

範例一

21歲的小旻因車禍領取多重障礙（肢體及精障）手冊，自行至就業服務站求職。由就業服務站身障就服員開案後轉介職評，職評員依轉介目的進行功能性能力/輔具需求評量，其施測內容有：『工作態度問卷』、『通用性向測驗』、『我喜歡做的事』、工作媒合資料庫、情境評量-洗車成大版工作行為衡量表、現場試做-萊爾富超商、和『羅文斯坦職能治療認知評量-中文』版等測驗。其中『羅氏職能治療認知評量』原始分數為：定向感16分（Z分數=0.6357）、視覺知覺16分（Z分數=0.8416）、空間知覺12分（Z分數=0.6453）、動作運用12分（Z分數=0.5422）、視覺動作組織27分（Z分數=1.1059）、思考運轉30分（Z分數=1.5092）、注意力與專心度4分（Z分數=0.6261）。對照附表10-1全體個案職評後6個月時各正確預測組原始分數（第197頁），小旻在各項度的得分皆高於支持性就業組的平均數，故職評員可以推估小旻的職業能力落於支持性就業等級。

若將小旻的『羅氏職能治療認知評量』所測得各項分數分別帶入三組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在支持性就業安置組（-0.6081），表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估小旻的職業能力落於支持性就業等級。

區別函數	方程式
職前訓練組 為-4.5526	$Y = -0.239X_{\text{定向感總分}} - 0.802X_{\text{視覺知覺總分}} + 0.916X_{\text{空間知覺總分}} - 0.291X_{\text{動作運用總分}} - 0.231X_{\text{視覺動作組織總分}} - 0.577X_{\text{思考運轉總分}} - 0.129X_{\text{注意力與專心度總分}} - 2.952$
庇護性就業 組為-0.9419	$Y = -0.144X_{\text{定向感總分}} + 0.041X_{\text{視覺知覺總分}} - 0.280X_{\text{空間知覺總分}} - 0.015X_{\text{動作運用總分}} + 0.058X_{\text{視覺動作組織總分}} - 0.087X_{\text{思考運轉總分}} - 0.075X_{\text{注意力與專心度總分}} - 0.582$
支持性就業 組為-0.6081	$Y = 0.191X_{\text{定向感總分}} + 0.003X_{\text{視覺知覺總分}} - 0.234X_{\text{空間知覺總分}} - 0.381X_{\text{動作運用總分}} - 0.183X_{\text{視覺動作組織總分}} + 0.627X_{\text{思考運轉總分}} + 0.322X_{\text{注意力與專心度總分}} - 1.320$

後續透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤小旻職評後之就業狀況，發現小旻於某加油站擔任自動洗車機後置作業員，包含洗、擦車等工作，並透過支持性就業服務於職場穩定就業。顯示無論是對照各個職業能力等級的分量表平均數，還是透過區別分析方程式來預測小旻的職業能力等級，發現實際安置狀況與所預測的職業能力等級同為支持性就業，支持結論一：『羅氏職能治療認知評量』可以區別出能夠支持性就業的身心障礙者。

貳、通用性向測驗可以預測支持性就業

『通用性向測驗』係以因素分析法找出從事職業所需的一些基本性向，再針對這幾個基本性向加以挑選、組合、編製成一套綜合式的測驗組合。『通用性向測驗』由 12 個分測驗（包含 8 個紙筆測驗及 4 個操作測驗）所組成，可以轉化成九種性向，分別是：一般學習（G）、語文（V）、數目（N）、空間關係（S）、圖形知覺（P）、文書知覺（Q）、動作協調（K）、手指靈巧（F）及手部靈巧（M）（行政院勞工委員會職業訓練局，1999）。『通用性向測驗』的多元向度特別適合運用在一般性、較複雜多元的職場環境要求（Keesling, 2002）。

本主題探討的統計分析結果發現，不限定障別，『通用性向測驗』對於個案在職評後 6 個月時，被安置為職前訓練就業者正確率 12.5%，被安置於庇護性就業的正確率 15.0%，被安置於支持性就業的正確率則高達 95.1%；只有第三組正確預測率超高，第一組和第二組則完全失準。但在職評後 12 個月時，則未呈現顯著的區別力。表示『通用性向測驗』對於支持性就業的預測能力特別好。且從附件十：各正確預測組原始分數摘要表（附表 10-4，第 198 頁）發現，在職評後 6 個月時，職業能力層級為支持性就業者的『通用性向測驗』各分項量的平均數皆較職業能力層級為庇護性就業者為高；除了與動作相關的三個性向外，其於的性向大體落在性向等級中等（3）或中下（2）的位置。再參照南區職評資源中心 100 年度『常用職業評量工具之本土身心障礙常模建立』主題探討報告中的「通用性向測驗全體身心障礙者百分等級常模」，發現支持性就業者『通用性向測驗』的智能相關性向（一般學習、語言、數目和空間知覺）至少

需在台灣職評個案常模百分等級 40 以上，操作相關性向（動作協調、手指靈巧和手部靈巧）則至少需在台灣職評個案常模百分等級 30 以上。

從支持性就業的相關文獻（吳宜容等，2009）發現，雇主與就服員對身心障礙者的要求與顧慮，以工作能力是否可以勝任職務要求為優先。於此主題探討所得的高預測率似乎可為『通用性向測驗』的多元性向可以對應競爭性職場的多元要求提供佐證。

常模表4-2-59 通用性向測驗全體身心障礙者百分等級常模（N=499）

百分等級	一般學習	語文	數目	空間知覺	圖形知覺	文書知覺	動作協調	手指靈巧	手部靈巧	百分等級
95	115	116	111	124	113	125	106	99	114	95
90	107	111	103	116	107	116	99	90	106	90
85	101	107	96	109	101	111	93	83	100	85
80	98	105	91	106	96	105	86	77	93	80
75	94	101	88	102	92	101	82	73	88	75
70	92	99	86	100	89	99	78	70	80	70
65	90	95	84	98	87	95	73	66	75	65
60	87	92	82	95	84	92	68	62	71	60
55	85	89	79	92	81	89	64	58	67	55
50	82	85	77	90	78	86	60	54	63	50
45	79	82	74	86	76	83	57	48	59	45
40	77	79	72	83	72	79	53	45	53	40
35	75	77	69	79	69	75	49	42	47	35
30	72	74	67	76	64	72	44	39	40	30
25	70	72	63	72	61	70	41	32	32	25
20	68	70	60	69	57	66	35	27	25	20
15	65	68	57	64	52	63	23	20	16	15
10	62	66	52	61	45	58	13	8	11	10
5	57	65	14	55	33	53	0	0	0	5
百分等級	一般學習	語文	數目	空間知覺	圖形知覺	文書知覺	動作協調	手指靈巧	手部靈巧	百分等級

範例一

延續上一個範例，職評員測得小旻『通用性向測驗』分數為：一般學習為 100、語文為 107、數目為 97、空間知覺為 109、圖形知覺為 93、文書知覺為 109、動作協調為 68、手指靈巧為 55、手部靈巧 52。發現小旻除了與動作相關的三個性向是落於等級差 (1) 外，其於的性向能力接落於等級中等 (3)。且對照「通用性向測驗全體身心障礙者百分等級常模」，發現小旻的智能相關性向 (一般學習、語言、數目和空間知覺) 皆在台灣職評個案常模百分等級 85，操作相關性向 (動作協調、手指靈巧和手部靈巧) 則在台灣職評個案常模百分等級 40-60。故職評員可以推估小旻的職業能力落於支持性就業等級。與使用『羅氏職能治療認知評量』來推估的結果相符。

若將小旻的『通用性向測驗』各項分數分別帶入三組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在支持性就業安置組 (50.475)，表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估小旻的職業能力落於支持性就業等級。

區別函數	方程式
職前訓練組 為20.843	$Y = -0.808X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.640X_{\text{語文性向分數}} + 0.371X_{\text{數目性向分數}} + 0.032X_{\text{空間知覺性向分數}} \\ - 0.413X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.643X_{\text{文書知覺性向分數}} - 0.190X_{\text{動作協調性向分數}} - 0.065X_{\text{手指靈巧性向分數}} \\ + 0.080X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 32.805$
庇護性就業 組為26.488	$Y = -0.360X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.486X_{\text{語文性向分數}} + 0.052X_{\text{數目性向分數}} + 0.182X_{\text{空間知覺性向分數}} \\ - 0.124X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.137X_{\text{文書知覺性向分數}} - 0.010X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.033X_{\text{手指靈巧性向分數}} \\ + 0.014X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 19.660$
支持性就業 組為50.475	$Y = -0.501X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.619X_{\text{語文性向分數}} + 0.023X_{\text{數目性向分數}} + 0.205X_{\text{空間知覺性向分數}} \\ - 0.096X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.136X_{\text{文書知覺性向分數}} - 0.012X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.054X_{\text{手指靈巧性向分數}} \\ + 0.033X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 22.995$

單就小旻的範例顯示，同一個案可以透過不同測驗的效標參照，推估到一致的職業能力等級。

範例二

洪小姐為視障輕度，22歲，由生涯轉銜中心轉介職管員進行服務。個案畢業將近一年，自行尋職皆找不到工作，職管員想藉由職業輔導評量了解其視覺功能狀況及合適的工作職種。職評員依轉介目的，進行職涯探索深度評量，共做了功能性視覺評估、『我喜歡做的事』、『通用性向測驗』、『工作氣質測驗』、工作媒合資料庫、和情境評量等。其中『通用性向測驗』的性向分數為：一般學習（112）、語文（99）、數目（112）、空間知覺（122）、圖形知覺（126）、文書知覺（125）、動作協調（45）、手指靈巧（52）、以及手部靈巧（36）。表示洪小姐的性向能力大多落在等級為中等（等級3，性向分數90-110）的位置，但受視力的影響，手部、手指及動作協調之性向則不佳（等級1，性向分數75以下）。

對照附表10-4（第198頁）之通用性向測驗全體個案職評6個月各分項量的平均數，除了操作相關性向外，其餘各個分量表得分皆較支持性就業組為高。再參照台灣職評個案「通用性向測驗全體身心障礙者百分等級常模」，洪小姐『通用性向測驗』各個性向的百分等級為一般學習（90-95）、語文（70）、數目（95-100）、空間知覺（90-95）、圖形知覺（95-100）、文書知覺（95-100）、動作協調（35-40）、手指靈巧（45-50）、和手部靈巧（25-30）。其智能相關性向在百分等級40以上，操作相關性向在百分等級30以上，故職評員可以推估洪小姐的職業能力落於支持性就業等級。

再依據附件九全體個案施測『通用性向測驗』預測職評6個月後的區別分析，分別帶入庇護性就業及支持性就業兩組之職業能力區別函數方程式，其得分如下表。因區別函數值較大者為支持性就業組，表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估洪小姐的能力落於支持性就業組。

區別函數	方程式
庇護性就業 組為8.598	$Y = 0.063X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.061X_{\text{語文性向分數}} - 0.040X_{\text{數目性向分數}} + 0.038X_{\text{空間知覺性向分數}}$ $- 0.005X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.028X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.034X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.012X_{\text{手指靈巧性向分數}}$ $- 0.011X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 7.742$

區別函數	方程式
支持性就業 組為11.420	$Y = 0.003X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.112X_{\text{語文性向分數}} - 0.040X_{\text{數目性向分數}} + 0.049X_{\text{空間知覺性向分數}}$ $+ 0.014X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.031X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.020X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.021X_{\text{手指靈巧性向分數}}$ $- 0.013X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 8.665$

依據「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤洪小姐的服務史，發現職評6個月後，洪小姐經由就服員媒合至某職場擔任文書處理員的工作，並經現場輔導16天後穩定就業；最後於穩定就業9個月後結案。顯示無論是對照各個職業能力等級的分量表平均數或是台灣職評個案常模的百分等級，還是透過區別分析方程式來預測洪小姐的職業能力等級，都與實際安置狀況同為支持性就業，支持結論二：『通用性向測驗』可以成功區別出能夠支持性就業的身心障礙者。

叁、手功能測驗加上工作行為可以預測庇護性就業

依據本研究各工具的區別分析摘要表（附件五和附件七）發現，不論障別，手功能測驗預測個案於職評後6個月和12個月時被安置於庇護性就業的正確率遠高於隨機分配率。彙整附件十中，職評後6個月時手功能測驗的庇護性就業組原始分數於表5-1，並參照南區職評資源中心100年度『常用職業評量工具之本土身心障礙常模建立』主題探討報告中的各項手功能測驗的「全體身心障礙者百分等級常模」，以獲得百分等級。發現成功安置於庇護性就業組的個案，其手功能大約在台灣職評個案常模的百分位數25-40，屬於手功能中下的個案。

身心障礙者庇護性就業服務主要針對年滿15歲具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者；應依職業輔導評量結果，提供庇護商店、庇護農場、庇護工場等就業安置。庇護工場得依庇護性就業者之產能核薪，並與其簽訂勞動契約。依據周怡君等人（2009）調查全國79家庇護工場經營的職業總類，數據顯示以烘焙居多（37.5%）、其次為餐飲服務（22.5%），第三為綜合

服務（代工包裝、清潔隊、人力派遣，20%）。顯然，安置於庇護性就業者的工作內容具有單一化、重複性高且速度要求不高的特性，正適合手功能能力中下的個案。

此外，在庇護性就業階段通常強調個案要能有適應職場的工作行為。若工作行為不佳，通常推論需要職前訓練以提昇在個人、社交和工作方面的適應，或是於庇護性就業職場中繼續個別化加強。而本研究的數據亦呈現呼應情形：手功能測驗加工作行為為後的各組正確預測率和整體預測力比單用手功能測驗來預測略有增加，但預測的正確性仍大多限於庇護性就業組。且在正確預測為庇護性就業組的個案中，約有五成五到七成的個案其工作行為表現為一般或良好（見表 5-2）。

表 5-1 職業能力被預測為庇護性就業組之手功能測驗平均數、標準差和百分等級

手功能測驗	平均值	標準差	百分等級
VALPAR8 (N=48)	143.15	43.18	35-40
握力-右手 (N=383)	20.43	6.33	35-40
握力-左手 (N=383)	20.06	6.53	40-45
普度手功能-右手 (N=426)	11.46	3.30	30-40
普度手功能-左手 (N=426)	10.87	3.44	25-35
普度手功能-雙手 (N=426)	8.75	2.69	25-35
普度手功能-組合 (N=426)	19.22	5.87	35-40
明尼蘇達手靈巧度測驗-慣用手置放 (N=328)	188.89	47.98	25-30
明尼蘇達手靈巧度測驗-雙手翻轉 (N=328)	197.23	97.68	25-30

參照南區職評資源中心 100 年度『常用職業評量工具之本土身心障礙常模建立』主題探討報告中的各項手功能測驗的「全體身心障礙者百分等級常模」，以獲得百分等級。

表 5-2 職業能力被預測為庇護性就業組之工作行為表現分佈

手功能測驗	表現良好	表現一般	表現不佳
VALPAR 8 (N=17)	-	58.8%	41.2%
握力 (N=285)	-	56.1%	43.9%
指力 (N=334)	5.1%	60.2%	34.7%
普度手功能測驗 (N=426)	6.9%	64.7%	28.4%
明尼蘇達手靈巧度測驗 (N=328)	6.3%	62.0%	31.7%

範例三

小林為20歲智障輕度男性，高中畢業職訓後，期待進入某餐飲庇護工場工作。經職管員開案初步晤談後，轉介職評進行入場評估。職評員依轉介目的，針對小林的功能性體能、日常生活功能、認知功能與職業潛能等，進行功能性體能及手部、手指靈巧度、『社區自主能力測驗』、『白沙成就測驗』、『本土化工作樣本-超商工作』、『本土化工作樣本-餐點製作』、『育成綜合工作能力評量』與餐飲服務情境評量等。其中測得小林的右手握力為 20.3公斤，左手握力為 19.3公斤。參照台灣職評個案握力常模，小林的右手握力百分等級約40，左手握力百分等級約30，後者低於庇護性就業組的百分等級。再對照附表10-9（第200頁）的左右手握力全體個案職評後6個月時各正確預測組原始分數，發現小林之原始分數低於庇護性就業組平均數。故職評員可以推估小林的職業能力落於庇護性就業等級。

若將小林的左右手握力（右手：19.7公斤，Z分數為-.3417；左手：20.7公斤，Z分數為-.3780）分別帶入三組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在庇護性就業安置組（4.0704），表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估小林的職業能力落於庇護性就業等級。

區別函數	方程式
職前訓練組為2.6739	$Y = 0.119X_{\text{右手握力}} + 0.124X_{\text{左手握力}} - 4.80$
庇護性就業組為4.0704	$Y = 0.128 X_{\text{右手握力}} + 0.132 X_{\text{左手握力}} - 3.916$

區別函數	方程式
支持性就業組為3.9141	$Y = 0.149 X_{\text{右手握力}} + 0.142 X_{\text{左手握力}} - 4.900$

此外，透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中檢視職輔員相關輔導紀錄內容，並無特殊工作行為註記的描述，工作行為等級為表現一般（等級2，Z分數為-.2175）。若將小林的左右手握力和工作行為等級分別帶入3組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。區別函數值最大者為庇護性就業組（-2.6161），表示若再考量工作行為變項，透過本主題探討所得的區別分析方程式，還是推估小林的職業能力等級落於庇護性就業。

區別函數	方程式
職前訓練組為-3.1971	$Y = .552X_{\text{工作行為Z分數}} - .086X_{\text{右手握力Z分數}} - .083X_{\text{左手握力Z分數}} - 2.33$
庇護性就業組為-2.6161	$Y = .221X_{\text{工作行為Z分數}} - .031X_{\text{右手握力Z分數}} - .016X_{\text{左手握力Z分數}} - .724$
支持性就業組為-2.6686	$Y = -.360X_{\text{工作行為Z分數}} + .238X_{\text{右手握力Z分數}} - .027X_{\text{左手握力Z分數}} - .970$

再依據「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤小林的服務史，發現小林於職評結束後被安置於該餐飲庇護工場，經職輔員加強輔導工作品質與職場適應後，已穩定就業6個月而結案。顯示無論是對照各個職業能力等級的分量表平均數或是台灣職評個案常模的百分等級，還是透過區別分析方程式來預測小林職業能力等級，發現實際安置狀況與被預測的職業能力等級同為庇護性就業，支持結論三：手功能測驗加上工作行為可以成功預測庇護性就業。

常模表 4-2-73 左手右手握力全體身心障礙者百分等級常模 (N=2,207)

百分等級	左手握力	右手握力	百分等級
95	44	45	95
90	39	40	90
85	35	37	85
80	33	34	80
75	31	32	75
70	29	30	70
65	27	28	65
60	26	26	60
55	24	25	55
50	23	24	50
45	22	22	45
40	20	21	40
35	19	20	35
30	18	19	30
25	17	18	25
20	16	16	20
15	15	15	15
10	13	13	10
5	12	11	5
百分等級	左手握力	右手握力	百分等級

肆、社區自主能力測驗、傑考氏工作樣本和工作行為可以區別智能障礙者的職業能力等級

根據美國智能障礙協會（AAMR）對智能障礙所下的定義：「智能障礙係指表現在發展期間（自受胎至滿 18 歲）的智力功能顯著低下狀態，並導致或併發適應行為的損傷。」智能障礙可分為四個等級，分別是輕度、中度、重度與極重度。智障者除了智力水準顯著低下外，同時具有生活、社會與工作適應技能限制。有關智障者之就業調查研究皆顯示智障者的就業率偏低，大約只有 23% 的競爭性就業率（Botuck, Levy & Rimmerman, 1996; Butkus, Martin, & McDermott, 1999）。根據行政院勞委會職訓局「98 年身心障礙者勞動狀況調查報告」，智能障礙者較常從事之工作以「非技術工及體力工」為最多（59.8%），其次為「服務工作人員及售貨員」（17.8%），第三為「技術工、機械設備操作工及組裝工」（12.5%）；大多屬於技術層級不高、職務重覆性高的工作。研究亦發現智能障礙者常無法穩定就業，探究其原因不僅是無法勝任工作職務要求的緣故，更常是因為個人或社會適應的不良所導致，例如：因其工作動機薄弱而容易產生工作倦怠（洪榮照、張昇鵬，1997；林惠芬，2000）。王懿士（2001）也發現啟智學校的畢業生中，可以穩定就業者並不是以高功能、技巧熟練的學生居多，反而是情緒穩定、肯認真工作的學生佔多數。

本主題探討的統計分析結果發現，對智能障礙者而言，在職評後 6 個月時『社區自主能力測驗』對於個案被安置為職前訓練就業者正確率 22.2%，被安置於庇護性就業的正確率 87.2%，被安置於支持性就業的正確率 13.7%；只有第二組的正確預測率高，第一組和第三組則完全失準。若加上工作行為表現，在職評後 6 個月時『社區自主能力測驗』對於個案被安置為職前訓練就業者正確率 21.4%，被安置於庇護性就業的正確率 78.9%，被安置於支持性就業的正確率 41.5%；對第三組的正確預測率提高至略高於隨機分配率，但第一組和第二組的正確預測率沒有太大變化。從附件十：各正確預測組原始分數摘要表（附表 10-3，第 198 頁）發現，在職評後 6 個月時，職業能力層級為支持性就業者的『社區自主能力測驗』各分項量的平均數皆較職業能力層級為庇護性就業或職前訓練者為高，皆高於切截分數。而職業能力層級為庇護性就業

者，在時間觀念、金錢觀念、度量、家事處理和休閒娛樂等五個向度低於切截分數，且顯著低於支持性就業組。至於職業能力層級為職前訓練者，則在時間觀念、金錢觀念、度量、家事處理、健康安全和職前準備等六個向度低於切截分數；且除了家事處理外，其餘五個向度的平均數又更低於庇護性就業者。

至於『傑考氏職前技巧評量』，在職評後 6 個月時若加上工作行為變項，於個案被安置為職前訓練就業者正確率 53.8%，被安置於庇護性就業的正確率 70.3%，被安置於支持性就業的正確率 63.3%；整體而言皆高於隨機分配率 1.5-2 倍。再從附件十：各正確預測組原始分數摘要表（附表 10-6，第 199 頁）參照南區職評資源中心 100 年度『常用職業評量工具之本土身心障礙常模建立』主題探討報告中的「傑考氏職前能力測驗智能障礙者百分等級常模」，發現在環境移動、金錢概念、銀行使用、時間概念以及工作態度等五方面，支持性就業者（百分位數 70 以上）於庇護性就業者（百分位數 50-70），再高於職前訓練者（百分位數 30-45）。

『社區自主能力測驗』是專為 16 歲以上的智能障礙成人所發展的測驗，目標在量測智能障礙者的社區適應能力。該測驗有十個分測驗，每個分測驗 10 題，全測驗共有 100 題，題目形式是四選一的選擇題，分測驗的內容為時間觀念、大眾事務、金錢觀念、功能標誌、度量、家事處理、健康安全、工具使用、休閒娛樂和職前準備。研究指出能有效預測智障者功能的因素包括：社區適應能力、工作態度和習慣、手部操作能力以及基礎認知能力等四項能力（林千惠，1998）；且個人獨立因素與不良的社會適應因素二者可解釋庇護工場的智障者其生產量之 50% 的總變異量（Cunningham & Presnall, 1978）。先前研究與本主題探討的結果都支持『社區自主能力測驗』可以評量智能障礙者的就業潛力。

而『傑考氏職前技巧評量』的目的是在評量障礙族群在工作相關任務上的表現，以了解未來就業上的困難。它適合 10 歲以上的中度障礙者，包括腦性麻痺、智能障礙、學習障礙、感覺統合障礙或其他腦部受傷者。可以使專業人員或教師在學校期間就能夠了解學生的職前能力困難，並根據評量結果設計學習方案或是擬訂障礙者的個別化轉銜計畫。『傑考氏職前技巧評量』的內容包含十四項工作相關活動：品質管理、信

件處理、木工成品組合、分門別類、文書工作、工廠工作、環境移動、金錢概念、銀行使用、時間概念、工作態度、人型組合、皮件組合、和餐點準備。本主題探討的結果支持，由於測驗內容的多元工作模擬特性，『傑考氏職前技巧評量』可以評估個案發展就業技能的潛能。

範例三

延續小林的範例，職評員測得小林的『社區自主能力測驗』原始分數為：時間觀念 6 分（Z 分數=-0.2974）、大眾事務 9 分（Z 分數=0.4548）、金錢觀念 4 分（Z 分數=-0.5323）、功能標誌 10 分（Z 分數=0.9825）、度量 7 分（Z 分數=0.5251）、家事處理 8 分（Z 分數=-0.078）、健康安全 9 分（Z 分數=0.3566）、工具使用 10 分（Z 分數=1.0185）、休閒娛樂 8 分（Z 分數=0.2844）、和職前準備 10 分（Z 分數=0.9140）。對照『社區自主能力測驗』施測手冊，小林的十個分量表對照附表 10-3（第 198 頁）的社區自主能力測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數，發現小林之原始分數低於支持性就業組平均數，遠高於職業訓練就業組平均數，故職評員可以推估小林的職業能力落於庇護性就業等級。

若將小林的『社區自主能力測驗』Z 分數及工作行為 Z 分數工作行為等級（表現一般，等級 2，Z 分數=-0.1429）分別帶入三組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在支持性就業安置組，表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估小林的職業能力落於支持性就業等級。

區別函數	方程式
職前訓練組 為-2.34194	$Y = 0.157X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.171X_{\text{時間觀念Z分數}} + 0.219 X_{\text{大眾事務Z分數}} + 0.128X_{\text{金錢觀念Z分數}}$ $- 0.173X_{\text{功能標誌Z分數}} - 0.024X_{\text{度量Z分數}} - 0.108_{\text{家事處理Z分數}} + 0.210X_{\text{健康安全Z分數}} + 0.098_{\text{工具使用Z分數}}$ $- 0.260_{\text{休閒娛樂Z分數}} - 0.023_{\text{職前準備Z分數}} - 0.672$
庇護性就業 組為	$Y = 0.157X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.171X_{\text{時間觀念Z分數}} + 0.219 X_{\text{大眾事務Z分數}} + 0.128X_{\text{金錢觀念Z分數}}$ $- 0.173X_{\text{功能標誌Z分數}} - 0.024X_{\text{度量Z分數}} - 0.108_{\text{家事處理Z分數}} + 0.210X_{\text{健康安全Z分數}} + 0.098_{\text{工具使用Z分數}}$

區別函數	方程式
-0.70653	Z _{分數} -0.260 休閒娛樂Z _{分數} -0.023 職前準備Z _{分數} -0.672
支持性就業 組為-0.5555	Y= -0.314X _{工作行為Z_{分數}} -0.233X _{時間觀念Z_{分數}} +0.373 X _{大眾事務Z_{分數}} -0.335X _{金錢觀念Z_{分數}} -0.479X _{功能標誌Z_{分數}} +0.655X _{度量Z_{分數}} +0.089 _{家事處理Z_{分數}} -0.414X _{健康安全Z_{分數}} +0.436 _{工具使用 Z_{分數}} +0.285 休閒娛樂Z _{分數} +0.215 職前準備Z _{分數} -1.458

就小林的範例顯示，同一個案透過不同測驗的效標參照，也可能會推估到不一致的職業能力等級。此時，則可以再參照附件五~附件八，比較一下區別力的數值；即根據統計所得的預測信心程度來做判斷。本案例所用工具的區別力彙整於表5-3，從中可見智障樣本的『社區自主能力測驗』分測驗得分加上工作行為變項，其可解釋的變異量在六成左右，但是左右手握力加上工作行為變項，其可解釋的變異量高達九成；表示使用左右手握力的區別方程式在預測職業能力時，較不會受到其它因素的干擾。且無論使用「社區自主能力測驗+工作行為」或是「左右手握力+工作行為」模式來預測，對於支持性就業組的正確預測力都不高。故職業重建專業人員可以推估小林的職業能力為庇護性就業等級的可能性較高。

表5-3 社區自主能力測驗及左右手握力的區別力彙整

工具名稱	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
社區自主能力測驗-智障+行為	61.3	21.4	78.9	41.5	58.5
左右手握力-智障+行為	90.0	0.0	91.2	12.3	54.9

以此案例提醒職評員，無論常模參照或是效標參照都只是協助職評員做參考用，職評員還是應該運用多元資訊去判斷最可能的解答，才是符合專業的作法。

範例四

小周（18歲智障輕度男性）為應屆畢業生，由職管員開案後，職評員依轉介目的進行職涯探索深度評量。其施測內容有生理功能評估、『電腦化職業興趣量表』、『工作樣本-VIEWS操作』、情境評量-洗車、和『社區自主能力測驗』等。其中，『社區自主能力測驗』的原始分數為：時間觀念8分（Z分數=0.5649）、大眾事務9分（Z分數=0.4548）、金錢觀念9分（Z分數=1.1354）、功能標誌9分（Z分數=0.1755）、度量9分（Z分數=1.4162）、家事處理10分（Z分數=1.3669）、健康安全10分（Z分數=1.1969）、工具使用9分（Z分數=0.0624）、休閒娛樂9分（Z分數=0.8999）、和職前準備10分（Z分數=0.9140）。對照『社區自主能力測驗』施測手冊，小周的十個分量表皆高於切截分數，且對照附表10-3（第198頁）的社區自主能力測驗全體個案職評後6個月時各正確預測組原始分數，發現小周之原始分數僅略低於支持性就業組平均數0.2分至1.3分之間，遠高於庇護性就業組平均數，故職評員可以推估小周的職業能力落於支持性就業等級。

此外，透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」檢視職管員於表0C中描述小周的工作行為，如：案主漸能獨立，場長對於案主近來表現深感滿意等文字陳述，故評估工作行為等級為表現良好（等級1，Z分數=-1.4476）。若將『社區自主能力測驗』Z分數及工作行為Z分數分別帶入3組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在支持性就業安置組（0.0459），表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估小周的職業能力落於支持性就業等級。

區別函數	方程式
職前訓練組 為-0.9680	$Y = -0.257X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.079X_{\text{時間觀念Z分數}} - 0.194X_{\text{大眾事務Z分數}} - 0.302X_{\text{金錢觀念Z分數}}$ $- 0.112X_{\text{功能標誌Z分數}} + 0.007X_{\text{度量Z分數}} + 0.196X_{\text{家事處理Z分數}} + 0.016X_{\text{健康安全Z分數}} - 0.042X_{\text{工具使用Z分數}} + 0.798X_{\text{休閒娛樂Z分數}} - 0.501X_{\text{職前準備Z分數}} - 2.085$
庇護性就業 組為-0.4509	$Y = 0.157X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.171X_{\text{時間觀念Z分數}} + 0.219X_{\text{大眾事務Z分數}} + 0.128X_{\text{金錢觀念Z分數}}$ $- 0.173X_{\text{功能標誌Z分數}} - 0.024X_{\text{度量Z分數}} - 0.108X_{\text{家事處理Z分數}} + 0.210X_{\text{健康安全Z分數}} + 0.098X_{\text{工具使用Z分數}}$

區別函數	方程式
	$Z_{\text{分數}} - 0.260 \times \text{休閒娛樂} Z_{\text{分數}} - 0.023 \times \text{職前準備} Z_{\text{分數}} - 0.672$
支持性就業 組為0.0459	$Y = -0.314X_{\text{工作行為} Z_{\text{分數}}} - 0.233X_{\text{時間觀念} Z_{\text{分數}}} + 0.373 X_{\text{大眾事務} Z_{\text{分數}}} - 0.335X_{\text{金錢觀念} Z_{\text{分數}}}$ $- 0.479X_{\text{功能標誌} Z_{\text{分數}}} + 0.655X_{\text{度量} Z_{\text{分數}}} + 0.089 \times \text{家事處理} Z_{\text{分數}} - 0.414X_{\text{健康安全} Z_{\text{分數}}} + 0.436 \times \text{工具使用}$ $Z_{\text{分數}} + 0.285 \times \text{休閒娛樂} Z_{\text{分數}} + 0.215 \times \text{職前準備} Z_{\text{分數}} - 1.458$

後續透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤小周職評6個月後之就業狀況，發現小周由身心障礙就業服務員密集輔導2週後，於某咖啡店擔任烘焙助手，從事清洗烤盤、清洗麵包盒以及麵包加工等工作。顯示無論是對照各個職業能力等級的分量表平均數或是『社區自主能力測驗』的切截分數，還是透過區別分析方程式來預測小周的職業能力等級，發現加入工作行為變項後，實際安置狀況與被預測的職業能力同為支持性就業等級。支持結論四：『社區自主能力測驗』加上工作行為可以區別智能障礙者的職業能力等級。

範例五

亮哥（26歲智障中度男性）自行至就業服務站尋職，由職管員開案後，職評員依轉介目的進行職涯探索深度評量。施測內容包含『功能性體能評估』和『傑考氏職前技巧評量』。『傑考氏職前技巧評量』的原始分數和轉換後的Z分數為：品質管理原始分數4分（Z分數=0.1164）、信件處理原始分數8分（Z分數=0.7185）、木工成品組合原始分數4分（Z分數=0.6563）、分門別類原始分數4分（Z分數=0.3990）、文書工作原始分數6分（Z分數=-1.9179）、工廠工作原始分數4分（Z分數=0.3843）、環境移動原始分數7分（Z分數=-0.0296）、金錢概念原始分數13分（Z分數=-0.2759）、銀行使用原始分數8分（Z分數=1.8063）、時間概念原始分數8分（Z分數=-0.4543）、工作態度原始分數8分（Z分數=0.9262）、人型組合原始分數4分（Z分數=0.5901）、皮件組合原始分數4分（Z分數=0.0494）、和餐點準備原始分數等3分（Z分數

=0.1987)。對照附表 10-6 (第 199 頁) 傑考氏智障個案職評後 6 個月時加行為各正確預測組原始分數，發現亮哥在品質管理、信件處理、木工成品組合、分門別類、工廠工作、銀行使用、工作態度、人型組合、皮件組合、餐點準備等項度的原始分數皆高於支持性就業組的平均數，故職評員可以推估亮哥的職業能力落在支持性就業等級。

此外，透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」中檢視職管員於表 0C 中描述亮哥的工作行為，如：案主表現佳無任何問題，能將事情做的完整，自己負責的工作能確實做好，站長表示讚賞等文字陳述，故評估亮哥的工作行為表現良好 (等級為 1，Z 分數=-1.4526)。若將『傑考氏職前技巧評量』Z 分數及工作行為 Z 分數分別帶入 3 組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在支持性就業安置組 (1.8924)，表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，亦推估亮哥的職業能力落於支持性就業等級。

區別函數	方程式
職前訓練組 為-1.6497	$Y = -0.967X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.372X_{\text{品質管理Z分數}} - 0.047X_{\text{信件合併Z分數}} + 0.906X_{\text{木工成品Z分數}}$ $- 0.176X_{\text{分門別類Z分數}} + 0.763X_{\text{文書合併Z分數}} - 0.502X_{\text{工廠工作Z分數}} - 0.572X_{\text{環境合併Z分數}} - 0.701X_{\text{金錢合併Z分數}}$ $- 0.227X_{\text{銀行合併Z分數}} - 0.920X_{\text{時間合併Z分數}} + 0.412X_{\text{工作合併Z分數}} + 0.853X_{\text{人型組合Z分數}}$ $- 0.081X_{\text{皮件組合Z分數}} - 0.673X_{\text{餐點準備Z分數}} - 2.701$
庇護性就業 組為-2.2859	$Y = 0.771X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.561X_{\text{品質管理Z分數}} - 0.137X_{\text{信件合併Z分數}} - 0.614X_{\text{木工成品Z分數}}$ $+ 0.475X_{\text{分門別類Z分數}} + 0.125X_{\text{文書合併Z分數}} - 0.098X_{\text{工廠工作Z分數}} + 0.010X_{\text{環境合併Z分數}}$ $+ 0.434X_{\text{金錢合併Z分數}} - 0.018X_{\text{銀行合併Z分數}} + 0.159X_{\text{時間合併Z分數}} - 0.343X_{\text{工作合併Z分數}} - 0.229X_{\text{人型組合Z分數}}$ $+ 0.303X_{\text{皮件組合Z分數}} + 0.763X_{\text{餐點準備Z分數}} - 1.108$
支持性就業 組為1.8924	$Y = -0.523X_{\text{工作行為Z分數}} + 0.057X_{\text{品質管理Z分數}} - 0.206X_{\text{信件合併Z分數}} + 0.531X_{\text{木工成品Z分數}}$ $- 0.445X_{\text{分門別類Z分數}} + 0.054X_{\text{文書合併Z分數}} + 0.010X_{\text{工廠工作Z分數}} - 0.432X_{\text{環境合併Z分數}} - 0.033X_{\text{金錢合併Z分數}}$ $+ 0.508X_{\text{銀行合併Z分數}} - 0.301X_{\text{時間合併Z分數}} + 0.479X_{\text{工作合併Z分數}} - 0.353X_{\text{人型組合Z分數}}$ $- 0.207X_{\text{皮件組合Z分數}} - 0.496X_{\text{餐點準備Z分數}} - 1.335$

後續透過「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤亮哥職評6個月後之就業狀況，發現亮哥由身心障礙就業服務員密集輔導2週後，於某加油站擔任洗車助手，從事清洗車體、擦車等工作。顯示無論是對照各個職業能力等級的分量表平均數，還是透過區別分析方程式來預測亮哥職業能力等級，發現加入工作行為變項後，實際安置狀況與被預測的職業能力同為支持性就業等級，支持結論四：『傑考氏職前技巧評量』加上工作行為可以區別智能障礙者的職業能力等級。

常模表 4-2-159 傑考氏職前技巧評量智能障礙者百分等級常模 (N=269)

百分等級	品質管理	信件處理 1	信件處理 2	木工成品組合	分門別類	文書工作 1	文書工作 2	文書工作 3	工廠工作	環境移動 1	環境移動 2	金錢概念 1	金錢概念 2	金錢概念 3	金錢概念 4	銀行使用 1	銀行使用 2	時間概念 1	時間概念 2	時間概念 3	工作態度 1	工作態度 2	人型組合	皮件組合	準備餐點	百分等級
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	80
75	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	75
70	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	70
65	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	65
60	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	60
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	50
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	45
40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	40
35	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	35
30	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	30
25	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	25
20	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	20
15	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	15
10	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	10
5	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
百分等級	品質管理	信件處理 1	信件處理 2	木工成品組合	分門別類	文書工作 1	文書工作 2	文書工作 3	工廠工作	環境移動 1	環境移動 2	金錢概念 1	金錢概念 2	金錢概念 3	金錢概念 4	銀行使用 1	銀行使用 2	時間概念 1	時間概念 2	時間概念 3	工作態度 1	工作態度 2	人型組合	皮件組合	準備餐點	百分等級

伍、通用性向測驗和工作行為可以區別精神障礙者的職業能力等級

根據行政院勞委會職訓局「98年身心障礙者勞動狀況調查報告」，精神障礙者的就業率僅為14.8%，遠低於身心障礙者的整體就業率（26.5%）。精神障礙者較常從事之工作職類與智能障礙者類似，以「非技術工及體力工」為最多（44.6%），其次為「服務工作人員及售貨員」（22.6%），第三為「技術工、機械設備操作工及組裝工」（10.5%）；大多屬於技術層級不高、職務重覆性高的工作。適宜推介就業的精神障礙者之特徵包括：精神症狀穩定、外表合宜、行為適當、對話恰當、思考適當、和規則服藥（周美華，2003）。影響精障者工作適應的因素則包括：個人系統因素（含：病況及情緒行為穩定、工作能力符合要求、工作動機與態度良好、主動求助尋求資源及適應力佳、合宜的溝通與社會技巧、理想與實際情況符合、有病識感每月回診主動服藥）、家庭系統因素（含：家中有經濟需求、家屬的態度與期待、家屬支持與配合度高）、社會系統因素（含：聯盟協會的持續支持、就服及職評人員專業知能、多元的資源支持網路）、和職場系統因素（含：雇主願給工作機會且接納包容、工作性質簡單彈性工時、職務再設計與輔助措施、職場有自然支持者）（蘇玉帆，2007；吳宜容等，2009）。

本主題探討的統計分析結果發現，對精神障礙者而言，『通用性向測驗』是一個非常具有職業能力等級預測力的評量工具。在個案職評後6個月時，『通用性向測驗』預測精障者被安置為職前訓練者的正確率為100.0%，被安置於庇護性就業者的正確率56.2%，被安置於支持性就業者的正確率78.3%；三組的預測率皆高於隨機分配率，達1.5-3倍。若再加上工作行為表現，則正確預測率更大幅提高；預測精障者被安置為職前訓練者的正確率為100.0%，被安置於庇護性就業者的正確率86.7%，被安置於支持性就業者的正確率93.3%。吳宜容等（2009）認為就服員輔導精障者就業時，影響穩定就業的最主要因素是「工作行為與態度」；在本主題探討中亦得到相關佐證。

常模表 4-2-63 通用性向測驗慢性精神障礙者百分等級常模 (N=104)

百分等級	一般學習	語文	數目	空間知覺	圖形知覺	文書知覺	動作協調	手指靈巧	手部靈巧	百分等級
95	121	120	111	125	105	121	97	89	104	95
90	110	114	104	115	100	115	94	77	92	90
85	108	111	99	107	96	111	87	74	87	85
80	103	109	97	104	94	103	83	72	77	80
75	101	106	94	103	92	101	78	67	75	75
70	97	105	91	100	87	99	75	65	71	70
65	94	101	88	98	84	97	68	63	68	65
60	91	99	87	95	80	95	64	60	67	60
55	89	97	86	94	78	92	62	58	64	55
50	87	94	84	91	76	89	57	55	63	50
45	86	93	82	88	74	87	54	50	59	45
40	83	91	81	86	72	86	48	47	54	40
35	80	88	78	83	70	82	44	45	50	35
30	79	84	76	81	68	76	43	42	46	30
25	76	82	73	76	66	73	41	40	41	25
20	73	80	70	72	61	70	21	37	36	20
15	71	78	68	68	56	67	19	32	25	15
10	68	73	64	66	50	63	1	24	13	10
5	63	67	56	63	47	58	0	4	0	5
百分等級	一般學習	語文	數目	空間知覺	圖形知覺	文書知覺	動作協調	手指靈巧	手部靈巧	百分等級

範例六

江先生為精障中度，27歲，由醫院轉介給職管員開案服務。經晤談評估設定就業目標為庇護性就業，故轉介職業輔導評量做入場評估。職評員依轉介目的，共做了『我喜歡做的事』、『通用性向測驗』、電腦軟體應用及現場試作等評量。其中，『通用性向測驗』的各個性向能力為：一般學習（102；Z分數為0.8331）、語文（103；Z分數為0.6013）、數目（99；Z分數為1.1219）、空間知覺（97；Z分數為0.3982）、圖形知覺（78；Z分數為0.1196）、文書知覺（87；Z分數為-0.2410）、動作協調（45；Z分數為-0.3344）、手指靈巧（79；Z分數為1.4652）、和手部靈巧（64；Z分數為0.5313）；工作行為等級為表現一般（2；Z分數為-0.2372）。表示江先生的性向能力大多在中等（等級3，性向分數90-110）或中下（等級2，性向分數75-89），且可能受精神科藥物的影響，其動作協調與手部靈巧皆屬不佳（等級1，性向分數75以下）。

參照台灣職評個案通用性向測驗慢性精神障礙者百分等級常模（參見表4-2-63），江先生『通用性向測驗』的百分等級為一般學習（75-80）、語文（65-70）、數目（85）、空間知覺（60-65）、圖形知覺（55）、文書知覺（45）、動作協調（35-40）、手指靈巧（90-95）、和手部靈巧（55）；百分等級皆在50以上，其中以手指靈巧及數目較高。若依據結論二的論述，職評員可以推估江先生的職業能力落於支持性就業等級。但若對照附表10-5（第199頁）之通用性向測驗精障個案職評6個月各分項量的平均數，則發現江先生的性向能力有些接近支持性就業組的平均數，有些接近庇護性就業組的平均數。故職評員單靠對照各個職業能力等級的分量表平均數或是『通用性向測驗』的性向等級，可能還是難以決定精障個案的職業能力等級。

但若參照附件九（第94-196頁），分別帶入『通用性向測驗』庇護性就業及支持性就業兩組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。其區別函數最大者為落在支持性就業安置組（9.486），表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，單靠『通用性向測驗』可以推估江先生的職業能力落於支持性就業等級。

區別函數	方程式
庇護性就業 組為8.513	$Y = 0.063X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.061X_{\text{語文性向分數}} - 0.040X_{\text{數目性向分數}} + 0.038X_{\text{空間知覺性向分數}}$ $- 0.005X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.028X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.034X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.012X_{\text{手指靈巧性向分數}}$ $- 0.011X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 7.742$
支持性就業 組為9.486	$Y = 0.003X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.112X_{\text{語文性向分數}} - 0.040X_{\text{數目性向分數}} + 0.049X_{\text{空間知覺性向分數}}$ $+ 0.014X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.031X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.020X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.021X_{\text{手指靈巧性向分數}}$ $- 0.013X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 8.665$

再依據「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤江先生表0C紀錄上的工作行為資訊，發現江先生在職場上表現平平，雇主沒有特別的誇讚或指責，與同事間相處沒有特殊狀況，也無偷竊、說謊或其他行為問題，屬於等級2。再將『通用性向測驗』與工作行為等級帶入庇護性就業及支持性就業兩組職業能力之區別函數方程式，其得分如下表。區別函數最大者為落在庇護性就業安置組（0.5349），表示透過本主題探討所得的區別分析方程式，整合工作行為與『通用性向測驗』則可推估江先生的職業能力落於庇護性就業等級。

區別函數	方程式
庇護性就業 組為0.5349	$Y = -.605X_{\text{工作行為Z分數}} + .921_{\text{一般學習Z分數}} - 1.497X_{\text{語文Z分數}} + 1.093X_{\text{數目Z分數}} - 0.231X_{\text{空間知覺Z分數}}$ $- 0.427X_{\text{圖形知覺Z分數}} + 0.462_{\text{文書Z分數}} - 0.295X_{\text{作協調Z分數}} - 0.244X_{\text{手指靈巧Z分數}} - 0.166X_{\text{手部靈巧Z分數}} - 1.005$
支持性就業 組為-2.0023	$Y = 1.529X_{\text{工作行為Z分數}} - 1.686X_{\text{一般學習Z分數}} + 2.637X_{\text{語文Z分數}} - 1.329X_{\text{數目Z分數}} + 0.428X_{\text{空間知覺Z分數}}$ $+ 0.575X_{\text{圖形知覺Z分數}} - 1.541X_{\text{文書知覺Z分數}} + 0.587X_{\text{動作協調Z分數}} + 0.404X_{\text{手指靈巧Z分數}}$ $+ 0.162X_{\text{手部靈巧Z分數}} - 1.422$

這個案例呈現職業重建專業人員最怕遇到的問題，無論對照常模參照或是效標參照都無法得到一致的推估。此時，則可以再參照附件五~附件八，比較一下區別力的數值；即根據統計所得的預測信心程度來做判斷。本案例所用工具的區別力彙整於表

5-4，從中可見精障樣本的『通用性向測驗』分測驗得分無論加上工作行為變項與否，其可解釋的變異量皆在七成左右，但是加上工作行為變項後的正確預測力以未加工作行為變項時高出19.6%；且使用「通用性向測驗+工作行為」模式時，對於庇護性或支持性就業組的正確預測力又遠高於單用「通用性向測驗」模式時。故職業重建專業人員可以推估江先生的職業能力為庇護性就業等級的可能性較高。

表5-4 通用性向測驗的區別力彙整

工具名稱	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
通用性向測驗-精障	74.6	100.0	56.2	78.3	70.7
通用性向測驗-精障+行為	72.7	100.0	86.7	93.3	90.3

後續依據「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」追蹤江先生的服務史，發現江先生經由職評確定進入庇護工場，目前仍在該庇護工場工作。顯示出透過『通用性向測驗』加上工作行為的區別分析方程式來預測江先生的職業能力等級，較單純對照『通用性向測驗』的性向等級或是各個職業能力等級的分量表平均數，可以更有效區別精神障礙者的職業能力等級。支持結論五：『通用性向測驗』和工作行為可以區別精神障礙者的職業能力等級。

陸、研究限制與建議

本主題探討屬於次級資料分析，是將他人之前蒐集的資料重新加以分析，並未有直接對個案進行評量以蒐集數據的歷程。雖然有省時、降低研究成本等便利性，但亦有一些限制，如：所需探討的變項受限在次級資料可以提供的範圍，否則沒有可分析之資料；若次級資料的變項較所需探討的變項還多時，則造成部份資料的棄置不用（董

旭英、黃儀娟譯，2000)。本研究所面臨的主要是前項的困境，所分析的資料來自民國 95-99 年間的 6,355 筆文本個案，以及其在「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」上的表 0C 紀錄資料。如本文於第四章的文本描述處所分析，發現有接近半數的數據屬於遺漏值，且文本資料會隨著時間而流失。於職評說明會結束後 6 個月的有效效標文本有 1,743 筆 (52.3%)，於職評說明會結束後 12 個月的有效效標文本則只剩下 1,153 筆 (34%)。當文本的資料不全或流失時，會造成統計分析的樣本數變小而減低統計效力。

由於由政府部門等大型科層組織進行全國性的資料蒐集，並建立資料庫是 1960 年代以來世界各國的共識。如此方能進行統計分析，以瞭解國民的各項經濟成就和社會福祉的狀態，並作為國家政策制定的依據。故，次級資料分析仍會是未來研究的主力之一，如何維持一個真確且完整的資料庫或許才是解決本主題探討所遇到困境的重要方法。以本主題探討所用的「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」來說，其所存載的紀錄資料常有缺損與錯誤，造成分析文本大量流失。**電腦網路系統的偵錯設計**有助於使用者在登錄資料時的驗證，對於資料的真確與完整十分重要，建議職訓局應投資成本於此。

此外，南區職評資源中心歷經四年整理分析民國 95-99 年間的職評報告，有助於相關測驗數據資料的保存。但該資料日後如何有效管理，並提供學術界與實務工作者後續利用，有賴職訓局**規劃建置資料庫相關管理與運用辦法**。該辦法應含括建置成本、管理原則、以及運用申請程序等，連同「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」的管理，在個資保密的原則下，將所有接受職業重建服務的個案資料作真確輸入並有效品質管控，以利於國家級的統計分析與未來政策規劃。

參考文獻

- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (AERA/APA/NCME) (1999). **Standards for educational and psychological testing**. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Averbuch, S., & Katz, N. (1988). Assessment of perceptual cognitive performance: Comparison of psychiatric and brain injured adult patients. **Occupational Therapy in Mental Health, 8**, 57-72.
- Bar-Haim Erez, A., & Katz, N. (2003). Cognitive profiles of individuals with dementia and healthy elderly: The Loewenstein Occupational Therapy Cognitive Assessment (LOTCA-G). **Physical and Occupational Therapy in Geriatrics, 4**, 29-42.
- Berven, N. (2004). Assessment. In T. F. Riggart & D. R. Maki (Eds.), **Handbook of Rehabilitation Counseling** (pp. 199-217). New York: Springer Series on Rehabilitation.
- Botuck, S., Levy, J. M., & Rimmerman, A. (1996). Gender-related differences in placement rates of young adults with mental retardation and severe learning disabilities. **International Journal of Rehabilitation Research, 19**, 259-263.
- Butkus, S., Martin, M., & McDermott, S. (1999). What individual, provider, and community characteristics predict employment of individuals with mental retardation? **American Journal of Mental Retardation, 104**, 306-355.
- Chan, F., Lynch, R.T., Dial, J.G., Wong, D.W., & Kates, D. (1993). Applications of the McCarron-Dial System in vocational evaluation: An overview of its operational framework and empirical findings. **Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin, 26 (2)**, 57-65.
- Cronbach, L. J. (1984). **Essentials of psychological testing** (4th ed.). New York: Harper &

Row.

Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists

(2007). **CCWAVES standards and procedures manual for certification in**

vocational evaluation. CCWAVES, USA. 【Available on-line:

<http://www.ccwaves.org>】

Cunningham, T., & Presnall, D. (1978). Relationship between dimensions adaptive behavior

and sheltered workshop productivity. **American Journal of Mental Deficiency, 82,**

383-393.

Hamilton, M., & Shumate, S. (2005). The role and function of certified vocational

evaluation specialists. **Journal of Rehabilitation, 71(1),** 5-19.

Gronna, S. S. et al. (1997, March). **Creating local norms to evaluate students in a**

norm-referenced statewide testing program. Paper presented at the Annual Meeting

of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

Jang, Y., Chern, J. S., & Lin, K. C. (2009). Validity of the Loewenstein Occupational

Therapy Cognitive Assessment in people with intellectual disabilities. **American**

Journal of Occupational Therapy, 63, 414-422.

Josman, N., & Katz, N. (2006). Relationships of categorization on tests and daily tasks in

patients with schizophrenia, post-stroke patients and healthy controls. **Psychiatry**

Research, 141, 15-28.

Keesling, J. W. (2002). **USES General Aptitude Test Battery.** Mental Measurements

Yearbook, Volume 9. United States Employment Service.

McCarron, L., & Dial, J. (1986). **McCarron-Dial evaluation system: A systematic**

approach to vocational, educational and neuropsychological assessment (2nd ed.).

Dallas, TX: McCarron-Dial System.

Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2004). **Psychological testing: Principles and**

applications (6th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.

- Power, P. W. (2006). **A guide to vocational assessment (4th edition)**. Austin, TX: Pro-ed.
- Parker, R. M., Hansmann, S., & Schaller, J. L. (2010). Vocational assessment and disability. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), **Work and disability: Contexts, issues, and strategies for enhancing employment outcomes for people with disabilities (3rd Edition)** (pp. 203-243). Austin, TX: Pro-ed.
- Siefker, J. M. (1996). General Aptitude Test Battery. **Test and Test Use in Vocational Evaluation and Assessment** (pp. 52-53). Minnomonie, WI: University of Wisconsin-Stout.
- 王文中、呂金燮、吳毓瑩、張郁雯、張淑慧（2004）。**教育測驗與評量**。台北市：五南圖書。
- 王敏行、陳靜江編（2007）。**身心障礙者職業輔導評量工作手冊（96年修訂版）**。台北市：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 王懿士（2001）。智能障礙者工作社會技能教學策略。載於周台傑（主編），**特殊教育品質的提昇**，167-182。台北市：中華民國特殊教育學會。
- 行政院勞工委員會職業訓練局（1999）。**通用性向測驗指導手冊**。台北市：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 行政院勞工委員會職業訓練局（2010）。**98年身心障礙勞動力調查報告**。台北市：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 余明寧（2002）。**教育測驗與評量-成就測驗與教學評量**。台北：心理出版社。
- 危芷芬（2006）。**心理測驗**（Anne Anastasi & Susana Urbina原著）。台北：雙葉書局。
- 吳宜容等（2009）。雇主與就服員對影響精神障礙者就業因素之觀點探討。**職能治療學會雜誌**，27，36-50。
- 吳明宜、許靖蘭、陳靜江、黃國裕（2007）。**調查統整目前使用之職業評量工具使用現況及其分析職評人員使用信心程度**。南區身心障礙者職業輔導評量資源中心。
- 周怡君、賴金蓮（2009）。**台灣庇護工場現況分析：理論與實務**。台北市：心路社福基金會。

- 周美華 (2003)。適宜推介就業之精神障礙者特徵與條件。**精神障礙者就業服務手冊** (pp. 20-32)。台北市：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 林千惠 (1998)。影響智能障礙者就業適應相關因素之探討。**社會福利**，135，46-54。
- 林惠芬 (2000)。智能障礙者之教育。載於許天威、徐享良、張勝成主編之**新特殊教育通論**，113-158。台北市：五南。
- 林新發 (1983)。常模參照測驗與標準參照測驗之比較。**今日教育**，43，2-10。
- 洪榮照、張昇鵬 (1997)。智能障礙者之教育。載於王文科主編之**特殊教育導論 (修訂版)**，41-94。台北市：心理出版社。
- 范文昇、吳明宜 (2011)。身心障礙者職業輔導評量人員運用標準化評量工具的能力分析。**復健諮商**，5，47-72。
- 郭生玉 (2004)。教育測驗與評量。台北：精華書局。
- 董旭英、黃儀娟譯 (2000)。次級資料研究法。台北市：弘智出版社。
- 歐滄和 (1996)。個人作品選集法評量。**測驗統計簡訊**，第 10 期，27-38。
- 葛樹人 (2001)。心理測驗學。台北市：桂冠圖書。
- 簡茂發 (1989)。信度與效度。楊國樞、文崇一、吳聰賢、李亦園 (編)，**社會及行為科學研究法**。台北：東華。
- 謝清麟、黃小玲、廖端蓉 (1999)。國內醫學中心職能治療部門對中風病患評估量表的使用狀況與建議。**職能治療學會雜誌**，17，60-65。
- 蘇玉帆 (2007)。接受社區化就業服務之精障者就業適應追蹤研究：以四個康復之友協會個案為例 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學復健諮商研究所碩士論文，高雄市。

附件一 效標專家效度表格

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心
 「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」
 效標（職業能力分級）的專家效度建立

親愛的專家們：

謝謝您協助南區職評資源中心建立置主題探討一「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」的效標之專家效度。本主題探討的目的在於建制 11 個能力測量類的標準化評量工具的效標參照，並撰寫智能障礙與慢性精神疾患二障別運用所建制之效標參照的範例。依據顧問的建議，設計效標（職業能力分級）的操作型定義如下表。邀請您依據此效標來對 10 份文本檔案試編碼，並針對此效標的適用性提供意見。請您協助在 101 年 4 月 10 日前將此表與文本檔案寄回給南區職評資源中心，謝謝。

聯絡人：黃國裕，07-7172930 分機 2307

n85551@gmail.com

高雄市苓雅區 80201 和平一路 116 號

學生活動中心六樓



職業能力分級		操作型定義
1	職前訓練	在這階段強調個案的個人、社交和工作上的適應。基礎的工作活動（如初級的分類和組裝）被拿來作為教育和訓練的媒介，強調感覺動作和適應性行為的訓練。以團體支持方式安置在社區裡是優於個別安置的方式；藉由團體的支持和工作人員持續性的介入，來達到訓練的目地。
2	庇護性就業	在這階段強調個案的工作適應和職前服務，以準備特定的社區就業安置。有多樣的職業安置選擇，可能需要工作技能發展的時間以及現場的支持介入，以順利就業。建議以個別安置的模式來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。學業能力的改善可以促進工作職務的執行。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。
3	支持性就業	在這階段強調個案的工作行為和職業準備技能，以順利社區就業安置。職業探索和工作訓練活動通常被執行，根據個案年齡和訓練環境的功能性學科訓練也會持續進行。社區就業安置以低技術性工作為主。
4	競爭性就業	在這階段強調個案的職業探索、技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技术或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮商與求職輔導等支持可能是需要的。
-7	有進行職重服務，但不屬於上述四類就業安置服務	
-9	資料殘缺，不足以判讀	

效標專家效度表格

專家姓名										
文本編號	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	1-6	1-7	1-8	1-9	1-10
職業能力層級編碼										

職業能力分級	操作型定義	同意程度					修訂建議
		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意	
1 職前訓練	在這階段強調個案的個人、社交和工作上的適應。基礎的工作活動（如初級的分類和組裝）被拿來作為教育和訓練的媒介，強調感覺動作和適應性行為的訓練。以團體支持方式安置在社區裡是優於個別安置的方式；藉由團體的支持和工作人員持續性的介入，來達到訓練的目的地。	1	2	3	4	5	
2 庇護性就業	在這階段強調個案的工作適應和職前服務，以準備特定的社區就業安置。有多樣的職業安置選擇，可能需要工作技能發展的時間以及現場的支持介入，以順利就業。建議以個別安置的模式來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。學業能力的改善可以促進工作職務的執行。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。	1	2	3	4	5	
3 支持性就業	在這階段強調個案的工作行為和職業準備技能，以順利社區就業安置。職業探索和工作訓練活動通常被執行，根據個案年齡和訓練環境的功能性學科訓練也會持續進行。社區就業安置以低技術性工作為主。	1	2	3	4	5	
4 競爭性就業	在這階段強調個案的職業探索、技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技術或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮詢與求職輔導等支持可能是需要的。	1	2	3	4	5	

謝謝您的填答，再次提醒您於 101 年 4 月 10 日前將此表與文本檔案寄回給南區職評資源中心，謝謝。

附件二 工作會議紀錄

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

『身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例』

主題探討-工作會議紀錄（一）

- 一、時間：101年2月23日（三）下午13:00-14:00
- 二、地點：本中心會議室
- 三、主席：吳明宜主任
- 四、出席人員：莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員、吳垂螢助理
- 五、記錄：黃國裕

提案一：

有關『身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例』主題探討的前置工作內容，提請討論。

說明：相關主題研究背景與方法詳如附件一。

決議：

- 一、為確定效標編碼的指標，請巧玲聯繫林幸台參與專家會議並提供主題相關資料；另寫信就教陳方教授提供相關 McConnon-Dial 工作樣本中有關職業能力層級與機構安置層級指標的相關資料。
- 二、針對職評報告建議的運用情形請同仁從 6,355 份職評報告中抽取 10 份個案資料檢視職重系統相關就業服務紀錄與職業重建安置情形。

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

『身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例』

主題探討-專家會議紀錄（一）

時間：101 年 3 月 12 日下午 2：00

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：林幸台顧問、吳明宜主任、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員

提案：本主題探討的目的在於建制 11 個能力測量類的標準化評量工具的效標參照，並撰寫智能障礙與慢性精神疾患二障別運用所建制之效標參照的範例。針對本主題探討的效標選定，提請討論。

說明：本主題探討初步之研究架構如附件一，而研究團隊依據 24 位個案的職業重建結果追蹤試編碼的內容如附件二。

決議：1. 本主題探討的效標（Y）：用個案的實際安置狀況來編碼容易判讀，但不能呈現線性關係，難以進行測驗得分與效標關係的詮釋；而 McConnon-Dial 工作樣本的職業能力層級雖然分類詳盡且呈線性關係，但不易從「全國身心障礙者職業重建個案服務資訊管理系統」全面判讀 8 個層級。故林顧問建議效標（Y）整合實際安置狀況與職業能力層級，可以採「職前準備」、「庇護性就業」、「支持性就業」、和「一般性就業」四級，以呈現能力面的線性關係；非屬於此四類安置建議的資料數據則排除在效標建制的數據內。

2. 效標的專家效度：研究團隊先編制效標（Y）四個層級的操作型定義，再邀請 5 名專家分組針對 10 個文本來編碼。方式可以採用 3 位專家搭配 2 位資深實務工作者為一組，去建立效標的專家效度。建議的專家名單有：王敏行、賴淑華、賴陳秀慧、林貞平、黃宜君、吳亭芳等 6 位老師，吳艾雯、張兆韡、廖怡婷、李春寶等 4 位資深職評員。

3. 編碼者間信度建立：將確立後的效標層級操作型定義教導編碼者（國裕、巧玲、文昇、雅玲），並抽 10 份文本來試編碼，並計算編碼者間信度。編碼者間信度達 .90 以上方視為接受；若未達 .90 時，將再次檢視編碼者對於效標層級的覺知，並修訂相關操作型定義，使編碼者對於效標層級的編碼更有共識。

4. 文本的篩選：從 11 個能力測量類的標準化評量工具的檔案紀錄中，篩選分測驗數據完整者作為文本，以進一步上系統檢視效標的層級。文本量有達到 N=100 以上者，才作統計分析。

5. 二個時段的效標：效標的編碼分為二個時段，分別檢核職評說明會結束後半年及一年的時間點，看當時服務狀態的 OC 表去判讀效標的層級；同時計算 Y 的遺漏值（無紀錄可判讀或非屬效標四層級）。

6. 基本的效標建制：以單一測驗的得分與效標（Y）的四個層級做分布區間的分析，並找出各個層級間的切截點，並以此作為主題探討的成果。

7. 進階的效標建制：以多元的測驗得分作為自變項(X)，再加上人口學變項(性別、年齡和障度)與工作行為變項(以職評說明會結束後半年做為檢核時間點，分為工作行為表現良好、表現一般、表現不良三級)，使用多元逐步迴歸分析檢驗上述 X 變項對於效標 (Y) 的預測力。適用的工具為：通用性向測驗、傑考氏職前能力評估、育成工作樣本、和手功能評估組等。

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」

主題探討-工作會議紀錄（二）

時間：101 年 4 月 19 日下午 3：30

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：吳明宜主任、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員

提案：本主題探討之效標的專家效度結果彙整，提請討論。

說明：根據 101 年 3 月 12 日的專家會議，需建立本主題探討之效標的專家效度。已於 3 月底邀請 6 位學者專家及 4 位實務工作者，針對團隊所編制的效標（職業能力分級）進行確認，並將其意見彙整如附件：效標的專家效度彙整表。

決議：

1. 對於本主題探討效標的定義，專家們的認同程度介於 0.6-0.8 間，基本上可以接受。

	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	競爭性就業
專家效度值 (同意比率)	0.6	0.8	0.7	0.8

2. 針對專家們的修訂建議，經內部討論後修正如附件之「修訂後之操作型定義」欄位。其他相關討論紀錄如下：
 - A、操作型定義以大綱要的精神為主，過於細節的操作內容可以不必放上去。
 - B、職前訓練：感覺動作的訓練不限於基本復健，可以是肢體活動，屬於職業養成的訓練之一。
 - C、庇護就業：屬傳統庇護工場，強調工作行為的調適。
 - D、支持性就業：目前國內外的支持性就業幾乎還是以低技術性的工作為主。
 - E、競爭性就業：同意較無職業探索的內容。
3. 修訂後之操作型定義再請顧問林幸台老師確認，然後再進行工作人員的編碼者訓練與信度檢驗。

效標的專家效度修訂建議彙整表

職業能力分級	操作型定義	同意程度					修訂建議	修訂後之操作型定義	
		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意			
1 職前訓練 Job Preparation	在這階段強調個案的個人、社交和工作上的適應。基礎的工作活動(如初級的分類和組裝)被拿來作為教育和訓練的媒介,強調感覺動作和適應性行為的訓練。以團體支持方式安置在社區裡是優於個別安置的方式;藉由團體的支持和工作人員持續性的介入,來達到訓練的目地。				X			在這階段強調個案在個人、社交和工作上的適應與再加強。基礎的工作活動(如初級的分類和組裝)可被拿來作為教育和訓練的媒介,且強調感覺動作和適應性行為的訓練。以團體支持於社區安置的方式是優於個別安置方式;藉由團體的支持和工作人員持續性的介入,來達到訓練的目地。	
					X				
				X					工作行為養成,初級技能學習,職場概念認識
				X					「團體支性方式安置」此句可稍說明
					X				還有工作人格(態度、習慣)工作能力。職業潛能和個案興趣評估個案轉介到職訓或庇護。
			X						第1行:個人-不理解為何 第2行:的適應「與再加強」 第4行:感覺動作的訓練屬於基本復健訓練,不適合職訓目的。例外職前訓練的目的針對某特定職種,做長期仔細的訓練(或個別化訓練)
							X		
						X			
						X			

職業能力分級	操作型定義	同意程度					修訂建議	修訂後之操作型定義	
		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意			
2 庇護就業 Sheltered workshop	在這階段強調個案的工作適應和職前服務，以準備特定的社區就業安置。有多樣的職業安置選擇，可能需要工作技能發展的時間以及現場的支持介入，以順利就業。建議以個別安置的模式來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。學業能力的改善可以促進工作職務的執行。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。				X			在這階段強調個案的 <u>工作行為調適</u> ，有多樣的職業選擇，可能需要發展工作技能的時間以及現場支持的介入，以穩定就業於庇護工場。建議以個別安置的模式來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。	
					X				
				X					工作行為養成社區獨立性 職前準備以助進入支持性就業
					X				職前服務可寫「職前準備度」
					X				
				X					第2行的特定社區就業安置與底第3行的多樣的職業安置選擇是否相互矛盾
						X			
					X				第6行，學業能力可以改成「職場概念、學習態度與工作技能」的改善
3 支持性就業 Supportive Employment	在這階段強調個案的工作行為和職業準備技能，以順利社區就業安置。職業探索和工作訓練活動通常被執行，根據個案年齡和訓練環境的功能性學科訓練也會持續進行。社區就業安置以低技術性工作為主。				X		在這階段強調 <u>專業人員於競爭性職場提供支持</u> ，以提升個案的工作技能。 <u>支持的方式可包含：工作訓練活動，職務再設計等等。就業職務以低技術性工作為主。</u>		
					X				
				X					
					X				前期的職場適應技能學習協助，亦可以透過職務在設計來提昇工作效率
					X				
				X					第三級和第四級能力以技術性 VS 非技術性區分？覺得應以個案的工作表現、勝任度、尋職能力、溝

職業能力分級	操作型定義	同意程度					修訂建議	修訂後之操作型定義	
		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意			
							通能力等評估或定義。		
				X			第 5 行: 支持性就業是否需要以低技術性為主? 或者可多元考量		
					X		支持性就業就已經在就業中, 故職業探索之介入策略較不適用。		
					X		最後一行低技術性改成個案適性的工作為之		
					X				
4 競爭性就業 Competitive Employment	在這階段強調個案的職業探索、技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技術或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮商與求職輔導等支持可能是需要的。				X			在這階段強調個案的 <u>技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫</u> 。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技術或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮商與求職輔導等支持可能是需要的。	
					X				
				X					操作型定義欲目前就業安置模式不一致
						X			
						X			
					X				總體而言上述四級職業能力描述的操作型定義太過冗長。
						X			
						X			同上「職業探索」較不實用
						X			
						X			

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」

主題探討-工作會議紀錄（三）

時間：101 年 4 月 26 日上午 08：30

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：吳明宜主任、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員、林雅玲職評員兼職管員、范文昇職評員兼職管員

提案：本主題探討針對編碼者間信度，提請討論。

說明：本主題探針對中心五位工作同仁進行 5 份個案編碼者間信度的討論，經過討論 5 位編碼者達到一致性的評分內容，相關編碼注意事項和會議討論內容如下：

決議：

1. 修訂之職業能力分級表和編碼注意事項如下表：編碼請依據操作型定義的劃決議 3：線處做重點考量，並依據 123 的順序作為優先考量順序。

職業能力分級	操作型定義	備註
1 職前訓練	在這階段強調個案在 <u>1.個人、社交和工作上的適應與再加強</u> 。 <u>2.基礎的工作活動（如初級的分類和組裝）</u> 可被拿來作為教育和訓練的媒介，且強調 <u>感覺動作和適應性行為的訓練</u> 。以 <u>3.團體支持於社區安置方式是優於個別安置方式</u> ；藉由團體的支持和工作人員持續性的介入，來達到訓練的目的地。	
2 庇護性就業	在這階段強調個案的 <u>1.工作行為調適</u> ，有多樣的職業選擇，可能需要發展工作技能的時間以及現場支持的介入，以穩定就業於 <u>庇護工場</u> 。建議以 <u>2.個別安置的模式</u> 來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。	比第一級多個別化處遇的計畫
3 支持性就業	在這階段強調專業人員於 <u>1.競爭性職場提供支持</u> ，以提升個案的 <u>2.工作技能</u> 。支持的方式可包含： <u>工作訓練活動，職務再設計等等</u> 。就業職務以低技術性工作為主。	
4 競爭性就業	在這階段強調個案的 <u>1.技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫</u> 。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技术或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮商與求職輔導等支持可能是需要的。	先訓練後安置的精神
-5	已結案	
-7	有進行職重服務，但不屬於上述四類就業安置服務	
-9	資料殘缺，不足以判讀	

2. 建議編碼紀錄表如下：

效標常模編碼表						
個案編號	6 個月時 職業能力 代碼	備註	行為代碼	12 個月時 職業能力 代碼	備註	行為代碼

	良好	一般	不良	已結案	資料殘缺， 不足以判讀
行為代碼	1	2	3	-5	-9

- 研究限制的說明：如果編碼時發現個案能力屬於庇護性就業能力，可是限於縣市資源不足，所以被安置於支持性就業，可於編碼的備註欄說明。
- 其他研究發現：也可以對照個案的職評建議和 6（或 12）個月時的職業能力代碼，去檢驗職評建議的成效，作為額外的研究發現。

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心
「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」
主題探討-工作會議紀錄（四）

時間：101 年 5 月 8 日上午 10：30

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員、林雅玲職評員兼職管員、
范文昇職評員兼職管員

提案：針對內部試編碼個案，討論有無編碼上之疑慮。

說明：針對中心 4 位工作同仁進行 5 份個案的編碼者間信度討論，經過討論 4 位編碼者達到對編碼的一致性共識，相關編碼注意事項和會議討論內容如下：

決議：

1. 針對高二升高三的學生個案，編碼時因為半年至 1 年間都還是在學校就學，並無相關服務記錄，所以針對此類將編碼期程拉長至 1 年半，以便於對照相關職業能力。
2. 對於部分個案的服務記錄不甚完整，無法正確判斷職業能力等級，但如由相關的個案資料可以協助判讀，就請以在相關資料可判讀的情況給於個案職業能力等級代碼。

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心
「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」
主題探討-工作會議紀錄（五）

時間：101 年 5 月 24 日下午 15：30

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：吳明宜主任、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員、林雅玲職評員兼職管員、范文昇職評員兼職管員

提案一：對於專案主題的文獻探討整理模式，提請討論。

決議：文獻整理的內容應有下列內容

- 壹、標準化測驗簡介（每節不少於 3 段）
- 貳、信效度的概念
- 參、測驗常模的意義
- 肆、標準化評量工具常模的應用
- 伍、常模參照和效標參照的比較與應用（承先啟後）

提案二：對於同仁目前個案資料編碼情形是否有相關問題，提請討論。

- 決議：1. 對於有職評報告，但卻在職重系統中找不到個案的紀錄者，可以先用-3 的代碼來標示。
2. 對於個案資料不齊者，頂多在系統中查詢接受職評服務後 2 年內的相關資料，如果沒有就不要再花時間去查詢相關服務史。

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」

主題探討-工作會議紀錄（六）

時間：101 年 6 月 21 日上午 10：00

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：吳明宜主任、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員、林雅玲職評員兼職管員、范文昇職評員兼職管員

提案一：對於同仁目前個案資料編碼情形是否有相關問題，提請討論。

決議：

1. 對於不同年度的職評報告在系統呈現的資料狀況不一，可以在後續分析時，從個案年度和編碼結果去交叉分析統計。
2. 對於職訓入場評估個案 OC 資料不齊，就以-9 的代碼來表示，相關狀況在不同的時間點備註欄加註。
3. 對於公法救助協助就業的個案，統一以 5 的代碼標示，而其能力在查閱個案的 OC 表，在備註欄以 5 之 1~5 之-9 方式呈現。完整代碼表如下

職業能力分級	操作型定義	備註
1 職前訓練	在這階段強調個案在 1.個人、社交和工作上的適應與再加強。2.基礎的工作活動（如初級的分類和組裝）可被拿來作為教育和訓練的媒介，且強調 <u>調感覺動作和適應性行為的訓練</u> 。以 3.團體支持於社區安置方式是優於個別安置方式；藉由團體的支持和工作人員持續性的介入，來達到訓練的目地。	
2 庇護性就業	在這階段強調個案的 1.工作行為調適，有多樣的職業選擇，可能需要發展工作技能的時間以及現場支持的介入，以穩定就業於庇護工場。建議以 2.個別安置的模式來施行，可能會需要職場改造或職務再設計。而在這階段增加個案的社區獨立性和社會適應力，有助於其進入支持性就業。	比第一級多個別化處遇的計畫
3 支持性就業	在這階段強調專業人員於 1.競爭性職場提供支持，以提升個案的 2.工作技能。支持的方式可包含： <u>工作訓練活動，職務再設計等等</u> 。就業職務以低技術性工作為主。	
4 競爭性就業	在這階段強調個案的 1.技能訓練、學徒式安置、職涯發展和職業安置計畫。藉由體驗和訓練，個案可以增進到更高的技術或是專業層級，甚至進入正式的技術或學科訓練課程以做為從事特定專業的準備。職業諮詢與求職輔導等支持可能是需要的。	先訓練後安置的精神
5 所有公法救助協助就業的個案		其真正職業能力在備註欄以 5 之 1~5 之-9 方式呈現
-3	對於有文本的職評報告資料，但卻在職重系統中找不到個案所有資料的狀況，可以用-3 的代碼來標示。	
-5	已結案	
-7	有進行職重服務，但不屬於上述四類就業安置服務	
-9	資料殘缺，不足以判讀	

4. 由確保編碼的準確性，請同仁在依照時間允許狀況進行交叉抽驗。

南區身心障礙者職業輔導評量資源中心

「身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例」

主題探討-專家會議紀錄（二）

時間：101 年 9 月 13 日上午 11：30~1：30

地點：南區職評資源中心工作樣本室

出席人員：林幸台顧問、吳明宜主任、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員兼職管員

提案：本主題探討的目的在於建制 11 個能力測量類的標準化評量工具的效標參照，並撰寫智能障礙與慢性精神疾患二障別運用所建制之效標參照的範例。針對目前已經完成的個案編碼記錄，後續如何進行統計分析，提請討論。

說明：本研究總計 11 個測驗工具的個案編碼資料已經全數完成。

決議：

1. 以區別分析統計來分析個案工具測驗得分和職業能力間的預測性。區別分析中的「群組變項」為職業能力編碼，依數據的量分為 1-3 或是 1-4 組，如果每組的分佈量差異太大，可以在統計軟體中點選「由電腦自動計算群組的大小數量」。在展顯統計內容時可以再點選摘要表，以呈現每組的區別的比例值。
2. 有些測驗的分測驗分得過細，可以先將分測驗的數據依照手冊的說明合成分量表得分，再進行區別分析。目前的 11 種工具中需要做合併分量表得分的工具具有羅氏職能測驗、傑考氏工作樣本、和育成工作樣本三種測驗。但因為合併後每個分量表的題數不一，為避免影響統計結果，再進一步將每個分量表得分轉換為 Z 分數後，再進行區別分析統計。
3. 也將本次研究中主要探討的精障和智障個案獨立切分數據檔案，再去跑單一測驗對於單一障別的區別力；如果個案量夠，再跑多元工具對於個案職業能力的區別力。

備註：中心同仁應後續完成的工作事項如下

1. 先將目前現有 11 個測驗工具和原始總檔進一步分割為精障、智障和全部障別三個數據檔，所以總計會有 36 個數據檔案。
2. 其中牽涉到測驗的分量表題項不等的問題，所以後續要將羅氏職能測驗、傑考氏工作樣本、育成工作樣本和普度手工能測驗四種測驗先轉換為 Z 分數，再進行區別分析統計。
3. 跑區別分析時，即使單一障別人數未超過 100 人，還是先進行分析，看後續

結果再討論數據的使用方式。

4. 跑區別分析時，先將 SPSS-output 當中 Case-wise Statistics 的 function1 和 Predicted Group 的數值，先貼到 WORD，再回貼到 SPSS 上，以方便後續的統計分析。
5. 下一次內部會議時間為 10/1 下午三點，專家會議時間為 10/26 下午 2 點。
Chapter 4 初稿的完成的時間為 10/14。

「南區身心障礙者職業輔導評量資源中心」

『身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例』

主題探討-專家會議紀錄（三）

- 一、時間：101年10月26日（五）下午15:00-17:00
- 二、地點：本中心會議室
- 三、主席：吳明宜主任
- 四、出席人員：林幸台教授、莊巧玲執行秘書、黃國裕職評員、林雅玲職管員、范文昇職評員
- 五、記錄：范文昇
- 六、提案討論：

提案一：有關4-1與4-2之撰寫內容與方向及4-3、4-4統計數據的分析意義及後續撰寫方向，提請討論。

說明：請參閱4-1與4-2草稿（附件二），及4-3、4-4的統計數據。（附件三）

決議：1.原4-2的撰寫資料，重複性高且較為冗長，林教授建議做局部修改後，放至附錄。

2.依據（1）認知性測驗、（2）多元性向測驗、（3）手功能測驗、和（4）測驗+行為將統計分析分做四類，撰寫的重點在於對應至職業能力編碼（1）職前訓練、（2）庇護性就業、和（3）支持性就業的驗證。如：（1）我國的職前訓練、庇護性就業、和支持性就業安置三者間的手功能要求可能都偏低，可以查去年度的常模報告佐證；（2）職前訓練除看手功能工具外，行為也是應考慮的變項，可以測驗+行為的統計結果優於手功能測驗來佐證；（3）我國庇護性就業的職務類型偏重手功能，可以手功能測驗對於庇護性就業的高正確預測率來佐證；以及（4）支持性就業除手功能外，尚需考量其他多元的因素，可以多元性向測驗對於支持性就業有較高的正確預測率來佐證。

3.原4-3與4-4的職業能力區別力不顯著，將刪除不分析。並改寫為4-2具顯著區別力的認知性測驗分析、4-3具顯著區別力的多元性向測驗分析、4-4具顯著區別力的手功能測驗分析、4-5具顯著區別力的單一測驗與行為能力分析。

4.其他章節撰寫內容：

- （1）第三章加上切截點算法的文獻根據。
- （2）第四章每節開頭補上相關文獻回顧，如：認知性、多元性向、手功能、及行為評量工具的工具特性文獻。
- （2）第五章可依第四章的分析，進一步做不同安置模式使用不同工具的預測。
- （3）附錄放入：所有工具的統計數據（excel表）、原4-2文字與圖表、代碼對照表。

- (4) 原 4-2 改至附錄的特徵值寫法改為「特徵值 Eigenvalue=.132，可解釋 95.9%的變異量，表示此函數區別力具顯著性」，請依正確數據做更正。

提案二：針對如何撰寫智障與精障運用效標參照的範例，提請討論。

說明：根據初步分析結果，後續如何撰寫兩類障別的範例

決議：依據第四章的脈絡，案例會依據認知性、多元性向、手功能、及行為評量四項的工具特性撰寫，而非單以障別為寫。

七、臨時動議：工作分工與進度討論

決議：1.國裕工作：

(1) 以統計數據正確性為主要工作，包括已完成的原 4-2 文字與圖表，依認知性、多元性向、手功能、及行為評量四項的工具特性分類儲存 sav 及 output 檔。

(2) 第三章修改。

2.巧玲、雅玲與文昇工作：

(1) 由巧玲分工，三人共同完成。

(2) 4-2 至 4-5 數據分析與撰寫。

(3) 認知性、多元性向、手功能、及行為評量工具特性。

3.工作進度：

(1) 10/31 上午 10 點行為代碼定義討論，請於 10 點前國裕、巧玲、雅玲、文昇先在不討論的狀況下各自寫下行為編碼原則，10 點後彙整與討論確定。並再做一次評分者間信度。

(2) 11/9 完成第四章初稿給主任。

(3) 11/15 下午 2 點討論初稿及預撰寫之案例。

(4) 11/22 完整版草稿完成。

(5) 11/28 定稿寄送職訓局。

附件三 職業能力等級的編碼者間信度分析結果

第一次試評的結果

個案	職評後 6 個月的職業能力				編碼者間信度	職評後 12 個月的職業能力				編碼者間信度
	編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4		編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4	
1	1	-9	-9	-9	0.75	-9	-5	-5	-5	0.75
2	3	-9	-9	-9	0.75	-9	-5	-5	-5	0.75
3	2	2	-9	3	0.50	-9	2	-5	-5	0.50
4	3	2	2	2	0.75	2	2	-9	2	0.75
5	3	2	2	3	0.50	3	2	2	3	0.50
6	1	1	1	1	1	-5	-5	-5	-5	1
7	1	1	2	1	0.75	-5	-5	-5	-5	1
8	3	2	2	2	0.75	3	2	3	3	0.75
9	2	-9	-9	-9	0.75	-9	-9	-9	-9	1
10	3	3	3	2	0.75	-9	3	-9	3	0.75
整體的編碼者間信度	職評後 6 個月				0.725	職評後 12 個月				0.775

確認編碼原則後，再次試評的結果

個案	職評後 6 個月的職業能力				編碼者間信度	職評後 12 個月的職業能力				編碼者間信度
	編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4		編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4	
1	-9	-9	-9	-9	1	-5	-5	-5	-5	1
2	-9	-9	-9	-9	1	-5	-5	-5	-5	1
3	2	2	2	3	1	-5	-5	-5	-5	1
4	2	2	2	2	1	2	2	-2	2	1
5	2	2	2	3	0.75	2	2	2	2	1
6	1	1	1	1	1	-5	-5	-5	-5	1
7	1	1	2	1	1	-5	-5	-5	-5	1
8	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1
9	2	-9	-9	-9	1	-9	-9	-9	-9	1
10	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1
整體的編碼者間信度	職評後 6 個月				0.975	職評後 12 個月				1.000

附件四 工作行為等級的編碼者間信度分析結果

第一次試評的結果

個案	職評後 6 個月 的工作行為				編碼者間信度	職評後 12 個月 的工作行為				編碼者間信度
	編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4		編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4	
1	2	-9	-9	-9	0.75	1	1	1	1	1
2	1	-9	-9	-9	0.75	2	-9	-9	-9	0.75
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
4	2	3	2	2	0.75	2	3	2	2	0.75
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
6	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1
7	2	2	3	2	0.75	3	3	3	3	1
8	2	2	3	2	0.75	2	3	2	2	0.75
9	2	2	2	1	0.75	2	2	2	2	1
10	2	3	2	2	0.75	2	3	2	2	0.75
整體的編碼者間信度	職評後 6 個月				0.825	職評後 12 個月				0.900

確認編碼原則後，再次試評的結果

個案	職評後 6 個月 的工作行為				編碼者間信度	職評後 12 個月 的工作行為				編碼者間信度
	編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4		編碼者 1	編碼者 2	編碼者 3	編碼者 4	
1	-9	-9	-9	-9	1	1	1	1	1	1
2	-9	-9	-9	-9	1	-9	-9	-9	-9	1
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
4	2	3	2	2	0.75	2	2	2	2	1
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
6	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1
7	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1
8	2	2	3	2	0.75	2	3	2	2	0.75
9	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
10	2	3	2	2	1	2	3	2	2	0.75
整體的編碼者間信度	職評後 6 個月				0.950	職評後 12 個月				0.950

附件五 各工具的區別分析結果摘要表

職評後 6 個月時

工具名稱	有效人數	轉換成 Z 分數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
羅氏職能測驗-全體	123	Y	N	1、2、3	0.023	0.798	0.171	71.2	16.7	86.3	36.8	64.2
羅氏職能測驗-智障	57	Y	N	1、2、3	0.447							
羅氏職能測驗-精障	17*											
社區自主能力測驗-全體	260	N	N	1、2、3	0.010	0.861	0.103	66.3	22.2	87.2	13.7	53.1
社區自主能力測驗-智障	220	N	N	1、2、3	0.058							
羅氏職能測驗-精障	11*											
通用性向測驗-全體	190	N	N	1、2、3	0.014	0.832	0.133	68.4	12.5	15.0	95.1	66.3
通用性向測驗-智障	29	N	N	1、2、3	0.253							
通用性向測驗-精障	41	N	N	1、2、3	0.004	0.326	1.184	74.6	100.0	56.2	78.3	70.7
傑考氏工作樣本-全體	154	Y	N	1、2、3	0.249							
傑考氏工作樣本-智障	124	Y	N	1、2、3	0.058							
傑考氏工作樣本-精障	13*											
育成綜合工作能力評量-全體	69	Y	N	1、2、3	0.674							
育成綜合工作能力評量-智障	58	Y	N	1、2、3	0.653							
育成綜合工作能力評量-精障	4*											
VALPAR 7-全體	95	Y	Y	1、2、3	0.638							
VALPAR 7-智障	56	Y	Y	2、3	0.169							
VALPAR7-精障	11*											
VALPAR 8-全體	94	N	N	2、3	0.001	0.884	0.131	100.0		88.9	35.0	66.0
VALPAR 8-智障	62	N	N	2、3	0.030	0.860	0.163	100.0		94.4	34.6	69.4
VALPAR8-精障	8*											
左右手握力-全體	1057	N	N	1、2、3	0.000	0.970	0.031	99.9	0	76.9	33.3	49.5
左右手握力-智障	554	N	N	1、2、3	0.000	0.953	0.046	94.2	0	86.7	15.1	50.2
左右手握力-精障	150	N	N	1、2、3	0.163							
左右手指力-全體	1006	N	N	1、2、3	0.078							
左右手指力-智障	525	N	N	1、2、3	0.160							
左右手指力-精障	146	N	N	1、2、3	0.481							
普度手功能測驗-全體	1061	Y	N	1、2、3	0.000	0.956	0.044	95.9	0	80.7	33.3	52.8

工具名稱	有效人數	轉換成Z分數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
普度手功能測驗-智障	597	Y	N	1、2、3	0.000	0.918	0.083	93.3	0	85.3	27.6	56.1
普度手功能測驗-精障	153	Y	N	1、2、3	0.255							
明尼蘇達手靈巧度測驗-全體	966	N	Y	1、2、3	0.000	0.970	0.030	99.4	0	71.3	37.8	49.3
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障	527	N	Y	1、2、3	0.000	0.953	0.048	96.6	0	86.8	19.1	52.0
明尼蘇達手靈巧度測驗-精障	141	N	Y	1、2、3	0.060							

*表示人數過低未進行統計分析

職評後 12 個月時

工具名稱	有效人數	轉換成 N 分數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
羅氏職能測驗-全體	78	Y	N	2、3	0.041	0.818	0.223	100		82.2	63.6	74.4
羅氏職能測驗-智障	36	Y	N	2、3	0.157							
羅氏職能測驗-精障	8*											
社區自主能力測驗-全體	211	N	N	1、2、3	0.180							
社區自主能力測驗-智障	179	N	N	1、2、3	0.096							
社區自主能力測驗-精障	2*											
通用性向測驗-全體	150	N	N	1、2、3	0.459							
通用性向測驗-智障	18*											
通用性向測驗-精障	31	N	N	1、2、3	0.998							
傑考氏工作樣本-全體	98	Y	N	1、2、3	0.112							
傑考氏工作樣本-智障	81	Y	N	1、2、3	0.134							
傑考氏工作樣本-精障	2*											
育成綜合工作能力評量-全體	26	Y	N	1、2、3	0.131							
育成綜合工作能力評量-智障	23	Y	N	1、2、3	0.182							
育成綜合工作能力評量-精障	0*											
VALPAR 7-全體	32	Y	Y	1、2、3	0.878							
VALPAR 7-智障	21	Y	Y	2、3	0.678							
VALPAR 7-精障	1*											
VALPAR 8-全體	36	N	N	2、3	0.038	0.880	0.137	100		91.3	53.8	77.8
VALPAR 8-智障	24	N	N	2、3	0.100							
VALPAR 8-精障	3*											
左右手握力-全體	677	N	N	1、2、3	0.012	0.981	0.019	99.3	0.00	88.0	19.2	54.2
左右手握力-智障	362	N	N	1、2、3	0.229							
左右手握力-精障	84	N	N	1、2、3	0.752							
左右手指力-全體	635	N	N	1、2、3	0.426							
左右手指力-智障	341	N	N	1、2、3	0.667							
左右手指力-精障	78	N	N	1、2、3	0.778							
普度手功能測驗-全體	687	Y	N	1、2、3	0.013	0.972	0.024	81.9	0.00	97.2	5.2	57.2
普度手功能測驗-智障	397	Y	N	1、2、3	0.001	0.937	0.043	64.5	0.00	98.0	4.8	62.5
普度手功能測驗-精障	87	Y	N	1、2、3	0.666							

工具名稱	有效人數	轉換成Z分數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
明尼蘇達手靈巧度測驗-全體	619	N	Y	1、2、3	0.093							
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障	337	N	Y	1、2、3	0.150							
明尼蘇達手靈巧度測驗-精障	80	N	Y	1、2、3	0.146							

*表示人數過低未進行統計分析

附件六 單一工具相同障別不同障度的區別分析結果摘要表

職評後 6 個月時

工具名稱	有效人數	是否轉換成 N 分數	是否反向	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
左右手握力-智障-中度	238	N	N	0.033	0.956	0.045	98.6	0	99.3	4.9	59.7
左右手握力-智障-輕度	291	N	N	0.008	0.953	0.047	95.0	0	59.1	56.8	52.6
左右手指力-智障-中度	228	N	N	0.905							
左右手指力-智障-輕度	274	N	N	0.378							
普度手功能測驗-智障-中度	251	Y	N	0.005	0.914	0.088	93.6	0	95.6	13.8	63.3
普度手功能測驗-智障-輕度	321	Y	N	0.007	0.935	0.057	82.2	0	63.2	52.1	53.3
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-中度	215	N	Y	0.035	0.952	0.033	67.3	3.3	98.4	0.0	59.1
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-輕度	292	N	Y	0.027	0.963	0.034	87.6	0	54.4	63.4	53.8

職評後 12 個月時

工具名稱	有效人數	是否轉換成 N 分數	是否反向	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
左右手握力-智障-中度	153	N	N	0.732							
左右手握力-智障-輕度	168	N	N	0.706							
左右手指力-智障-中度	144	N	N	0.973							
左右手指力-智障-輕度	157	N	N	0.769							
普度手功能測驗-智障-中度	160	Y	N	0.012	0.882	0.120	90.5	0	99.1	0	71.9
普度手功能測驗-智障-輕度	196	Y	N	0.103							
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-中度	133	N	Y	0.307							
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-輕度	170	N	Y	0.709							

附件七 各工具加行為變項的區別分析結果摘要表

職評後 6 個月時

工具名稱	有效人數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
羅氏職能測驗-全體+行為	81	N	1、2、3	0.062							
羅氏職能測驗-智障+行為	37	N	1、2、3	0.585							
羅氏職能測驗-精障+行為	8*										
社區自主能力測驗-全體+行為	206	N	1、2、3	0.068							
社區自主能力測驗-智障+行為	176	N	1、2、3	0.018	0.798	0.147	61.3	21.4	78.9	41.5	58.5
社區自主能力測驗-精障+行為	5*										
通用性向測驗-全體+行為	148	N	1、2、3	0.122							
通用性向測驗-智障+行為	16*										
通用性向測驗-精障+行為	31	N	1、2、3	0.004	0.175	2.133	72.7	100.0	86.7	93.3	90.3
傑考氏工作樣本-全體+行為	100	N	1、2、3	0.495							
傑考氏工作樣本-智障+行為	80	N	1、2、3	0.028	0.514	0.520	65.1	53.8	70.3	63.3	65.0
傑考氏工作樣本-精障+行為	3*										
育成綜合工作能力評量-全體+行為	29	N	1、2、3	0.284							
育成綜合工作能力評量-智障+行為	26	N	1、2、3	0.208							
育成綜合工作能力評量-精障+行為	0*										
VALPAR 7-全體+行為	44	Y	1、2、3	0.085							
VALPAR 7 智障+行為	56	Y	2、3	0.293							
VALPAR 7 精障+行為	8*										
VALPAR 8-全體+行為	42	N	2、3	0.065							
VALPAR 8-智障+行為	25	N	2、3	0.052	0.765	0.037	100.0		78.6	63.6	72.0
VALPAR 8-精障+行為	7*										
左右手握力-全體+行為	793	N	1、2、3	0.000	0.928	0.078	99.8	0	73.1	39.9	52.0
左右手握力-智障+行為	410	N	1、2、3	0.000	0.923	0.075	90.0	0	91.2	12.3	54.9
左右手握力-精障+行為	150	N	1、2、3	0.113							
左右手指力-全體+行為	747	N	1、2、3	0.000	0.930	0.073	97.7	0	75.1	36.1	51.4
左右手指力-智障+行為	386	N	1、2、3	0.000	0.935	0.068	97.7	0	89.9	13.3	54.9
左右手指力-精障+行為	116	N	1、2、3	0.153							
普度手功能測驗-全體+行為	781	N	1、2、3	0.000	0.914	0.093	98.4	0	80.4	34.9	54.9

工具名稱	有效人數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
普度手功能測驗-智障+行為	436	N	1、2、3	0.000	0.881	0.130	97.0	0	88.2	26.6	59.9
普度手功能測驗-精障+行為	120	N	1、2、3	0.075							
明尼蘇達手靈巧度測驗-全體+行為	713	Y	1、2、3	0.000	0.916	0.092	100.0	0	75.1	41.6	53.9
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障+行為	379	Y	1、2、3	0.000	0.908	0.098	97.3	0	89.4	21.8	56.5
明尼蘇達手靈巧度測驗-精障+行為	114	Y	1、2、3	0.000	0.763	0.225	76.2	50.0	83.3	28.1	61.0

*表示人數過低未進行統計分析

職評後 12 個月時

工具名稱	有效人數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
羅氏職能測驗-全體+行為	60	N	1、2、3	0.398							
羅氏職能測驗-智障+行為	28	N	1、2、3	0.305							
羅氏職能測驗-精障+行為	5*										
社區自主能力測驗-全體+行為	183	N	1、2、3	0.080							
社區自主能力測驗-智障+行為	157	N	1、2、3	0.069							
社區自主能力測驗-精障+行為	2*										
通用性向測驗-全體+行為	122	N	1、2、3	0.322							
通用性向測驗-智障+行為	16*										
通用性向測驗-精障+行為	24	N	1、2、3	0.013	0.108	5.699	93.7	100.0	70.0	85.0	79.2
傑考氏工作樣本-全體+行為	97	N	1、2、3	0.118							
傑考氏工作樣本-智障+行為	58	N	1、2、3	0.142							
傑考氏工作樣本-精障+行為	2*										
育成綜合工作能力評量-全體+行為	19	N	1、2、3								
育成綜合工作能力評量-智障+行為	16	N	1、2、3								
育成綜合工作能力評量-精障+行為	0*										
VALPAR 7-全體+行為	30	Y	1、2、3	0.915							
VALPAR 7 智障+行為	21	Y	2、3	0.830							
VALPAR 7 精障+行為	1*										

工具名稱	有效人數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
VALPAR 8-全體+行為	26	N	2、3	0.025	0.726	0.377	100.0		88.9	62.5	80.8
VALPAR 8-智障+行為	17										
VALPAR 8-精障+行為	2*										
左右手握力-全體+行為	544	N	1、2、3	0.000	0.940	0.062	96.9	0	87.3	20.2	57.0
左右手握力-智障+行為	299	N	1、2、3	0.034	0.955	0.045	95.5	0	95.7	9.3	62.5
左右手握力-精障+行為	84	N	1、2、3	0.811							
左右手指力-全體+行為	510	N	1、2、3	0.000	0.931	0.071	96.7	0	90.4	18.9	58.8
左右手指力-智障+行為	283	N	1、2、3	0.006	0.938	0.063	95.3	0	94.9	7.6	61.5
左右手指力-精障+行為	58	N	1、2、3	0.071							
普度手功能測驗-全體+行為	555	N	1、2、3	0.000	0.930	0.060	81.5	4.0	92.9	12.1	60.7
普度手功能測驗-智障+行為	329	N	1、2、3	0.000	0.898	0.075	67.7	7.0	96.3	9.3	66.6
普度手功能測驗-精障+行為	64	N	1、2、3	0.057							
明尼蘇達手靈巧度測驗-全體+行為	492	Y	1、2、3	0.002	0.958	0.044	99.6	0	90.2	14.2	56.1
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障+行為	274	Y	1、2、3	0.048	0.954	0.039	81.8	0	93.3	12.6	60.6
明尼蘇達手靈巧度測驗-精障+行為	59	Y	1、2、3	0.000	0.639	0.533	96.3	80.0	100.0	0	78.0

*表示人數過低未進行統計分析

附件八 單一工具相同障別不同障度加行為變項的區別分析結果摘要

表

職評後 6 個月時

工具名稱	有效人數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
左右手握力-智障-中度+行為	178	N	1、2、3	0.004	0.896	0.108	93.5	0	92.6	18.6	60.7
左右手握力-智障-輕度+行為	218	N	1、2、3	0.003	0.911	0.088	91.1	0	77.5	37.4	55.0
左右手指力-智障-中度+行為	169	N	1、2、3	0.009	0.901	0.107	97.9	0	93.2	19.5	61.5
左右手指力-智障-輕度+行為	203	N	1、2、3	0.041	0.936	0.065	95.8	0	71.4	31.3	49.8
普度手功能測驗-智障-中度+行為	185	N	1、2、3	0.001	0.854	0.168	98.3	0	91.4	22.5	63.8
普度手功能測驗-智障-輕度+行為	235	N	1、2、3	0.001	0.879	0.125	91.6	0	77.4	38.5	56.6
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-中度+行為	154	Y	1、2、3	0.001	0.856	0.139	84.2	0	94.6	20.0	61.7
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-輕度+行為	212	Y	1、2、3	0.006	0.917	0.083	92.6	0	75.0	36.0	53.3

職評後 12 個月時

工具名稱	有效人數	是否反向	分組情況	區別力的顯著性	Wilks' Lambda	Eigenvalues	可解釋的變異量%	第一組預測正確率%	第二組預測正確率%	第三組預測正確率%	整體預測力結果%
左右手握力-智障-中度+行為	134	N	1、2、3	0.030	0.898	0.108	95.9	0	92.7	18.8	70.9
左右手握力-智障-輕度+行為	136	N	1、2、3	0.927							
左右手指力-智障-中度+行為	127	N	1、2、3	0.016	0.881	0.134	99.4	0	94.4	22.6	72.4
左右手指力-智障-輕度+行為	127	N	1、2、3	0.931							
普度手功能測驗-智障-中度+行為	142	N	1、2、3	0.010	0.843	0.160	88.1	0	98.1	16.7	76.8
普度手功能測驗-智障-輕度+行為	157	N	1、2、3	0.033	0.879	0.113	83.9	20.0	88.2	16.9	59.2
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-中度+行為	116	Y	1、2、3	0.018	0.872	0.131	90.2	0	95.1	23.3	72.4
明尼蘇達手靈巧度測驗-智障-輕度+行為	133	Y	1、2、3	0.769							

附件九 具顯著性的測驗工具之區別分析統計結果描述

(一) 認知類測驗

羅氏職能測驗

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99年接受『羅氏職能測驗』評量的個案數共有160人，其中男性112人(70%)、女性48人(30%)；最大年齡55歲、最小年齡17歲、平均27.02歲(標準差9.02)。障別方面，智能障礙者74人(46.2%)、多重障礙者29人(18.1%)，肢體障礙25人(15.6%)、慢性精神疾病17人(10.6%)，其他障別有自閉症、失智症各3人(1.9%)、其與障別皆在2人以下。障度方面，以中度者最多71人(44.4%)、依序為輕度65人(40.6%)、重度20人(12.5%)和極重度4人(2.5%)。而此124名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練12人(7.5%)、庇護性就業73人(45.6%)、支持性就業38人(23.8%)、與競爭性就業1人(0.6%)；遺漏值36人(22.5%)。職評後12個月之職業能力層級則包含：職前訓練1人(0.6%)、庇護性就業(45人，28.1%)、支持性就業(33人，20.6%)、與競爭性就業(2人，1.2%)；有79人(49.4%)無法編碼。

(2) 全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析(N=123)。從區別分析結果發現，在羅氏職能測驗的定向感、視覺知覺、空間知覺、動作運用、視覺動作組織、思考運轉及注意力與專心度分測驗可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級(F=2.025, $p = .000$)，其區別函數(discriminant function) $D = 0.358X_{\text{定向感Z分數}} + 0.423X_{\text{視覺知覺Z分數}} - 0.608X_{\text{空間知覺Z分數}} - 0.186X_{\text{動作運用Z分數}} - 0.074X_{\text{視覺動作組織Z分數}} + 0.921X_{\text{思考運轉Z分數}} + 0.394X_{\text{注意力與專心度Z分數}} + 0.045$ 。特徵值Eigenvalue=0.171，可解釋71.2%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用羅氏職能測驗評量得分結果預測案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-1。被安置為職前訓練就業者正確率16.7%，庇護性就業者正確率高達86.3%，支持性就業者正確率36.8%，全體的正確區別力為64.2%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於羅氏職能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-2。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.48、0.21（即為切截點），以此判斷個案施測羅氏職能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-1。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：在職前訓練組的分類函數為 $Y = -0.239X_{\text{定向感Z分數}} - 0.802X_{\text{視覺知覺Z分數}} + 0.916X_{\text{空間知覺Z分數}} - 0.291X_{\text{動作運用Z分數}} - 0.231X_{\text{視覺動作組Z分數}} - 0.577X_{\text{思考運轉Z分數}} - 0.129X_{\text{注意力與專心度Z分數}} - 2.952$ ；在庇護性就業組的分類函數為 $Y = -0.144X_{\text{定向感Z分數}} + 0.041X_{\text{視覺知覺Z分數}} - 0.280X_{\text{空間知覺Z分數}} - 0.015X_{\text{動作運用Z分數}} + 0.058X_{\text{視覺動作組Z分數}} - 0.087X_{\text{思考運轉Z分數}} - 0.075X_{\text{注意力與專心度Z分數}} - 0.582$ ；支持性就業組的分類函數為 $Y = 0.191X_{\text{定向感Z分數}} + 0.003X_{\text{視覺知覺Z分數}} - 0.234X_{\text{空間知覺Z分數}} - 0.381X_{\text{動作運用Z分數}} - 0.183X_{\text{視覺動作組Z分數}} + 0.627X_{\text{思考運轉Z分數}} + 0.322X_{\text{注意力與專心度Z分數}} - 1.320$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-1

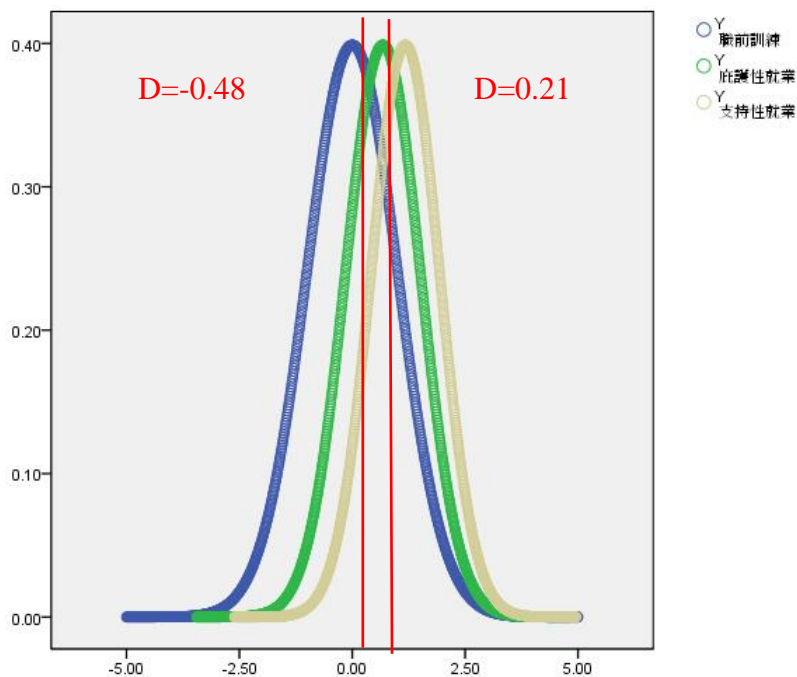
全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後6個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	2 (16.7)	9 (75.0)	1 (8.3)	64.2%
庇護性就業	1 (1.4)	63 (86.3)	9 (12.3)	
支持性就業	1 (2.6)	23 (60.5)	14 (36.8)	

附表9-2

全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	12	-0.93	1.22	-1.70	-0.16
庇護性就業	73	-0.11	1.00	-0.34	0.13
支持性就業	38	0.49	0.92	0.19	0.79



附圖9-1 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 全體個案十二個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，則因職前訓練組及一般性就業組文本個數過小，故選擇以庇護性就業和支持性就業二組進行二次區別分析 (N=78)。從區別分析結果發現，羅氏職能測驗可以顯著區辨職評個案12個月後的職業能力層級 (F= 1.745 p= .009)，其區別函數 (discriminant function) $D=0.021X_{\text{定向感Z分數}} + 0.302X_{\text{視覺知覺Z分數}} - 0.157 X_{\text{空間知覺Z分數}} - 0.070X_{\text{動作運用Z分數}} + 0.616X_{\text{視覺動作組織Z分數}} + 0.205X_{\text{思考}}$

運轉Z分數+0.859X_{注意力與專心度}Z分數-0.078。特徵值Eigenvalue= 0.223，可解釋100%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用羅氏職能測驗的評量得分結果來預測案主 12 個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-3。被安置為庇護性就業者正確率高達 82.8%，支持性就業者正確率達 63.7%，全體正確區辯力為 74.4%，遠高於兩組的隨機分配率 50%。

至於羅氏職能測驗的區別分數值（使用非標準化區別函數）與 12 個月後 3 個職業能力層級的分佈區間分析如附表 9-4。在職前訓練組的人數過少而選擇庇護性就業及支持就業兩組，另外利用統計軟體計算出庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為 0.16（即為切截點），以此判斷個案施測羅氏職能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖 9-2。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如前所述，在職前訓練組及一般性就業組的人數過少而選擇庇護性就業及支持就業兩組，故在庇護性就業組的分類函數為 $Y=0.089X_{定向感總分}-0.144X_{視覺知覺總分}-0.271X_{空間知覺總分}+0.036X_{動作運用總分}-0.077X_{視覺動作組總分}-0.150X_{思考運轉總分}-0.085X_{注意力與專心度總分}-0.630$ ；支持性就業組的分類函數為 $Y=0.109X_{定向感總分}+0.141X_{視覺知覺總分}-0.419X_{空間知覺總分}-0.030X_{動作運用總分}+0.504X_{視覺動作組總分}+0.044X_{思考運轉總分}+0.726X_{注意力與專心度總分}-1.083$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-3

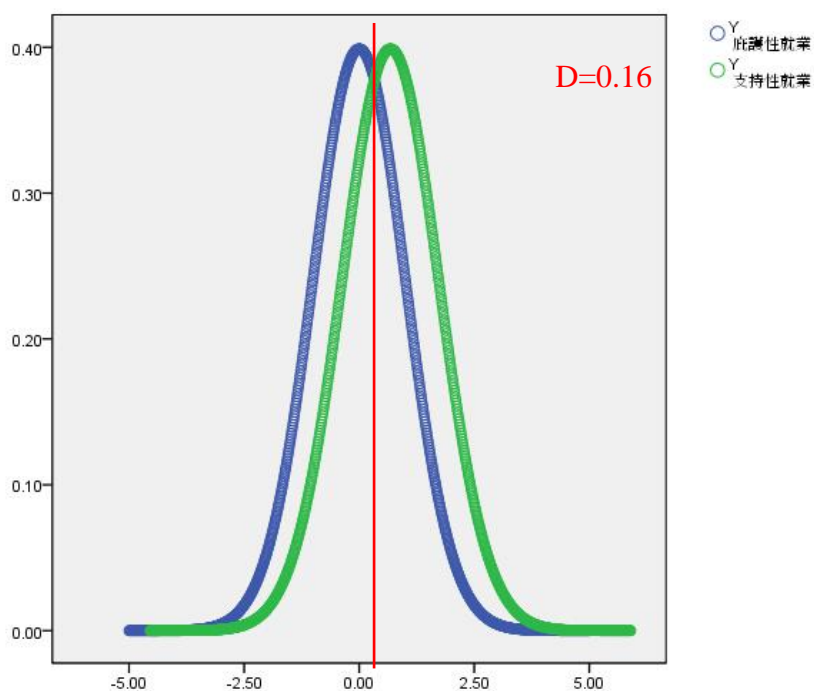
全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後 12 個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別		分類正確率
	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
庇護性就業	37 (82.2)	8 (17.8)	74.4%
支持性就業	12 (36.4)	21 (63.6)	

附表9-4

全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後12個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				上限	下限
庇護性就業	45	-0.15	0.96	-0.44	0.14
支持性就業	33	0.49	1.00	0.14	0.85



附圖9-2 全體個案進行羅氏職能測驗預測職評後12個月二組職業能力層級之切截點分佈圖

社區自主能力測驗

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99 年接受『社區自主能力測驗』評量的個案數共有 493 人，其中男性 236 人 (53.3%)、女性 230 人 (46.7%)；最大年齡 57 歲、最小年齡 16 歲、平均 21.96 歲 (標準差 6.97)。障別方面，智能障礙者 402 人 (81.5%)、多重障礙者 43 人 (8.7%)，其他障別依百分比高低為自閉症 14 人 (2.8%)、肢體障礙者 12 人 (2.4%)、慢性精神疾病 11 人 (2.2%)、聽覺障礙者 5 人 (1.0%)、其餘皆在 2 人以下。障度方面，以輕度者最多 249 人 (50.5%)、依序為中度 211 人 (41.8%)、重度 24 人 (4.9%) 和極重度 9 人 (1.8%)。而此 493 名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練 54 人 (11%)、庇護性就業 133 人 (27%)、支持性就業 73 人 (14.8%)、與競爭性就業 2 人 (0.4%)，而遺漏值則有 262 人 (53.1%)；職評後 12 個月之職業能力層級則包含：職前訓練 24 人 (4.9%)、庇護性就業 109 人 (22.1%)、支持性就業 78 人 (15.8%)、與競爭性就業 1 人 (0.2%)；有 281 人 (57.1%) 無法編碼。

(2) 全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析 (N=260)。從區別分析結果發現，社區自主能力測驗可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級 ($F=1.263, p=0.033$)，其區別函數(discriminant function)為 $D=-0.148X_{\text{時間觀念}}+0.375X_{\text{大眾事務}}+0.131X_{\text{金錢觀念}}-0.234X_{\text{功能標誌}}+0.209X_{\text{度量}}-0.081X_{\text{家事處理}}-0.161X_{\text{健康安全}}+0.450X_{\text{工具使用}}-0.139X_{\text{休閒娛樂}}+0.055X_{\text{職前準備}}-3.461$ 。特徵值Eigenvalue=0.103，可解釋66.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用社區自主能力測驗評量得分結果預測案主6個月後職業能力其分類結果摘要表請見附表9-5。被安置為職前訓練就業者正確率為22.2%，庇護性就業者正確率達87.2%，支持性就業者正確率為13.7%，全體的正確區別力為53.10%，

高於三組隨機分配率33.3%。

至於社區自主能力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-6。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.22、0.21（即為切截點），以此判斷個案施測社區自主能力職能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-3。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = 1.0107X_{\text{時間觀念}} - 0.699 X_{\text{大眾事務}} - 1.237X_{\text{金錢觀念}} + 0.935X_{\text{功能標誌}} - 0.410X_{\text{度量}} + 1.660X_{\text{家事處理}} + 0.348X_{\text{健康安全}} + 4.921X_{\text{工具使用}} - 0.585X_{\text{休閒娛樂}} + 0.397 X_{\text{職前準備}} - 30.026$ ；庇護性就業分類函數為 $Y = 0.928X_{\text{時間觀念}} - 0.384X_{\text{大眾事務}} - 1.111X_{\text{金錢觀念}} + 0.740X_{\text{功能標誌}} - 0.259X_{\text{度量}} + 1.449X_{\text{家事處理}} + 0.341X_{\text{健康安全}} + 5.209X_{\text{工具使用}} - 0.797X_{\text{休閒娛樂}} + 0.421X_{\text{職前準備}} - 29.705$ ；支持性就業分類函數為 $Y = 1.000X_{\text{時間觀念}} - 0.383X_{\text{大眾事務}} - 1.132X_{\text{金錢觀念}} + 0.737X_{\text{功能標誌}} - 0.226X_{\text{度量}} + 1.639X_{\text{家事處理}} + 0.172X_{\text{健康安全}} + 5.329X_{\text{工具使用}} - 0.671X_{\text{休閒娛樂}} + 0.451X_{\text{職前準備}} - 33.257$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-5

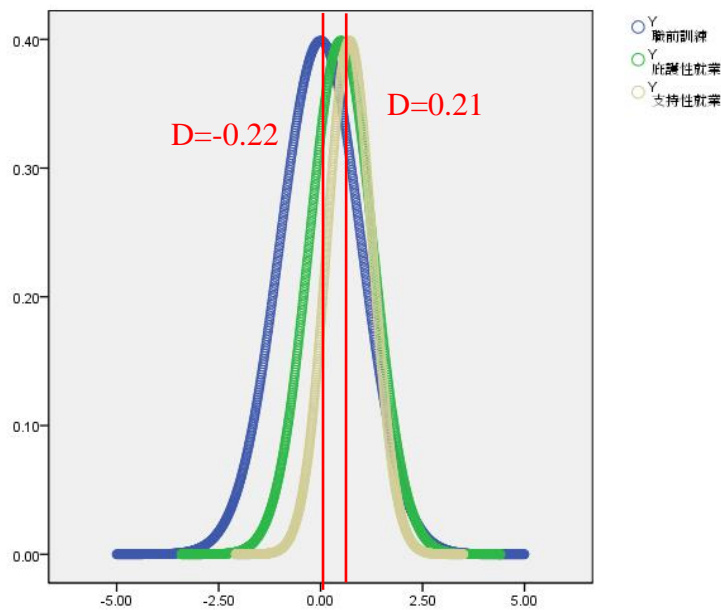
全體個案進行社區自主能力測驗預測職評後6個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	12 (22.2)	37 (68.5)	5 (9.3)	53.1%
庇護性就業	8 (6.0)	116 (87.2)	9 (6.8)	
支持性就業	0 (.0)	63 (86.3)	10 (13.7)	

附表9-6

全體個案進行社區自主能力測驗預測職評後6個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				上限	下限
職前訓練	54	-0.58	1.28	-0.93	-0.23
庇護性就業	133	0.06	1.00	-0.11	0.23
支持性就業	73	0.33	0.72	0.16	0.49



附圖9-3 全體個案進行社區自主能力測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 加入工作行為變項進行智能障礙者職評後六個月的職業能力區別分析

對於智能障礙者個案職評後6個月的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和一般性就業三組進行區別分析 (N=176)。從區別分析結果發現，社區自主能力測驗總分可以顯著區辨智能障礙者職評個案6個月後的職業能力層級 (F=.856, p=.882)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D = -.588X_{\text{工作行為Z分數}} - .042X_{\text{時間觀念Z分數}} + .057X_{\text{大眾事務Z分數}} - .583X_{\text{金錢觀念Z分數}} - .301X_{\text{功能標誌Z分數}} + .707X_{\text{度量Z分數}} + .278X_{\text{家事處理Z分數}} - .690X_{\text{健康安全Z分數}} + .314X_{\text{工具使用Z分數}} + .820X_{\text{休閒娛樂Z分數}} + .128X_{\text{職前準備Z分數}} - .115$ 。特

徵值Eigenvalue=.147，可解釋61.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用社區自主能力測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-7。被評定職前訓練就業者的正確預測率則為21.4%，為庇護性就業組的正確預測率高達78.9%，支持性就業組的正確預測率則有41.5%；全體的正確區別力為58.5%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於社區自主能力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-8。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.077、0.077（為切截點）以此判斷個案施測社區自主能力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-4。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y = -.257X_{\text{工作行為Z分數}} - .079X_{\text{時間觀念Z分數}} - .194X_{\text{大眾事務Z分數}} - .302X_{\text{金錢觀念Z分數}} - .112X_{\text{功能標誌Z分數}} + .007X_{\text{度量Z分數}} + .196X_{\text{家事處理Z分數}} + .016X_{\text{健康安全Z分數}} - .042X_{\text{工具使用Z分數}} + .798X_{\text{休閒娛樂Z分數}} - .501X_{\text{職前準備Z分數}} - 2.085$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .157X_{\text{工作行為Z分數}} - .171X_{\text{時間觀念Z分數}} + .219X_{\text{大眾事務Z分數}} + .128X_{\text{金錢觀念Z分數}} - .173X_{\text{功能標誌Z分數}} - .024X_{\text{度量Z分數}} - .108X_{\text{家事處理Z分數}} + .210X_{\text{健康安全Z分數}} + .098X_{\text{工具使用Z分數}} - .260X_{\text{休閒娛樂Z分數}} - .023X_{\text{職前準備Z分數}} - .672$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.314X_{\text{工作行為Z分數}} - .233X_{\text{時間觀念Z分數}} + .373X_{\text{大眾事務Z分數}} - .335X_{\text{金錢觀念Z分數}} - .479X_{\text{功能標誌Z分數}} + .655X_{\text{度量Z分數}} + .089X_{\text{家事處理Z分數}} - .414X_{\text{健康安全Z分數}} + .436X_{\text{工具使用Z分數}} + .285X_{\text{休閒娛樂Z分數}} + .215X_{\text{職前準備Z分數}} - 1.458$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-7

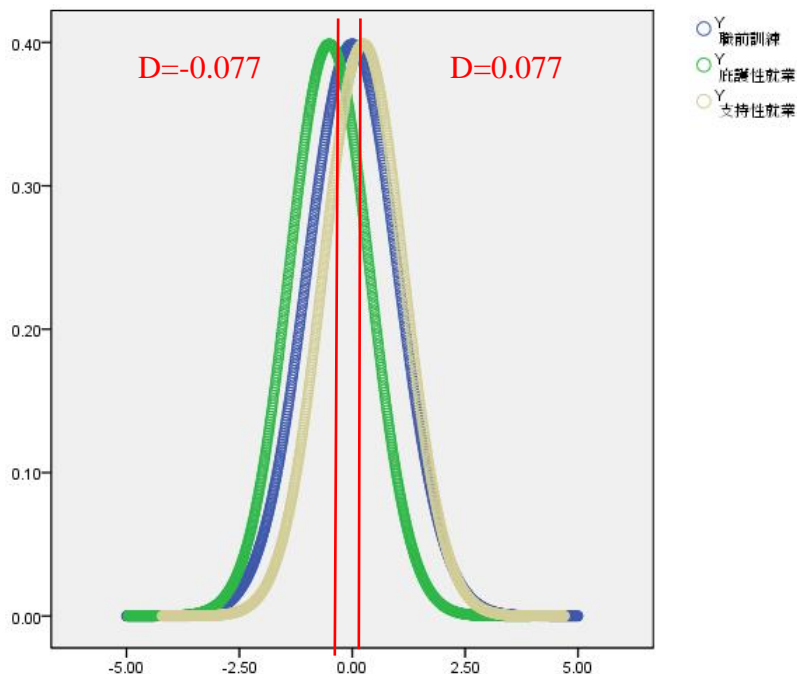
加入工作行為變項進行智能障礙者社區自主能力測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	6 (21.4)	16 (57.1)	6 (21.4)	58.5%
庇護性就業	3 (3.2)	75 (78.9)	17 (17.9)	
支持性就業	1 (1.9)	30 (56.6)	22 (41.5)	

附表9-8

加入工作行為變項進行智能障礙者社區自主能力測驗職評後六個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	28	0.22	1.10	-0.20	0.65
庇護性就業	95	-0.34	0.98	-0.54	-0.14
支持性就業	53	0.49	0.98	0.22	0.77



附圖9-4加入工作行為變項進行智能障礙者社區自主能力測驗職評後六個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(二) 多元性向類測驗

通用性向測驗

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99年接受『通用性向測驗』評量的個案數共有334人，其中男性198人(59.3%)、女性136人(40.7%)；最大年齡59歲、最小年齡16歲、平均29.16歲(標準差9.42)。障別方面，肢體障礙者90人(26.9%)、慢性精神疾病77人(23.1%)、多重障礙者49人(14.7%)、智能障礙者39人(11.7%)，聽覺障礙25人(7.5%)，頑性癲癇及視覺障礙各為11人(3.3%)，重器障及自閉症各10人(3.0%)，其與皆不足1%。障度方面，以輕度者為128人(38.3%)、中度為138人(41.3%)、重度58人(17.4%)和極重度(9人，2.7%)。而此334名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練(8人，2.4%)、庇護性就業(60人，18%)、支持性就業(122人，36.5%)、與競爭性就業(5人，1.5%)另又139人(41.6%)為遺漏值；職評後12個月之職業能力層級則包含：職前訓練(5人，1.5%)、庇護性就業(45人，13.5%)、支持性就業(100人，29.9%)、與競爭性就業(5人，1.5%)；有179(53.6%)人無法編碼。

(2) 全體個案—六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析(N=190)。從區別分析結果發現，通用性向測驗可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級($F=2.294, p=.000$)，其區別函數(discriminant function)為 $D=-.034X_{一般學習}+0.034X_{語文}-0.015X_{數目}+0.019X_{空間知覺}+0.038X_{圖形知覺}-0.003X_{文書知覺}-0.004X_{動作協調}+0.009X_{手指靈巧}-0.009X_{手部靈巧}-3.005$ 。特徵值Eigenvalue=.133，可解釋68.4%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用通用性向測驗評量得分結果預測案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-9。被安置為職前訓練就業者正確率為12.5%，庇護性就業者正確率達15.0%，支持性就業者正確率高達95.1%，全體的正確區別力為66.3%，遠

高於三組隨機分配率33.3%。

至於通用性向測驗的區別分數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級分佈區間分析如附表9-10，另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.28、-0.76（即為切截點），以此判斷個案施測通用性向測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形附圖9-5。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = -0.040X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.136X_{\text{語文性向分數}} + 0.001X_{\text{數目性向分數}} + 0.022X_{\text{空間知覺性向分數}} - 0.044X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.044X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.001X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.016X_{\text{手指靈巧性向分數}} + 0.005X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 8.074$ ；庇護性就業分類函數為 $Y = 0.063X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.061X_{\text{語文性向分數}} - 0.040X_{\text{數目性向分數}} + 0.038X_{\text{空間知覺性向分數}} - 0.005X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.028X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.034X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.012X_{\text{手指靈巧性向分數}} - 0.011X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 7.742$ ；支持性就業分類函數為 $Y = 0.003X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.112X_{\text{語文性向分數}} - 0.040X_{\text{數目性向分數}} + 0.049X_{\text{空間知覺性向分數}} + 0.014X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.031X_{\text{文書知覺性向分數}} + 0.020X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.021X_{\text{手指靈巧性向分數}} - 0.013X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 8.665$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-9

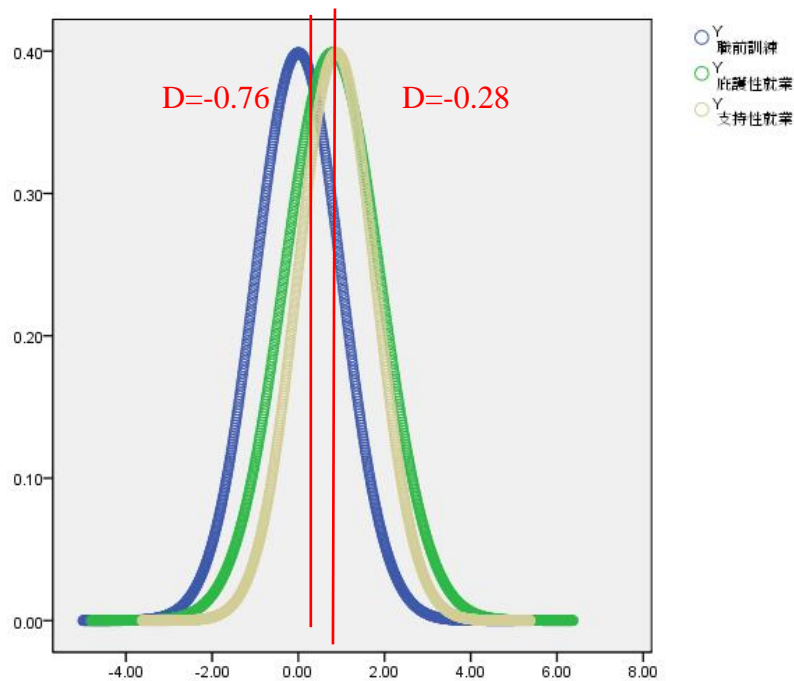
全體個案進行通用性向測驗預測職評後6個月分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	1 (12.5)	2 (25.0)	5 (62.5)	66.3%
庇護性就業	1 (2.7)	9 (15.0)	50 (83.3)	
支持性就業	1 (0.8)	5 (4.1)	116 (95.1)	

附表9-10

全體個案進行通用性向測驗預測職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	8	-1.14	1.02	-1.99	-0.29
庇護性就業	60	-0.34	1.14	-0.64	-0.05
支持性就業	122	0.24	0.92	0.08	0.41



附圖9-5 全體個案進行通用性向測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 全體精神障礙個案-六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的精神障礙者職業能力層級分析，選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析 (N=41)。從區別分析結果發現，通用性向測驗可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級 (F=1.295, p=.090)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=0.066X_{一般學習} - 0.008X_{語文} - 0.070X_{數目} + 0.035X_{空間知覺} + 0.064X_{圖形知覺} - 0.104X_{文書知覺} + 0.036X_{動作協調} + 0.024X_{手指靈巧} - 0.010X_{手部靈巧}$

0.517。特徵值Eigenvalue=1.184，可解釋74.6%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用通用性向測驗評量得分結果預測精神障礙者6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-11。被安置為職前訓練就業者正確率為100.0%，庇護性就業者正確率達56.2%，支持性就業者正確率高達78.3%，全體的正確區別力為70.7%，遠遠高於三組隨機分配率33.3%。

至於通用性向測驗精神障礙者的區別分數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級分佈區間分析如附表9-12。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-1.19、0.20（即為切截點），以此判斷個案施測通用性向測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-6。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = -0.808X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.640X_{\text{語文性向分數}} + 0.371X_{\text{數目性向分數}} + 0.032X_{\text{空間知覺性向分數}} - 0.413X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.643X_{\text{文書知覺性向分數}} - 0.190X_{\text{動作協調性向分數}} - 0.065X_{\text{手指靈巧性向分數}} + 0.080X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 32.805$ ；庇護性就業分類函數為 $Y = -0.360X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.486X_{\text{語文性向分數}} + 0.052X_{\text{數目性向分數}} + 0.182X_{\text{空間知覺性向分數}} - 0.124X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.137X_{\text{文書知覺性向分數}} - 0.010X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.033X_{\text{手指靈巧性向分數}} + 0.014X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 19.660$ ；支持性就業分類函數為 $Y = -0.501X_{\text{一般學習性向分數}} + 0.619X_{\text{語文性向分數}} + 0.023X_{\text{數目性向分數}} + 0.205X_{\text{空間知覺性向分數}} - 0.096X_{\text{圖形知覺性向分數}} + 0.136X_{\text{文書知覺性向分數}} - 0.012X_{\text{動作協調性向分數}} + 0.054X_{\text{手指靈巧性向分數}} + 0.033X_{\text{手部靈巧性向分數}} - 22.995$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-11

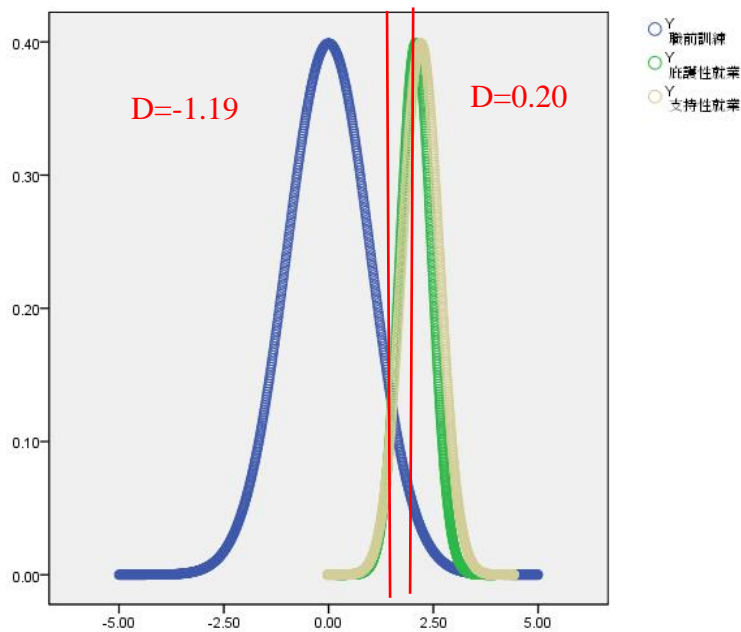
精神障礙者進行通用性向測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	70.7%
庇護性就業	0 (0.0)	9 (56.2)	7 (43.8)	
支持性就業	0 (0.0)	5 (21.7)	18 (78.3)	

附表9-12

精神障礙者進行通用性向測驗預測職評後6個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	2	-4.59	2.25	-24.76	15.58
庇護性就業	16	0.08	0.85	-0.38	0.53
支持性就業	23	0.35	1.00	-0.09	0.78



附圖9-6 精神障礙者進行通用性向測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切割點分佈圖

(4) 加入工作行為變項進行精神障礙者職評後六個月的職業能力區別分析

對於精神障礙者個案職評後6個月的職業能力層級分析，由於及一般性就業組文本資料過少，故以職前訓練組、庇護性就業和支持性就業兩組進行區別分析（N=31）。從區別分析結果發現，通用性向測驗總分可以顯著區辨精神障礙者職評個案6個月後的職業能力層級（ $F=1.150, p=.212$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=0.220X_{\text{工作行為}Z\text{分數}}+1.259X_{\text{一般學習}Z\text{分數}}+0.580X_{\text{語文}Z\text{分數}}-1.788X_{\text{數目}Z\text{分數}}+0.627X_{\text{空間知覺}Z\text{分數}}+0.587X_{\text{圖形知覺}Z\text{分數}}-2.390X_{\text{文書知覺}Z\text{分數}}+1.145X_{\text{動作協調}Z\text{分數}}+0.706X_{\text{手指靈巧}Z\text{分數}}+0.055X_{\text{手部靈巧}Z\text{分數}}-0.078$ 。特徵值Eigenvalue=2.133，可解釋72.2%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用通用性向測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-13。被安置為職前訓練就業者正確率為100.0%，為庇護性就業者的正確預測率達86.7%，支持性就業者的正確預測率則為93.3%，全體的正確區別力為90.3%，遠高於3組的隨機分配率33.3%。

至於通用性向測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後2個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-14。另外利用統計軟體計算職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的切截點，因為職前組只有一位，所以僅以庇護性就業及支持性就業為主作為切截點數值為0.32（為）以此判斷個案施測通用性向測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-7

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y=0.418X_{\text{工作行為}Z\text{分數}}-12.845_{\text{一般學習}Z\text{分數}}-0.776X_{\text{語文}Z\text{分數}}+12.537X_{\text{數目}Z\text{分數}}-4.498X_{\text{空間知覺}Z\text{分數}}-3.913X_{\text{圖形知覺}Z\text{分數}}+17.394_{\text{文書}Z\text{分數知覺}}-8.507X_{\text{作協調}Z\text{分數}}-5.170X_{\text{手指靈巧}Z\text{分數}}+0.722X_{\text{手部靈巧}Z\text{分數}}-31.816$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=-.605X_{\text{工作行為}Z\text{分數}}+.921_{\text{一般學習}Z\text{分數}}-1.497X_{\text{語文}Z\text{分數}}+1.093X_{\text{數目}Z\text{分數}}-0.231X_{\text{空間知覺}Z\text{分數}}-0.427X_{\text{圖形知覺}Z\text{分數}}+0.462_{\text{文書}Z\text{分數知覺}}-0.295X_{\text{作協調}Z\text{分數}}-0.244X_{\text{手指靈巧}Z\text{分數}}-0.166X_{\text{手部靈巧}Z\text{分數}}-1.005$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=1.529X_{\text{工作行為}Z\text{分數}}-1.686X_{\text{一般學習}Z\text{分數}}+2.637X_{\text{語文}Z\text{分數}}-1.329X_{\text{數目}Z\text{分數}}$

Z 分數+0.428X空間知覺 Z 分數+0.575X圖形知覺 Z 分數-1.541X文書知覺 Z 分數+0.587X動作協調 Z 分數+0.404X手指靈巧 Z 分數+0.162X手部靈巧 Z 分數-1.422。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-13

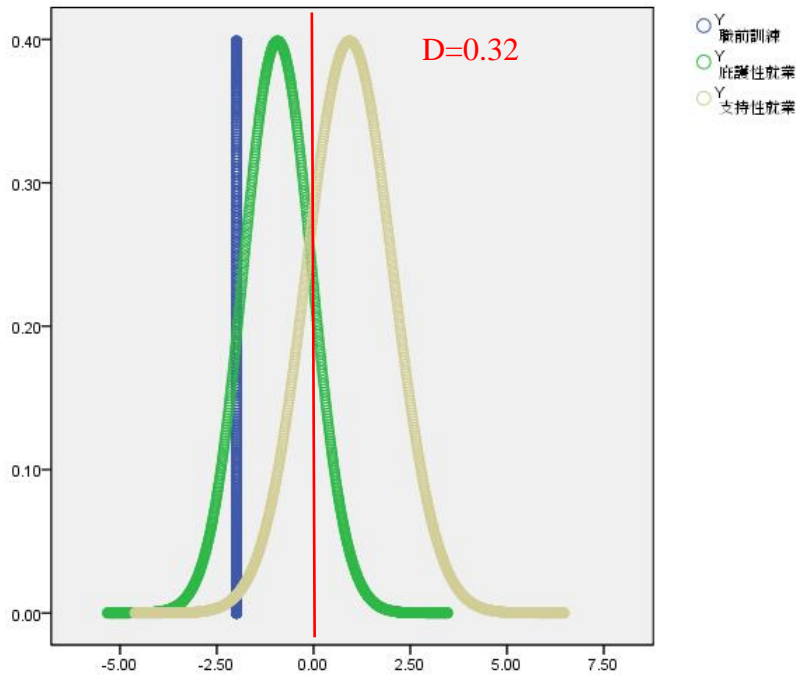
加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
庇護性就業	0 (0.0)	13 (86.7)	1 (13.3)	90.3%
支持性就業	0 (0.0)	1 (6.7)	14 (93.3)	

附表9-14

加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後六個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	1	-7.29			
庇護性就業	15	-0.16	1.17	-0.81	0.49
支持性就業	15	0.64	0.79	0.20	1.08



附圖9-7 加入工作行為變項進行精神障礙者職評後六個月兩組職業能力層級之切截點分佈圖

(5) 加入工作行為變項進行精神障礙者職評後十二個月的職業能力區別分析

對於精神障礙者個案職評後12個月的職業能力層級分析，由於職前訓練組及一般性就業組文本資料過少，故以庇護性就業和支持性就業兩組進行區別分析 (N=24)。從區別分析結果發現，通用性向測驗總分可以顯著區辨精神障礙者職評個案12個月後的職業能力層級，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=5.823X_{\text{工作行為Z分數}} - 3.519X_{\text{一般學習Z分數}} + 2.460X_{\text{語文Z分數}} + 0.311X_{\text{數目Z分數}} + 2.431X_{\text{空間知覺Z分數}} - 0.315X_{\text{圖形知覺Z分數}} - 0.263X_{\text{文書知覺Z分數}} + 0.298X_{\text{動作協調Z分數}} - 0.209X_{\text{手指靈巧Z分數}} + 0.74X_{\text{手部靈巧Z分數}} - 0.394$ 。特徵值Eigenvalue=5.699，可解釋93.7%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用通用性向測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-15。被安置為職前訓練就業者正確率為100.0%，為庇護性就業者的正確預測率達70.0%，支持性就業者的正確預測率則為84.6%，全體的正確區別力為79.2%，遠高於3組的隨機分配率33.3%。

至於通用性向測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-16。另外利用統計軟體計算職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的切截點，因為職前組只有一位，所以僅以庇護性就業及支持性就業為主作為切截點數值為-0.426（為）以此判斷個案施測通用性向測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-8。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y=63.88X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - 38.188_{\text{一般學習}Z\text{分數}} + 27.432X_{\text{語文}Z\text{分數}} + 2.787X_{\text{數目}Z\text{分數}} + 26.703X_{\text{空間知覺}Z\text{分數}} - 3.262X_{\text{圖形知覺}Z\text{分數}} - 4.717_{\text{文書}Z\text{分數知覺}} + 3.618X_{\text{作協調}Z\text{分數}} - 1.925X_{\text{手指靈巧}Z\text{分數}} + 0.917X_{\text{手部靈巧}Z\text{分數}} - 63.879$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=2.137X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .455_{\text{一般學習}Z\text{分數}} + 1.319X_{\text{語文}Z\text{分數}} - .857X_{\text{數目}Z\text{分數}} + .850X_{\text{空間知覺}Z\text{分數}} - .089X_{\text{圖形知覺}Z\text{分數}} - .075_{\text{文書}Z\text{分數知覺}} + .516X_{\text{作協調}Z\text{分數}} + .190X_{\text{手指靈巧}Z\text{分數}} - .255X_{\text{手部靈巧}Z\text{分數}} - 1.077$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-2.230X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + 1.733X_{\text{一般學習}Z\text{分數}} - .500X_{\text{語文}Z\text{分數}} - .711X_{\text{數目}Z\text{分數}} - .889X_{\text{空間知覺}Z\text{分數}} + .325X_{\text{圖形知覺}Z\text{分數}} - 1.888X_{\text{文書知覺}Z\text{分數}} + .229X_{\text{動作協調}Z\text{分數}} + .458X_{\text{手指靈巧}Z\text{分數}} + .111X_{\text{手部靈巧}Z\text{分數}} - 1.069$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-15

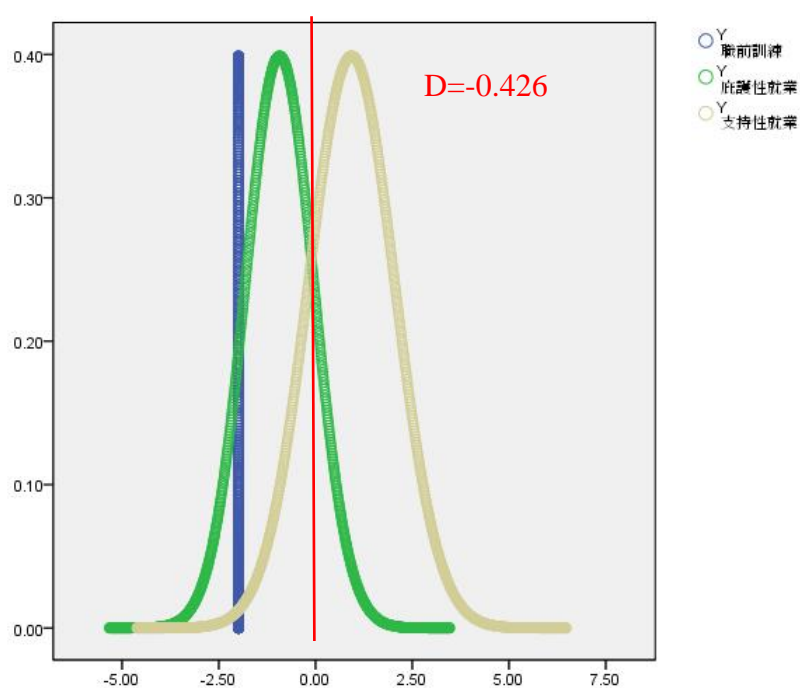
加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後十二個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
庇護性就業	0 (0.0)	7 (70.0)	3 (30.0)	79.2%
支持性就業	0 (0.0)	2 (15.4)	11 (84.6)	

附表9-16

加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後十二個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
	1	1.06			
庇護性就業	10	-0.08	1.02	-0.04	1.58
支持性就業	13	-0.75	0.98	-1.13	-0.05



附圖9-8加入工作行為變項進行精神障礙者通用性向測驗職評後十二個月職業能力層級之切截點分佈圖

傑考氏工作樣本

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99 年接受『傑考氏工作樣本』評量的個案數共有 337 人，其中男性 198 人 (58.8%)、女性 139 人 (41.2%)；最大年齡 52 歲、最小年齡 15 歲、平均 22.08 歲 (標準差 6.79)。障別方面，智能障礙者 259 人 (76.9%)、多重障礙者 28 人 (8.3%)，其他障別依百分比高低為肢體障礙者 17 人 (5.0%)、慢性精神疾病 13 人 (3.9%)、自閉症 12 人 (3.6%)、視覺障礙者 4 人 (1.2%)、聽覺障礙者、平衡機能障礙、失智症、罕見疾病各為 1 人 (0.3%)。障度方面，以中度 (158 人，46.9%) 最多、依序為輕度 (146 人，43.3%)、重度 (29 人，8.6%) 和極重度 (4 人，1.2%)。

(2) 加入工作行為變項進行智障全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過少，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=80)。從區別分析結果發現，傑考氏工作樣本得分可以顯著區辨智障全體職評個案六個月後的職業能力層級 ($F=2.28, p=.000$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D = -.322X_{\text{工}} + .017X_{\text{行為}} - .017X_{\text{品質管理}} - .017X_{\text{信件合併}} - .900X_{\text{木工成品}} + .576X_{\text{分門別類}} - .134X_{\text{文書合併}} + .057X_{\text{工廠工作}} - .036X_{\text{環境合併}} - .501X_{\text{金錢合併}} - .179X_{\text{銀行合併}} + .483X_{\text{時間合併}} - .559X_{\text{工作合併}} - .225X_{\text{人型組合}} + .325X_{\text{皮件組合}} + .929X_{\text{餐點準備}} + .000$ 。特徵值

Eigenvalue = .520，可解釋 65.1% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用傑考氏工作樣本並加入工作行為來預測智障案主六個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-17。被安置為職前訓練的正確預測率為 53.8%，庇護性就業者的正確預測率高達 70.3%，但支持性就業者的正確預測率則有 63.3%；全體的正確區別力為 65%。

至於傑考氏工作樣本的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與六個月後 3 個職業能力層級的分佈區間分析如附表 9-18。另外利用統計軟體計算出職前訓

練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-.1464及.074(為切截點)，以此判斷個案施測傑考氏工作樣本後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-9。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = -.967X_{\text{工作行為Z分數}} -.372X_{\text{品質管理Z分數}} -.047X_{\text{信件合併Z分數}} +.906X_{\text{木工成品Z分數}} -.176X_{\text{分門別類Z分數}} +.763X_{\text{文書合併Z分數}} -.502X_{\text{工廠工作Z分數}} -.572X_{\text{環境合併Z分數}} -.701X_{\text{金錢合併Z分數}} -.227X_{\text{銀行合併Z分數}} -.920X_{\text{時間合併Z分數}} +.412X_{\text{工作合併Z分數}} +.853X_{\text{人型組合Z分數}} -.081X_{\text{皮件組合Z分數}} -.673X_{\text{餐點準備Z分數}} - 2.701$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .771X_{\text{工作行為Z分數}} -.561X_{\text{品質管理Z分數}} -.137X_{\text{信件合併Z分數}} -.614X_{\text{木工成品Z分數}} +.475X_{\text{分門別類Z分數}} +.125X_{\text{文書合併Z分數}} -.098X_{\text{工廠工作Z分數}} +.010X_{\text{環境合併Z分數}} +.434X_{\text{金錢合併Z分數}} -.018X_{\text{銀行合併Z分數}} +.159X_{\text{時間合併Z分數}} -.343X_{\text{工作合併Z分數}} -.229X_{\text{人型組合Z分數}} +.303X_{\text{皮件組合Z分數}} +.763X_{\text{餐點準備Z分數}} - 1.108$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.523X_{\text{工作行為Z分數}} +.057X_{\text{品質管理Z分數}} -.206X_{\text{信件合併Z分數}} +.531X_{\text{木工成品Z分數}} -.445X_{\text{分門別類Z分數}} +.054X_{\text{文書合併Z分數}} +.010X_{\text{工廠工作Z分數}} -.432X_{\text{環境合併Z分數}} -.033X_{\text{金錢合併Z分數}} +.508X_{\text{銀行合併Z分數}} -.301X_{\text{時間合併Z分數}} +.479X_{\text{工作合併Z分數}} -.353X_{\text{人型組合Z分數}} -.207X_{\text{皮件組合Z分數}} -.496X_{\text{餐點準備Z分數}} - 1.335$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-17

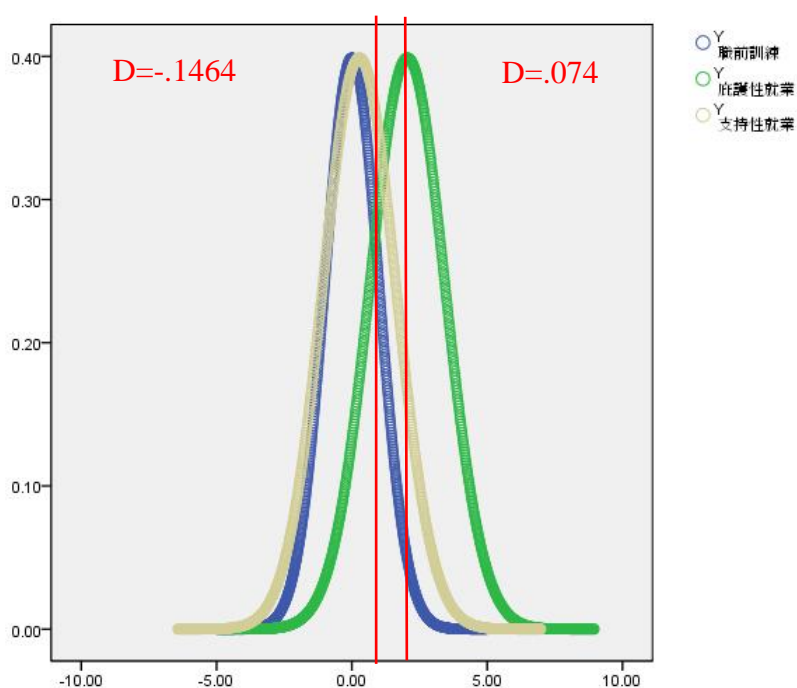
加入工作行為變項預測智障全體個案接受傑考氏工作樣本職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	7 (53.8%)	1 (7.7%)	5 (38.57%)	65.0%
庇護性就業	2 (5.4%)	26 (70.3%)	9 (24.3%)	
支持性就業	1 (3.3%)	10 (33.3%)	19 (63.3%)	

附表 9-18

加入工作行為變項進行智障全體個案接受傑考氏工作樣本職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	13	-.80	.76	-1.25	-.34
庇護性就業	37	.76	1.05	.41	1.11
支持性就業	30	-.59	1.02	-.97	-.21



附圖9-9 加入工作行為變項進行智障全體個案接受傑考氏工作樣本職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(三) 手功能類測驗

VALPAR 8 裝配模擬工作樣本

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99 年接受『VALPAR 8 裝配模擬工作樣本』評量的個案數共有 128 人，其中男性 91 人 (71%)、女性 37 人 (29%)；最大年齡 47 歲、最小年齡 17 歲、平均 22.63 歲 (標準差 6.96)。障別方面，智能障礙者 83 人 (65%)，多重障礙者 17 人 (13%)，其餘依序為肢體障礙者 8 人 (6%)，慢性精神障礙 8 人 (6%)，自閉症 5 人 (4%)，聽覺障礙者 4 人 (3%)，頑性癲癇症與罕見疾病而致身心功能障礙者及其他經衛生署認定之障礙各 1 人 (1%)。障度方面，以中度者最多 (68 人，53%)、依序為輕度 (40 人，31%)、重度 (13 人，10%) 和極重度 (5 人，4%)；有 2 人未註明障度。此 128 名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練 (3 人，2%)、庇護性就業 (54 人，42%)、支持性就業 (40 人，31%)、與競爭性就業 (1 人，1%)；有 30 人無法編碼。職評後 12 個月之職業能力層級則包含：職前訓練 (2 人，2%)、庇護性就業 (23 人，18%)、支持性就業 (13 人，10%)、與競爭性就業 (1 人，1%)；有 89 人無法編碼。

(2) 全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因職前訓練和一般性就業二組的文本個數過小，故選擇庇護性就業和支持性就業二組進行區別分析 (N=94)。從區別分析結果發現，VALPAR 8 裝配模擬工作樣本測驗總分可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級 ($F=11.820, p=.001$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=.012X_{VALPAR 8}-2.20$ 。特徵值 Eigenvalue=0.131，可解釋 100% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用 VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的評量得分來預測案主六個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-19。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達 88.9%，但支持性就業者的正確預測率只有 35%；全體的正確區別力為 66%，

略高於二組的隨機分配率50%。

至於VALPAR 8裝配模擬工作樣本的區別函數值（使用非標準化區別函數）與六個月後二個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-20。另外利用統計軟體計算出庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.079（即為切截點），以此判斷個案施測VALPAR 8裝配模擬工作樣本後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-10。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：庇護性就業組分類函數為 $Y=0.023X$ 第一次完成數-2.35；支持性就業組分類函數為 $Y=0.032X$ 第一次完成數-4.29。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-19

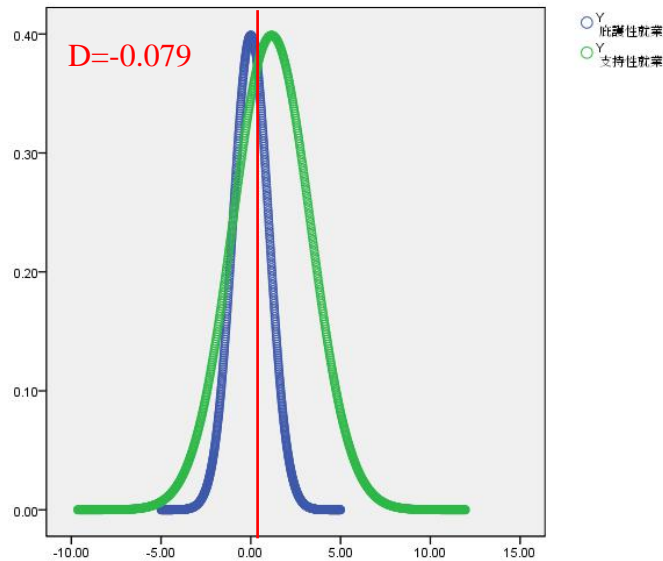
全體個案進行VALPAR 8職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別		分類正確率
	庇護性就業	支持性就業	
庇護性就業	48 (88.9%)	6 (11.1%)	66.0%
支持性就業	26 (65.0%)	14 (35.0%)	

附表9-20

全體個案進行VALPAR 8職評後六個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
庇護性就業	54	-0.31	0.62	-0.48	-0.14
支持性就業	40	0.41	1.35	-0.02	0.84



附圖9-10 全體個案進行VALPAR 8職評後六個月二組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 全體個案十二個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因職前訓練和一般性就業二組的文本個數過小，故選擇庇護性就業和支持性就業二組進行區別分析（ $N=36$ ）。從區別分析結果發現，VALPAR 8 裝配模擬工作樣本測驗總分可以顯著區辨職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=4.364, p=.044$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D = .023X_{\text{VALPAR 8}} - 3.86$ 。特徵值Eigenvalue=0.137，可解釋100%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的評量得分來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-21。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達91.3%，但支持性就業者的正確預測率則有53.8%；全體的正確區別力為77.8%，遠高於二組的隨機分配率50%。

至於VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後2個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-22。另外利用統計軟體計算出庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為2.06（為切截

點)，以此判斷個案施測VALPAR 8裝配模擬工作樣本後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-11。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：庇護性就業組分類函數為 $Y=0.082X$ 第一次完成數 -6.88 ；支持性就業組分類函數為 $Y=0.099X$ 第一次完成數 -10.41 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-21

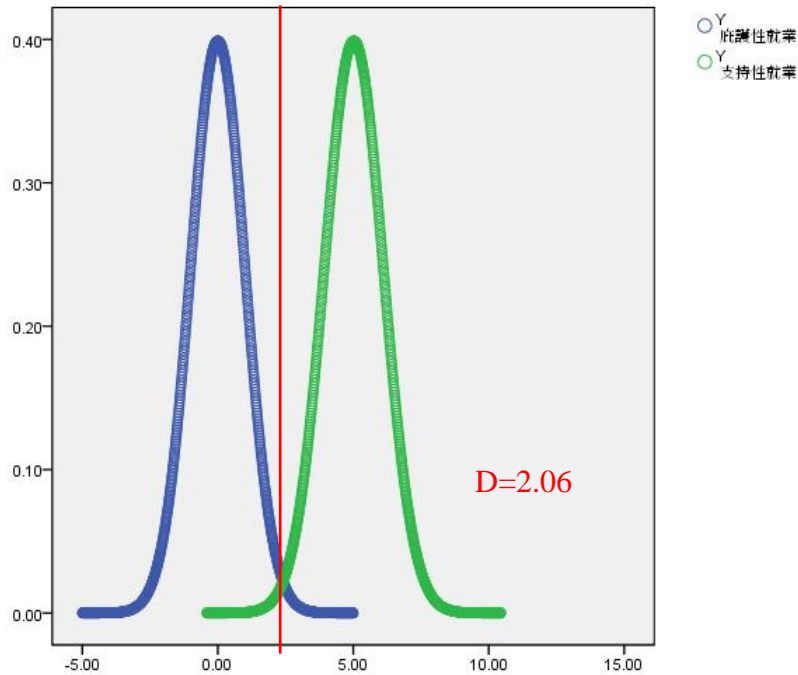
全體個案進行VALPAR 8職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別		分類正確率
	庇護性就業	支持性就業	
庇護性就業	21 (91.3%)	2 (8.7%)	77.8%
支持性就業	6 (46.2%)	7 (53.8%)	

附表 9-22

全體個案進行 VALPAR 8 職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
庇護性就業	22	-0.27	0.97	-0.70	0.16
支持性就業	13	4.59	1.05	-1.76	1.09



附圖9-11全體個案進行VALPAR 8職評後十二個月二組職業能力層級之切截點分佈圖

(4) 加入工作行為變項進行全體個案十二個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因職前訓練和一般性就業二組的文本個數過小，故選擇庇護性就業和支持性就業二組進行區別分析（ $N=26$ ）。從區別分析結果發現，VALPAR 8 裝配模擬工作樣本測驗總分可以顯著區辨職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=2.083, p=.100$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D = -.357X_{\text{工作行為Z分數}} + 1.444X_{\text{VALPAR 8Z分數}} + .092$ 。特徵值Eigenvalue = .377，可解釋100%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的評量得分並加入工作行為來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-23。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達88.9%，但支持性就業者的正確預測率則有62.5%；全體的正確區別力為80.8%，遠高於二組的隨機分配率50%。

至於VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後2個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-24。另外利用統計軟體計

算出庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為.166（為切截點），以此判斷個案施測VALPAR 8 裝配模擬工作樣本後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-12。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：庇護性就業組分類函數為 $Y = .214X_{\text{工作行為Z分數}} - .683X_{\text{VALPAR 8Z分數}} - .486$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.242X_{\text{工作行為Z分數}} + 1.162X_{\text{VALPAR 8Z分數}} - 1.493$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-23

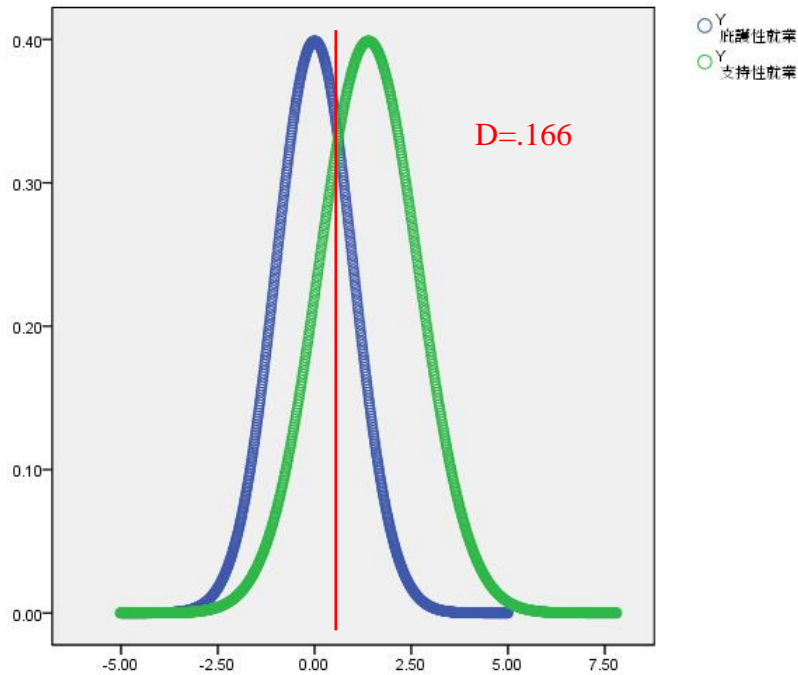
加入工作行為變項預測全體個案接受VALPAR 8職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別		分類正確率
	庇護性就業	支持性就業	
庇護性就業	16 (88.9%)	11.1 (2%)	80.8%
支持性就業	3 (37.3%)	62.5 (5%)	

附表 9-24

加入工作行為變項進行全體個案接受 VALPAR 8 職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
庇護性就業	18	-0.39	0.92	-0.85	0.06
支持性就業	8	0.88	1.18	-0.10	1.87



附圖9-12 加入工作行為變項進行全體個案接受VALPAR 8職評後12個月二組職業能力層級之切截點分佈圖

(5) 智能障礙個案六個月後的職業能力區別分析

另針對智能障礙者六個月後的職業能力層級分析，因職前訓練和一般性就業二組的文本個數過小，故選擇庇護性就業和支持性就業二組進行區別分析

($N=62$)。從區別分析結果發現，VALPAR 8 裝配模擬工作樣本測驗總分可以顯著區辨接受職評之智能障礙六個月後的職業能力層級 ($F= 8.963, p= .003$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D= .011X_{VALPAR 8}-1.994$ 。特徵值

Eigenvalue= .163，可解釋100%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的評量得分來預測智能障礙者六個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-25。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達94.4%，但支持性就業者的正確預測率只有34.6%；全體的正確區別力為69.4%，高於二組的隨機分配率50%。

至於VALPAR 8 裝配模擬工作樣本的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與智能障礙者接受職評六個月後2個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-26。

另外利用統計軟體計算出庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.973（為切截點），切截點分布情形如附圖9-13。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：庇護性就業組分類函數為 $Y=0.019X$ 第一次完成數 -1.915 ；支持性就業組分類函數為 $Y=0.027X$ 第一次完成數 -3.895 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-25

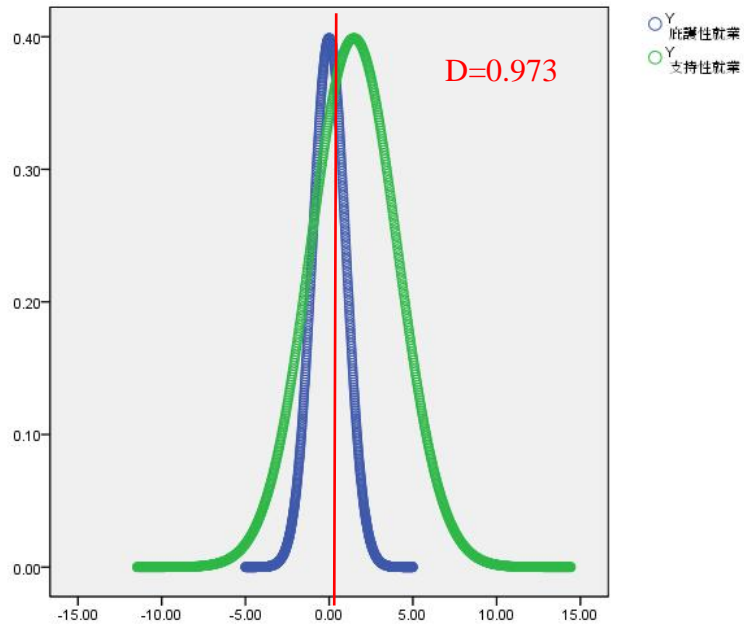
智能障礙者進行VALPAR 8職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別		分類正確率
	庇護性就業	支持性就業	
庇護性就業	34 (94.4%)	2 (5.6%)	69.4%
支持性就業	17 (65.4%)	9 (34.6%)	

附表 9-26

智能障礙者進行 VALPAR 8 職評後六個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
庇護性就業	36	-0.34	0.54	-0.52	-0.15
支持性就業	26	0.47	1.41	-0.10	1.04



附圖9-13智能障礙者進行VALPAR 8職評後六個月二組職業能力層級之切截點分佈圖

左右手握力

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99 年接受『左右手握力』評量的個案數共有 2,169 人，其中男性 1343 人 (61.9%)、女性 826 人 (38.1%)；最大年齡 64 歲、最小年齡 16 歲、平均 25.1 歲 (標準差 9.77)。障別方面，智能障礙者 1207 人 (55.6%)，多重障礙者 278 人 (12.8%)，慢性精神障礙 231 人 (10.7%) 其餘依序為肢體障礙者 171 人 (7.9%)，視覺障礙者 99 人 (4.6%)，聽覺障礙者 72 人 (3.3%)，自閉症 50 人 (2.3%)，其與障別皆低於 1% 以下。障度方面，以中度者最多 1014 人 (46.7%)、依序為輕度 809 人 (37.3%)、重度 284 人 (13.1%) 和極重度 56 人 (2.6%)；有 6 人未註明障度。此 2,169 名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練 (138 人，6.4%)、庇護性就業 (498 人，23%)、支持性就業 (421 人，19.4%)、與競爭性就業 (19 人，0.9%)，遺漏值有 1093 (50.4%) 數據有遺漏無法編碼；職評後 12 個月之職業能力層級則包含：職前訓練 (52 人，2.4%)、庇護性就業 (359 人，16.6%)、支持性就業 (266 人，12.3%)、與競爭性就業 (14 人，0.6%)；有 1478 人無法編碼。

(2) 全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組文本人數過少，故以職前訓練、庇護性就業三組進行區別分析 (N=1,057)。從區別分析結果發現，左右手握力測驗總分可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級 ($F=2.984$, $p=.006$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=0.68X_{\text{右手握力}}+0.35X_{\text{左手握力}}-2.604$ 。特徵值 Eigenvalue=.031，可解釋 99.9% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力的評量得分來預測案主六個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-27。被安置為職前訓練組正確預測率為 0。庇護性就業者的正確預測率高達 76.9%，支持性就業者的正確預測率有 33.3%，與競爭性就業二組

的全體的正確區別力為49.5%，高於3組的隨機分配率33%。

至於左右手握力的區別函數值（使用非標準化區別函數）與六個月後四個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-28。另外利用統計軟體計算出職前訓練和庇護性支持性就業、庇護性就業和支持性就業與支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值分別為-0.182、0.046（為切截點），以此判斷個案施測左右手握力後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-14。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = .119X_{\text{右手握力}} + .124X_{\text{左手握力}} - 4.804$ ；庇護性分類函數為 $Y = .128X_{\text{右手握力}} + .132X_{\text{左手握力}} - 3.916$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = .149X_{\text{右手握力}} + .142X_{\text{左手握力}} - 4.900$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-27

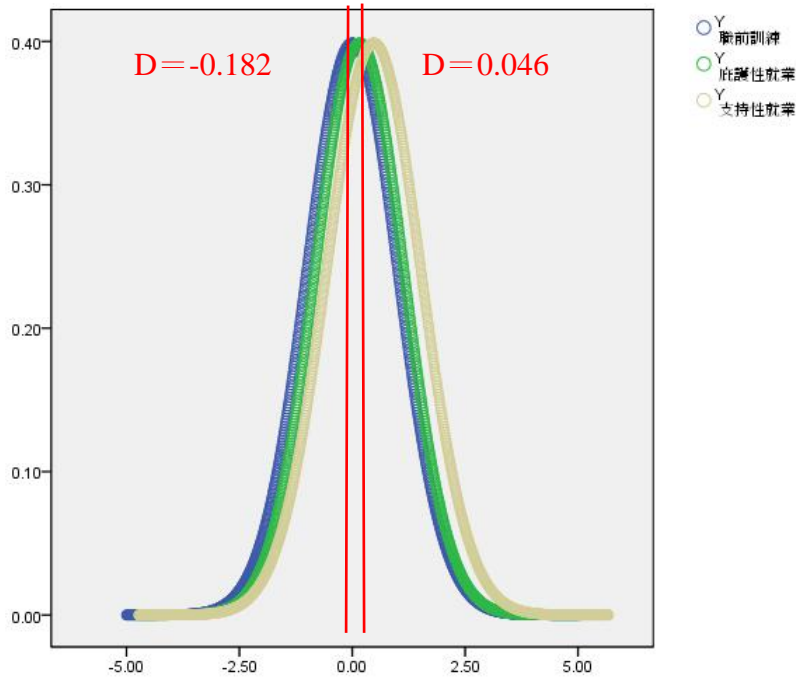
全體個案進行左右手握力職評後六個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別				分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	競爭性就業	
職前訓練	0 (0)	111 (80.4)	27 (19.6)	0 (0)	49.5%
庇護性就業	0 (0)	383 (76.9)	115 (23.1)	1 (0)	
支持性就業	0 (0)	281 (66.7)	140 (33.3)	0 (0)	

附表9-28

全體個案進行左右手握力職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	138	-0.26	0.99	-0.43	-0.09
庇護性就業	498	-0.10	0.97	-0.19	-0.01
支持性就業	421	0.21	1.03	0.11	0.31



附圖9-14 全體個案進行左右手握力職評後6個月四組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 加入工作行為變項進行全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（ $N=793$ ）。從區別分析結果發現，左右手握力測驗測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級（ $F=4.531, p=.000$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=1.183X_{\text{職前訓練}} + 0.488X_{\text{右手握力Z分數}} - 0.023X_{\text{左手握力Z分數}} + 0.005$ 。特徵值Eigenvalue=.078，可解釋99.8%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-29。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達73.1%，且支持性就業者的正確預測率則有39.9%，惟職前訓練組的正確預測率為0；全體的正確區別力為52%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於左右手握力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-30。另外利用統計軟體計算出職前訓

練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.311、-0.104(為切截點)，以此判斷個案施測左右手握力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-15。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = .552X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .086X_{\text{右手握力}Z\text{分數}} - .083X_{\text{左手握力}Z\text{分數}} - 2.33$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .221X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .031X_{\text{右手握力}Z\text{分數}} - .016X_{\text{左手握力}Z\text{分數}} - .724$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.360X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .238X_{\text{右手握力}Z\text{分數}} - .027X_{\text{左手握力}Z\text{分數}} - .970$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-29

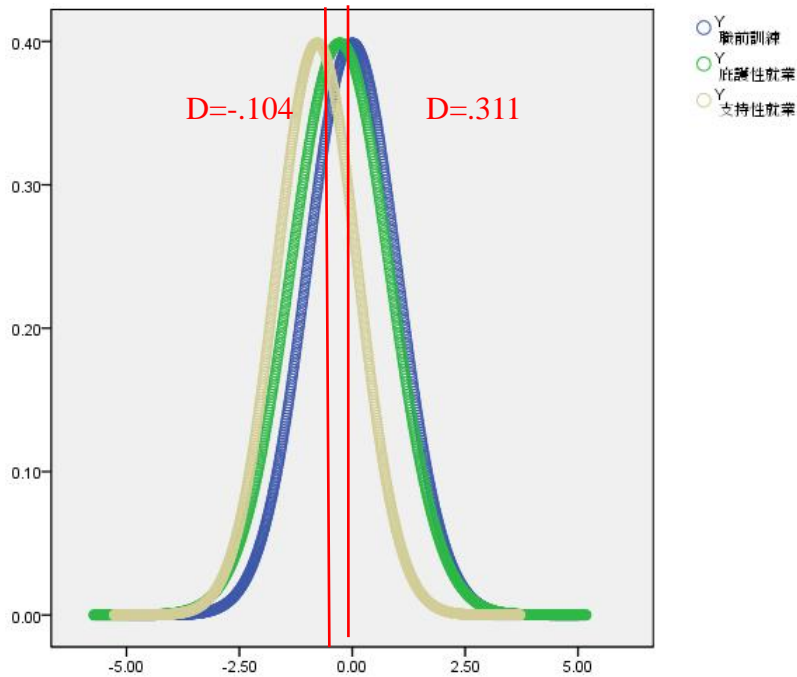
加入工作行為變項預測全體個案接受左右手握力職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0%)	71 (83.5%)	14 (16.5%)	52%
庇護性就業	0 (0%)	285 (73.1%)	105 (26.9%)	
支持性就業	0 (0%)	191 (60.1%)	127 (39.9%)	

附表 9-30

加入工作行為變項進行全體個案接受左右手握力職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	85	0.44	0.99	0.22	0.65
庇護性就業	390	0.17	1.08	0.06	0.28
支持性就業	318	-0.33	0.89	-0.42	-0.23



附圖9-15 全體個案進行左右手握力職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(4) 全體個案十二個月後的職業能力區別分析

十二個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業、支持性就業和一般性就業四組進行區別分析（ $N=677$ ）。從區別分析結果發現，左右手握力測驗總分可以顯著區辨職評個案十二個月後的職業能力層級（ $F=3.951, p=.001$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=.064 X_{\text{右手握力}} + .040 X_{\text{左手握力}} - 2.615$ 。特徵值Eigenvalue=.019，可解釋99.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性

當使用左右手握力的評量得分來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要請見附表9-31。被安置為職前訓練組的正確預測率為0，庇護性就業者的正確預測率高達88.0%，但支持性就業者的正確預測率只有19.2%，；全體的正確區別力為54.2%，高於3組的隨機分配率33.3%。

至於左右手握力的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後四個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-32。另外利用統計軟體計算出職前訓練和庇護性支持性就業、庇護性就業和支持性就業與支持性就業和競爭性就業之兩兩區

別函數交集最多的數值分別為-0.129、-0.029（為切截點），以此判斷個案施測左右手握力後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-16。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y=.126X_{\text{右手握力}}+.132X_{\text{左手握力}}-5.600$ ；庇護性分類函數為 $Y=.137X_{\text{右手握力}}+.126X_{\text{左手握力}}-3.797$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=.153X_{\text{右手握力}}+.139X_{\text{左手握力}}-4.826$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-31

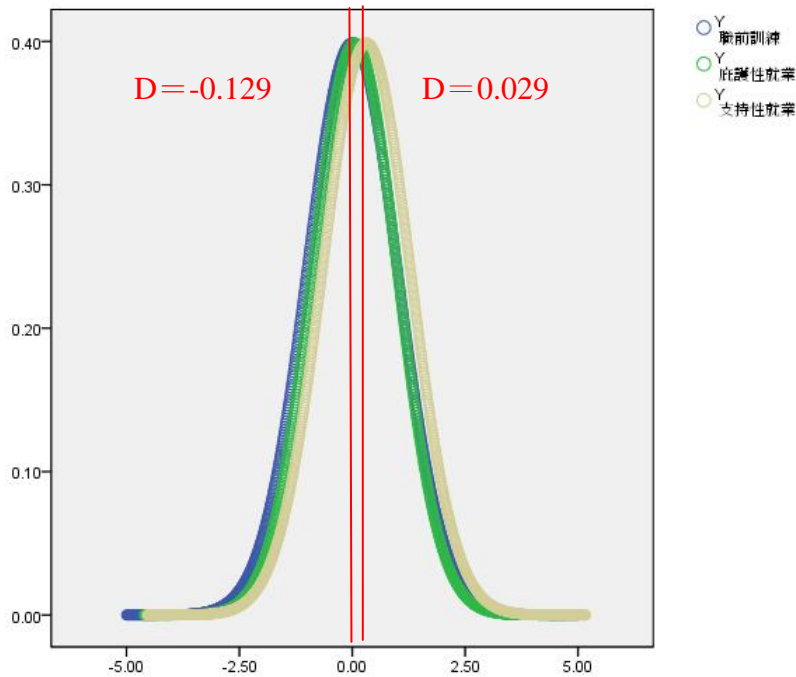
全體個案進行左右手握力職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別				分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	競爭性就業	
職前訓練	0 (0)	46 (88.5)	6 (11.5)	0 (0)	54.2%
庇護性就業	0 (0)	316 (88.0)	43 (12.0)	0 (0)	
支持性就業	0 (0)	215 (80.8)	51 (19.2)	0 (0)	

附表9-32

全體個案進行左右手握力職評後12個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	52	-0.16	1.05	-0.45	0.13
庇護性就業	359	-0.10	0.98	-0.21	-0.002
支持性就業	266	0.17	1.02	0.047	0.29



附圖9-16全體個案進行左右手握力職評後12個月四組職業能力層級之切截點分佈圖

(5) 加入工作行為變項進行全體個案十二個月後的職業能力區別分析

對於 12 個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=544)。從區別分析結果發現，左右手握力測驗測驗總分可以顯著區辨職評個案 12 個月後的職業能力層級 ($F=3.191, p=.000$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.128X_{\text{工作行為 } Z \text{ 分數}}-.136X_{\text{右手握力 } Z \text{ 分數}}-.402X_{\text{左手握力 } Z \text{ 分數}}+.001$ 。特徵值 Eigenvalue=.062，可解釋 96.9% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主 12 個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-33。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達 87.3%，且支持性就業者的正確預測率則有 20.2%，惟職前訓練組的正確預測率為 0；全體的正確區別力為 57%，遠高於三組的隨機分配率 33.3%。

至於左右手握力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-34。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.342、-0.082（為切截點），以此判斷個案施測左右手握力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-17。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = .727X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} + .149X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .276X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - 3.102$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .159X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} - .004X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .079X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - .583$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.308X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} + .111X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} + .089X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - 1.006$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-33

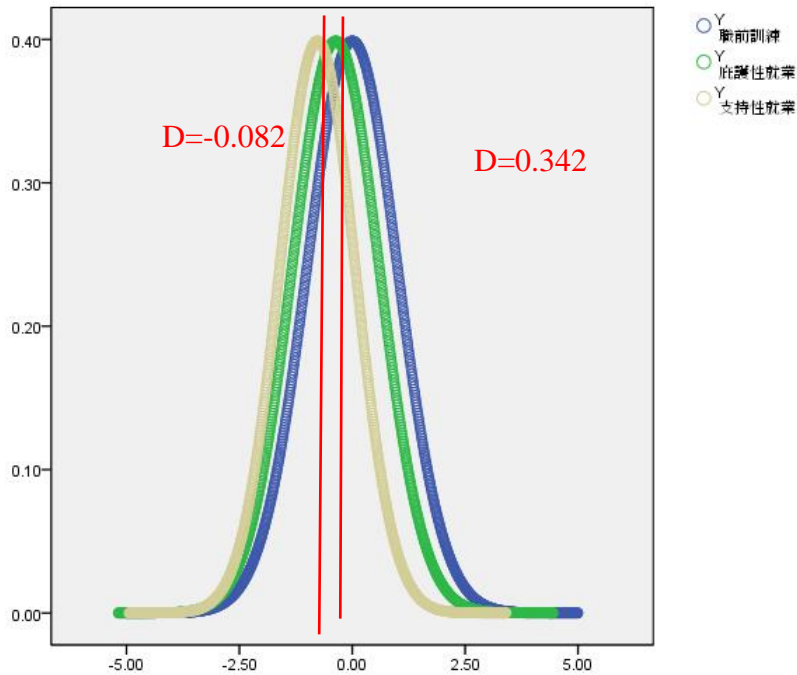
加入工作行為變項預測全體個案接受左右手握力職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0%)	27 (93.1%)	2 (6.9%)	
庇護性就業	0 (0%)	268 (87.3%)	39 (12.7%)	57%
支持性就業	0 (0%)	166 (79.8%)	42 (20.2%)	

附表 9-34

加入工作行為變項進行全體個案接受左右手握力職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	29	0.55	1.09	0.14	0.97
庇護性就業	307	0.15	1.05	0.03	0.26
支持性就業	208	-0.29	0.91	-0.42	-0.17



附圖9-17加入工作行為變項進行全體個案左右手握力職評後12個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(6) 智能障礙個案六個月後的職業能力區別分析

針對智能障礙者六個月後的職業能力層級分析，因競爭就業組過少，故選擇職前訓練、庇護性就業與支持性就業三組進行區別分析（ $N=554$ ）。從區別分析結果發現，左右手握力測驗總分可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級（ $F= 1.926, p= .073$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D= 0.121X_{\text{右手握力}}-0.014X_{\text{左手握力}}-2.581$ 。特徵值Eigenvalue= .046，可解釋94.2%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力的評量得分來預測智能障礙者六個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-35。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達86.7%，但支持性就業者的正確預測率只有15.1%，且職前訓練者的正確預測率為0；全體的正確區別力為50.2%，高於三組的隨機分配率33%。

至於智能障礙者左右手握力的區別函數值（使用非標準化區別函數）與六個月後三個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-36。另外利用統計軟體計算出職前訓練和庇護性支持性就業、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值分別為-0.266、0.086（為切截點），以此判斷智能障礙者施測左右手握力後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-18。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = .119 X_{\text{右手握力}} + .137 X_{\text{左手握力}} - 4.594$ ；庇護性分類函數為 $Y = .132 X_{\text{右手握力}} + .169 X_{\text{左手握力}} - 4.130$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = .188 X_{\text{右手握力}} + .142 X_{\text{左手握力}} - 5.234$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-35

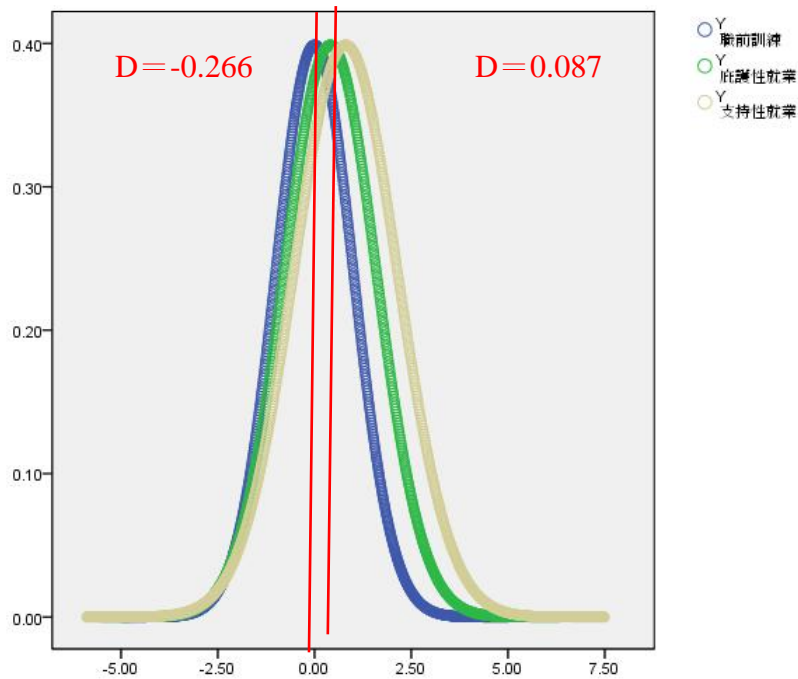
智能障礙者進行左右手握力預測職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0)	66 (95.7)	3 (4.3)	50.2%
庇護性就業	0 (0)	248 (86.7)	38 (13.3)	
支持性就業	0 (0)	169 (84.9)	30 (15.1)	

附表9-36

智能障礙者進行左右手握力預測職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	69	-0.43	0.82	-0.63	-0.23
庇護性就業	286	-0.06	1.01	-0.18	0.55
支持性就業	199	0.24	1.03	0.09	0.38



附圖9-18智能障礙者進行左右手握力預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(7) 加入工作行為變項進行智能障礙者六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（ $N=411$ ）。從區別分析結果發現，左右手握力測驗測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級（ $F=2.584, p=.002$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=1.118X_{\text{工作行為}} - .795X_{\text{右手握力}} - .313X_{\text{左手握力}} + .005$ 。特徵值 Eigenvalue = .074，可解釋89.7%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-37。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達91.7%，且支持性就業者的正確預測率則有11.6%，惟職前訓練組的正確預測率為0；全體的正確區別力為55.0%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於左右手握力測驗的區別函數值(使用非標準化區別函數)與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-38。另外利用統計軟體計算出職前訓練、

庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.284、-0.139（為切截點），以此判斷個案施測左右手握力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-19。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = .346X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} - .322X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .047X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - 2.33$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .199X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} - .179X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .212X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - .601$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.421X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} + .248X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .068X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - 1.160$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-37

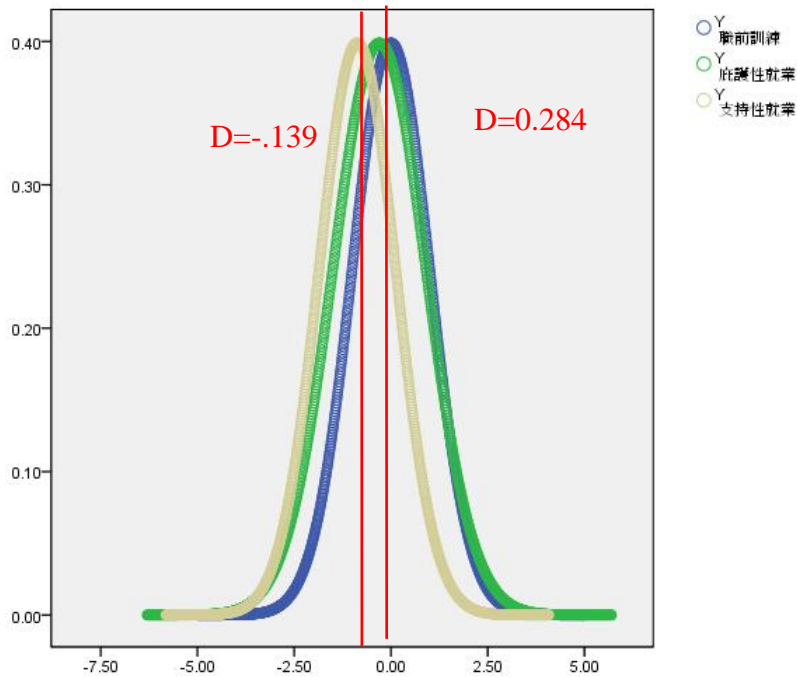
加入工作行為變項預測智能障礙者接受左右手握力職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0%)	42 (95.5%)	2 (4.5%)	55.0%
庇護性就業	0 (0%)	210 (91.7%)	19 (8.3%)	
支持性就業	0 (0%)	122 (88.4%)	16 (11.6%)	

附表 9-38

加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	44	0.41	0.90	0.13	0.68
庇護性就業	229	0.14	1.08	0.00	0.28
支持性就業	138	-0.36	0.89	-0.52	-0.22



附圖9-19 加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(8) 加入工作行為變項進行智能障礙者十二個月後的職業能力區別分析

對於 12 個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=300)。從區別分析結果發現，左右手握力測驗測驗總分可以顯著區辨職評個案 12 個月後的職業能力層級 ($F=2.554, p=.002$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.156X_{\text{工作行為}} - .583X_{\text{右手握力}} - .163X_{\text{左手握力}} + .014$ 。特徵值 Eigenvalue = .045，可解釋 95.4% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主 12 個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-39。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達 95.7%，且支持性就業者的正確預測率則有 9.3%，惟職前訓練組的正確預測率為 0；全體的正確區別力為 62.7%，遠高於三組的隨機分配率 33.3%。

至於左右手握力測驗的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與 12 個月後 3 個職業能力層級的分佈區間分析如附表 9-40。另外利用統計軟體計算出職前訓

練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.284、-0.139(為切截點)，以此判斷個案施測左右手握力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-20。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = .641X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} - .059X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .159X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - 3.080$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .108X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} - .124X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .136X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - .480$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.305X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} + .196X_{\text{右手握力} Z \text{ 分數}} - .045X_{\text{左手握力} Z \text{ 分數}} - 1.169$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-39

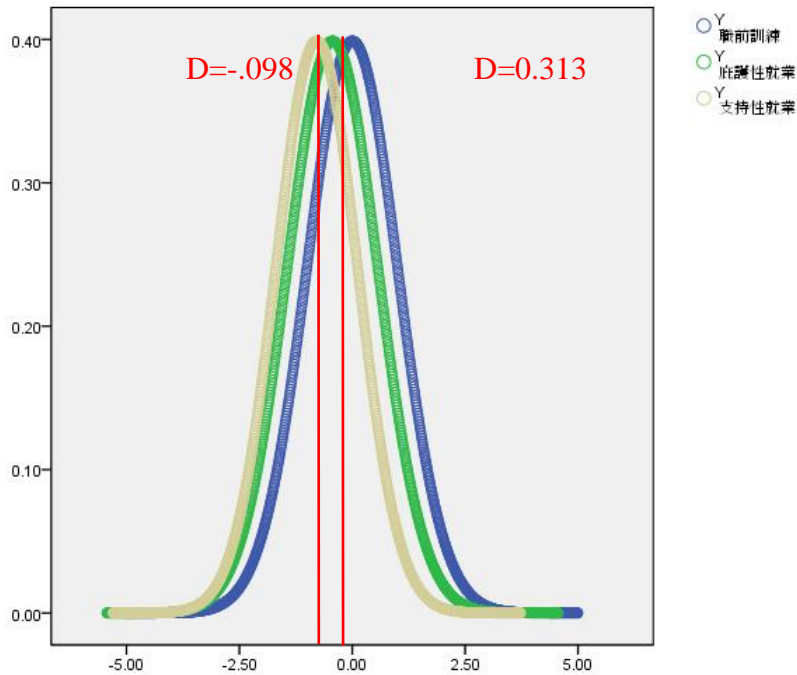
加入工作行為變項預測智能障礙者接受左右手握力職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0%)	16 (100%)	0 (0%)	62.7%
庇護性就業	0 (0%)	179 (95.7%)	8 (4.3%)	
支持性就業	0 (0%)	88 (90.7%)	9 (9.3%)	

附表 9-40

加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	16	0.54	1.03	-0.01	1.09
庇護性就業	187	0.09	1.03	-0.06	0.24
支持性就業	97	-0.27	0.93	-0.46	-0.08



附圖9-20加入工作行為變項進行智能障礙者接受左右手握力職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(9) 智障中度個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析（ $N=238$ ）。從區別分析結果發現，在智障中度之左右手握力分數可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級（ $F=3.521, p=.002$ ），其區別函數（discriminant function） $D=0.026 X_{\text{右手握力}}+0.087 X_{\text{左手握力}}-2.552$ 。特徵值Eigenvalue=.045，可解釋98.6%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力分數預測智障中度案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-41。被安置為庇護性就業者正確率高達99.3%，但支持性就業者正確率4.9%，且職前訓練者的正確預測率為0；全體的正確區別力為59.7%，略高於三組的隨機分配率33.3%。

至於中度智障者的區別函數值（使用非標準化區別函數）與六個月後三個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-42。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇

護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值分別為-0.209、0.124（為切截點），以此判斷個案施測智障中度之左右手握力之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-21。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：在職前訓練組的分類函數為 $Y = -0.147 X_{\text{右手握力}} + 0.101 X_{\text{左手握力}} - 4.306$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = 0.141 X_{\text{右手握力}} + 0.145 X_{\text{左手握力}} - 3.753$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = 0.160 X_{\text{右手握力}} + 0.163 X_{\text{左手握力}} - 5.480$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-41

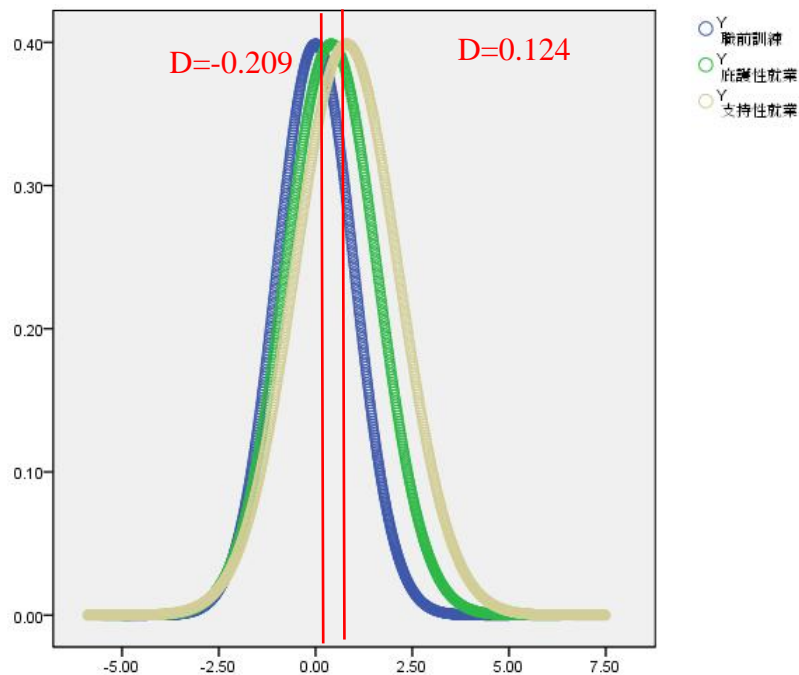
智障中度個案進行左右手握力預測職評後6個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0)	36 (97.3)	1 (2.7)	59.7%
庇護性就業	0 (0)	139 (99.3)	1 (0.7)	
支持性就業	0 (0)	58 (95.1)	3 (4.9)	

附表9-42

智障中度個案進行左右手握力預測職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	37	-0.37	0.83	-0.64	-0.09
庇護性就業	140	-0.03	0.99	-0.19	0.14
支持性就業	61	0.29	1.11	-0.19	0.14



附圖9-21智障中度個案進行左右手握力預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(10) 智障輕度個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析（ $N=291$ ）。從區別分析結果發現，在智障輕度之左右手握力分數可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級（ $F=1.596, p=.144$ ），其區別函數（discriminant function） $D=0.192 X_{\text{右手握力}}-0.107 X_{\text{左手握力}}-2.192$ 。特徵值Eigenvalue=.047，可解釋95%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力分數預測智障輕度案主六個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-43。被安置為庇護性就業者正確率達59.1%，支持性就業者正確率56.8%，但職前訓練者的正確預測率為0；全體的正確區別力為52.6%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於輕度智障者的區別函數值（使用非標準化區別函數）與六個月後三個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-44。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值分別為-4.97、-4.56（為切截點），以此判斷個案施測智障輕度之左右手握力之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-22。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：職前訓練組分類函數為 $Y=0.072 X_{\text{右手握力}}+0.186 X_{\text{左手握力}}-4.948$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=0.128 X_{\text{右手握力}}+0.177 X_{\text{左手握力}}-4.395$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=0.198 X_{\text{右手握力}}+0.126 X_{\text{左手握力}}-4.923$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-43

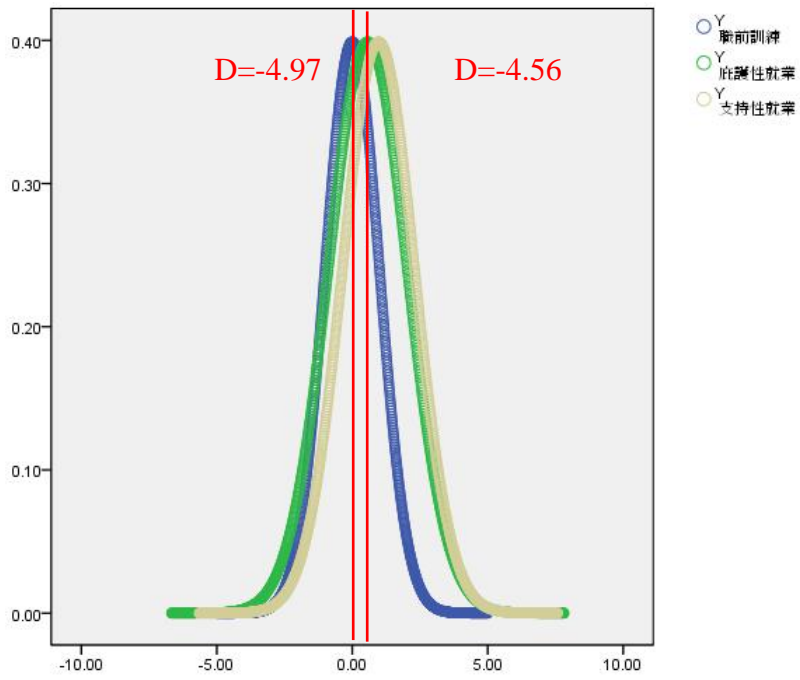
智障輕度個案進行左右手握力預測職評後6個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0(0)	22 (81.5)	5 (18.5)	52.6%
庇護性就業	0(0)	78 (59.1)	54(40.9)	
支持性就業	0(0)	57 (43.2)	75(56.8)	

附表9-44

智障輕度個案進行左右手握力預測職評後6個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	27	-0.51	0.74	-0.81	-0.22
庇護性就業	132	-0.09	1.07	-0.28	0.09
支持性就業	132	0.19	0.98	0.03	0.37



附圖9-22 智障輕度個案進行左右手握力預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

左右手指力

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99 年接受『左右手指力』評量的個案數共有 2,045 人，其中男性 1,244 人 (60.8%)、女性 801 人 (39.2%)；最大年齡 64 歲、最小年齡 16 歲、平均 25.10 歲 (標準差 3.47)。障別方面，智能障礙者 1128 人 (55.2%)，其次是多重障礙者 265 人 (13.0%) 與慢性精神障礙 218 人 (10.7%)，其餘依序為肢體障礙者 1671 人 (8.2%)，視覺障礙者 93 人 (4.5%)，聽覺障礙者 67 人 (3.3%)，自閉症 50 人 (2.4%)，頑性癲癇症 13 人 (0.6%)，重器障與各 11 人 (0.5%)，失智症 10 人 (0.5%)，罕見疾病而致身心功能障礙者 8 人 (0.4%)，聲音或語言障礙 4 人 (0.2%)，平衡機能障礙 4 人 (4%)，其他經衛生署認定之障礙 3 人 (0.1%) 與職災 1 人 (1%)，其中有 2 人未註明障別。障度方面，以中度者最多 (970 人，47.4%)、依序為輕度 (748 人，36.6%)、重度 (265 人，13%) 和極重度 (56 人，2.7%)；有 6 人未註明障度。

(2) 加入工作行為變項進行全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於 6 個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=747)。從區別分析結果發現，左右手握力測驗總分可以顯著區辨智障職評個案 6 個月後的職業能力層級 ($F=2.073, p=.015$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.237X_{\text{工作行為 } Z \text{ 分數}} - .212X_{\text{左手手指力 } Z \text{ 分數}} - .246X_{\text{右手手指力 } Z \text{ 分數}} - .002$ 。特徵值 Eigenvalue = .073，可解釋 97.7% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手指力測驗得分並加入工作行為來預測案主 6 個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-45。被安置為職前訓練的正確預測率為 0，庇護性就業者的正確預測率高達 75.1%，支持性就業者的正確預測率則有 36.10%；全體的正確區別力為 51.4%，略高於隨機分配率 33.3%。

至於左右手指力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-46。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.288、-0.101（為切截點），以此判斷個案施測左右手握力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-23。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .563X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} + .026X_{\text{左手指力} Z \text{ 分數}} - .112X_{\text{右手指力} Z \text{ 分數}} - 2.3$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .216X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} - .138X_{\text{左手指力} Z \text{ 分數}} + .070X_{\text{右手指力} Z \text{ 分數}} - .721$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.370X_{\text{工作行為} Z \text{ 分數}} + .041X_{\text{左手指力} Z \text{ 分數}} + .147X_{\text{右手指力} Z \text{ 分數}} - .978$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-45

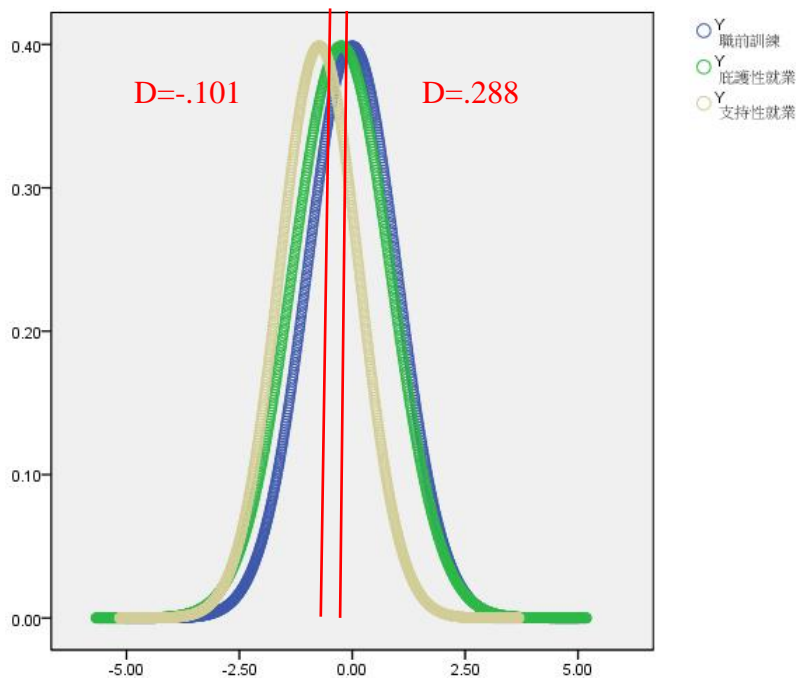
加入工作行為變項預測全體個案接受左右手指力職評後6個月職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0%)	69 (84.1%)	13 (15.9%)	
庇護性就業	0 (0%)	277 (75.1%)	92 (24.9%)	51.4%
支持性就業	0 (0%)	189 (63.9%)	107 (36.1%)	

附表 9-46

加入工作行為變項進行全體個案接受左右手指力職評後6個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	82	0.41	0.99	0.19	0.63
庇護性就業	369	0.17	1.08	0.06	0.28
支持性就業	296	-0.32	0.880	-0.42	-0.22



附圖9-23加入工作行為變項預測全體個案接受左右手指力職評後6個月之三組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 加入工作行為變項進行智障個案六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（ $N=386$ ）。從區別分析結果發現，左右手指力測驗總分可以顯著區辨智障職評個案6個月後的職業能力層級（ $F=2.128, p=.012$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=1.182X_{\text{工作行為Z分數}} - .373X_{\text{左手手指力Z分數}} - .108X_{\text{右手手指力Z分數}} + .003$ 。特徵值Eigenvalue=.068，可解釋97.7%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手指力測驗得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-47。被安置為職前訓練的正確預測率為0，庇護性就業者的正確預測率高達89.9%，但支持性就業者的正確預測率則有

13.3%；全體的正確區別力為54.9%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於左右手指力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-48。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-.1352及.3772（為切截點），以此判斷個案施測左右手指力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-24。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .363X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .045X_{\text{左手指力}Z\text{分數}} - .206X_{\text{右手指力}Z\text{分數}} - 2.295$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .188X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .111X_{\text{左手指力}Z\text{分數}} + .059X_{\text{右手指力}Z\text{分數}} - .588$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.428X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .141X_{\text{左手指力}Z\text{分數}} + .043X_{\text{右手指力}Z\text{分數}} - 1.171$ 。將每一個新觀察值帶入3個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-47

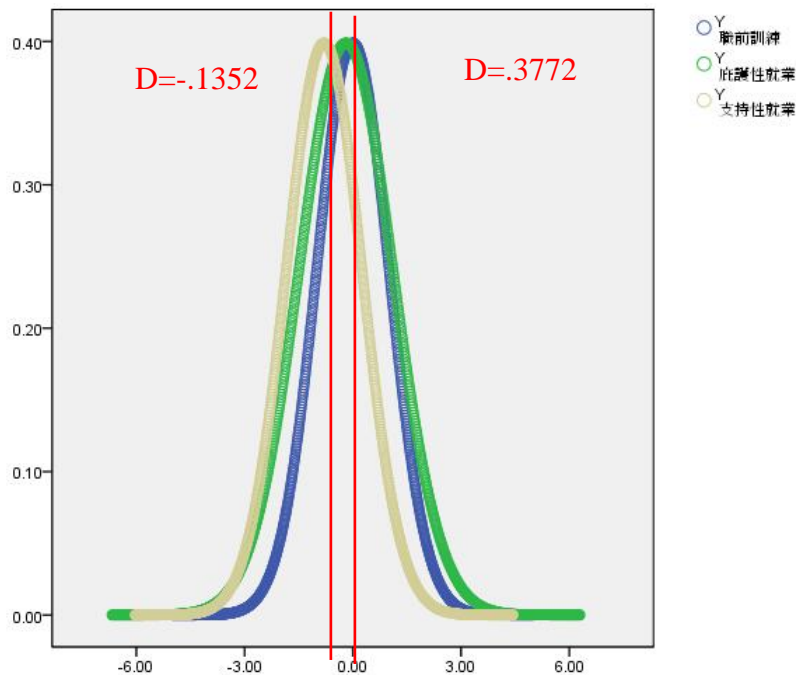
加入工作行為變項預測智障全體個案接受左右手指力職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0)	39 (95.1%)	2 (4.9%)	54.9%
庇護性就業	0 (0)	195 (89.9%)	22 (10.1%)	
支持性就業	0 (0)	111 (86.7%)	17 (13.3%)	

附表 9-48

加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	41	.31	.84	.05	.58
庇護性就業	217	.15	1.09	.01	.30
支持性就業	128	-.36	.88	-.52	-.21



附圖9-24 加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後6個月之三組職業能力層級之切截點分佈圖

(4) 加入工作行為變項進行智障個案12個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（ $N=283$ ）。從區別分析結果發現，左右手握力測驗總分可以顯著區辨智障職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=1.469, p=.128$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=1.211X_{\text{左}} + .212X_{\text{右}} - .597X_{\text{工作行為}} - .018$ 。特徵值Eigenvalue=.063，可解釋95.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用左右手握力測驗得分並加入工作行為來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-49。被安置為職前訓練的正確預測率為0，庇護性就業者的正確預測率高達94.9%，但支持性就業者的正確預測率則有7.6%；全體的正確區別力為61.5%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於左右手指力測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-50。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-.1199及.423（為切截點），以此判斷個案施測左右手指力測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-25。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .902X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .280X_{\text{左手指力}Z\text{分數}} - .424X_{\text{右手指力}Z\text{分數}} - 3.195$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .110X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .037X_{\text{左手指力}Z\text{分數}} - .093X_{\text{右手指力}Z\text{分數}} - .486$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.356X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .054X_{\text{左手指力}Z\text{分數}} + .159X_{\text{右手指力}Z\text{分數}} - 1.166$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-49

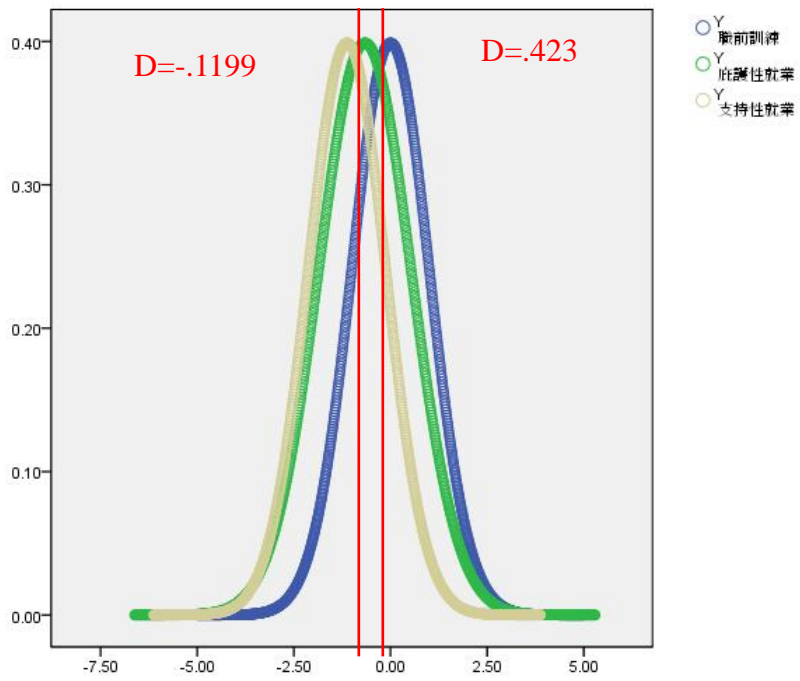
加入工作行為變項預測智障全體個案接受左右手指力職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0)	15 (100%)	0 (0%)	
庇護性就業	0 (0)	167 (94.9%)	9 (5.1%)	61.5%
支持性就業	0 (0)	85 (92.4%)	7 (7.6%)	

附表 9-50

加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	15	.69	.89	.20	1.18
庇護性就業	176	.10	1.06	-.06	.26
支持性就業	92	-.31	.89	-.49	-.12



附圖9-25加入工作行為變項進行智障全體個案接受左右手指力職評後12個月之
三組職業能力層級之切截點分佈圖

普度手功能

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99年接受『普度手功能測驗』評量的個案數共有2088人，其中男性1240人（59.4%）、女性848人（40.6%）；最大年齡62歲、最小年齡16歲、平均24.21歲（標準差8.95）。障別方面，智能障礙者1238人（59.3%），多重障礙者251人（12.0%），慢性精神障礙227人（10.9%）其餘依序為肢體障礙者159人（7.6%），聽覺障礙者74人（3.5%），自閉症56人（2.7%），其餘在1%以下。障度方面，以中度者最多（974人，46.6%）、依序為輕度（833人，39.9%）、重度（225人，10.8%）和極重度（51人，2.4%）；有5人未註明障度。此2088名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練（130人，6.2%）、庇護性就業（528人，25.3%）、支持性就業（403人，19.3%）、與競爭性就業（16人，0.8%）；有1011人無法編碼。職評後12個月之職業能力層級則包含：職前訓練（47人，2.3%）、庇護性就業（391人，18.7%）、支持性就業（249人，11.9%）、與競爭性就業（9人，0.4%）；有1392人無法編碼。

(2) 全體個案-六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析（ $N=1061$ ）。從區別分析結果發現，在普度手功能-全體個案分數可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級（ $F=1.241, p=.209$ ），其區別函數（discriminant function） $D=.087X_{\text{右手測驗Z分數}}+.462X_{\text{左手測驗Z分數}}-.111X_{\text{雙手測驗Z分數}}+.690X_{\text{組合測驗Z分數}}-.095$ 。特徵值 Eigenvalue=.044，可解釋95.9%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能-全體個案分數預測案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-51。被安置為庇護性就業者正確率高達80.7%，支持性就業者正確率33.3%，全體的正確區別力為52.8%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能-全體個案度六個月的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-52。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-2.325、-2.086（即為切截點），以此判斷個案施測普度手功能-全體個案之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-26。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：在職前訓練組的分類函數為 $Y = 0.061X_{\text{右手測驗Z分數}} - 0.159X_{\text{左手測驗Z分數}} - 0.072X_{\text{雙手測驗Z分數}} - 0.014X_{\text{組合測驗Z分數}} - 2.116$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = 0.086X_{\text{右手測驗Z分數}} - 0.031X_{\text{左手測驗Z分數}} + 0.039X_{\text{雙手測驗Z分數}} - 0.122X_{\text{組合測驗Z分數}} - 0.702$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = 0.117X_{\text{右手測驗Z分數}} + 0.132X_{\text{左手測驗Z分數}} - 0.043X_{\text{雙手測驗Z分數}} - 0.212X_{\text{組合測驗Z分數}} - 1.034$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-51

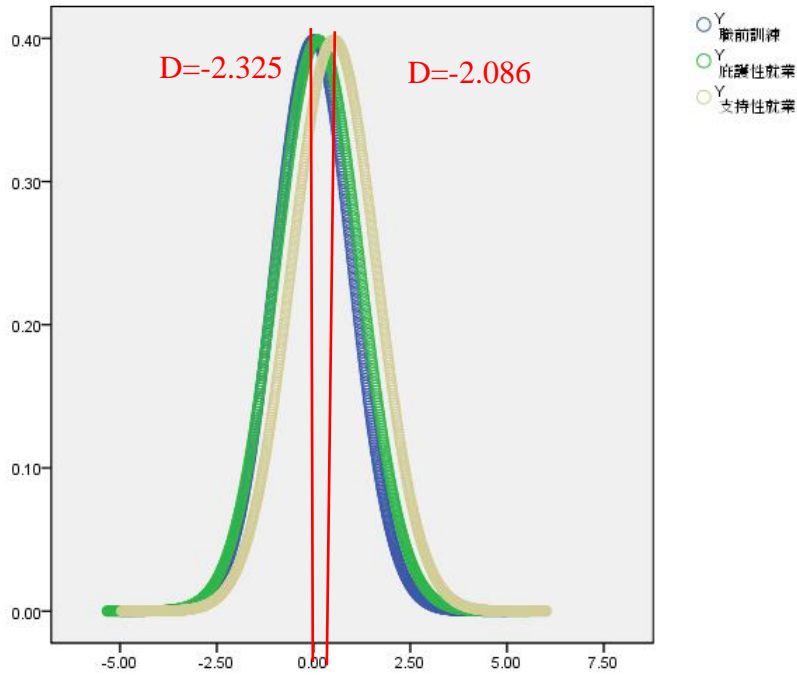
全體個案進行普度手功能預測職評後6個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	107 (82.3)	23 (17.7)	52.8%
庇護性就業	0 (0)	426 (80.7)	102 (19.3)	
支持性就業	0 (0)	269 (66.7)	134 (33.3)	

附表 9-52

全體個案進行普度手功能預測職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的 95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	130	-0.24	0.92	-0.39	-0.08
庇護性就業	528	-0.13	1.01	-0.22	-0.05
支持性就業	403	-0.13	1.01	-0.22	-0.05



附圖9-26全體個案進行普度手功能預測職評後6個月三組職業能力層級切截點分佈圖

(3) 加入工作行為變項進行全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（N=781）。從區別分析結果發現，普度手功能測驗得分可以顯著區辨全體職評個案6個月後的職業能力層級（ $F=1.387, p=.077$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=1.046X_{\text{職前訓練}} - .047X_{\text{右手Z分數}} - .118X_{\text{左手Z分數}} + .082X_{\text{雙手Z分數}} - .609X_{\text{組合Z分數}} + .064$ 。特徵值

Eigenvalue=.093，可解釋98.4%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能測驗並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-53。被安置為職前訓練的正確預測率為0，庇護性就業者的正確預測率高達80.4%，但支持性就業者的正確預測率則有34.9%；全體的正確區別力為54.9%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-54。另外利用統計軟體計算出職前訓

練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-.0107及.352(為切截點)，以此判斷個案施測普度手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-27。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .637X_{\text{工作行為Z分數}} + .053X_{\text{右手Z分數}} - .101X_{\text{左手Z分數}} + .040X_{\text{雙手Z分數}} - .153X_{\text{組合Z分數}} - 2.417$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .172X_{\text{工作行為Z分數}} + .121X_{\text{右手Z分數}} - .014X_{\text{左手Z分數}} + .017X_{\text{雙手Z分數}} - .095X_{\text{組合Z分數}} - .671$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.346X_{\text{工作行為Z分數}} + .126X_{\text{右手Z分數}} + .031X_{\text{左手Z分數}} - .029X_{\text{雙手Z分數}} + .289X_{\text{組合Z分數}} - 1.064$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-53

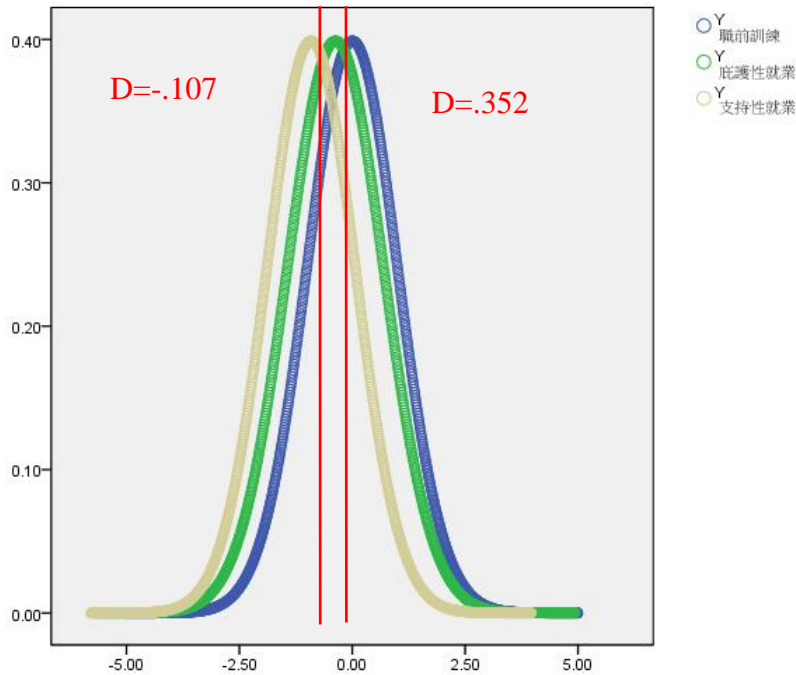
加入工作行為變項預測全體個案接受普度手功能測驗職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0)	72 (91.1%)	7 (8.9%)	
庇護性就業	0 (0)	325 (80.4%)	79 (19.6%)	54.9%
支持性就業	0 (0)	194 (65.1%)	104 (34.9%)	

附表 9-54

加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	79	0.53	0.98	0.31	0.74
庇護性就業	404	0.16	1.04	0.06	0.26
支持性就業	298	-0.36	.95	-0.47	-0.25



附圖9-27 加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(4) 全體個案-12個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析（N=687）。從區別分析結果發現，在普度手功能-全體個案分數可以顯著區辨職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=3.055, p=.000$ ），其區別函數（discriminant function） $D=0.276X$

$\text{右手測驗Z分數} + 1.209X_{\text{左手測驗Z分數}} - 0.406X_{\text{雙手測驗Z分數}} - 0.082X_{\text{組合測驗Z分數}} - 0.095$ 。特徵值

Eigenvalue = .024，可解釋81.9%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能-全體個案分數預測案主12個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-55。被安置為職前訓練就業者正確率0%，庇護性就業者正確率高達97.2%，支持性就業者正確率5.2%，全體的正確區別力為57.2%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能-全體個案度12個月的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-56。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.053、-0.226（即為切截點），以此判斷個案施測普度手功能-全體個案之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-28。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：在職前訓練組的分類函數為 $Y = -0.240X_{\text{右手測驗Z分數}} - 0.427X_{\text{左手測驗Z分數}} + 0.224X_{\text{雙手測驗Z分數}} + 0.265X_{\text{組合測驗Z分數}} - 2.738$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = 0.126X_{\text{右手測驗Z分數}} - 0.008X_{\text{左手測驗Z分數}} - 0.003X_{\text{雙手測驗Z分數}} - 0.086X_{\text{組合測驗Z分數}} - 0.568$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = 0.085X_{\text{右手測驗Z分數}} + 0.268X_{\text{左手測驗Z分數}} - 0.058X_{\text{雙手測驗Z分數}} + 0.020X_{\text{組合測驗Z分數}} - 1.054$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-55

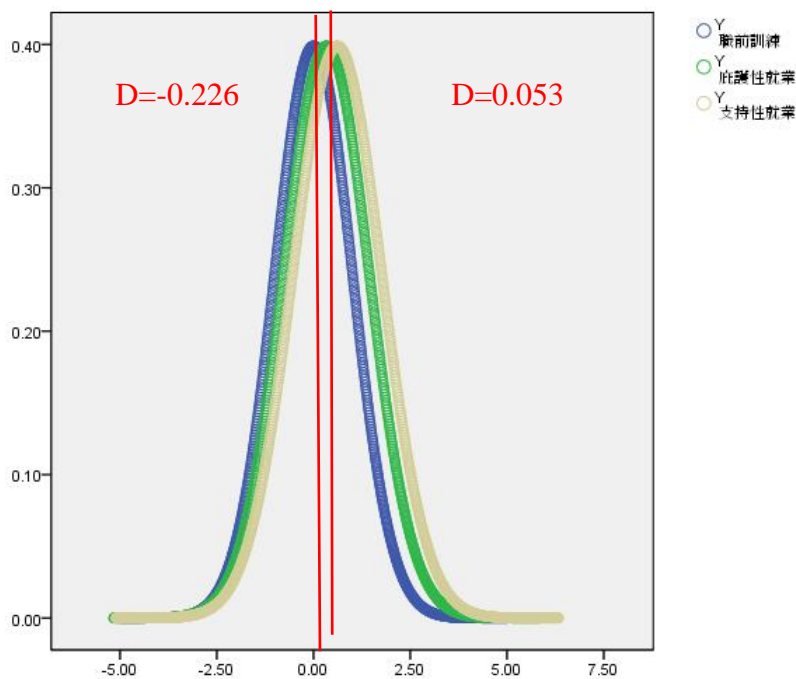
全體個案進行普度手功能預測職評後12個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	46 (97.9)	1 (2.1)	57.2%
庇護性就業	0 (0)	380 (97.24)	11 (2.8)	
支持性就業	0 (0)	236 (94.8)	13 (5.2)	

附表 9-56

全體個案進行普度手功能預測職評後 12 個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	47	-0.37	0.90	-0.63	-0.10
庇護性就業	391	-0.07	0.99	-0.17	0.29
支持性就業	249	0.18	1.03	0.51	0.31



附圖9-28全體個案進行普度手功能預測職評後12個月三組職業能力層級之切截點分佈

(5) 加入工作行為變項進行全體個案12個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（N=555）。從區別分析結果發現，普度手功能測驗得分可以顯著區辨全體職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=2.161, p=.000$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=.920X_{\text{工作}}$

行為Z分數 $-.324X_{\text{右手Z分數}}-.914X_{\text{左手Z分數}}+.525X_{\text{雙手Z分數}}+.137X_{\text{組合Z分數}}+.054$ 。特徵值

Eigenvalue=.060，可解釋81.5%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能測驗得分並加入工作行為來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-57。被安置為職前訓練的正確預測率為4%，庇護性就業者的正確預測率高達92.9%，但支持性就業者的正確預測率則有12.10%；全體的正確區別力為60.70%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-58。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-.0948及.448（為切截點），以此判斷個案施測普度手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-29。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .536X_{\text{工作行為Z分數}} - .519X_{\text{右手Z分數}} - .862X_{\text{左手Z分數}} + .080X_{\text{雙手Z分數}} + .243X_{\text{組合Z分數}} - 3.294$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .133X_{\text{工作行為Z分數}} + .185X_{\text{右手Z分數}} + .026X_{\text{左手Z分數}} - .077X_{\text{雙手Z分數}} - .105X_{\text{組合Z分數}} - .511$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.292X_{\text{工作行為Z分數}} + .101X_{\text{右手Z分數}} + .245X_{\text{左手Z分數}} - .017X_{\text{雙手Z分數}} - .048X_{\text{組合Z分數}} - 1.131$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-57

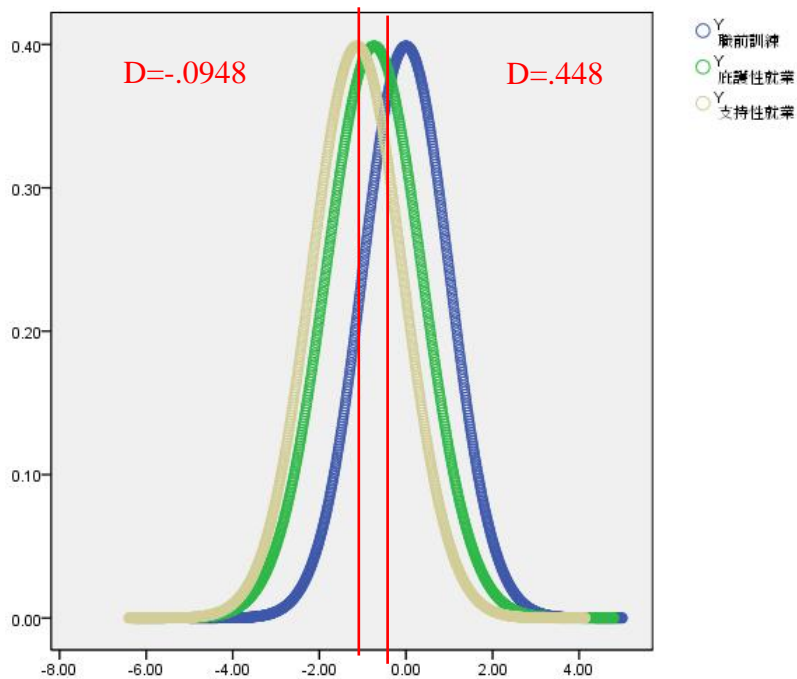
加入工作行為變項預測全體個案接受普度手功能測驗職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	1 (3.6)	26 (92.9%)	1 (3.6%)	60.7%
庇護性就業	1 (.3)	313 (92.9%)	23 (6.8%)	
支持性就業	0	167 (87.9%)	23 (12.1%)	

附表 9-58

加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	28	.77	.92	.41	1.12
庇護性就業	337	.09	1.02	-.02	.20
支持性就業	190	-.27	.97	-.41	-.13



附圖9-29 加入工作行為變項進行全體個案接受普度手功能測驗職評後12個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(6) 全體智障個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析 (N=597)。從區別分析結果發現，在普度手功能-智障全體個案分數可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級 (F=0.699 p= .832)，其區別函數 (discriminant function) $D=0.315X$

右手測驗Z分數+0.259X左手測驗Z分數+0.336X雙手測驗Z分數+0.294X組合測驗Z分數-0.122。特徵值

Eigenvalue=.083，可解釋93.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能-智障全體個案分數預測案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-59。被安置為庇護性就業者正確率高達85.3%，支持性就業者正確率27.6%，但職前訓練者的正確預測率為0，全體的正確區別力為56.1%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能-智障全體個案6個月的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-60。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.296、0.122（即為切截點），以此判斷個案施測普度手功能-全體個案之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-30。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：在職前訓練組的分類函數為 $Y=-0.135X_{右手測驗Z分數}-0.275X_{左手測驗Z分數}-0.139X_{雙手測驗Z分數}+0.186X_{組合測驗Z分數}-2.255$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=0.074X_{右手測驗Z分數}-0.071X_{左手測驗Z分數}+0.042X_{雙手測驗Z分數}-0.083X_{組合測驗Z分數}-0.605$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=0.197X_{右手測驗Z分數}+0.018X_{左手測驗Z分數}+0.189X_{雙手測驗Z分數}+0.203X_{組合測驗Z分數}-1.209$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

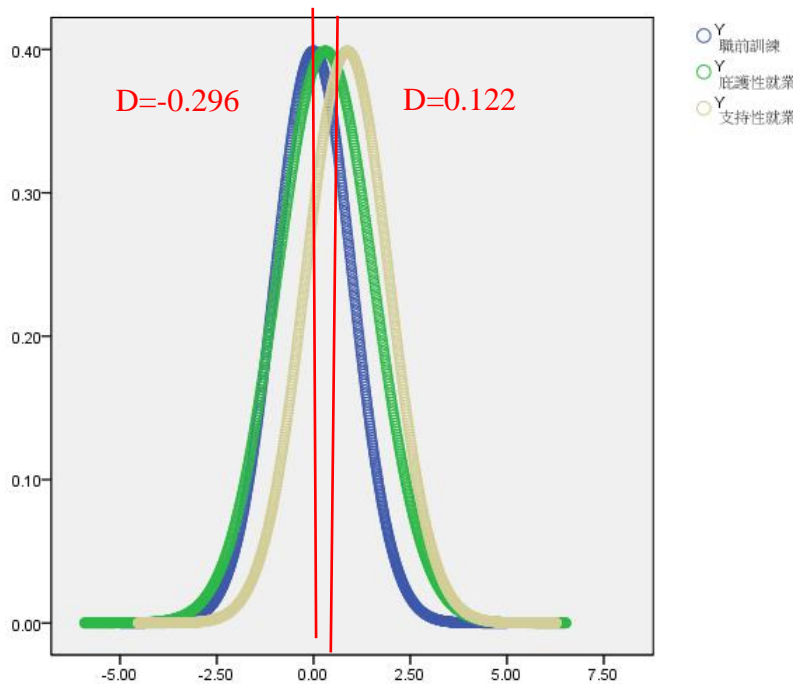
附表9-59智障全體個案進行普度手功能預測職評後6個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	61 (91.0)	6 (9.0)	
庇護性就業	0 (0)	279 (85.3)	48 (14.7)	56.1%
支持性就業	0 (0)	147 (72.4)	56 (27.6)	

附表9-60

智障全體個案進行普度手功能預測職評後6個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	67	-0.43	0.89	-0.64	-0.21
庇護性就業	327	-0.15	1.03	-0.26	-0.04
支持性就業	203	0.38	0.97	0.25	0.51



附圖9-30 智障全體個案進行普度手功能預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(7) 加入工作行為變項進行智障全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=436)。從區別分析結果發現，普度手功能測驗得分可以顯著區辨智障全體職評個案6個月後的職業能力層級 (F= .904, p= .617)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=-.860X$

$工作行為_Z分數+.890X_{右手_Z分數}+.011X_{左手_Z分數}+.299X_{雙手_Z分數}+.486X_{組合_Z分數}-.075$ 。特徵值

Eigenvalue= .130，可解釋97.0%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能測驗得分並加入工作行為來預測智障案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-61。被安置為職前訓練的正確預測率為0，庇護性就業者的正確預測率高達88.2%，但支持性就業者的正確預測率則有26.6%；全體的正確區別力為59.9%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-62。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.377及0.178（為切截點），以此判斷個案施測普度手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-31。

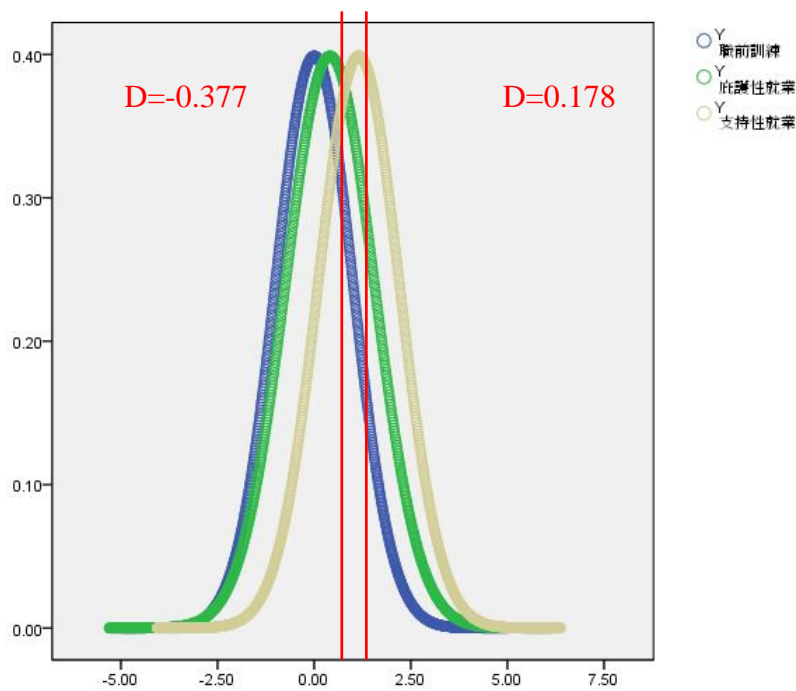
從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .449X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .050X_{\text{右手}Z\text{分數}} - .164X_{\text{左手}Z\text{分數}} - .161X_{\text{雙手}Z\text{分數}} - .047X_{\text{組合}Z\text{分數}} - 2.441$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .172X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .105X_{\text{右手}Z\text{分數}} + .001X_{\text{左手}Z\text{分數}} + .008X_{\text{雙手}Z\text{分數}} - .130X_{\text{組合}Z\text{分數}} - .553$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.430X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .124X_{\text{右手}Z\text{分數}} - .047X_{\text{左手}Z\text{分數}} + .193X_{\text{雙手}Z\text{分數}} + .292X_{\text{組合}Z\text{分數}} - 1.313$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-61 加入工作行為變項預測智障全體個案接受普度手功能測驗職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	0 (0)	41 (95.3%)	2 (4.7%)	
庇護性就業	0 (0)	224 (88.2%)	30 (11.8%)	59.9%
支持性就業	0 (0)	102 (73.4%)	37 (26.6%)	

附表 9-62 加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	43	-.55	.91	-.83	-.27
庇護性就業	254	-.18	1.04	-.31	-.05
支持性就業	139	.50	.95	.34	.66



附圖9-31 加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(8) 全體智障個案12個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練組與庇護性就業和支持性就業共三組進行區別分析 (N=397)。從區別分析結果發現，在普度手功能-智障全體個案分數可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級(F=1.076, p=0.367)，其區別函數(discriminant function)D=0.544X

右手測驗Z分數+0.646X左手測驗Z分數-0.103X雙手測驗Z分數+0.062X組合測驗Z分數-0.106。特徵值

Eigenvalue=0.043，可解釋64.5%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能-智障全體個案分數預測案主12個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-63。被安置為職前訓練就業者正確率0%，庇護性就業者正確率高達98.0%，支持性就業者正確率4.8%，全體的正確區別力為62.5%，略高於三組的隨機分配率33.3%。

至於普度手功能-智障全體個案12個月的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-64。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為0.093、-0.314（即為切截點），以此判斷個案施測普度手功能-全體個案之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-32。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數：在職前訓練組的分類函數為 $Y = -0.873X_{\text{右手測驗Z分數}} - 0.337X_{\text{左手測驗Z分數}} + 0.510X_{\text{雙手測驗Z分數}} + 0.360X_{\text{組合測驗Z分數}} - 2.953$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = 0.157X_{\text{右手測驗Z分數}} - 0.008X_{\text{左手測驗Z分數}} - 0.101X_{\text{雙手測驗Z分數}} - 0.039X_{\text{組合測驗Z分數}} - 0.479$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = 0.037X_{\text{右手測驗Z分數}} + 0.194X_{\text{左手測驗Z分數}} + 0.082X_{\text{雙手測驗Z分數}} + 0.146X_{\text{組合測驗Z分數}} - 1.232$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-63

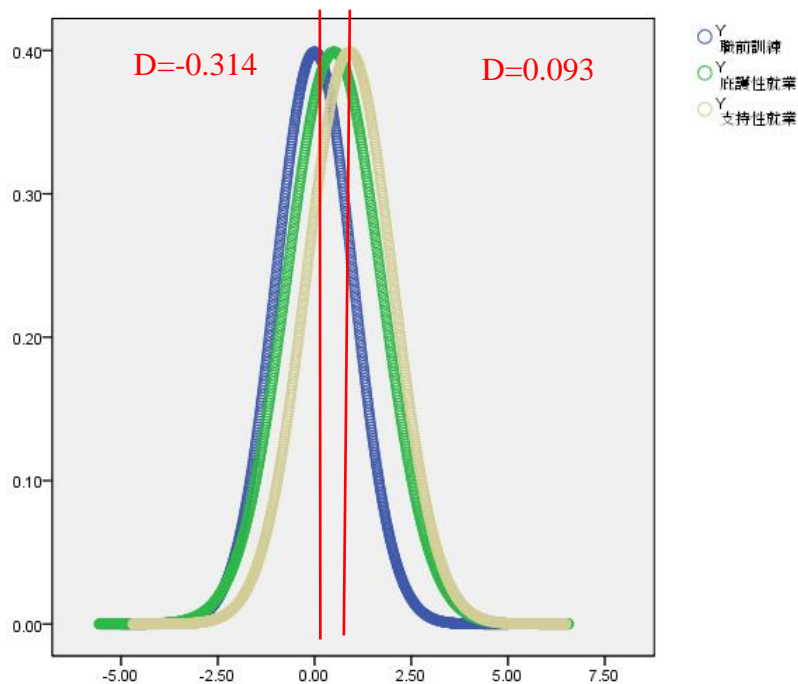
智障全體個案進行普度手功能預測職評後12個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	25 (100.0)	0 (0)	
庇護性就業	0 (0)	242 (98.0)	5 (2.0)	62.5%
支持性就業	0 (0)	119 (95.2)	6 (4.8)	

附表 9-64

智障全體個案進行普度手功能預測職評後 12 個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	25	-0.51	0.85	-0.86	-0.16
庇護性就業	247	-0.08	1.03	-0.21	0.05
支持性就業	125	0.26	0.96	0.09	0.43



附圖9-32智障全體個案進行普度手功能預測職評後12個月職業能力三組職業能力層級之切截點分佈圖

(9) 加入工作行為變項進行智障全體個案12個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組的文本個數過小，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=329)。從區別分析結果發現，普度手功能測驗得分可以顯著區辨智障全體職評個案6個月後的職業能力層級 (F= 1.172, p= .238)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D = -.821X$

$工作行為Z分數 + .550X_{右手Z分數} + .671X_{左手Z分數} - .489X_{雙手Z分數} + .029X_{組合Z分數} - .062$ 。特徵值

Eigenvalue= .075，可解釋67.7%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用普度手功能測驗得分並加入工作行為來預測智障案主 6 個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-65。被安置為職前訓練的正確預測率為 6.7%，庇護性就業者的正確預測率高達 96.3%，但支持性就業者的正確預測率則有 9.3%；全體的正確區別力為 66.6%，高於三組的隨機分配率 33.3%。

至於普度手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與 6 個月後 3 個職業能力層級的分佈區間分析如附表 9-66。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.518 及 0.126（為切截點），以此判斷個案施測普度手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖 9-33。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練分類函數為 $Y = .531X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - 1.219X_{\text{右手}Z\text{分數}} - .699X_{\text{左手}Z\text{分數}} - 1.191X_{\text{雙手}Z\text{分數}} + .296X_{\text{組合}Z\text{分數}} - 3.596$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .135X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .185X_{\text{右手}Z\text{分數}} + .064X_{\text{左手}Z\text{分數}} - .192X_{\text{雙手}Z\text{分數}} - .063X_{\text{組合}Z\text{分數}} - .430$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.319X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} + .027X_{\text{右手}Z\text{分數}} + .257X_{\text{左手}Z\text{分數}} + .003X_{\text{雙手}Z\text{分數}} + .104X_{\text{組合}Z\text{分數}} - 1.314$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-65

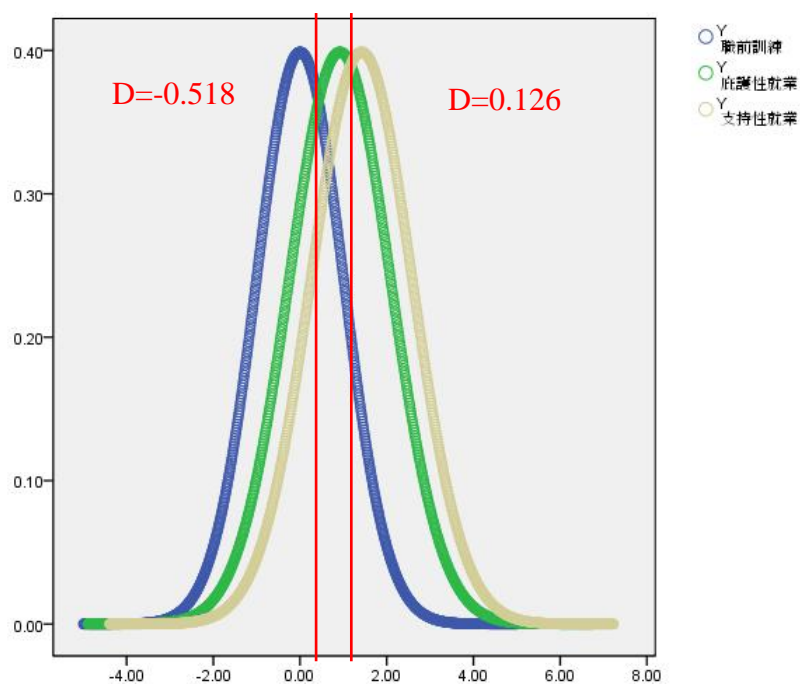
加入工作行為變項預測智障全體個案接受普度手功能測驗職評後6個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練	庇護性就業	支持性就業	
職前訓練	1 (6.7%)	14 (93.3%)	0 (0)	66.6%
庇護性就業	0 (0)	209 (96.3%)	8 (3.7%)	
支持性就業	0 (0)	88 (90.7%)	9 (9.3%)	

附表 9-66

加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	15	-.88	.86	-1.36	-.40
庇護性就業	217	-.09	1.00	-.22	-.04
支持性就業	97	.34	1.00	.13	.54



附圖9-33 加入工作行為變項進行智障全體個案接受普度手功能測驗職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

明尼蘇達手功能測驗

(1) 全體個案描述性統計資料

95-99 年接受『明尼蘇達手功能測驗』評量的個案數共有 1916 人，其中男性 1171 人 (61.1%)、女性 745 人 (38.9%)；最大年齡 64 歲、最小年齡 15 歲、平均 24.11 歲 (標準差 8.98)。障別方面，智能障礙者 1113 人 (58.1%)，多重障礙者 242 人 (12.6%)，慢性精神障礙 217 人 (11.3%) 其餘依序為肢體障礙者 144 人 (7.5%)，聽覺障礙者 72 人 (3.8%)，自閉症 52 人 (2.7%)，視覺障礙 20 人 (1%)，其餘在 1% 以下。障度方面，以中度者最多 (875 人，45.7%)、依序為輕度 (780 人，40.7%)、重度 (209 人，10.9%) 和極重度 (47 人，2.5%)；有 5 人未註明障度。此 1916 名個案的職評後六個月之職業能力層級包含：職前訓練 (114 人，5.9%)、庇護性就業 (460 人，24%)、支持性就業 (392 人，20.5%)、與競爭性就業 (18 人，0.9%)；有 932 人無法編碼。職評後 12 個月之職業能力層級則包含：職前訓練 (44 人，2.3%)、庇護性就業 (327 人，17.1%)、支持性就業 (248 人，12.9%)、與競爭性就業 (9 人，0.5%)；有 1288 人無法編碼。

(2) 全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=966)。從區別分析結果發現，由明尼蘇達手功能測驗中兩項測驗的結果可以顯著區辨職評個案六個月後的職業能力層級 ($F=10.510$, $p=.000$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=0.026X_{\text{慣用手置放反向分數}} - 0.001X_{\text{雙手翻轉反向分數}} + 4.090$ 。特徵值 Eigenvalue = .030，可解釋 99.4% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分來預測案主 6 個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-67，被安置為職前訓練組的正確預測率 0% 庇護性就業者的正確預測率高達 71.3%，支持性就業者的正確預測率只有 37.8%，但職前訓練者的正確預測率為 0；全體的正確區別力為 49.3%，略高於三組的隨機分配率

33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別分數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-68。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.17、0.068（即為切截點），以此判斷個案施測明尼蘇達手功能後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-34。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數，在職前訓練組分類函數為 $Y = -0.130X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.021X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 11.728$ ，庇護性就業組分類函數為 $Y = -0.129X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.022X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 9.959$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -0.120X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.021X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 8.771$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-67

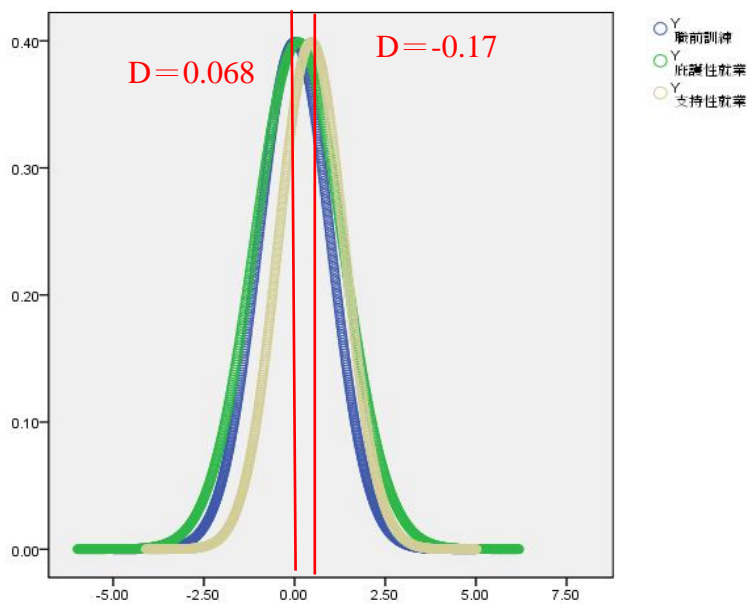
全體個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	93 (81.6)	21 (18.4)	49.3%
庇護性就業	0 (0)	328 (71.3)	132 (28.7)	
支持性就業	0 (0)	244 (62.2)	148 (37.8)	

附表9-68

全體個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	114	-0.22	0.93	-0.39	-0.05
庇護性就業	460	-0.12	1.13	-0.23	-0.02
支持性就業	392	0.21	0.85	0.12	0.29



附圖9-34 全體個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(3) 加入工作行為變項進行全體個案六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=713)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級 (F= 1.854, p= .035)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D= 1.152X_{\text{工作行為Z分數}} - 0.535X_{\text{置放反向Z分數}} - 0.025X_{\text{翻轉反向Z分數}} + 0.039$ 。特徵值Eigenvalue= .092，可解釋100%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-69。被安置為庇護性就業者的正確預測高達75.1%，被安置為支持性就業者的正確預測為41.6%，但被安置於職前訓練就業者的正確預測率為0%；而全體的正確區別力為53.9%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如表附表9-70。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業間兩兩區別函數交集最多的數值為-0.1084、0.3508（為切截點），以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-35。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y = .631X_{\text{工作行為Z分數}} - .249X_{\text{置放反向Z分數}} + .084X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 2.420$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .225X_{\text{工作行為Z分數}} - .033X_{\text{置放反向Z分數}} + .063X_{\text{翻轉反向Z分數}} - .727$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.374X_{\text{工作行為Z分數}} + .235X_{\text{置放反向Z分數}} + .087X_{\text{翻轉反向Z分數}} - .975$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

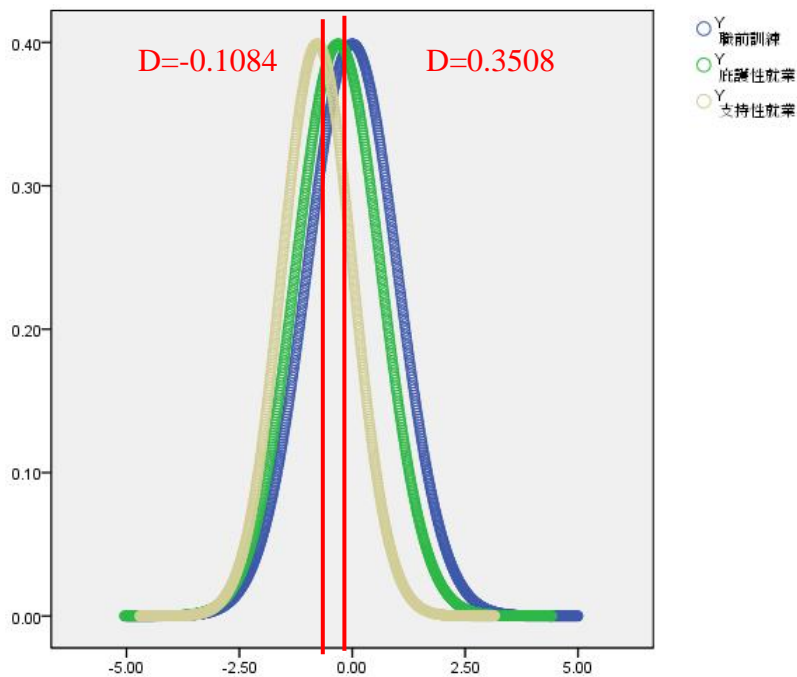
附表 9-69
加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (.0)	62 (86.1)	10 (13.9)	
庇護性就業	0 (.0)	263 (75.1)	87 (24.9)	53.9%
支持性就業	0 (.0)	170 (58.4)	11 (41.6)	

附表 9-70

加入工作行為變項進行全體個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 6 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	72	0.53	1.12	0.27	0.79
庇護性就業	350	0.18	1.06	0.06	0.29
支持性就業	291	-0.34	0.88	-0.45	-0.24



附圖9-35 加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月三種職業能力層級預測之切截點分佈圖

(4) 加入工作行為變項進行全體個案十二個月後的職業能力區別分析

對於12個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=492)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案12個月後的職業能力層級 (F=0.648, p= .802)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D = 1.149X_{\text{工作行為}Z\text{分數}} - .683X_{\text{置放反向}Z\text{分數}} - .452X_{\text{翻轉反向}Z\text{分數}}$

+0.008。特徵值Eigenvalue=.044，可解釋99.6%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主 12 個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-71。被安置為庇護性就業者的正確預測高達 90.2%，被安置為支持性就業者的正確預測為 14.2%，但被安置於職前訓練就業者的正確預測率為 0%；而全體的正確區別力為 56.1%，遠高於三組的隨機分配率 33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與 12 個月後 3 個職業能力層級的分佈區間分析如附表 9-72。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業間兩兩區別函數交集最多的數值為-0.068、0.308（為切截點），以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖 9-36。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y = .633X_{\text{工作行為Z分數}} - .279X_{\text{置放反向Z分數}} + .254X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 3.079$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y = .123X_{\text{工作行為Z分數}} - .073X_{\text{置放反向Z分數}} + .114X_{\text{翻轉反向Z分數}} - .585$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -.271X_{\text{工作行為Z分數}} + .190X_{\text{置放反向Z分數}} - .060X_{\text{翻轉反向Z分數}} - .984$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-71

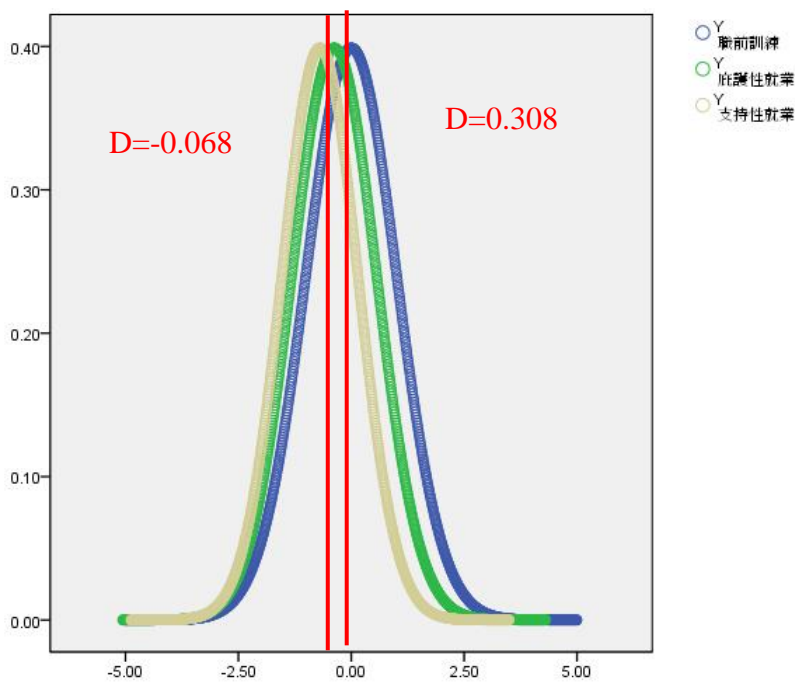
加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (.0)	23 (88.5)	3 (11.5)	
庇護性就業	0 (.0)	249 (90.2)	27 (9.8)	56.1%
支持性就業	0 (.0)	163 (85.8)	27 (14.2)	

附表 9-72

加入工作行為變項進行全體個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	26	0.53	1.11	0.75	0.98
庇護性就業	276	0.11	1.04	-0.08	0.24
支持性就業	190	-0.24	0.93	-0.37	-0.11



附圖9-36 加入工作行為變項進行全體個案明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月三組職業能力層級預測之切截點分佈圖

(5) 全體智能障礙者六個月後的職業能力區別分析

對於六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（N=527）。從區別分析結果發現，由明尼蘇達手功能測驗中兩項測驗的結果可以顯著區辨職評個案六個月後

的全體智能障礙主職業能力層級 ($F=6.362, p=.000$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=0.026X_{\text{慣用手置放反向分數}} + 0.01X_{\text{雙手翻轉反向分數}} + 4.514$ 。特徵值 Eigenvalue = .048，可解釋 96.6% 的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗評量得分結果預測智能障礙者全體案主 6 個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表 9-73，被安置為職前訓練組的正確預測率 0%，庇護性就業者的正確預測率高達 86.8%，支持性就業者的正確預測率只有 19.1%；全體的正確區別力為 52%，高於三組的隨機分配率 33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別分數值 (使用非標準化區別函數) 與 6 個月後全體智能障礙者，3 個職業能力層級的分佈區間分析如附表 9-74。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為 -0.179、0.113 (即為切截點) 以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖 9-37。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數 (Fisher's 線性區別函數)，每組有一組係數，在職前訓練組分類函數為 $Y = -0.153X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.018X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 14.281$ ，庇護性就業組分類函數為 $Y = -0.153X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.020X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 12.276$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -0.141X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.020X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 10.705$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-73

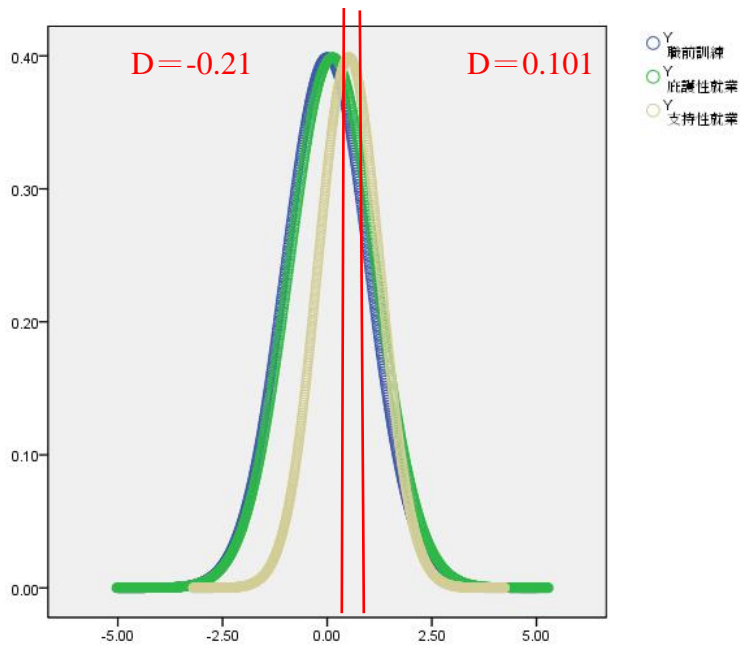
智障個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	56 (93.3)	4 (6.7)	
庇護性就業	1 (0.4)	237 (86.8)	35 (12.8)	52%
支持性就業	0 (0)	157 (80.9)	37 (19.1)	

附表9-74

智障個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	60	-0.27	1.07	-0.55	0.00
庇護性就業	273	-0.14	1.11	-0.27	-0.01
支持性就業	194	0.28	0.79	0.17	0.39



附圖9-37 智障個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(6) 加入工作行為變項進行智能障礙者職評後六個月的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和一般性就業三組進行區別分析 (N=379)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級 (F= 1.009, p= .437)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.083X_{\text{工作行為Z分數}} - .317X_{\text{置放反向Z分數}} - .283X_{\text{翻轉反向Z分數}} + .003$ 。特徵值Eigenvalue= .098，可解釋97.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-75。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達89.4%，支持性就業者的正確預測率則有21.8%，但職前訓練就業者的正確預測則為0%；全體的正確區別力為56.5%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-76。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.141、0.289 (為切截點) 以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-38。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業的分類函數為 $Y=.386X_{\text{工作行為Z分數}} + .020X_{\text{置放反向Z分數}} - .316X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 2.357$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=.235X_{\text{工作行為Z分數}} + .017X_{\text{置放反向Z分數}} - .040X_{\text{翻轉反向Z分數}} - .621$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.445X_{\text{工作行為Z分數}} + .230X_{\text{置放反向Z分數}} + .069X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 1.148$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-75

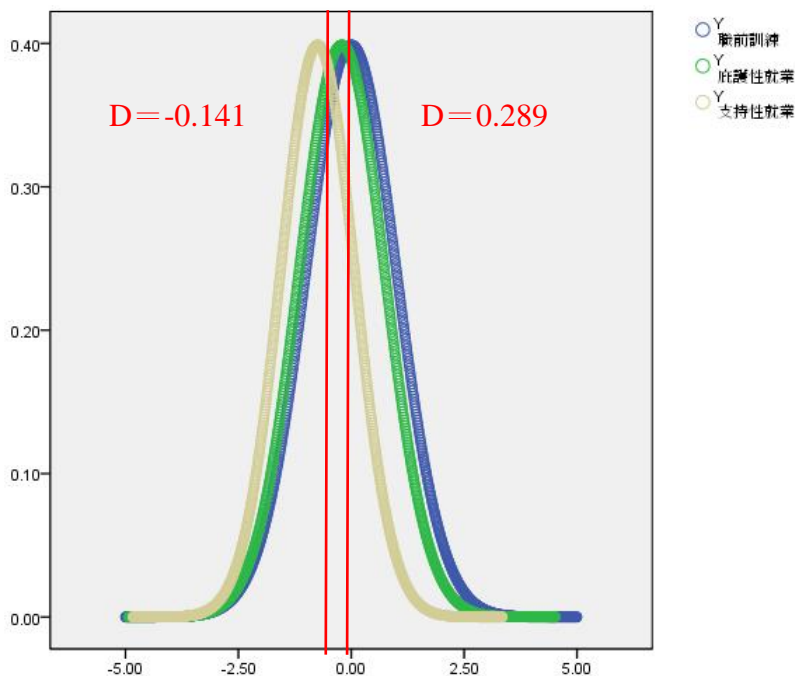
加入工作行為變項進行智能障礙者明尼蘇達手功能測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (.0)	34 (87.2)	5 (12.8)	56.5%
庇護性就業	0 (.0)	185 (89.4)	22 (10.6)	
支持性就業	0 (.0)	104 (78.2)	29 (21.8)	

附表9-76

加入工作行為變項進行智能障礙者明尼蘇達手功能測驗職評後六個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	39	0.41	1.10	0.54	0.77
庇護性就業	207	0.18	1.04	0.05	0.33
支持性就業	133	-0.41	0.90	-0.57	-0.26



附圖9-38加入工作行為變項進行智能障礙者明尼蘇達手功能測驗職評後六個月

三組職業能力層級之切截點分佈圖

(7) 加入工作行為變項進行智障個案十二個月後的職業能力區別分析

對於智障個案12個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（N=274）。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨智障職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=.501$, $p=.915$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=1.154X_{\text{工作行為Z分數}} - .537X_{\text{置放反向Z分數}} + .375X_{\text{翻轉反向Z分數}} + .015$ 。特徵值Eigenvalue=.039，可解釋81.8%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測智障個案12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-77。被安置為庇護性就業者的正確預測高達93.3%，被安置為支持性就業者的正確預測為12.6%，但被安置於職前訓練就業者的正確預測率為0%；而全體的正確區別力為60.6%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-78。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業間兩兩區別函數交集最多的數值為-0.1401、0.0171（為切截點），以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-39。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y=.634X_{\text{工作行為Z分數}} + .362X_{\text{置放反向Z分數}} - .205X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 3.113$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=.123X_{\text{工作行為Z分數}} - .063X_{\text{置放反向Z分數}} - .090X_{\text{翻轉反向Z分數}} - .514$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.271X_{\text{工作行為Z分數}} + .246X_{\text{置放反向Z分數}} - .126X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 1.102$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-77

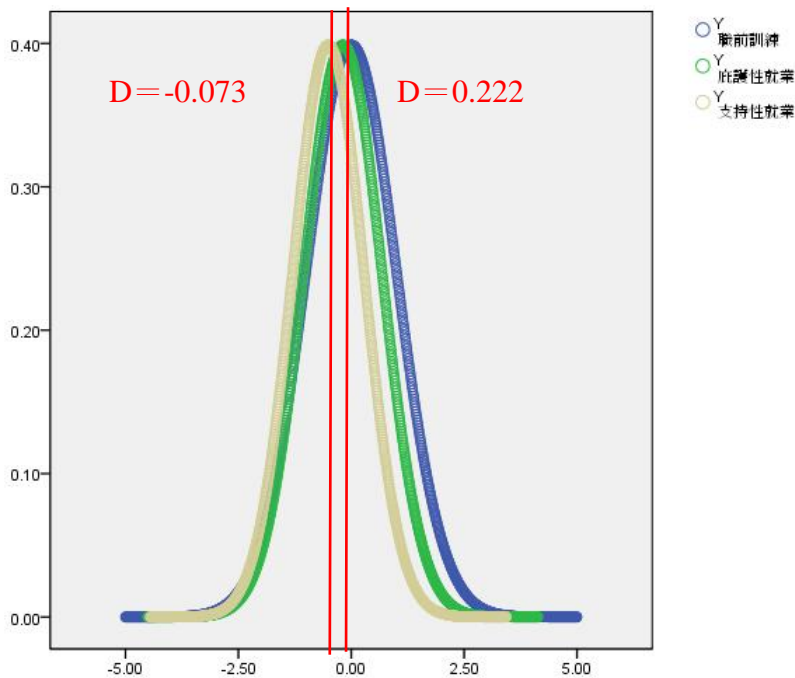
加入工作行為變項預測智障個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後12個月之職業能力分類結果摘要

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (.0)	13 (92.9)	1 (7.1)	60.6%
庇護性就業	0 (.0)	154 (93.3)	11 (6.7)	
支持性就業	0 (.0)	83 (87.4)	12 (12.6)	

附表 9-78

加入工作行為變項進行智障個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後 12 個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	14	0.34	1.18	-0.34	1.02
庇護性就業	165	0.12	1.02	-0.04	0.28
支持性就業	95	-0.26	0.93	-0.45	0.07



附圖9-39 加入工作行為變項進行智障個案接受明尼蘇達手功能測驗職評後12個三組職業能力層級預測之切截點分佈圖

(8) 中度智能障礙者六個月後的職業能力區別分析

對於中度智能障礙者個案六月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析

(N=215)。從區別分析結果發現，由明尼蘇達手功能測驗中兩項測驗的結果可以顯著區辨職評個案六月後的全體智能障礙主職業能力層級 ($F=3.145$, $p=0.045$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=0.012X_{\text{慣用手置放反向分數}} + 0.08X_{\text{雙手翻轉反向分數}} + 3.891$ 。特徵值Eigenvalue = .033，可解釋67.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗評量得分結果預測智能障礙者中度案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-79，被安置為職前訓練組的正確預測率3.3%庇護性就業者的正確預測率高達98.4%，支持性就業者的正確預測率只有0%；全體的正確區別力為59%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別分數值 (使用非標準化區別函數) 與6個月後全體智能障礙者，3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-80。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.179、0.113 (即為切截點)，以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-40。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數 (Fisher's 線性區別函數)，每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y = -0.117X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.001X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 13.161$ ，庇護性就業組分類函數為 $Y = -0.123X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.006X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 11.321$ ；支持性就業組分類函數為 $Y = -0.113X_{\text{慣用手置放的反向分數}} + 0.006X_{\text{雙手翻轉的反向分數}} - 10.502$ 。將每一個觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-79

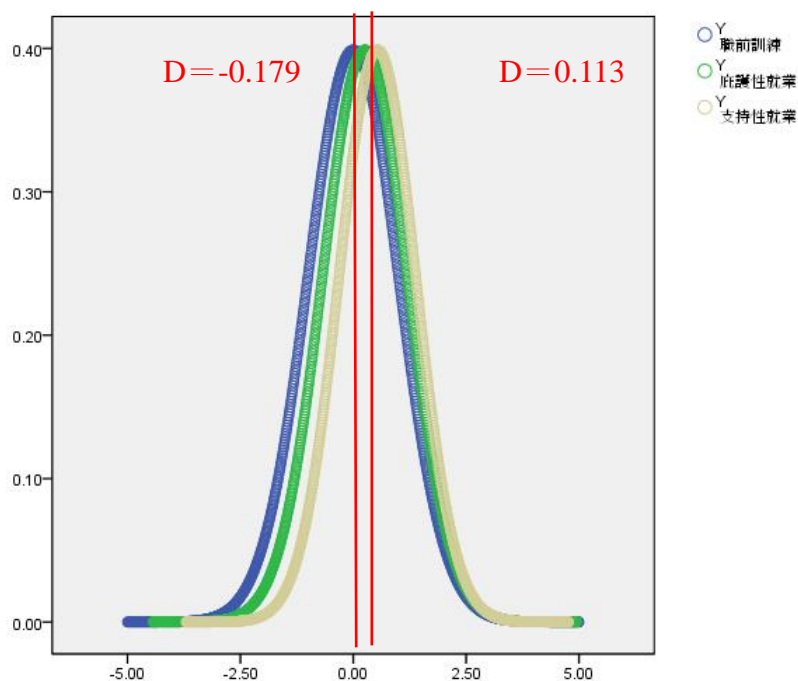
智障中度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	1 (3.3)	29 (96.7)	0 (.0)	59%
庇護性就業	2 (1.6)	126 (98.4)	0 (.0)	
支持性就業	1 (1.8)	56 (98.2)	0 (.0)	

附表 9-80

智障中度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的 95% 信任區間	
				下限	上限
職前訓練	30	-0.32	1.08	-0.72	0.08
庇護性就業	128	-0.04	1.02	-0.22	0.14
支持性就業	57	0.26	0.92	0.02	0.50



附圖 9-40 智障中度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(9) 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案職評後六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=154)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級 ($F=.345, p=.981$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.252X_{\text{工作行為Z分數}} - .226X_{\text{置放反向Z分數}} - .054X_{\text{翻轉反向Z分數}} + .001$ 。特徵值Eigenvalue=.139，可解釋84.2%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-81。被安置為庇護性就業者的正確預測高達94.6%，被安置為支持性就業者的正確預測為20.0%，但被安置於職前訓練就業者的正確預測率為0%；而全體的正確區別力為61.7%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-82。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業間兩兩區別函數交集最多的數值為-0.2288、0.1924 (為切截點)，以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-41。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y=.082X_{\text{工作行為Z分數}} + .049X_{\text{置放反向Z分數}} + .443X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 2.033$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=.314X_{\text{工作行為Z分數}} - .072X_{\text{置放反向Z分數}} + .084X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.545$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.774X_{\text{工作行為Z分數}} + .135X_{\text{置放反向Z分數}} + .055X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 1.542$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-81

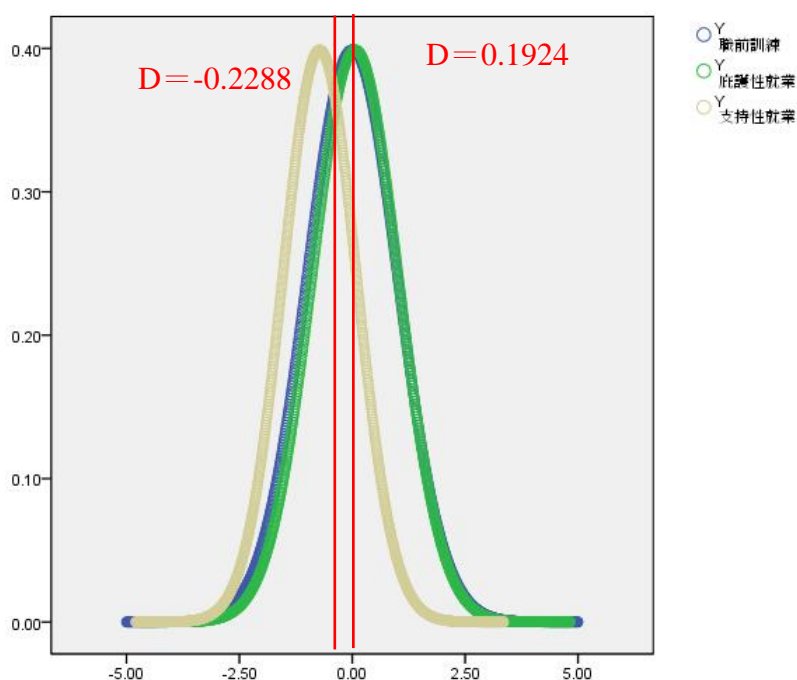
加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (.0)	20 (90.9)	2 (9.1)	61.7%
庇護性就業	0 (.0)	87 (94.6)	5 (5.4)	
支持性就業	0 (.0)	32 (80.0)	8 (20.0)	

附表9-82

加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	22	0.16	1.08	-0.32	0.64
庇護性就業	92	0.23	1.03	0.02	0.45
支持性就業	40	-0.62	0.88	-.090	-0.34



附圖9-41 加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後三組職業能力層級之切截點分佈圖

(10)加入工作行為變項進行智能障礙者中度職評後十二個月的職業能力區別分析

對於智能障礙者中度個案職評後12個月的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和一般性就業三組進行區別分析（N=116）。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案12個月後的職業能力層級（ $F=1.294, p=.218$ ），其區別函數（discriminant function） $D=1.346X_{\text{工作行為Z分數}}+.187X_{\text{置放反向Z分數}}-.244X_{\text{翻轉反向Z分數}}+.013$ 。特徵值Eigenvalue=.131，可解釋90.2%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-83。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達95.1%，支持性就業者的正確預測率則有23.3%，職前訓練就業者的正確預測則為0%；全體的正確區別力為72.4%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能的區別函數值（使用非標準化區別函數）與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-84。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.20352、0.3812（為切截點）以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-42。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y=.917X_{\text{工作行為Z分數}}+.537X_{\text{置放反向Z分數}}-.704X_{\text{翻轉反向Z分數}}-3.488$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=.233X_{\text{工作行為Z分數}}-.186X_{\text{置放反向Z分數}}+.201X_{\text{翻轉反向Z分數}}-0.386$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.781X_{\text{工作行為Z分數}}-.189X_{\text{置放反向Z分數}}+.213X_{\text{翻轉反向Z分數}}-1.525$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-83

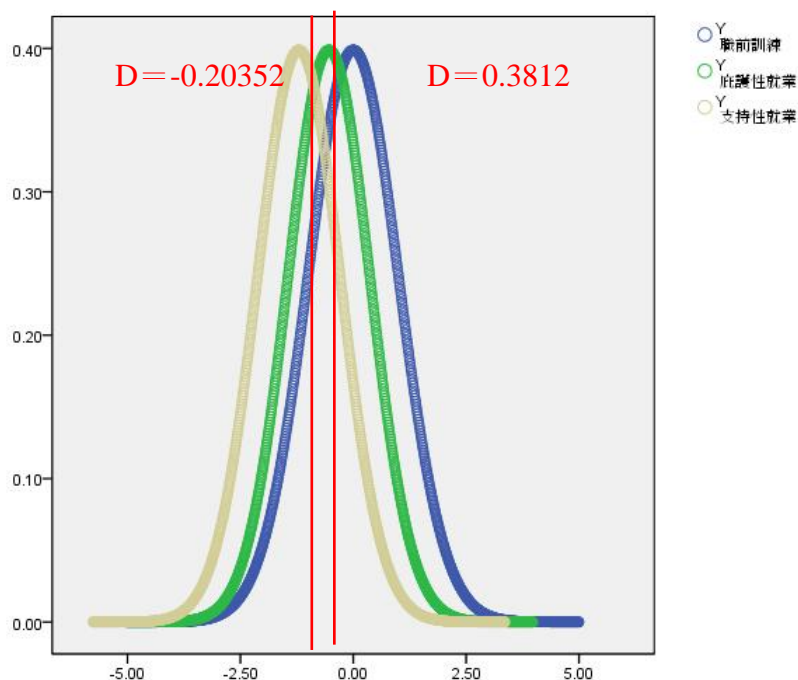
加入工作行為變項進行智能障礙者中度明尼蘇達手功能測驗職評後十二個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (.0)	5 (100.0)	0 (.0)	
庇護性就業	0 (.0)	77 (95.1)	4 (4.9)	72.4%
支持性就業	0 (.0)	23 (76.7)	7 (23.3)	

附表9-84

加入工作行為變項進行智能障礙者中度明尼蘇達手功能測驗職評後十二個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	5	0.75	1.096	-0.60	2.11
庇護性就業	81	0.16	0.99	-0.05	0.38
支持性就業	30	-0.57	1.00	-0.94	-0.19



附圖9-42加入工作行為變項進行智能障礙者中度明尼蘇達手功能測驗職評後十二個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(11) 輕度智能障礙者六個月後的職業能力區別分析

對於輕度智能障礙者六個月後的職業能力層級分析，因一般性就業組人數過少，故選擇職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析（N=292）。從區別分析結果發現，由明尼蘇達手功能測驗中兩項測驗的結果可以顯著區辨職評個案六個月後的全體智能障礙主職業能力層級（ $F=4.890$ ， $p=0.008$ ），其區別函數（discriminant function）為 $D=0.031X_{慣用手置放反向分數}+0.00X_{雙手翻轉反向分數}+4.915$ 。特徵值Eigenvalue=.034，可解釋87.6%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。當使用明尼蘇達手功能測驗評量得分結果預測智能障礙者輕度案主6個月後職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-85，被安置為職前訓練組的正確預測率0%，庇護性就業者的正確預測率高達54.4%，支持性就業者的正確預測率只有63.4%；全體的正確區別力為53.8%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別分數值（使用非標準化區別函數）與6個月後輕度智能障礙者，3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-86。另外利用統計軟體計算出職前準備、庇護性就業以及庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.233、0.062（即為切截點），以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準。切截點分布情形如附圖9-43。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數（Fisher's線性區別函數），每組有一組係數，如：職前訓練組分類函數為 $Y=-0.224X_{慣用手置放的反向分數}+0.041X_{雙手翻轉的反向分數}-18.314$ ，庇護性就業組分類函數為 $Y=-0.209X_{慣用手置放的反向分數}+0.037X_{雙手翻轉的反向分數}-14.927$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-0.202X_{慣用手置放的反向分數}+0.038X_{雙手翻轉的反向分數}-13.623$ 。將每一個觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-85

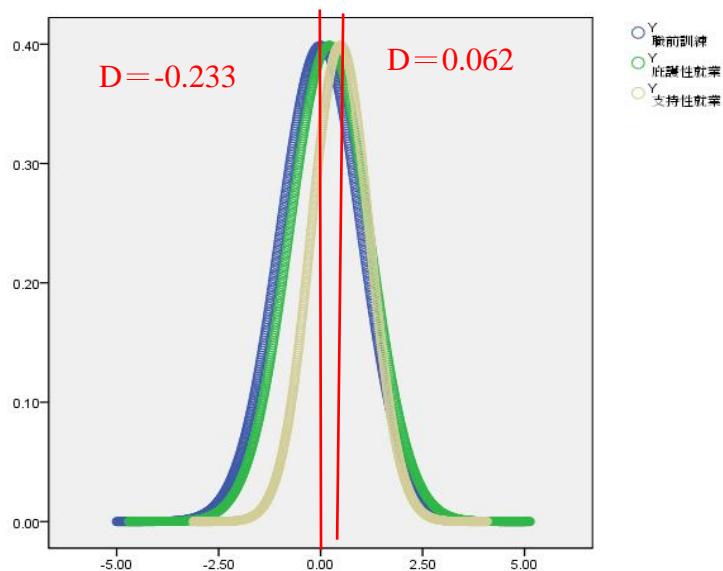
智障輕度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後 6 個月職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	16 (64.0)	9 (36)	53.8%
庇護性就業	0 (0)	74 (54.4)	62 (45.6)	
支持性就業	0 (0)	48 (36.6)	83 (63.4)	

附表9-86

智障輕度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	25	-0.36	1.14	-0.83	0.11
庇護性就業	136	-0.12	1.12	-0.31	0.07
支持性就業	131	0.19	0.82	0.05	0.33



附圖9-43 智障輕度個案進行明尼蘇達手功能測驗預測職評後6個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(12)加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗職評後六個月的職業能力區別分析

對於智能障礙者輕度個案職評後6個月的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和一般性就業三組進行區別分析 (N=212)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨智能障礙者輕度職評個案6個月後的職業能力層級 ($F=1.129, p=.331$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.131X_{\text{工作行為Z分數}} - .213X_{\text{置放反向Z分數}} - .286X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.030$ 。特徵值Eigenvalue=.083，可解釋92.6%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-87。被安置為庇護性就業者的正確預測率高達75.0%，支持性就業者的正確預測率則有36.0%，職前訓練就業者的正確預測則為0%；全體的正確區別力為53.3%，高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-88。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業之兩兩區別函數交集最多的數值為-0.0912、0.3993 (為切截點) 以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-44。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y=.816X_{\text{工作行為Z分數}} - .305X_{\text{置放反向Z分數}} + .092X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 2.899$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=.181X_{\text{工作行為Z分數}} - .002X_{\text{置放反向Z分數}} - .162X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.697$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.317X_{\text{工作行為Z分數}} + .027X_{\text{置放反向Z分數}} + .111X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.096$ 。將每一個新觀察值帶入兩個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-87

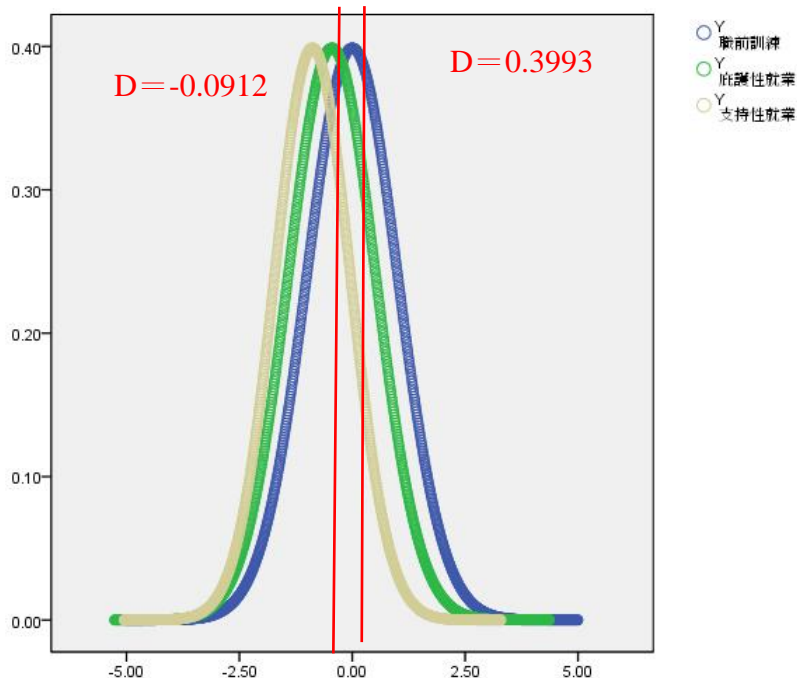
加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗職評後六個月的職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	0 (0)	14 (93.3)	1 (6.7)	53.3%
庇護性就業	0 (0)	84 (75.0)	27 (25.0)	
支持性就業	0 (0)	57 (64.0)	32 (36.0)	

附表9-88

加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗職評後六個月之區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	15	0.65	1.09	0.04	1.25
庇護性就業	108	0.16	1.05	-0.04	0.36
支持性就業	89	-0.31	0.91	-0.49	-0.11



附圖9-44 加入工作行為變項進行智能障礙者輕度明尼蘇達手功能測驗職評後六個月三組職業能力層級之切截點分佈圖

(13) 加入工作行為變項進行精障個案職評後六個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=114)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級 ($F=1.146$ $p=.317$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.159X_{\text{工作行為Z分數}} - .937X_{\text{置放反向Z分數}} + .230X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.001$ 。特徵值Eigenvalue=.225，可解釋76.2%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主6個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-89。被安置於職前訓練就業者的正確預測率為50%；被安置為庇護性就業者的正確預測高達83.3%，被安置為支持性就業者的正確預測為28.1%，而全體的正确區別力為61.4%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與6個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-90。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業間兩兩區別函數交集最多的數值為-0.251、0.364 (為切截點)，以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-45。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y=1.148X_{\text{工作行為Z分數}} - 1.009X_{\text{置放反向Z分數}} + .436X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 2.111$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=-.316X_{\text{工作行為Z分數}} + .198X_{\text{置放反向Z分數}} - .185X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.670$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.132X_{\text{工作行為Z分數}} - .001X_{\text{置放反向Z分數}} + .575X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 1.428$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表 9-89

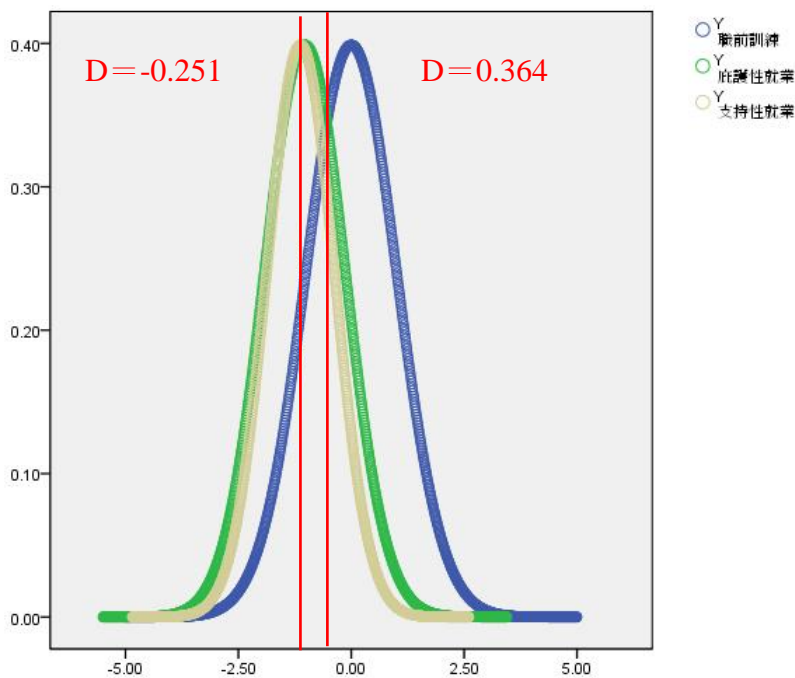
加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	11 (.0)	10 (45.5)	1 (4.5)	61.4%
庇護性就業	4 (.0)	50 (83.3)	6 (10.0)	
支持性就業	1 (.0)	22 (68.8)	9 (28.1)	

附表9-90

加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	22	0.98	1.14	0.45	1.46
庇護性就業	60	-0.19	1.02	-0.45	0.07
支持性就業	32	-0.30	0.85	-0.61	0.09



附圖9-45加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後三組職業能力層級之切截點分佈圖

(14) 加入工作行為變項進行精障個案職評後十二個月後的職業能力區別分析

對於6個月後的職業能力層級分析，以職前訓練、庇護性就業和支持性就業三組進行區別分析 (N=59)。從區別分析結果發現，明尼蘇達手功能測驗總分可以顯著區辨職評個案6個月後的職業能力層級 ($F=0.627$ $p=.820$)，其區別函數 (discriminant function) 為 $D=1.109X_{\text{工作行為Z分數}} - 1.517X_{\text{置放反向Z分數}} + .1117X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.068$ 。特徵值Eigenvalue=.533，可解釋96.3%的變異量，表現此函數區別力具顯著性。

當使用明尼蘇達手功能測驗的評量得分並加入工作行為來預測案主12個月後的職業能力，其分類結果摘要表請見附表9-91。被安置於職前訓練就業者的正確預測率為80%；被安置為庇護性就業者的正確預測高達100%，被安置為支持性就業者的正確預測為0%，而全體的正确區別力為78.0%，遠高於三組的隨機分配率33.3%。

至於明尼蘇達手功能測驗的區別函數值 (使用非標準化區別函數) 與12個月後3個職業能力層級的分佈區間分析如附表9-92。另外利用統計軟體計算出職前訓練、庇護性就業和支持性就業間兩兩區別函數交集最多的數值為-0.204、1.150 (為切截點)，以此判斷個案施測明尼蘇達手功能測驗後之分數，落於哪一職業能力層級之參照標準，切截點分布情形如附圖9-46。

從區別分析結果可以統計出職業能力之分類函數係數，每組有一組係數，如：職前訓練就業組分類函數為 $Y=-2.512X_{\text{工作行為Z分數}} - 3.367X_{\text{置放反向Z分數}} + 2.453X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 5.047$ ；庇護性就業組分類函數為 $Y=-.272X_{\text{工作行為Z分數}} + .499X_{\text{置放反向Z分數}} - .383X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 0.384$ ；支持性就業組分類函數為 $Y=-.468X_{\text{工作行為Z分數}} + .247X_{\text{置放反向Z分數}} - .465X_{\text{翻轉反向Z分數}} - 1.685$ 。將每一個新觀察值帶入三個群組的分類函數，以其分類函數值大小來比較，函數值最大者，代表是觀察值所屬的群組。

附表9-91

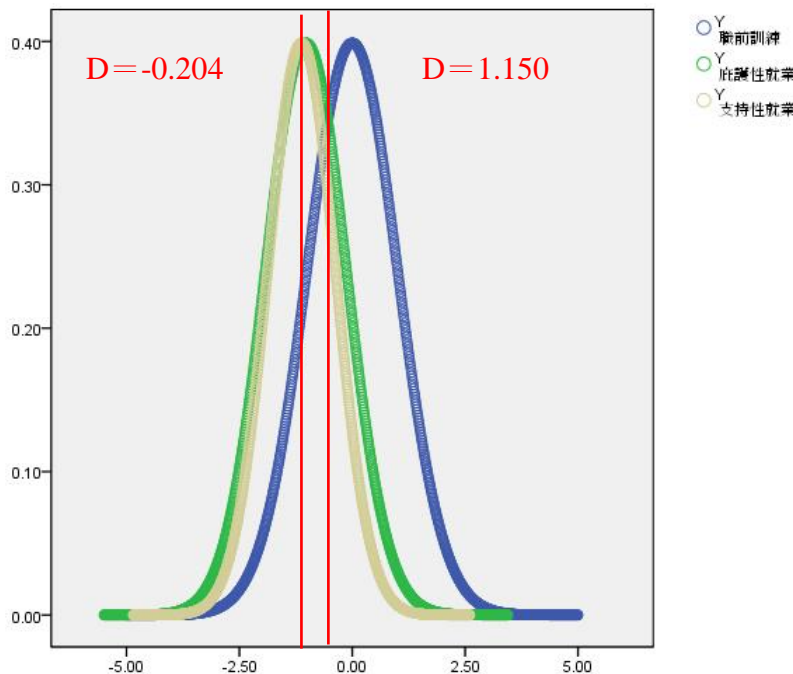
加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後職業能力分類結果摘要表

原組別	預測組別			分類正確率
	職前訓練 (%)	庇護性就業 (%)	支持性就業 (%)	
職前訓練	4 (80)	1 (20.0)	0 (0)	78.0%
庇護性就業	0 (.0)	42 (100)	0 (0)	
支持性就業	0 (.0)	12 (100)	0 (0)	

附表9-92

加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後區別函數描述性統計

組別	樣本數	平均值	標準差	平均值的95%信任區間	
				下限	上限
職前訓練	5	2.33	0.88	1.24	3.42
庇護性就業	42	-0.22	1.02	-0.54	0.95
支持性就業	12	-0.19	0.98	-0.82	0.42



附圖9-46加入工作行為變項進行智能障礙中度個案明尼蘇達手功能測驗職評後六個月後三組職業能力層級之切截點分佈圖

附件十 各工具區別分析的各正確預測組原始分數摘要表

(一) 認知類測驗

附表 10-1

羅氏職能測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	職前訓練組 (N=2)		庇護性就業組 (N=63)		支持性就業組 (N=14)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
定向感	9.00	9.89	13.06	3.66	15.78	0.57
視覺知覺	12.00	1.41	14.76	1.28	15.35	0.74
空間知覺	9.50	3.53	9.33	2.98	11.64	0.49
動作運用	9.00	2.82	11.28	1.05	11.07	1.32
視覺動作組織	13.50	6.36	21.01	5.28	24.50	3.87
思考運轉	9.00	2.82	19.04	5.78	27.57	3.36
注意力與專心度	2.00	1.41	3.20	0.78	3.71	0.46

附表 10-2

羅氏職能測驗全體個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=37)		支持性就業組 (N=21)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
定向感	13.67	3.24	15.04	1.68
視覺知覺	14.54	0.96	15.66	0.65
空間知覺	9.24	2.90	11.14	1.93
動作運用	11.13	1.13	11.76	0.76
視覺動作組織	19.35	5.15	25.66	2.03
思考運轉	17.91	5.61	24.95	4.48
注意力與專心度	3.13	0.71	4.00	0.00

附表 10-3

社區自主能力測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	切截分數	職前訓練組 (N=12)		庇護性就業組 (N=116)		支持性就業組 (N=10)	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
時間觀念	8	5.75	1.86	6.29	2.28	9.30	1.06
大眾事務	7	5.08	2.23	7.86	2.04	9.20	1.03
金錢觀念	8	2.75	2.05	5.78	2.92	8.50	1.51
功能標誌	7	7.33	1.83	8.03	1.98	9.50	0.85
度量	7	3.67	2.50	5.70	2.25	8.00	1.56
家事處理	8	7.83	1.40	7.47	1.82	9.50	0.71
健康安全	7	6.58	1.56	8.03	2.06	8.90	0.99
工具使用	7	7.08	1.73	8.73	1.25	9.80	0.42
休閒娛樂	7	7.00	2.41	6.88	2.06	9.40	0.52
職前準備	8	6.67	2.71	8.15	2.17	9.80	0.42

(二) 多元性向類測驗

附表 10-4

通用性向測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	職前訓練組 (N=1)		庇護性就業組 (N=9)		支持性就業組 (N=116)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
G 一般學習	71		39.67	44.79	81.47	15.42
V 語文	87		34.00	40.51	86.74	16.22
N 數目	74		36.78	41.47	73.28	21.60
S 空間知覺	49		42.33	41.97	89.08	19.09
P 圖形知覺	27		29.67	30.26	79.16	21.67
Q 文書知覺	56		50.89	51.32	89.34	22.20
K 動作協調	25		59.33	30.96	52.66	34.32
F 手指靈巧	27		37.00	22.91	51.41	32.38
H 手部靈巧	26		28.30	15.30	42.80	42.00

附表 10-5

通用性向測驗精障個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	職前訓練組 (N=2)		庇護性就業組 (N=9)		支持性就業組 (N=18)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
G 一般學習	73.00	7.07	85.00	18.80	82.20	15.90
V 語文	81.00	14.14	87.11	16.71	94.11	14.50
N 數目	74.00	16.97	79.67	16.99	71.50	24.67
S 空間知覺	67.00	4.243	80.56	17.81	86.61	19.13
P 圖形知覺	65.50	13.44	66.00	14.76	76.22	22.95
Q 文書知覺	106.50	20.51	82.11	24.04	92.33	19.27
K 動作協調	27.00	22.63	52.44	28.91	55.33	26.63
F 手指靈巧	35.50	38.89	38.44	13.56	58.56	19.11
H 手部靈巧	38.50	7.78	24.90	29.10	58.30	23.20

附表 10-6

傑考氏智障個案職評後 6 個月時加行為各正確預測組原始分數摘要表

	職前訓練組 (N=7)		庇護性就業組 (N=26)		支持性就業組 (N=19)	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
品質管理	3.57	0.79	3.54	0.99	3.95	0.23
信件合併	6.71	1.70	6.31	1.93	6.63	1.34
木工組合	3.29	0.76	3.12	0.77	3.84	0.37
分門別類	3.00	1.41	3.84	0.54	3.36	1.01
文書合併	11.14	0.69	10.69	2.39	10.53	1.71
工廠工作	2.57	1.13	3.54	0.86	3.68	0.82
環境合併	5.00	1.91	7.00	1.26	7.21	0.85
金錢合併	10.60	2.51	13.40	2.80	14.10	1.65
銀行合併	3.29	1.38	4.88	1.61	5.66	1.45
時間合併	6.86	2.12	8.92	2.71	9.42	1.95
工作合併	5.00	2.00	5.60	1.80	7.20	1.10
人型組合	3.14	0.90	3.38	0.85	2.74	0.99
皮件組合	2.71	0.76	3.12	0.95	2.95	0.91
餐點準備	3.71	0.49	3.88	0.43	3.79	0.54

(三) 手功能類測驗

附表 10-7

VALPAR8-全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=48)		支持性就業組 (N=14)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
第一次完成數	143.15	43.18	286.93	152.22

附表 10-8

VALPAR8-全體個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=21)		支持性就業組 (N=7)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
第一次完成數	149.81	36.53	220.86	122.66

附表 10-9

左右手握力全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=498)		支持性就業組 (N=421)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手握力	20.43	6.33	20.06	6.42
左手握力	39.64	6.53	37.69	6.84

附表 10-10

左右手握力全體個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=359)		支持性就業組 (N=266)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手握力	21.90	7.34	21.26	7.04
左手握力	42.30	6.10	40.61	5.96

附表 10-11

普度手功能全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=426)		支持性就業組 (N=134)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	11.46	3.30	15.29	2.91
左手	10.88	3.44	14.73	2.15
雙手	8.76	2.69	12.20	1.77
組合	19.22	5.87	35.12	6.94

附表 10-12

普度手功能全體個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=380)		支持性就業組 (N=13)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	12.16	2.70	16.02	1.87
左手	11.46	2.51	17.25	1.64
雙手	9.35	2.47	13.30	1.48
組合	22.16	7.58	40.44	6.40

附表 10-13

普度手功能智障個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=279)		支持性就業組 (N=56)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	11.28	2.28	15.31	1.55
左手	10.68	2.32	14.71	1.76
雙手	8.74	2.45	12.60	2.22
組合	19.02	5.51	32.01	4.97

附表 10-14

普度手功能智障個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=242)		支持性就業組 (N=6)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	11.89	2.57	16.05	1.42
左手	11.18	2.50	17.15	2.39
雙手	9.07	2.33	13.70	1.34
組合	20.98	6.99	34.16	6.34

附表 10-15

普度手功能智障中度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=151)		支持性就業組 (N=8)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	11.17	2.35	15.49	1.31
左手	10.54	2.53	15.31	1.19
雙手	8.58	2.38	11.80	1.74
組合	18.86	5.91	30.75	7.63

附表 10-16

普度手功能智障中度個案職評後 12 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=115)		支持性就業組 (N=8)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	11.40	2.35	15.49	1.31
左手	10.86	2.55	15.31	1.19
雙手	8.68	2.28	11.80	1.74
組合	19.41	6.10	30.75	7.63

附表 10-17

普度手功能智障輕度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=98)		支持性就業組 (N=73)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
右手	11.58	2.33	14.25	1.95
左手	10.96	2.22	13.70	2.05
雙手	8.58	1.83	12.20	2.09
組合	18.88	4.95	29.95	5.30

附表 10-18

明尼蘇達手靈巧度測驗全體個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=328)		支持性就業組 (N=148)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
站姿慣用手置放	188.89	47.98	131.31	13.59
站姿雙手翻轉	197.23	97.68	132.24	45.39

附表 10-19

明尼蘇達手靈巧度測驗-智障個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=237)		支持性就業組 (N=37)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
站姿慣用手置放	183.19	35.64	128.68	7.08
站姿雙手翻轉	194.92	75.68	130.62	27.27

附表 10-20

明尼蘇達手靈巧度測驗智障中度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	職前訓練組 (N=1)		庇護性就業 (N=126)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
站姿慣用手置放	197.00		184.26	40.91
站姿雙手翻轉	441.00		191.70	60.09

附表 10-21

明尼蘇達手靈巧度測驗智障輕度個案職評後 6 個月時各正確預測組原始分數摘要表

	庇護性就業組 (N=74)		支持性就業組 (N=83)	
	平均數	標準差	平均數	標準差
站姿慣用手置放	187.69	40.46	141.81	12.07
站姿雙手翻轉	216.82	119.59	135.69	24.74

檔 號：
保存年限：

行政院勞工委員會職業訓練局 函

地址：103台北市大同區延平北路2段83號5樓
承辦人：洪圭輝
電話：85902607

受文者：國立高雄師範大學(南區身心障礙者職業輔導評量資源中心)

發文日期：中華民國101年8月24日

發文字號：職特字第1010120567號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明 (0120567AAB_ATTCH2.pdf、0120567AAB_ATTCH3.doc，共2個電子檔案)

主旨：檢送101年8月13日召開101年度區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網第2季進度報告會議紀錄乙份(如附件)，請 查照。

正本：林委員幸台、柯委員平順、陳委員貞夙、本局北基宜花金馬區就業服務中心、桃竹苗區就業服務中心、中彰投區就業服務中心、雲嘉南區就業服務中心、高屏澎東區就業服務中心、國立臺灣大學(北區身心障礙者職業輔導評量資源中心)、國立彰化師範大學(中區身心障礙者職業輔導評量資源中心)、國立高雄師範大學(南區身心障礙者職業輔導評量資源中心)

副本：本局身心障礙者就業訓練組(8份,含附件)

101/08/27
07:48:01

專案單位黃國裕
職評兼職管員

107.8.28

主任吳明宜

8/27收文 162

101 年度區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網 第 2 季進度報告會議紀錄

壹、主席致詞

貳、報告事項

三區身心障礙者職業輔導評量資源服務網（以下簡稱職評中心）報告 2-6 月份工作執行概要(報告單位：三區職評中心)：各區依計畫需求書內項目口頭報告 2-6 月份工作執行概要、遇到困難及建議，每區報告時間約 10 分鐘。

參、討論提案

提案一

提案單位：職訓局身特組

案由：有關 101 年度各區職業輔導評量資源中心（以下稱各區職評中心）辦理本局指定職業輔導評量或職業重建服務主題探討期中報告案，提請討論。

說明：

一、依據本局委託辦理「101 年度區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網」計畫需求書玖、一、(五)完成 2 項本局指定職業輔導評量或職業重建服務主題探討。

二、101 年度各區職評中心辦理主題探討：

(一) 北區：

1. 探討職業重建服務需求程度、成效評估機制及指標。
2. 探討職業重建個案管理員之工作滿意度探討分析。

(二) 中區：

1. 職業重建個案管理服務工作手冊試辦計畫。
2. 視覺障礙者常從事職業之核心技能檢核表之實務驗證。

(三) 南區：

1. 身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例。
 2. 促進精障者成功就業之職業重建服務模式分析。
- 三、本局前於 101 年 4 月 12 日召開第 1 季進度報告會議，已審查三區職評中心主題探討之主旨、方法及步驟、預期成果，又三區職評中心業於 101 年 6 月 29 日完成各主題探討之期中報告(如附)。
- 四、請各中心進行主題探討期中報告(每一項主題以 10 分鐘為限)。

與會人員意見摘要：(依發言順序)

南區主題一：身心障礙者標準化評量工具的效標參照建立及適切運用範例。

林委員幸台：

- 1、請確認 4 級效標為職前訓練或為職前準備。
- 2、請補充編碼者間的信度。
- 3、表 2-2 職業能力等級效標之切節點依據為何？
- 4、建議建立特別障別之範例格式？

陳委員貞夙

- 1、職評單位與人員對評估工具使用、解讀及服務，有否一致標準。
- 2、智障、精障影響就業因素，如人格、行為、適應性、工作氣質等，有否包含在 11 項工具？

柯委員平順

- 1、計畫書最後的目標、目的為何？
- 2、期中已完成編碼後，有否初步結果？
- 3、本工具有總結分數、分項分數，如何判斷及運用？

南區職評中心回應：

- 1、本主題探討所設定的第一級指標是類似 McConnon-Dial 工作樣本所用指標的 work activities/prevocational training，故翻譯成「職前訓練」；但其內涵與國內通稱的「職前準備」是類似的，故若委員建議使用「職前準備」較佳，可以配合修訂。
- 2、本主題探討工作小組於 4/26、5/8、5/24、6/21 等四次工作會議有針對個案編碼之編碼者間信度進行討論，並不斷修訂效標的操作型定義與編碼時的共通原則，以達編碼者間信度高於 0.9 的目標，而期中報告未呈現明確數值，將於期末報告補上。
- 3、McConnon-Dial 工作樣本是以收案個案所屬的職業能力層級作為 Y，以魏氏成人智力測驗(WAIS)、畢保德圖畫詞彙測驗(PPVT)、以及該樣本內關於感官、動作、情緒、與整合適應的各分量表得分作為 X，轉化成標準化數值並以多元迴歸統計求得公式後，再去計算各個職業能力層級的級距。上述方法學紀錄於 McConnon-Dial 工作樣本的施測手冊中。
- 4、目前尚未設計範例格式，預計於效標建制完成，參考二個障別的統計分析數值後，再予設計範例格式。
- 5、本主題探討是使用 95-99 年的職評報告作為文本，其原由主要是：(1)理論上，職評人員要秉持專業、依據手冊使用與解讀評估工具，故應有一致標準；以及(2)從針對職評人員運用標準化評量工具能力分析的研究結果（范文昇與吳明宜，2012）發現，職評員大多已經具備正確使用職評工具與計分的能力；而該研究是使用第一次全國職評評鑑的抽查報告作為研究文本。故本主題探討使用 95-99 年的職評報告作為探討文本，有一定的可靠度。
- 6、如期中報告第 2 頁指出，本主題探討是使用民國 95-99 年的職評報告作為文本，屬於次級資料分析。雖不可能如 McConnon-Dial

工作樣本般直接收案，以統計分析推估出職業能力層級，但是若僅聚焦在單一測驗工具與效標的關係，則有可能窺見各個效標層級的測驗得分範圍。由於效標參照通常與能力測量類的工具有關，故預計建制的標準化評量類 11 個測驗工具，包含『羅氏職能認知評量』、『通用性向測驗』、『社區自主能力測驗』、『左右手握力』、『左右手指力』、『普度手功能測驗』、『明尼蘇達手部靈巧測驗』、『傑考氏職前能力測驗』、『育成綜合工作能力評量』、『VALPAR 7 工作樣本』、和『VALPAR 8 工作樣本』等工具，皆屬於能力類測量類的工具，並未包含人格、行為...等的施測工具。

- 7、本主題探討預計建立標準化測驗工具的效標參照，以自行編制的職業能力等級作為效標，計算標準化測驗工得分具與個案職業能力等級（效標）的迴歸係數，以呈現能力面的線性關係，並畫出各個效標等級的參照點（即不同分數的級距），希望做為後續職評人員使用標準化評量工具時的另一種參照方式，也更加深加廣對於測驗評估結果的解釋與應用。
- 8、如期中報告第 18 頁所示，目前正在進行文本編碼的過程，到 6 月中旬已經完成 1,426 筆個案編碼，占總筆數的 42%。至 8/13 已經完成所有的編碼作業，正在鍵入 SPSS 統計軟體中，以利後續統計分析。
- 9、原則上 11 項測驗皆是能力的測驗類型，所以效標的參照結果會以該測驗的總分作為主要的效標之參考，如該測驗可以明確的分出其他分測驗的數據和測驗的能力面向不一致，才會進一步考慮進行分測驗的效標參照的結果。

南區主題二：促進精障者成功就業之職業重建服務模式分析。

林委員幸台：

- 1、依期中報告內容較像成功因素探討，似與主題不同？
- 2、統計數據可否與全國資料比較分析。
- 3、個案於開案次數不同，其服務天數為何？
- 4、表三結案原因之結論最後一句話，「職業重建個案管理所提供的服務是關鍵」，意思為何？請說明。

陳委員貞夙

- 1、是否自系統中選取成功就業之精障者，進行成功因素的探討或成功就業服務模式的分析較貼近主題？
- 2、現行各單位結案標準不一，有否標準一致的情況？
- 3、是否可與第一項主題探討結合，以 11 個職評工具的結果，推估成功就業模式？

柯委員平順

- 1、如何分析成功就業服務模式的差異？

南區職評中心回應：

- 1、文獻回顧中的確是以精障者成功就業的因素分析的角度來進行，當中「三、影響精障者就業的職業重建過程相關因素」與「四、影響精障者就業的環境因素」是本次主題分析的焦點，可惜文獻不多，未來分析時將是分析的重點變項。
- 2、本主題探討由職重系統下載之精障個案服務資料，需要主管機關授權。與其他全國性的精障人口之比較，若未有其他主管機關授權，恐難將配對比較。但可與身心障礙之其他資料庫調查，如內政部的「身心障礙生活需求狀況調查」、勞委會 98 年「身心障礙者勞動狀況調查報告」做比較。
- 3、本主題探討將會針對個案的分次所接受的服務，以及分次服務期程與總期程進行統計分析。

- 4、接受庇護性就業、支持性就業、與職業訓練之精神障礙者的總人數約只有職業重建個案管理開案總人數的一半，表三亦顯示就業與達成職業重建目標而結案者只佔 37.1%，可以推論精神障礙者在職業重建個案管理這段服務流程即已結案。這項趨勢顯示職業重建個案管理所提供的服務是關鍵，意即表示多數的精障者沒有相關的就業安置（支持性就服或庇護性就業或職訓）而成功就業或是因為其它因素而結案。究竟是自行就業成功或是媒合就業，或是對服務體系的不滿意而提早退出，是未來分析的重點。
- 5、「成功就業之精障者」為本主題探討的重點之一，將會針對這些個案進行探討分析。本主題探討之成功就業的定義為：在資料庫中最後一筆結案資料登錄為穩定就業三個月者，除了量化統計比較這組與其他組織差異外，也將會分析其職重服務路徑，並挑出典型個案以質性分析方式瞭解其服務模式成功之處。
- 6、職重服務系統中「98-100 年開案個案之結案表」，確實發現有結案標準不一的狀況，例如就業穩定之個案，結案原因有可能為「穩定就業三個月以上」、「其他」、「達成表 2-4 職業重建目標」，因此本主題探討將會清查結案表之確切結案原因，並重新分類結案原因。
- 7、本中心主題一及主題二之探討目的及對象不同，現階段恐無法將兩個主題探討串連，進行推估精障者之成功就業模式。
- 8、本主題探討將「成功就業」定義為在資料庫中最後一筆結案資料登錄為穩定就業三個月者，「成功就業但未結案」定義為資料庫中尚未結案但其表 OC 最後一筆服務紀錄時間距離其開始上班日大於 3 個月者，「不成功就業但結案」定義為已結案但未就業者。量化統計比較這組與其他組之差異，並分析成功因子。也將會分析其職重服務路徑，並挑出典型個案以質性分析方式，瞭解其服務模式成功之處。

中區主題一：職業重建個案管理服務工作手冊試辦計畫。

林委員幸台：

- 1、建議呈現參與試辦計畫之職管員的反應為何？簡報資料來源為何？手冊中有否針對賦權、工作同盟等議題做相關說明？期末報告中宜呈現相關因應策略建議。
- 2、職管員從頭到尾完整填寫一名個案的服務表單要花多少時間？可否提出相關數據做為合理的服務案量參考依據？
- 3、職業重建服務之需求評估與 ICF 新制需求評估如何連結？

陳委員貞夙

- 1、試辦計畫的目的宜明確定義與說明(如推動手冊的目的、試辦計畫的目的、結果)，以便掌握目的達成程度。
- 2、宜呈現依手冊提供服務的成果或服務成效的分析。

柯委員平順

- 1、資料簡略，多為行政工作報告，宜呈現結果。
- 2、配合 ICF 新制需求評估，可減少職管員重複施測部分，建議參考吳明宜老師先前的核心碼研究案，以了解 ICF code 可如何被應用在評估內容。

中區職評中心回應：

- 1、職管員的反應、重要議題的相關因應策略等，將列入後續團督與焦點團體討論會議討論，並呈現於期末報告中；另賦權、工作同盟、專業倫理等重要議題及因應策略，將在手冊修訂時補充說明。
- 2、將再計算職管員完整服務一名個案的時間，並提出作為規劃合理服務案量的參考。
- 3、因新制身心障礙需求評估與手冊評估表架構皆採用全人觀點，故評估內容可能有重疊，若能掌握新制需求評估報告內容與手冊評估表內容的對應關係，應可減少重複評估情形；另將參考吳明宜老師之研究案內容，以了解其內容的可應用性。

- 4、試辦計畫目的之說明已呈現於年度工作計畫書與第二期主題探討成果報告中，進度部分目前除團體督導仍有 2 場次、焦點團體會議仍有 1 場次待辦理之外，資訊系統尚未展開全面測試，將是接下來的探討重點之一。
- 5、將於團體督導會議或焦點團體會議中討論依手冊提供服務的成果，並納入主題探討期末報告中。
- 6、將參考吳明宜老師之 ICF 核心碼研究案內容，以了解其內容的可應用性。

中區主題二：視覺障礙者常從事職業之核心技能檢核表之實務驗證。

林委員幸台：

- 1、有關檢核表之效度驗證可再嚴謹，不以座談會方式做效度驗證。
- 2、簡報 11 進行預測的目標及方式為何？如何執行預測效度？
- 3、如何分析使用效益？

陳委員貞夙

- 1、陳述按摩的定義，醫院或其他場所與企業進用之檢核是否相同？
工作環境因素有否可能納入檢核？
- 2、就服員、職管員、職評員之施測者間一致性驗證為何？

柯委員平順

- 1、檢核表使用時機應予說明。

中區職評中心回應：

- 1、檢核表使用時機於檢核表前均有說明，檢核表使用目的為協助專業人員了解服務對象目前具備能力、是否具有從事該職業之潛能、以及未來從事該職業時所需的支持輔導需求，由職重個管員在開案晤談後填寫檢核表，若該項目無法於服務中評估確認，則勾選「待評估」，並於「能力說明與支持輔導策略」一欄說明需轉介特定之評量（例如：職業輔導評量等），或在綜合判斷後派

案至支持性就業服務，由就服員於服務中進一步了解服務對象之相關能力。因此，檢核表使用時機以職重個管員晤談後、派案前使用為主，職評服務與就業服務使用為輔；也因此，施測者間一致性不適用不同階段的職重人員之間共同填寫來驗證。

- 2、預測效度，主要在於了解檢核表是否能夠預測視覺障礙者未來能夠穩定進行該項工作，因此預計將效標定義為穩定就業或雇主滿意度等相關指標，詳細進行方式為本方案下半年度工作重點，將於專家諮詢會議中進一步詳細討論與規劃。
- 3、由於本主題探討是以行動研究模式進行，參考實務經驗進行調整，因此邀請實務工作者進行座談會，旨在於協助小組成員更加確立題項內容是否與實務工作相關。檢核表之內容效度則是透過文獻探討之結果，建立初步內容，並邀請相關領域之專家學者，透過討論與檢覈的方式建立內容效度；將於結案報告中進一步詳細說明探討方法與設計。
- 4、使用效益，主要在於了解檢核表是否能夠有效協助專業人員了解服務對象目前具備能力、是否具有從事該職業之潛能、以及未來從事該職業時所需的支持輔導需求等，因此將以焦點團體等方式進行使用效益之收集與探討。
- 5、按摩核心技能檢核表題項之建立過程中，已考慮不同就業環境所需之不同能力後編製題項內容，將在檢核表中針對相關項目進一步說明。

北區主題一：探討職業重建服務需求程度、成效評估機制及指標。

林委員幸台：

- 1、澳大利亞 JSCI 及 ESAt 分數如何計算？切節點如何區分？
- 2、澳大利亞職業重建評估結果之運用，在 A、B 方案如何銜接後續

服務？差異為何？

- 3、澳大利亞評鑑指標之關鍵表現指標與 KPI 關聯及權重為何？
- 4、臺灣結案目標項目為何達成表 2-4 及穩定就業 3 個月，職業重建服務人員之功能角色就無法彰顯？
- 5、明年可規劃依資料庫建置本土評鑑指標。

柯委員平順

- 1、文獻分析後，最後結果有否提供參考的建議？是否適用本土？
- 2、成效評估的探討方向，是從整體或是分項著手？

陳委員貞夙

- 1、參考各國文獻後宜有具體產出，例如服務指引或是重新設計表格。
- 2、目前服務成效指標的缺點為何？如何改進？
- 3、以臺、澳、美三國經費來源而論，購買服務來自誰？不同專業人員間彼此分工合作模式為何？對指標有何影響？

北區職評中心回應：

- 1、有關澳大利亞 JSCI 及 ESA^t 分數計算方式及切節點，係為該國以人口學為基礎，經歷年統計與研究，而形成之分類及計分方式，各項資料訂有不同的分數，分流後所得之分數，確認其服務之類別。相關 JSCI 分類表內容於期末報告時再行附上。
- 2、澳大利亞職業重建評估結果之運用，在 A、B 方案銜接後續服務，說明如下：
 - (1)「身心障礙者就業服務」分為「身心障礙者管理服務」稱為 A 方案、「就業支持服務」稱為 B 方案兩種方案。A 方案針對不需長期支持之求職提供不定期支持服務者、B 方案針對永久性失能需長期持續支持之求職者，依所評估結果提供不定期持續支持、中度持續支持及高度持續支持。

(2)服務流程分為就業協助階段、延長就業協助階段、安置後支持階段，以及持續支持階段。「身心障礙者就業服務」提供最多 18 個月之就業協助；若就業協助需要延長的話，則可再延長 6 個月（延長就業協助階段）。在就業協助或延長就業協助階段，「身心障礙者就業服務」提供者依據擬定之「就業途徑計畫」協助身心障礙者找到工作並安置。當身心障礙者開始工作後（進入安置後支持階段），「身心障礙者就業服務」提供者依據身心障礙者在職場上的阻礙，於職場提供不定期、中度、高度等三種持續支持服務，期間至少 6 個月。若身心障礙者安置工作 6 個月後仍需要持續支持的話，則進入持續支持階段；在此階段每隔一年必須進行「持續支持評量」，來決定是否需要持續支持。持續支持階段可以無限期，只要通過每年一次之「持續支持評量」。

(3)A、B 方案差異在於經費給付及不同等級的支持與服務。

3、澳大利亞評鑑指標之關鍵表現指標與 KPI 關聯及權重，說明如下：

(1)身心障礙者就業服務提供單位/機構之評鑑乃是根據身心障礙者就業服務提供單位/機構在「關鍵表現指標」上的表現進行評估。

「關鍵表現指標品質分數僅作為澳大利亞政府機構監督身心障礙者就業服務提供單位/機構之用，並不計入評鑑星級中。將所獲得的資料採用統計迴歸方式來控制參與者特質及區域勞動力市場特性對於服務提供者成果之衝擊。」分為三種：效率、成效，及品質。其中「效率」及「成效」是用「身心障礙者就業服務星級評鑑制度」來評估；而「品質」部分是用身心障礙者就業服務品質參考架構來評估。

(2)此制度是用來評量及比較身心障礙者就業服務提供單位/機構之服務表現。根據每個服務提供單位/機構與全國其他服務提供單位/機構之相對表現給予不同之等級，最低給予「一顆星」，最高給

予「五顆星」。

- (3)品質分數僅作為澳大利亞政府機構監督身心障礙者就業服務提供單位/機構之用，並不計入評鑑星級中。將所獲得的資料採用統計迴歸方式來控制參與者特質及區域勞動力市場特性對於服務提供者成果之衝擊。
- 4、職訓局現行所定之結案指標分為達成職業重建目標、穩定就業 3 個月以上、轉介其他單位、案主失聯、就醫中、就養中、就學中、死亡、因故不符合服務資格、個案拒絕或表示不需再提供服務、其他等 11 項，結案指標未予以分類過於混雜，且各縣市對結案指標定義有所落差，因此，難以呈現其服務成效及彰顯職重務專業人員之角色功能。
- 5、因今（101）年度履約較往年短，故探討之成果僅能針對文獻回顧及專家會議結果進行大方向之建議。若職訓局有意運用國內資料進行深度探討，建置本土評鑑指標，本中心可依委員建議，延續此案建置本土評鑑指標。
- 6、身心障礙者能否順利就業成功，有賴整個職業重建服務專業人員一致努力而達成；另根據第一次的專家會議，也建議若以中央政府來看職業重建成效的話，可以從整體來看，但是縣市政府則應負責分項補助業務進行評鑑，且可著重在質方面之評鑑，讓每項業務都符合標準，若不符合即不讓該單位繼續服務。因此，本主題探討將視職業重建服務為一整體，進行成效評估為探討方向。
- 7、本主題探討之期末報告會針對職業重建評鑑及需求與支持服務之方向指引進行建議，例如，哪些項目應在決定支持性服務時可參考的項目，以及身心障礙者在哪些項目有問題的話，可提供甚麼樣的服務等。
- 8、現行評鑑指標係依地方政府辦理身心障礙者就業促進業務評鑑

計畫，做為評鑑各縣市政府所辦理之職業重建相關業務，評鑑項目為規劃、執行、考核等 3 大項，評鑑內容分為：一、整體規劃。二、職業重建服務。包含職業重建服務、職業輔導評量、職業訓練服務、支持性就業服務、庇護性就業服務、創業輔導服務、職務再設計服務、視障者就業服務。三、雇主服務、定額進用與身障者就業基金管理及運用。各項目及內容是以個別方式評鑑，難以呈現整體成效，將於期末報告呈現改進方式。

9、臺、澳、美三國購買服務、不同專業人員間彼此分工合作模式及對指標之影響，說明如下：

(1) 澳大利亞求職者經由 Centrelink 運用 JSCI 分類，第一類之求職者，「就業途徑計畫」由 Centrelink 完成，然後根據求職者的狀況由「澳大利亞就業服務」提供者更新。就業途徑計畫由 Centrelink 評量者擬定，並依擬定內容提供服務及所需之經費，第二至四類之「就業途徑計畫」則由「澳大利亞就業服務」提供者第一次晤談後擬定，並由「澳大利亞就業服務」提供者定期追蹤與更新，求職者會有一份「就業途徑計畫」。依據求職者的「就業途徑計畫」及所需要的服務多寡，Centrelink 會依據求職者之類別給予服務提供者「就業途徑計畫費」、「就業安置費」，以及「服務費」。

(2) 美國職業重建以購買式服務為主，經費分為：

A. 職業重建處支付 4 種費用類別為①復健諮商所生費用②工作發展上所需求的費用③因就業所需的輔助器具費用④轉介服務使用者到其他機構所需之費用。

B. 復健諮商師每年可運用經費額度約 30 萬美金（依服務使用者之個別狀況需求判斷所需服務資源之內容及額度，並向服務單位購買服務）。

(3) 臺灣資源掌握在各縣市政府，且依轄區內之需求以自辦或委辦方

式提供服務，故無購買服務等問題。

(4)待期末本主題探討之結果，依其所建議之方向各專業間之彼此分工合作模式，另闢章節說明。

北區主題二：探討職業重建個案管理員之工作滿意度探討分析。

林委員幸台：

- 1、角色清晰度指數量表、工作描述指標量表及一般工作量表、一般自我效能量表、世界衛生組織健康生活品質問卷之變項關聯為何？例如：角色清晰度與工作描述指標量表間是否具有關聯性。
- 2、問卷回收 75 份不錯，惟問卷基本資料複雜，依變項要如何分析？例如：變項如何管控，彼此間相關性。
- 3、問卷第二部分之工作機會，在升遷機會問項的 9 項設計理念，各選項間之差異性為何？是否需依等級重新排列題目？
- 4、問卷第二部分之工作本身，對工作描述之「單純的」問項，屬正向或負向？其判斷基準為何？
- 5、重要變項有否考慮做迴歸分析？例如：薪資不滿意，預測之滿意薪資為何？

柯委員平順

- 1、文獻回顧中提到中國，是否誤植？
- 2、升遷機會如何判定？例如：升遷機會之選項如何使填答者區隔判別不同。
- 3、如何判定填表人員是否充分瞭解問卷內容。

陳委員貞夙

- 1、問卷資料整理及分析後，要如何反應現況？
- 2、本主題探討有否期許呈現更高目標，例如提升職管員就業穩定。

北區職評中心回應：

- 1、本主題探討使用角色清晰量表、JDI/JIG、一般自我效能量表與世界衛生組織健康相關生活品質問卷之中譯本，以測量職管員之工作滿意度，且透過文獻回顧得知上述變項皆為影響工作滿意度之重要因子之一，故於進行統計分析時，將依委員意見進行各變項之相關分析，同時在文獻回顧中增加四者之關聯性說明。
- 2、本主題探討除進行描述性分析外，亦將進行推論性的統計分析（請參照期中報告第 20 頁），除依個別基本資料進行描述性說明外，亦將使用相關檢定，了解職業重建個案管理員之各項人口學資料、角色清晰度、生活品質及自我效能之相關性。若變項間有高度相關，將依統計學之通用方式如刪除變項、合併變項等技巧來處理，至於依變項是否在基本資料有所差異，將會用 ANOVA 檢定來測試，而本主題探討所使用為工作描述指標修訂版，依原文問卷編排方式與順序，由正負向題型交錯詢問，並未對此量表進行任何增減或重新排列問題選項。
- 3、工作描述指標量表被廣泛使用於各組織及職業類別中，具備相當信效度，並具備完善心理計量特性，此量表包含工作滿意度的 5 個面向，共 72 題，所評估面相包含工作本身、升遷機會、薪資、監督者以及同事。問卷題目皆以簡短的單詞或詞彙呈現，要求填寫者回答題目描述是否符合目前的工作，以「是」或「否」回答，若填寫者無法決定則填寫「？」。問卷的分數，在正向題中若填寫者回答「是」的分數 3 分，回答「否」則是 0 分，若回答「？」便是 1 分；反向題分數則是相反。問卷的分數滿分 54 分，分數越高代表滿意度越高。
- 4、依原問卷設計，「單純的」屬負向題，本主題探討並未改變原問卷設計方式，以下列出本量表負向題型提供參考：

工作描述指數量表 (Job Descriptive Index)

題項	題目
<u>工作本身</u> ： 您覺得您目前的工作是	2.例行的 (routine)
	4.令人覺得無聊的 (boring)
	12.單純的 (simple)
	13.重複的 (repetitive)
	15.乏味的 (dull)
	16.無趣的 (uninteresting)
<u>收入</u> ： 您覺得您目前的收入是	3.只能勉強維持生活 (barely live on income)
	4.不好的 (bad)
	6.低於我應得的 (less than I deserve)
	9.太少 (underpaid)
<u>升遷機會</u> ： 您覺得您的工作	2.升遷機會有點受到限制 (opportunity somewhat limited)
	4.永遠沒有升遷的機會 (dead-end job)
	6.升遷機會非常有限 (very limited)
	7.不常有升遷的機會 (infrequent promotions)
<u>監督</u> ： 您覺得您的主管是	2.難以取悅的 (hard to please)
	3.沒有禮貌的 (impolite)
	8.不友善的 (unkind)
	9.有個人偏好的 (has favorites)
	11.煩人的 (annoying)
	12.固執的 (stubborn)
	14.不好的 (bad)
	18.懶惰的 (lazy)
<u>工作伙伴</u> ： 您覺得您的工作伙伴是	2.令人覺得無聊的 (boring)
	3.慢吞吞的 (slow)
	5.愚笨的 (stupid)
	9.容易樹敵的 (easy to make enemies)

	10.粗魯的 (rude)
	12.懶惰的 (lazy)
	13.令人不愉快的 (unpleasant)
	16.興趣狹隘 (narrow interests)
	17.令人挫折的 (frustrating)
	18 固執的 (stubborn)

一般工作量表 (Job in General Scale)

題目：以工作的整體情況來看，您覺得您的工作是：
2.不好的 (bad)
4.浪費時間的 (waste of time)
6.不是您想要的(undesirable)
8.比大多數的工作要差 (worse than most)
12.令人無法認同的 (disagreeable)
14.不適當的 (inadequate)
16.糟透了(rotten)
18.差勁的 (poor)

- 5、本主題探討將依委員建議進行迴歸分析，統計分析後將針對職管員工工作滿意度現況進行改善建議，並於期末報告中一併呈現。
- 6、有關 JDI 東西方測量效果是否相等之文獻回顧報告(請參閱期中報告第 2 頁)，文中說明以美國及中國之工作者進行比較，並非誤植。
- 7、本主題探討問卷題目主要為呈現填答者個人主觀之工作滿意程度，故各題目如何判定其設定之客觀條件，於大前提確定下，乃由填答者依據個別情況與主觀感受進行填答，且探討步驟中曾針對在職職重人員進行問卷試填，依回函結果顯示，填答者並未對升遷機會之判斷產生困難(請參閱期中報告第 70 頁)，故本問卷

並未針對升遷機會之頻率進行限制與說明。

- 8、問卷資料於統計分析後將針對職管員工作滿意度現況進行說明並提出改善建議，將於期末報告中一併呈現。
- 9、本主題探討結果預計可得到職管員之工作狀況、工作滿意度、自我效能及生活品質之描述，以及影響工作滿意度及生活品質之可能因子。根據本主題探討之結果，除可供勞工主管單位改善職管員工作狀況、提升工作及生活滿意度之參考外，更期盼可藉由各項改善措施提升職管員之工作滿意度以降低離職率。

決 議：請各區職評中心參酌委員建議研議辦理。

提案二

提案單位：職訓局身特組

案 由：有關 101 年度各區職評中心 2-6 月份工作執行概要、遇到困難及建議報告案。

說 明：

- 一、依據本局委託辦理「101 年度區域性身心障礙者職業輔導評量資源服務網」計畫需求書第 9 項第 13 點規定，執行單位應出席本局每季召開之職評資源服務網進度報告會議。
- 二、三區職評中心業於 101 年 6 月 29 日完成 2-6 月份工作執行，請各中心進行報告(以 10 分鐘為限)。

決 議：請各區職評中心依履約進度確實辦理。

肆、臨時動議：無。

伍、散會(中午 12 時 50 分)。

101 年度三區職評資源服務網第 2 季進度會議簽到表

開會時間：101 年 8 月 13 日(星期一)上午 9 時 30 分

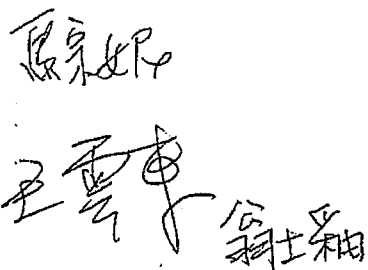
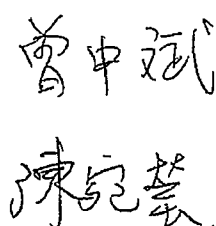
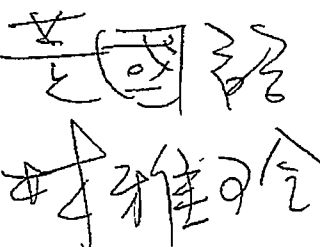
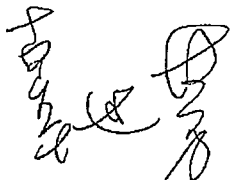
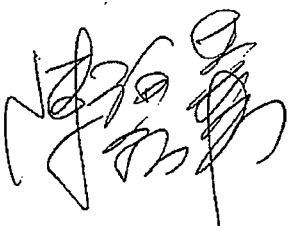
開會地點：本局 601 會議室 (臺北市延平北路二段 83 號 6 樓)

主持人：李組長庚霽



出席者：

委 員	簽 到	備 註
林幸台委員	林幸台	
柯平順委員	柯平順	
陳貞夙委員	陳貞夙	

單 位	簽 到	備 註
國立臺灣大學(北區身心障礙者職業輔導評量資源中心)		
國立彰化師範大學(中區身心障礙者職業輔導評量資源中心)		
國立高雄師範大學(南區身心障礙者職業輔導評量資源中心)		
北基宜花金馬區就業服務中心		
桃竹苗區就業服務中心		

單位	簽到	備註
中彰投區就業服務中心	曹敏君	
雲嘉南區就業服務中心	邱美玲	
高屏澎東區就業服務中心	陳姬秀	
本局身心障礙者及特定對象就業組	蔡子茹 鍾淑紅 陳怡如 林于倩 洪光華 林雪君	

附件十二 審查會議建議回應與說明

(一) 中心回應期中審查建議後續修正內容說明

一、林幸台委員

1. 4 級校標-職前訓練及職前準備的說明。

回應：本主題探討所設定的第一級指標是類似 McConnon-Dial 工作樣本所用指標的 work activities/prevocational training，故翻譯成「職前訓練」；但其內涵與國內通稱的「職前準備」是類似的，故若委員建議使用「職前準備」較佳，可以配合修訂。

後續作法：已將報告內文全面改成職前準備。

2. 試辦計畫編碼信度的說明。

回應：本主題探討工作小組於 4/26、5/8、5/24、6/21 等四次工作會議有針對個案編碼的編碼者間信度進行討論，並不斷修訂效標的操作型定義與編碼時的共通原則，以達編碼者間信度高於 .90 的目標。於期中報告中未呈現明確數值，將於期末報告補上。

後續作法：已在第三章補上中心同仁評分者間信度的作法和信度的數據。完整數據內容放在附件三及附件四。

3. P12 切截點的依據的說明。

回應：McConnon-Dial 工作樣本是以收案個案所屬的職業能力層級作為 Y，以魏氏成人智力測驗 (WAIS)、畢保德圖畫詞彙測驗 (PPVT)、以及該樣本內關於感官、動作、情緒、與整合適應的各分量表得分作為 X，轉化成標準化數值並以多元迴歸統計求得公式後，再去計算各個職業能力層級的級距。上述方法學紀錄於 McConnon-Dial 工作樣本的施測手冊中。

後續作法：已將上述資料補充於第二章文獻分析之內容。

4. 範例格式為何？

回應：尚未設計，預計等校標建制完成，參考二個障別的統計分析數值後，再設計範例格式。

後續作法：已透過專家會議確認範例格式之寫作方向。

二、陳貞夙委員

1. 職評單位與人員對評估工具使用、解讀及服務，有否一致標準。

回應：本主題探討是使用 95-99 年的職評報告作為文本，其原由主要是：(一) 理論上，職評人員要秉持專業、依據手冊使用與解讀評估工具，故應有一致標準；以及 (二) 從針對職評人員運用標準化評量工具能力分析的研究結果 (范文昇與吳明宜，2011) 發現，職評員大多已經具備正確使用職評工具與計分的能力；而該研究是使用第一次全國職評評鑑的抽查報告作為研究文本。故本研究使用 95-99 年的職評報告作為研究文本，有一定的可靠度。

2. 智障、精障影響就業因素，如人格、行為、適應性、工作氣質等，有否包含在 11 項工具。

回應：如期中報告第 2 頁指出，本主題探討是使用民國 95-99 年的職評報告作為文本，屬於次級資料分析。雖不可能如 McConnon-Dial 工作樣本般直接收案，以統計分析推估出職業能力層級，但是若僅聚焦在單一測驗工具與效標的關係，則有可能窺見各個效標層級的測驗得分範圍。由於效標參照通常與能力測量類的工具有關，故預計建制的標準化評量類 11 個測驗工具，包含『羅氏職能認知評量』、『通用性向測驗』、『社區自主能力測驗』、『左右手握力』、『左右手指力』、『普度手功能測驗』、『明尼蘇達手部靈巧測驗』、『傑考氏職前能力測驗』、『育成綜合工作能力評量』、『VALPAR 7 工作樣本』、和『VALPAR 8 工作樣本』等工具，皆屬於能力類測量類的工具，並未包含人格、行為... 等的施測工具。

三、柯平順委員

1. 計畫書最後的目標、目的為何？

回應：本主題探討預計建立標準化測驗工具的效標參照，以自行編制的職業能力等級作為效標，計算標準化測驗工得分具與個案職業能力等級（效標）的迴歸係數，以呈現能力面的線性關係，並畫出各個效標等級的參照點（即不同分數的級距）。希望做為後續職評人員使用標準化評量工具時的另一種參照方式，也更加深加廣對於測驗評估結果的解釋與應用。

2. 完成編碼後，有否初步結果？

回應：如期中報告第 18 頁所示，目前正在進行文本編碼的過程，到 6 月中旬已經完成 1,426 筆個案編碼，佔總筆數的 42%。目前（8/13）已經完成所有的編碼作業，正在鍵入 SPSS 統計軟體中，以利後續統計分析。

3. 本工具中具有總結分數、內項分數如何判斷及運用？

回應：原則上會以單一測驗的所有分項測驗結果投入統計區別分析的結果。

（二）中心回應期末審查建議後續修正內容說明

一、林幸台委員

1. 有關研究目的欲建立標準化職評工具之效標參照，提供職評人員查詢使用。試問『效標參照』實際的解釋意義為何？應具體明確說明，以方便專業人員運用。
2. 針對第五章結論與建議之範例說明，有些評量工具加入工作行為的變項後，其正確預測率並無提高，例如附表 9-79『智障個案進行社區自主能力測驗職評後 6 個月的職業能力分類結果摘要表』中支持性就業組正確率為 46.6%但加入工作行為變相後（附表 9-81）正確率卻降為 41.5%，請思考加入工作行為變項之解釋的意義，並再檢視附件九之相關數據。
3. 範例中函數之公式建議放於附錄，或依職前訓練就業、庇護性就業及支持性就業三組函數值公式省略只呈現函數分數，或重新整理並分段書寫，較為清楚。

回應：感謝林委員的指導，中心會依建議進行修改。

後續作法：

1. 針對『效標參照』實際的解釋意義，會將相關內容補充於第一章的研究目的，相關新增內容如 P1~P3。
2. 對於附錄 9 中部份數值有錯誤，中心已經將相關數據再全部檢視一次，並將有錯誤的數據內容更正。修正之內容詳如最後效標專案期末報告中之附件 9 內容。
3. 針對範例中的各組函數，對於閱讀者不夠友善，中心已經將最後版本之範例內容分段書寫，並修正部分格式以利使用者閱讀。

二、陳貞夙委員

1. 以此研究結論，若以同一個案採用不同測驗工具做效標參照，其結果是否會有不同？
2. 同一施測工具，對不同障別個案的區別力如何？
3. 工作行為如何評估？

回應：感謝陳委員的指導。

1. 是的。所以無論常模參照和效標參照都只是協助職評員做參考用，職評員應該運用多元資訊去判斷最可能的解答，才是符合專業的作法。
2. 請見附件五到附件八，同一工具對於不同障別的區別力略有不同，且不一定都會達到顯著區辨。需要考慮到分析的樣本數不同，故可能會有所影響。
3. 工作行為是以職評後 6 個月及 12 個月的表 0C 紀錄為編碼文本，編碼的操作型定義與編碼考量彙整於表 3-3（期末報告 p.17）。