

影響視覺障礙者就業的因素： 個人態度與家人支持兩個變項的探討

林聰吉

淡江大學公共行政學系

通訊地址：新北市淡水區英專路 151 號

E-mail: tjlin@mail.tku.edu.tw

摘要

本文的主題在於探討個人態度與家人支持兩項因素，如何影響視障者的成功就業。有別於以往文獻，本研究利用電話訪問的方式，自行設計問卷題目，以測量視障者個人態度與家人支持的程度。

電話訪問以全國視障人口為母體，共成功訪問 1627 個有效樣本。結果發現，在控制人口變項之後，若僅考量個人態度因素，負面的心理態度會對視障者成功就業與否產生顯著的不利影響。但是，若將個人態度與家人支持一併考量，家人支持會產生正面的影響力，相對地，個人態度的負面效果即未達到統計上的顯著水準。換言之，實證資料證明：家庭支持的介入，確實可以降低個人負面態度所帶來的不利影響，進而有助於提升視障者的就業機會。

關鍵詞：家人支持、個人態度、視障者就業

前言

近年來與國內視覺障礙者(以下簡稱視障者)有關的重大事件，當首推2008年10月31日司法院大法官會議所決議的第649號解釋。該解釋文認為「身心障礙者保護法」第37條有關非視障者不得從事按摩業的規定違憲。此一開放一般明眼人也可以從事按摩業的解釋文一出，使得許多視障者大為恐慌，並在全國按摩工會聯合會的組織下走上街頭抗議。隨後政府也組成跨部會的工作小組，全面檢討國內對視障者的就業輔導政策。

事實上，過去國內學界對視障者就業的研究已多所著墨，其中多數來自政府委託的研究報告，而其焦點多集中於視障者就業現況的調查，以及建議政府若干有助於促進視障者就業的政策選項(李永昌、陳靜江，2000；杞昭安，2000；林聰吉，2010；曹愛蘭，2004；陳輝逢，2005)。有別於這些研究，本文擬以針對全國視障人口所蒐集的電訪資料，探討影響視障者就業的因素。文中將特別集中於視障者個人心理態度與家人支持兩個變項的效果；主因在於此兩個變項雖屢為學界與實務界提及，但是卻鮮少成為研究主題。本文將首先檢閱過去文獻所提及個人態度與家人支持兩個變項在影響視障者就業

的作用，其次說明研究方法，最後則針對分析資料所得到的研究發現進行討論，並闡釋其在理論與實務上的意義。

影響視障者就業的因素：個人態度與家人支持

歸納以往文獻，影響視障者就業的因素包括人口變項、個人態度、家人支持、社會與雇主對視障者的負面刻板印象、政府針對視障者的職業訓練與就業輔導政策等(Crudden and McBroom, 1999; Glenn, 1997; Kirchner and Johnson, 1997; McConnell, 1999; Salomone and Paige, 1984; Wolffe, 1998; Young, 1999; 李永昌, 2001; 林慶仁, 2003; 林聰吉, 2010)。由於本文主要探討個人態度與家人支持兩因素對視障者是否成功就業的影響，因此以下將僅檢閱與該二個變項相關的文獻。

Wolffe(1998)指出，理想上視障者就業應具有幾個重要的心理態度與能力。首先是獨立的工作能力，雇主希望視障者在職場上必須表現出獨立自主、解決問題的一面。其次是靈活度，亦即面對現今多變的環境，雇主往往期待員工學習並適應新的事物。然而，許多研究皆指出，視障者個人的態度與能力，在實際上和上舉理想的條件有所差

距。首先，由於視覺能力的缺陷，視障者受教育的機會原就不及一般人，因此就業不易且職種不夠多元化，更遑論在工作經驗的累積上要達到一定的水準。其次，多數視障者缺乏自信，在職場上表現出過於依賴的行為，無法自行解決工作上遇到的困難 (McConnell, 1999)。最後，相對於一般大眾，視障者較缺乏積極的工作態度，多不願主動學習新的事物；亦因為消極保守的作為，使得視障者難以拓展人際關係，在職場上較少得到同事的奧援，當然也因而欠缺學習工作靈活度的機會 (Beadles et al., 2000; Rumrill et al., 1997; Young, 1999; 李永昌, 2001)。

在另一方面，若干學者則認為家人的支持或許可彌補視障者在就業態度與能力的不足。前文提及視障者在工作自信心、獨立性、學習積極性、對人際關係的看法等可能較具負面傾向，如果家人對視障者的就業抱持支持的態度並積極協助，有助於降低視障者個人心理態度所帶來的負面效果 (Crudden and McBroom, 1999; Wolffe, 1998)。此外，家人對視障者就業能力最顯著的支持可能是職場交通問題的解決。對想要就業的視障者而言，往返工作場所的行動能力是首要克服的問題。研究發現，自行解決交通問題的視障者，比未具備此

一條件的視障者，更能夠找到工作 (Crudden and McBroom, 1999; Wolffe, 1998)。由此可知，如果家人能協助視障者克服交通問題，將是為視障者的就業提供一大助益。

研究方法

本文資料係來自林聰吉(2010)，文中所採取的研究方法為電話訪問的民意調查，統計分析則是利用交叉分析以及二元勝算對數模型(binary logistic regression model)，並以 SPSS 統計軟體進行資料處理。關於電話訪問的詳細說明如下：

一、調查對象

我國的法定就業年齡為 15 歲到 65 歲，但因內政部僅提供 18 歲以上視障人口的基本資料，因此本次調查的母體亦以 2009 年台灣地區(含金門)18 歲到 65 歲，領有身心障礙手冊的視障者為對象。

二、抽樣方法

本研究的抽樣方法為系統抽樣法。即以內政部所提供的中華民國 18 歲至 65 歲視障者資料為母體清冊，在刪除沒有留下通訊電話的資料後，以等距抽樣法抽出受訪者。本研究預計蒐集 1600 個成功樣本，為了避免受訪者不在、受訪者拒訪、電話號碼不正確等可

能訪問失敗的情況，本研究採膨脹樣本的方式，事先抽樣約 8000 個樣本。結果計撥號 7792 通電話，其中順利完成 1627 通訪問，訪問成功率為 20.9%。針對本次訪問完成的 1627 個有效樣本，若以 95% 之信心水準估計，最大可能隨機抽樣誤差為 $\pm 2.43\%$ 。

三、調查方法

以電話訪問之方式進行，訪問期間自 2010 年 7 月 14 日(星期二)至 7 月 18 日(星期日)於國立政治大學選舉研究中心執行。電訪時間為每日 18 時至 22 時，每日訪員約有 30-40 名，選舉研究中心在電訪之前已針對訪員進行標準化訪問訓練，且詳細說明調查研究目的以及問卷題目與要義。

四、樣本代表性檢定

為了瞭解 1627 個有效樣本的代表性是否符合母體結構，本研究針對性別與年齡兩個變項予以檢定。結果發現，成功樣本相較於母體資料，女性、40-59 歲的中年者比例相對偏高，因此採用多變數反覆加權法(raking)進行加權予以調整。經加權後發現樣本結構與母體並無差異，本次調查也因而應無選樣偏誤之虞。

¹在詢問受訪者「目前是否有工作？」後，本研究針對回答有工作者，追問其每週的工作時數。結果發現，若以一般認知的每週 40 個工時定義全職工作，每週不足 40 工時視為兼職工

研究發現與討論

一、本次調查各變項次數(百分比)分布

對於視障者的就業狀況，本次的調查結果顯示，受訪者回答目前有工作與沒有工作的百分比各佔 38.0% 以及 62.0%。¹ 在個人態度方面，如文獻檢閱一節所舉的學者觀點指出，視障者傾向缺乏自信，在職場上表現過於依賴，無法自行解決工作上遇到的困難。其次，相對於一般大眾，視障者較缺乏積極的工作態度，多不願主動學習新的事物；亦因為消極保守的作為，使得視障者難以拓展人際關係，在職場上較少得到同事的奧援。根據上述學者說法，本研究針對視障者的心理態度，設計四道題目，分別測量受訪者的工作自信心、獨立性、學習積極性，以及對人際關係的看法。

表一列出受訪者四項心理態度的分布情形，首先就工作自信心而言，表一第一道題目詢問是否同意「視力不好的人無論再怎麼努力，表現一定比不上一般人」。在所有受訪者中，表示不同意者佔 48.1%(含非常不同意、不同意二

作，兼職工作者約佔回答有工作者的 32.8%。因此，表 1 顯示 38.0% 的受訪者回答有工作，實際上，其中全職與兼職者在此一數據中的比例應是 2:1 左右。換言之，具全職工作的視障者約佔全國視障總人口數的 25% 上下，此一數據與我國官方的統計資料大致相符(行政院勞工委員會，2010)。

選項)，同意者佔 40.7%(含非常同意、同意二選項)。雖然回答不同意者仍高於同意者約 7 個百分點，但主觀認為視障者在工作上一定比不上一般人的受訪者仍約佔四成一，顯見仍有頗高百分比的視障者對自己的工作能力未具自信心。表一第二道題目測量對視障者獨立性的看法，詢問是否同意「視力不好的人做任何事都需要別人的幫助」。在所有受訪者中，不同意者佔 47.3%(含非常不同意、不同意二選項)，同意者佔 35.7%(含非常同意、同意二選項)。相較於第一道題目，第二道題目持正面態度的百分比下降不及 1 個百分點，但持負面態度者則下降 5 個百分點，由此可知，視障者對獨立性的看法應較工作自信心稍微樂觀。

為了瞭解視障者對於學習積極性的看法，表一第三道題目詢問是否同意「視力不好的人沒有必要積極去學習新的事物」。所有受訪者中，表示不同意者佔 80.8%(含非常不同意、不同意二選項)、同意者佔 8.0%(含非常同意、同意二選項)。相較於表一其他題目，對本

題內容持正面看法者高達八成一，其所佔百分比為各題之冠，顯見絕大多數受訪者仍認為視障者應積極學習新知。表一第四道題目想瞭解視障者對人際關係的看法，詢問是否同意「視力不好的人無論再怎麼主動，也交不到什麼朋友」。在所有受訪者中，不同意者佔 77.7%(含非常不同意、不同意二選項)，同意者佔 14.2%(含非常同意、同意二選項)。受訪者在此題所持正、負面看法的差距約六成三，持正面態度遠高於負面態度者，多數視障者還是認為積極主動可以拓展人際關係。²

在家人支持方面，表二顯示家人支持視障者就業(還算支持、非常支持)的比例佔 59.4%，不支持(非常不支持、不支持)的比例佔 21.2%。由上可知，依據受訪 1627 位視障者的回答，近六成的家人都願意視障者走出家庭進入職場，無論其動機是希望視障者能分擔家計、維持與社會互動或者其他原因；相對地，僅有二成一的家屬不支持視障者就業。由此可知，視障者若主觀願意投身職場，多數是可以獲得家人的奧援。

² 關於此四道題目的效度，除了依據過去文獻論點設計題目，以符合內容效度(content validity)的要求外，本研究並選擇年齡、教育兩變項與四道題目進行交叉分析，以檢驗四道題目的建構效度(construct validity)。結果發現，年齡、教育與四道題目具高度相關；大抵而言，年齡愈低、教育程度愈高者愈不同意四道題目，亦即愈具正面心理態度。

上述結果與理論預期相符，證明表一所包括的四道題目具有一定程度的建構效度。至於四道題目的信度，透過統計檢定，四道題目內在一致信度檢定的 Cronbach's Alpha 值為 0.651，此一結果也證明四道題目之間確實存在一定程度的內在信度。

表一、視障者個人心理態度次數分配表

1. 有人說：「視力不好的人無論再怎麼努力，表現一定比不上一般人。」請問您同不同意這種說法？	次數	百分比
非常不同意	352	21.6 %
不同意	432	26.5 %
同意	402	24.7 %
非常同意	259	16.0 %
無反應*	182	11.2 %
合計	1627	100.0 %
2. 有人說：「視力不好的人做任何事都需要別人的幫助。」請問您同不同意這種說法？	次數	百分比
非常不同意	238	14.6 %
不同意	533	32.7 %
同意	386	23.8 %
非常同意	194	11.9 %
無反應*	276	17.0 %
合計	1627	100.0 %
3. 有人說：「視力不好的人沒有必要積極去學習新的事物。」請問您同不同意這種說法？	次數	百分比
非常不同意	708	43.6 %
不同意	606	37.2 %
同意	83	5.1 %
非常同意	47	2.9 %
無反應*	183	11.2 %
合計	1627	100.0 %
4. 有人說：「視力不好的人無論再怎麼主動，也交不到什麼朋友。」請問您同不同意這種說法？	次數	百分比
非常不同意	695	42.7 %
不同意	569	35.0 %
同意	156	9.6 %
非常同意	74	4.6 %
無反應*	133	8.1 %
合計	1627	100.0 %

說明：表中所列「無反應」包括「拒答」、「看情形」、「無意見」、「不知道」等答案選項。

表二、家人是否支持視障者就業次數分配表

整體來說，請問您的家人支不支持您就業？	次數	百分比
非常不支持	106	6.5 %
不支持	238	14.7 %
還算支持	418	25.7 %
非常支持	549	33.7 %
無反應	316	19.4 %
合計	1627	100.0 %

說明：表中所列「無反應」包括「拒答」、「看情形」、「無意見」、「不知道」等答案選項。

二、個人態度與家人支持對視障者就業與否的交叉分析

視障者成功就業與否是否如同過去理論所言，與個人態度以及家人支持具高度相關？表三的交叉分析結果顯示，持正向心理態度的視障者其就業的比例顯著偏高，在四項心理態度中，持最正向的視障者，其就業的比例皆達四成五左右；反觀，持悲觀態度的視障者則有顯著偏高的比例傾向未就業，尤其除了工作自信心之外，在其餘三項態度中持最悲觀態度的視障者，就業比例皆低於兩成五。此外，家人支持也與視障者成功就業與否具有統計上的顯著關聯性，當視障者家人非常支持其就業時，其就業的比例高達六成以上；相反的，當家人非常不支持其就業時，視障者就業的比例一成都不到，僅 6.7%。

三、影響視障者就業的因素

為了進一步驗證個人態度與家人支持對視障者成功就業與否的效果，表

四統計模型將納入個人態度、家人支持為主要解釋變項。其中測量個人態度的四道題目因為具一定程度的內在信度（見上文註腳 2），因此在操作上將此四道題目加總取其平均數，成為一個 1-4 尺度的心理態度量表，數值愈大表示愈具負面心理態度。此外，模型中也加入性別、年齡、教育、居住區域、視障等級等人口變項為控制變項，以便對個人態度、家人支持的效果有更精確的估計。

表四的模型一包括個人態度與人口變項，結果顯示，除了居住區域之外，所有變項皆對成功就業與否具顯著影響力。個人負面的心理態度被證實具統計上的顯著效果，負面態度愈強，愈不易成功就業。其次，除了居住區域之外，所有人口變項皆達到統計上的顯著水準；大致而言，男性、年紀輕者、教育程度高者皆傾向成功就業。相較於重度視障，中度視障則較不易就業；輕度

視障雖也較重度視障不易就業，但未達到統計上的顯著水準。視障等級對就業的影響呈現此一結果，可能與重度視障多從事傳統上受法律保障的按摩業有關。

表三、個人態度與家人支持對視障者就業與否交叉分析表

	就業 n(%)	未就業 n(%)	卡方統計檢定
視力不好的人無論再怎麼努力，表現一定比不上一般人 (n = 1445)			
非常不同意	158(44.9)	194(55.1)	$\chi^2 = 11.866$ P < 0.01
不同意	182(42.1)	250(57.9)	
同意	134(33.3)	268(66.7)	
非常同意	101(39.0)	158(61.0)	
視力不好的人做任何事都需要別人的幫助 (n = 1351)			
非常不同意	110(46.2)	128(53.8)	$\chi^2 = 28.069$ P < 0.001
不同意	232(43.5)	301(56.5)	
同意	138(35.8)	248(64.2)	
非常同意	48(24.7)	146(75.3)	
視力不好的人沒有必要積極去學習新的事物 (n = 1444)			
非常不同意	336(47.5)	372(52.5)	$\chi^2 = 44.534$ P < 0.001
不同意	212(35.0)	394(65.0)	
同意	16(19.3)	67(80.7)	
非常同意	10(21.3)	37(78.7)	
視力不好的人無論再怎麼主動，也交不到什麼朋友 (n = 1495)			
非常不同意	307(44.2)	388(55.8)	$\chi^2 = 21.649$ P < 0.001
不同意	218(38.3)	351(61.7)	
同意	45(28.8)	111(71.2)	
非常同意	18(24.0)	57(76.0)	
您的家人支不支持您就業 (n = 1311)			
非常不支持	7(6.7)	98(93.3)	$\chi^2 = 231.345$ P < 0.001
不支持	25(10.5)	213(89.5)	
還算支持	180(43.0)	239(57.0)	
非常支持	334(60.8)	215(39.2)	

說明：細格括弧內為橫列百分比。此外，本表已排除無反應之樣本。

表四、影響視障者就業的因素

	模型一			模型二		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
常數	-1.414***	0.301	0.243	-2.630**	0.391	0.072
性別(女=0)						
男	0.769***	0.122	2.158	0.476**	0.141	1.610
年齡(60-65 歲=0)						
19 歲(含)以下	-0.531	0.684	0.588	-1.004	0.709	0.366
20-29 歲	1.110***	0.246	3.033	0.440	0.282	1.553
30-39 歲	1.820***	0.225	6.174	1.172***	0.262	3.228
40-49 歲	1.319***	0.201	3.738	0.787**	0.245	2.197
50-59 歲	0.873***	0.181	2.395	0.721**	0.222	2.056
教育程度(小學及以下=0)						
國(初)中	0.120	0.192	1.128	0.349	0.234	1.417
高中(職)	0.568**	0.174	1.765	0.648**	0.211	1.912
專科	0.457*	0.230	1.579	0.633*	0.266	1.884
大學及以上	0.938***	0.212	2.555	1.031***	0.246	2.805
居住區域(北北基=0)						
桃竹苗	0.044	0.351	1.045	0.335	0.413	1.398
中彰投	-0.396	0.221	0.673	-0.448	0.245	0.639
雲嘉南	-0.306	0.198	0.736	-0.260	0.224	0.771
高屏澎	-0.288	0.181	0.749	-0.257	0.209	0.773
宜花東	-0.147	0.291	0.864	-0.037	0.328	0.964
視障等級(重度=0)						
中度	-0.522***	0.146	0.593	-0.565**	0.167	0.569
輕度	-0.231	0.134	0.794	-0.419**	0.154	0.658
心理態度(1-4)	-0.270**	0.096	0.763	-0.146	0.113	0.864
家人支持(不支持=0)				1.882***	0.218	6.569
模型資訊：						
n		1541			1255	
Nagelkerke R ²		0.214			0.305	
-2 Log likelihood		1792.834			1386.347	
LR-X ²		265.013			322.244	
Df		18			19	

說明：1. 模型採用二元勝算對數分析，對照組為「沒有工作」。

2. ***：p<.001, **：p<.01, *：p<.05(雙尾檢定)

除了模型一原有的變項之外，表四模型二則進一步放入家人支持此一變項，以進一步瞭解個人態度、家人支持二者若被一併觀察，將會造成何種後果？研究發現，家人支持在模型中呈現統計上的顯著正面影響力，此外，模型解釋變異量由原有的 0.214 增加為 0.305，顯示家人支持對整體解釋視障者就業確實有其效果。至於人口變項的影響力則與模型一變化不大，其中年齡的 20-29 歲組別轉為不顯著，輕度視障則達到顯著水準。值得注意地，個人態度在模型二轉而未達到統計上的顯著水準，顯示在納入家人支持一併考量後，個人態度的效果已不復見。此一結果指出，在影響視障者就業的因素中，家人支持與否比視障者個人心理態度更為重要。

對輔導視障者就業的實務工作者而言，上述發現也有若干啟示。一般而言，心理態度因是經由長期社會化的過程塑造而成，如同個人的人格特質，通常被認為是較難被改變的部分，因此一旦視障者對工作抱持負面心理態度，理論上，其在職場上的劣勢也較難有所改善。不過，表四模型二的發現卻提醒我們：如果視障者的家人願意提供支持，應有助於降低負面心理態度所帶來的不良影響，進而提升視障者成功就業的

機會。儘管本文的電訪並未進一步詢問不同支持種類的效果為何，但可以合理的推測：無論是心理上的激勵打氣，或者如文獻提及協助解決往返職場的交通問題，應都有利於視障者積極投入職場。就政府而言，未來若要鼓勵視障者就業，如何透過各種政策誘因，尋求視障者家人的支持與認同，將是促成視障者成功就業的主要關鍵之一。

結論

本文的目的在於探討個人態度與家人支持兩項因素，對於視障者就業與否的影響力為何？參酌以往文獻所提出的理論概念，研究中設計測量視障者個人態度與家人支持的相關題組，透過電話訪問的方法蒐集民意調查資料。

研究結果顯示，在控制人口變項之後，若僅考量個人態度因素，負面的心理態度會對視障者就業產生顯著的不利影響。但是，若將個人態度與家人支持一併考量，個人態度的效果則不再顯著；相對地，家人支持對於提升視障者就業的正面影響力則達到統計上的顯著水準。由上述研究發現可知，相較於個人態度，家庭支持的因素更能左右視障者的成功就業與否。

本文所設計測量視障者心理態度的四道題目，是國內首次針對全國視障

人口為母體，經抽樣所得具代表性的民意資料。調查結果雖開啟了吾人對台灣視障者心理態度的瞭解，但因測量題目屬於初探性的設計，所以題目內容的良窳有待學界後續的批評與指正。此外，由於電話訪問研究方法僅能蒐集到量化的個體性資料，因此過去文獻提及社會刻板印象、政府就業輔導與訓練等可能左右視障者就業的因素，並未能納入本文的統計模型予以一併考量。此一研究上的不足之處，有賴學界未來利用不同的研究方法另行探討。

參考文獻

- 行政院勞工委員會 (2010)。2009 年身心障礙者勞動狀況調查。行政院勞工委員會網站，
<http://www.evta.gov.tw/files/61/提要分析2.pdf>，(2013/5/28)。
- 李永昌 (2001)。視覺障礙者工作現況及其相關因素之研究。**特殊教育與復健學報**。9，51-69。
- 李永昌、陳靜江 (2000)。視覺障礙者適性職類與職業訓練模式之研究。教育部委託研究報告。
- 杞昭安 (2000)。視覺障礙者就業現況與就業期望之調查研究。**特殊教育學報**。14，3-30。
- 林慶仁 (2003)。美國視障者成功就業實況與相關職業重建模式之報導。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 林聰吉 (2010)。我國視覺障礙者就業現況調查與就業輔導問題分析。勞工委員會職業訓練局委託研究報告。
- 曹愛蘭 (2004)。台北縣 92 年度視覺障礙者就業狀況與需求調查研究報告。台北縣政府勞工局委託研究報告。
- 陳輝逢 (2005)。桃園縣 94 年度視覺障礙者就業狀況與需求調查。桃園縣政府勞動及人力資源局委託研究報告。
- Beadles, J. R., R. S. McDaniel, and S. Waters (2000). Vocational Outcomes of Sensory Impaired Graduate of an Adult Vocational Training Program. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 94(5), 275-280.
- Candela, A. R., and K. Wolffe (2001). The Employment Consortium an Innovative Approach to Assisting Blind and Visually Impaired People to Find Jobs. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 95(8), 494-497.
- Crudden, A., and L. W. McBroom (1999). Barriers to Employment: A Survey

- of Employed Persons Who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, **93(6)**, 341-350.
- Glenn, M. K. (1997). *Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immunodeficiency Syndrome and Rehabilitation*(AAC 9806400). A Study of the Perceptions, Knowledge and Self-reported Skill Levels of Rehabilitation Counselors.
- Kirchner, C., and R. Peterson. (1988). *Employment: Selected Characteristic*, in C. Kirchner (ed.), *Data on Blindness and Visual Impairment in the United States*. New York: American Foundation for the Blind.
- Kirchner, C., E. Schmeidler, and A. Todoroff (1999). *Looking at Employment Through a Life-span Telescope: Age, Health, and Employment Status of People with Serious Visual Impairment*. New York: American Foundation for the Blind.
- Kirchner, C., G. Johnson (1997). *Research to Improve Vocational Rehabilitation: Employment Barriers and Strategies for Clients Who are Blind or Visually Impaired*. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, **91(4)**, 377-392.
- McConnell, J. (1999). *Parents, Adolescents, and Career Plans of Visually Impaired Students*. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, **93(8)**, 498-515.
- Rumrill, P. D., B. R. Schuyler, and J. C. Longden (1997). *Profiles of On-the-Job Accommodations Needed by Professional Employees Who are Blind*. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, **91(1)**, 66-75.
- Salomone, P. R., and R. E. Piage (1984). *Employment Problems and Solutions: Perceptions of Blind and Visually Impairment Adults*. *Vocational Guidance Quarterly*, **33**, 147-156.
- Wolffe, K. E. (1998). *Preparing People with Visual Impairment for Work*. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, **92(2)**, 11-14.
- Young, C. E. (1999). *Turning Negatives into Positives at Job Interviews for People Who are Visually Impaired*. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, **93(7)**, 459-461.

The Influence of Personal Attitudes and Family Supports for Employment of Persons with Vision Disability

Tsong-Jyi Lin

Department of Public Administration, Tamkang University

Corresponding address: No. 151, Yingzhuan Rd., Tamsui Dist., New Taipei City 25137, Taiwan

E-mail: tjlin@mail.tku.edu.tw

Abstract

This study attempts to explore the influence of personal attitudes and family supports for employment of persons with vision disability. By applying telephone interview, the study successfully collected 1627 samples. There two main finding. First, personal attitudes exert significant effect on employment of persons with vision disability. Second, the influences of personal attitudes disappear when family supports are taken into account. In sum, this work proves that family supports can effectively reduce negative effect of personal attitudes.

Keywords: Employment of persons with vision disability, family supports, personal attitudes