

99 年教育部特殊教育研究小組

議題報告書

職業輔導團隊對高中職身心障礙學生
職業轉銜與輔導工作之職場倫理信念與行為之
調查研究

研究委員

第一科 洪妙宜視察
嘉義啟智 吳琇瑩校長
台中啟明 汪成琳校長
嘉義啟智 鍾燕昭主任
和美實驗 馬心正主任
和美實驗 林澤瑜秘書

99 年 12 月 21 日

職業輔導團隊對高中職身心障礙學生

職業轉銜與輔導工作之職場倫理信念與行為之調查研究

The Investigation of Moral Beliefs and Actions of Team Members of Rehabilitation Counseling toward Transition and Counseling of High School Students with Disabilities

洪妙宜¹、吳琇瑩²、汪成琳⁴、鍾燕昭³、馬心正⁵、林澤瑜⁶

教育部中部辦公室第一科視察¹

國立嘉義啟智學校校長²、主任³

國立台中啟明學校校長⁴

³國立和美實驗學校主任⁵、秘書⁶

本研究旨在了解從事高中職身心障礙學生職業轉銜與輔導工作的職業輔導團隊於職場倫理信念與行為之現況。為達成研究目的，以問卷調查法進行研究，普查全省 647 名高中職學校職業輔導團隊成員，有效問卷共 552 份，回收率達 85.32%，並將所收集之資料分別進行描述性統計、*t* 檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關等統計方法分析處理，得到以下研究結果：

一、職業輔導團隊於倫理信念現況方面：

(一) 研究對象於「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及性」、「專業責任」、「專業間關係」、「教育、訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」、「倫理議題的解決」等信念較具正確概念，而「評鑑、評量與解釋」構面之信念待修正與釐清。

(二) 差異分析上，女性較男性重視「倡導與可及性」；二十九歲以下比三十歲以上者重視「諮商關係」、二十九歲以下比三十歲至三十九歲者重視「保密原則」、四十歲以上者比三十歲至三十九歲者重視「專業責任、專業間關係及倫理議題的解決」；相關專業人員比學校教師及兼任行政人員具「諮商關係」信念，職業輔導員與職能治療師比主任、導師及其它人員重視「諮商關係」，組長比導師重視「諮商關係」，主任、組長、職業輔導員和社會工作師比職能治療師重視「評鑑、評量與解釋」，組長與社會工作師比導師重視「評

鑑、評量與解釋」之倫理信念；非相關科系畢業比相關科系畢業重視於「教育、訓練與督導及商業運用」，相關系所畢業受過非正式訓練者與非相關系所畢業之職業輔導員比相關系所畢業受過正式訓練者重視「商業運用」。

二、職業輔導團隊於倫理行為現況方面：

(一) 職業輔導團隊於「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及行」、「專業責任」、「專業間關係」、「評鑑、評量與解釋」、「教育、訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」、「倫理議題的解決」等十一項倫理行為議題的行為表現，呈現很少發生及經常發生間之行為頻率。

(二) 差異分析上，男性比女性認同成立倫理諮詢委員會的重要性；四十歲以上者比二十九歲以下者常從事「教育、訓練及督導」、「倫理議題的解決」，此外，亦比三十歲到三十九歲者重視「倫理議題的解決」的行為；大專院校以下及碩士學歷者較博士學歷者知曉「商業運用」；一年以上者比未滿一年者重視「諮商關係」、「倡導與可及性」及「專業間關係」；不同工作性質者於「諮商關係」、「倡導及可及性」、「專業責任」、「專業間責任」與「評鑑、評量與解釋」有差異。

三、倫理信念與行為之相關狀況：

職業輔導團隊倫理信念與行為間於「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及性」、「專業責任」、「專業間關係」、「教育」、「訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」及「倫理議題的解決」等議題呈正相關，而於「評鑑、評量與解釋」未達顯著相關；差異分析顯現出研究對象於「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及性」、「專業間關係」、「教育、訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」及「倫理議題的解決」等倫理議題之想法與實際作為有顯著差異，在「專業責任」上則沒有差異。

關鍵字：職業輔導團隊、職場倫理信念、職場倫理行為

謝 辭

《論語·子張篇》·「叔孫武叔語大夫於朝曰：子貢賢於仲尼。子服景伯以告子貢。子貢曰：譬諸宮牆，賜之牆也及肩，闚見室家之好。夫子之牆數仞。不得其門而入者，不見宗廟之美，百官之富。得其門者或寡矣！」，這段魯國三桓之一的叔孫武叔稱讚子貢，但子貢仍對自己為魯國貢獻的謙虛，並對孔夫子高度推崇的對話，這就是參與特教研究小組工作的最佳心情寫照。

所有事物的成就與美好，都要靠眾人的努力才能達成！當時確定接下特教研究小組工作時確屬誠惶誠恐，雖說個人從事特殊教育工作多年，但仍對進行學術研究的理想目標惴惴不安！幸賴團隊成員的齊心努力與認真投入，使得本研究在每一階段都是一步步踏實的走過，並在小組會議中反覆討論達成共識；加以近幾年教育部中部辦公室與特教研究小組對於特殊教育的關注與支持，使得文獻資料和相關研究，呈現多元化且更深入的探討。而本研究雖僅是諸多議題其中之一，但在調查研究和撰述過程中，透過來自四面八方的「英雄豪傑」耐心蒐集資料和貢獻智慧；使小組成員從文獻探討、製作問卷以及調查統計每份問卷的歷程都力求真實呈現，無非就是希望透過此研究結果，能對未來的特殊教育提供更好的發展面向。

本研究報告雖非曠世傑作，更談不上學術巨著，但若能达到拋磚引玉之效，又或能在特殊教育研究領域提出見微知著之功，可謂額手稱慶。要踏入特教園地，才知道「宗廟與百官是如何之富美」，感謝論文撰寫過程中國立彰化和美實驗學校的馬心正主任和林澤瑜秘書的工作團隊，能無怨無悔的付出且高度配合將耐心發揮到極致，使得撰寫過程一切順利。感謝我們嘉智實習輔導處鍾燕昭主任和她的組員們（楊明山治療師、陳郁日老師、鍾佳幸老師、蘇沂婷小姐、黃如輝先生），以及提供諸多寶貴意見也實際參與分析統計工作的周玥岑小姐（國立彰化和美實驗學校代課教師）等，在他（她）們源源不斷的後勤支援下，今天才能開出甜美的研究果實，讓我們共同分享這份榮耀。

在議題研究過程中一路走來非常辛苦，因每一成員原本就擔任極其辛勞繁瑣的行政工作，仍勇敢咬緊牙關接下此一研究任務重擔，內心的感動與敬佩非言語和筆墨所能形容，只能說在欣慰的心情中伴隨著何其幸運的詠歎！更感謝中部辦公室的長官們對我們小組研究團隊的支持與指導，期盼這份研究成果能為特殊教育園地注入新的活力。

教育部中部辦公特殊教育研究小組

第四小組召集人

國立嘉義啟智學校校長吳琇瑩

目 錄

第一章	緒論	1
	第一節 研究動機與目的	1
	第二節 研究問題	3
	第三節 名詞界定	4
	第四節 研究重要性	7
第二章	文獻探討	9
	第一節 專業倫理的意涵與重要性	9
	第二節 專業倫理規範與相關法規	11
	第三節 職業輔導專業知能	12
第三章	研究方法	19
	第一節 研究對象	19
	第二節 研究工具	28
	第三節 資料處理與分析	30
第四章	結果與討論	31
	第一節 個人背景變項之現況	31
	第二節 職場專業倫理信念現況與差異分析	36
	第三節 職場專業倫理信念現況與差異分析	53
	第四節 職場專業倫理信念與行為相關分析	71
	第五節 研究假設驗證結果	73
第五章	結論與建議	75
	第一節 結論	75
	第二節 建議	76
	參考文獻	79
	中文部分	79
	英文部分	80
	附 錄	
附錄 1	職業輔導團隊對高中職身心障礙學生職業轉銜與輔導工作之職業倫理信念與行為之調查研究問卷	81

表次

表 3-1	北區職業輔導團隊人力配置表	20
表 3-2	中區職業輔導團隊人力配置表	22
表 3-3	南區職業輔導團隊人力配置表	24
表 3-4	東區職業輔導團隊人力配置表	26
表 3-5	職業輔導團隊成員人數總表	27
表 3-6	問卷結構表	29
表 4-1	個人基本資料現況分析	35
表 4-2	專業倫理信念現況摘要	38
表 4-3	不同性別之倫理信念 t 檢定摘要	40
表 4-4	不同年齡層之倫理信念 F 檢定摘要	41
表 4-5	不同教育程度之倫理信念 F 檢定摘要	42
表 4-6	不同服務年資之倫理信念 F 檢定摘要	43
表 4-7	不同工作性質之倫理信念 t 檢定摘要	46
表 4-8	不同工作性質之倫理信念 F 檢定摘要	47
表 4-9	不同倫理訓練背景之倫理信念 t 檢定摘要	50
表 4-10	不同倫理訓練背景之倫理信念 F 檢定摘要	51
表 4-11	專業倫理行為現況摘要	54
表 4-12	不同性別之倫理行為 t 檢定摘要	57
表 4-13	不同年齡層之倫理行為 F 檢定摘要	58
表 4-14	不同教育程度之倫理行為 F 檢定摘要	59
表 4-15	不同服務年資之倫理行為 F 檢定摘要	60
表 4-16	不同工作性質之倫理行為 t 檢定摘要	63
表 4-17	不同工作性質之倫理行為 F 檢定摘要	64
表 4-18	不同倫理訓練背景之倫理行為 t 檢定摘要	67
表 4-19	不同倫理訓練背景之倫理行為 F 檢定摘要	68
表 4-20	職場專業倫理信念與行為之相關矩陣	71
表 4-21	職場專業倫理信念與行為之 t 檢定摘要	72
表 4-22	研究假設驗證之結果	73

圖次

圖 1-1	職業轉銜與輔導服務中心組織架構	5
圖 3-1	研究架構	19
圖 4-1	職業輔導團隊性別比例現況	31
圖 4-2	職業輔導團隊年齡分佈現況	32
圖 4-3	職業輔導團隊教育程度現況	33
圖 4-4	職業輔導團隊服務年資現況	33
圖 4-5	職業輔導團隊工作性質現況	34

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

工作對多數人來說具有非常重要的意義，對身心障礙者而言，不僅僅是獲得工資報酬，更代表脫離社會依賴邁向獨立自主的生活，進而提升自我人格尊嚴；另一方面，工作亦協助身心障礙者於職場中學習人際互動，建立更多的支持（涂敏群，2008）。根據教育部中部辦公室 92~94 學年度身心障礙學生輔導就業統計，高中職特教班就業比率為 59.97%，特殊教育學校高職部就業比率為 28.48%，近年來因高中職與特殊學校招收的學生障礙程度愈來愈重，以致就業率普遍降低，但根據以上數據可以反映出身心障礙者，經過學校的教育、課程訓練、職業輔導及家庭的支持，能夠順利在職場上就業。不過，根據相關論述及輔導具有多年經驗的工作人員表述，身心障礙者在職場的就業適應性與穩定性往往較一般人差，以致經常遭受到被辭掉工作的情形，必須經常轉換職場，甚至在家待業終其一生。

有鑑於此，教育部中部辦公室自 2005 年起，實施「高級中等學校區域身心障礙學生職業輔導支援服務」計畫，將國立暨台灣私立特殊教育學校（班）分為十餘個輔導區，由霧峰農工擔任召集學校，綜理職業輔導相關業務，並奠定良好根基。政府自 2007 年起積極推動十二年國民基本教育實施計劃子計劃 2「高中職優質化」方案 2-3「高中職身心障礙學生就學輔導發展方案」，因應辦理項目之「五、生涯輔導與轉銜服務」，提列「強化職業教育及就業轉銜輔導」之具體措施，因此成立「職業轉銜與輔導服務中心」。「職業轉銜與輔導服務中心」於 97 年元月 1 日正式運作，由國立嘉義啟智學校承辦各項相關業務，並設有 20 分區承辦學校、22 名職業輔導員，服務國、私立高職特教班及特教學校之身心障礙學生，98 年起新增 2 分區承辦學校，並新增 3 名職業輔導員，即 98 年起有 22 分區承辦學校共 25 名職業輔導員。

職業輔導員的配置是爲了促進身心障礙者獲得良好的職業輔導與生涯轉

銜，但各分區承辦學校及接受輔導和支援的學校教師兼行政人員、專業服務人員和畢業班導師亦責無旁貸。林示安（2009）等也表示國內近年來積極推動身心障礙者復健工作，對於許多身心障礙者而言，必須依賴多元的復健服務提供其所需的各樣協助。因此，「特殊教育法」及「特殊教育相關專業服務人員及助理人員遴用辦法」，規定特殊教育學校（班）應依需要配置相關專業服務人員，並且指出由諮商心理師、臨床心理師、職能治療師、物理治療師、語言治療師、社會工作師、精神科醫師、職業輔導員等專業人員應用相關專業理論與技術以提供身心障礙者所需的復健服務。

由於相關專業服務品質對於身心障礙者的福祉影響極大，專業倫理的重要性也越來越被重視。專業人員提供專業服務，其中包括醫師、護理師、臨床心理師、社工師及職能治療師等專業領域已發展出該領域從業人員應遵守之倫理規範。相較之下，身為專業人員管理者的行政主管，即兼任有關專業人員行政工作之學校教師的倫理守則一直以來未明確訂定。洪麗竹（2008）指出行政人員或一般教師認為自己不是輔導諮商人員，不需要遵守諮商專業倫理規範，學校輔導人員沒有立場要求校內其他人員，且若輔導主任缺乏專業倫理概念，則會嚴重影響輔導工作的決策。同樣的論點，在林示安、王智弘、羅敏馨與張月菱（2009）的研究亦提出相同看法。

綜上所述，職業輔導之專業團隊對於身心障礙學生之就業與轉銜肩負起重要的任務，其職場倫理信念及行為將攸關學生是否能夠順利就業與轉銜的重要關鍵，因此本研究目的旨在：

- 一、 探討職業輔導團隊之「職場倫理信念」現況。
- 二、 探討職業輔導團隊之「職場倫理行為」現況。
- 三、 比較不同背景職業輔導團隊成員「職場專業倫理信念」差異性。
- 四、 比較不同背景之職業輔導團隊成員「職場倫理行為」差異性。
- 五、 比較職業輔導團隊成員在「職場專業倫理信念」與「職場倫理行為」之差異性。

第二節 研究問題

根據研究目的，本研究所擬探討之問題如下：

- 一、國內職業輔導團隊成員職場專業倫理信念之現況如何？
- 二、國內職業輔導團隊成員職場專業倫理行為之現況如何？
- 三、不同背景變項團隊成員，在職場專業倫理信念上差異程度為何？
- 四、不同背景變項團隊成員，在職場專業倫理行為上差異程度為何？
- 五、職業輔導團隊成員在「職場專業倫理信念」與「職場倫理行為」之差異程度為何？

為回答上述所列之五項研究問題，本研究分別就職場專業「倫理信念」及「倫理行為」提出下列三項研究假設以為考驗：

研究假設 1 不同背景變項在倫理信念上有顯著差異。

- 假設 1-1：不同性別在倫理信念上有顯著差異。
- 假設 1-2：不同年齡在倫理信念上有顯著差異。
- 假設 1-3：不同教育程度在倫理信念上有顯著差異。
- 假設 1-4：不同服務年資在倫理信念上有顯著差異。
- 假設 1-5：不同工作性質在倫理信念上有顯著差異。
- 假設 1-6：不同倫理訓練在倫理信念上有顯著差異。

研究假設 2 不同背景變項在倫理行為上有顯著差異。

- 假設 2-1：不同性別在倫理行為上有顯著差異。
- 假設 2-2：不同年齡在倫理行為上有顯著差異。
- 假設 2-3：不同教育程度在倫理行為上有顯著差異。
- 假設 2-4：不同服務年資在倫理行為上有顯著差異。
- 假設 2-5：不同工作性質在倫理行為上有顯著差異。
- 假設 2-6：不同倫理訓練在倫理行為上有顯著差異。

研究假設 3 倫理信念與倫理行為上有顯著差異。

- 假設 3-1：諮商關係議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-2：保密原則議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-3：倡導與可及性議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-4：在專業責任議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-5：在專業間關係議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-6：評鑑、評量與解釋議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-7：教育、訓練與督導議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-8：研究與出版議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-9：電子輔助技巧議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-10：商業運用議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。
- 假設 3-11：倫理議題的解決議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。

第三節 名詞界定

以下就本研究所使用之名詞與重要變項加以界定：

壹、職業輔導團隊成員

依據我國特殊教育法施行細則第十八條之規定，障礙學生之個別教育計劃包括轉銜服務，該條文並特別指出轉銜服務「應依據各教育階段之需要，包括升學輔導、生活、就業、心理輔導、福利服務、及其他相關專業服務項目」；「特殊教育法」及「特殊教育相關專業服務人員及助理人員遴用辦法」，規定特殊教育學校(班)應依需要配置相關專業服務人員，並且指出由諮商心理師、臨床心理師、職能治療師、物理治療師、語言治療師、社會工作師、精神科醫師、職業輔導員等專業人員應用相關專業理論與技術以提供身心障礙者所需的復健服務。因此，設立職業轉銜與輔導服務中心便是依據法令規定完成職業輔導與生涯轉銜，其組織架構圖詳見 1-1；是以從組織架構來看，承辦學校之校長、處室主任及職業輔

導員為職業輔導之主力，而各分區承辦學校內相關專業服務人員如前一節所述，亦被界定為廣義之團隊成員。

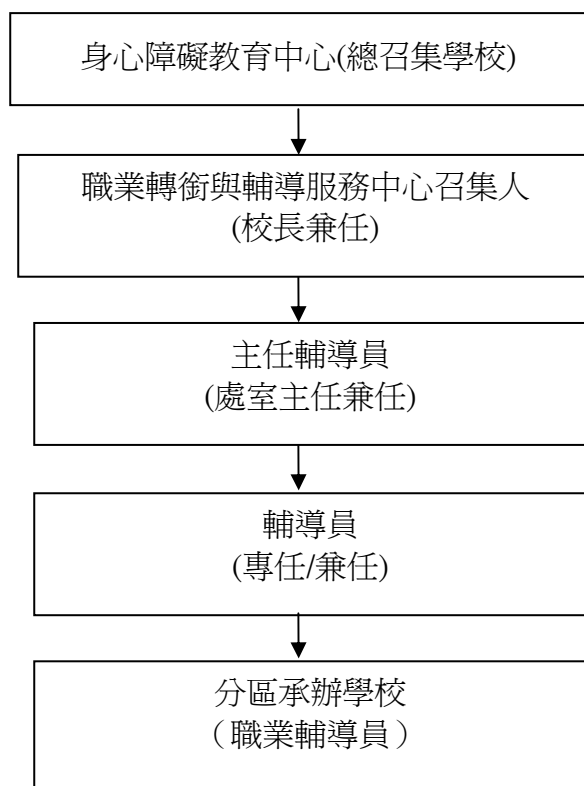


圖 1-1 職業轉銜與輔導服務中心組織架構

團隊成員中，較具爭議的為職業輔導員一職，搜尋相關法規得知，職業輔導尚未獨立立法，僅於「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」第二條所示之「職業輔導」一詞。然而，職業輔導員是否應歸屬於「專業人員」仍有爭議，依「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」第二條所示「…本辦法所稱特殊教育相關專業人員，指為身心障礙學生及其教師與家長提供專業服務之下列專（兼）任人員：…臨床心理、職業輔導、定向行動專業人員。五、其他相關專業人員。」，「職業輔導」專業性應無疑義。目前有關的研究多以「就業服務員」或「職業評量員」等為對象，針對「職業輔導員」所作的研究幾乎闕如，可能是多數人認為其與一般就業服務機構所聘用之「就業服務員」一樣。但從相關法條中，兩者雖同屬於專業人員但實際上應是有所區分，但卻無相關文獻提及兩者之間究竟有何差異，因此，「職業輔導員」和「就業服務員」差別為何？他們的專業角

色上究竟有何不同？相信多數人無法很肯定和正確去回答這樣的問題。以職業轉銜與輔導服務中心成立之緣起來說，用「職業輔導」代替「就業服務」是為避免疊床架屋而作區隔，目的是從特殊教育之立場，培訓職業輔導員的職業評量能力並建立正確生涯轉銜觀念，厚植職業輔導員之專業能力，俾提供學校教師相關職業輔導技巧與資源，增進學生職業能力與工作態度，期望學生畢業後，不論是就業、就學或就養，皆能走入社區，融入人群，建立自信與價值，創造更優質的生活品質。

承上所述，為了協助學生獲得適性且適切之服務，根據教育部中部辦公室 97 學年度辦理高中職學校身心障礙學生職業轉銜與輔導資源中心實施計畫，職業輔導員的工作內容與項目計有 10 項：1.實習職場之開發及環境評估（含工作分析）；2.巡迴輔導身心障礙學生職場實習工作與評量；3.協助身心障礙學生職業生活能力評估工作；4.參與支援服務區內學生 IEP 及 ITP 會議；5.服務區內學校教師與企業主之聯繫；6.服務區內學校與相關機構連結與轉介；7.落實就業機會開發、發展安置計畫及就業職場環境評估與工作分析；8.擬定就業服務方案；9.追蹤訪視輔導與轉銜服務；10.結案與成果彙報。

有關「職業輔導員」一詞，一般簡稱「職輔員」將在下一章文獻探討第三節的部分作進一步之闡述。

貳、專業倫理信念與行為

專業倫理信念，係指研究對象對從事之職業輔導與轉銜工作中可能遭遇的倫理問題的看法。專業倫理行為，係指研究對象在從事職業輔導與轉銜工作時，涉及有關倫理問題的實際處理方式。在本研究中之專業倫理信念與行為，則專指依據研究者自編之「專業倫理信念與行為問卷」，受試者對量表中題目之反應，其適當之程度如何，及其發生之頻率如何。

參、研究變項

- 一、性別：分爲男、女性。
- 二、年齡：共分爲五個水準，19 歲（含）以下；20~29 歲；30~39 歲；40~49 歲；50 歲以上。
- 三、教育程度：指個人最高學歷，依序有國中以下；高中職；大專院校；碩士；博士。
- 四、服務年資：個人工作年資，分爲未滿一年；一年未滿二年；二年未滿三年；三年未滿四年；四年以上。
- 五、工作性質：區分爲兩類，說明如下。
 - （一）學校教育行政人員：處室主任（教務主任、輔導主任及實習輔導主任）、組長（實習輔導組長、就業輔導組長、特教組長及復健組長等其他人員）及導師。
 - （二）相關專業人員：包括物理治療師、職能治療師、心理師、社會工作師、語言治療師、職業輔導員及其他相關專業服務人員。

第四節 研究重要性

綜上所述，本研究重要性有下列三點：

- 一、透過研究成果加強高中職階段職業輔導團隊成員專業倫理教育訓練之參考。
- 二、未來訂定職業輔導團隊成員職業輔導與轉銜服務專業倫理守則之依據。
- 三、確立職業輔導團隊成員於特殊學校教育體系之專業角色與地位。

第二章 文獻探討

在第一章緒論裡，研究者清楚點出職業輔導團隊、專業倫理信念與行為對於職業輔導與轉銜服務工作之影響。雖然在現行的法規與特殊教育專業體系裡，並未明確說明職業輔導團隊成員執行職業輔導與生涯轉銜之際，需要遵守專業倫理規範，但部分團隊成員如心理師與社工師已有屬於此團體成員的專業倫理準則，反觀職業輔導團隊成員，對於學生的職業輔導與生涯轉銜必須互相協助、合作與配合，給予學生、家庭最佳之服務，因此專業倫理判斷與行為需要進一步被探討，在本章節裡，持續探討專業倫理涵義、法規與職業輔導專業知能。

第一節 專業倫理的意涵與重要性

隨著職業輔導與轉銜服務中心之建立，職業輔導逐漸成為提供相關專業理論與技術以提供服務的項目之一，對於特殊教育的貢獻日漸重要。職業輔導是由各團隊成員依其所長而貢獻一己之力於學生與其家庭，這如同我們所謂之「助人專業工作」，而相關論述亦說明助人專業的服務品質對學生的社會心理層面之福祉影響甚大，因此助人專業倫理的重要性在近年來受到相當多地關注。

陳俊穎（2009）認為助人專業倫理對內可以規範助人專業人員的專業行為與維持助人專業的服務品質，對外則有助於建立社會大眾對助人專業的公共信任與維護當事人或個案的最佳權益！且進一步陳述當事人與社會大眾對心理助人專業的公共信任是助人專業安身立命的基礎」。牛格正與王智弘（2008）對於助人專業倫理的看法，認為其理念可說是助人專業工作的核心價值。在實踐方面，陳俊穎（2009）則提出要實踐助人專業倫理的理念，則需要透過助人專業團體的制度建構與專業自律的機制規劃，從倫理教育、倫理守則、倫理委員會、法令規章以至於實務機構與實務人員的倫理工作表現，都是實踐助人專業倫理之相關學理與實務的重點。而所謂的「專業倫理」，指的便是專業人員的專業人際角色與他人互動行為的規範。由於任何一門專業都要有其專業的倫理規範，所以「專業倫

理」的用意是在強調專業團體成員間或與社會其他成員互動時遵守專業的行為規範，藉以發展彼此的關係（沈清松，1996）。因此，陳俊穎（2009）強調專業倫理規範了專業人員在人類社會中的行為表現，也規範了專業人員與其他專業人員、與所服務的個案或當事人以及與其他社會大眾之間的互動行為與關係。因此助人專業倫理可被定義為：助人專業人員在專業助人工作中，根據個人的哲學理念與價值觀、助人專業倫理守則、服務機構的規定、當事人或個案的福祉及社會的規範，以做出合理公正道德抉擇的系統性方式（陳俊穎，2009）。其中包含幾個主要的要素，包括助人專業人員的人生觀、價值系統、專業倫理守則，及法定的規章和政策等（牛格正，1991）。李增祿（2007）就實務運作過程所涵蓋的層面來看，助人專業倫理的內涵包含了五大主要因素，包括了：

- 一、個人因素：助人專業人員的個人哲學觀、價值觀、專業倫理意識、專業技術與利弊得失的判斷。
- 二、服務機構因素：服務機構的倫理規範與工作規定。
- 三、專業組織因素：專業學會與公會的立場與倫理守則。
- 四、當事人或個案因素：助人服務當事人或個案的福祉與權益。
- 五、社會因素：法律規定、輿論與民眾福祉的考慮等。

因此助人專業倫理對於助人專業的發展有其重要性。近年來，由於個案或當事人的權益不斷升高，助人專業倫理逐漸受到重視，導因於有許多不合倫理行為的發生。而這些不合倫理的行為則包括了缺乏專業資格能力、不當的收費、不當的使用測驗、不適當的公開發言、不當的進行研究、不當的轉介、不當的雙重關係、缺乏知後同意、以及錯誤、欺騙或非法的廣告等。因此如何減少不合倫理行為的發生，逐漸成為助人專業界的一項重要議題（陳俊穎，2009）。而這些不合倫理的行為除了凸顯倫理問題的嚴重性外，更促使助人專業學界不得不重視倫理教育的必要性，以期可以提升助人專業倫理，避免不必要的爭議與傷害。

第二節 專業倫理規範與相關法規

專業倫理是專業自律的表現，專業倫理守則是助人專業人員的具體行為規範，助人專業人員在執行助人專業工作時，必須考慮到相關法規的規定，以合乎法令的要求。依據陳俊穎（2009）引用學者 Harvancik（1987）的說法提到，任何選擇從事助人專業生涯的人，應該對其專業的倫理責任有清楚的了解；學者 Allen（1986）更進一步強調，若無倫理守則，具有相同興趣的一群人無法被主動認為是一個專業組織。因此制訂助人專業倫理守則的目的在使整體專業人員敏覺其倫理行為，並能藉此提供一個結構的引導和警告機制，以協助專業人員去面對各種倫理問題和兩難困境，做出合理的實務判斷，並避免不合倫理行為的發生（陳俊穎，2009）。進一步而言，專業倫理守則的功能與角色呈現出專業倫理的重要性，並表現在四大重要層面上（李增祿，2007）：

- 一、提供規範：規範助人專業人員的能力、資格及行為。
- 二、提供指導：提供助人專業人員從事實務工作時的參考。
- 三、提供保護：主要在於保護當事人或個案的權益，其次在保護社會大眾的權益，再其次是助人整體專業的權益，最後則是保護助人專業人員的權益。
- 四、提供信任：當事人或個案信任助人專業人員，社會大眾信任專業，助人專業人員專業服務的自主性得到尊重，整體助人專業的專業性得到認可。

上述四個層面涉及之意涵，在助人專業工作相關領域方面如社會工作師、心理師等從事與諮商、輔導與心理治療之專業人員，其有關學會或團體組織都從制度面訂定應遵守之專業倫理守則（何艾倫，2008；劉容孜，2001）。林示安等（2009）引用張高賓之觀點表述，我國目前並無一套專門的倫理規範守則讓學校輔導工作人員遵循，更遑論職業輔導團隊。參考國內有關學校諮商倫理之信念與行為實徵研究，研究主題多為輔導教師倫理信念的調查研究、輔導教師倫理信念與行為的調查研究，以及民國 89 年全國教師會針對教師方面訂出的全國教師自律公約（蔡淑婷，2004）。

林示安等（2009）亦說明陳志信、陳文玲和楊淳斐等三位研究者之觀點，經調查中等學校輔導教師的倫理行爲及倫理判斷傾向，發現中等學校輔導教師中，確實存在有關專業能力、雙重關係、保密等違反倫理之問題；另外探討國內中等學校輔導教師諮商專業倫理所抱持的信念情形與對諮商之倫理重視，發現輔導教師之倫理信念不因輔導實務經驗之不同而有差異；而進一步探討大專院校輔導教師諮商倫理信念、行爲與資源的情況，發現性別、年齡、相關科系與倫理訓練等背景都會影響輔導教師之倫理信念，且倫理行爲亦受到性別與倫理訓練之影響。這些相關研究提供了國內輔導教師倫理信念與行爲間的互動關係的調查資料，所使用之研究工具均爲自編的量表，所探討之方向皆集中在普通教育上，以特殊教育領域從事輔導工作之教師爲研究對象之相關研究較爲缺乏。

是以，本研究可以參考並複製過去研究的精髓。職業輔導團隊面對的是學生、家長、雇主或廠商，工作的對象亦是「人」，上述所提到的倫理困境在實務中也時有所聞，不容被忽視，只是現階段尚未受到廣泛注意與重視，希望能夠藉由本研究作初步之探究，且研究結果能有拋磚引玉之效。

第三節 職業輔導專業知能

壹、職業輔導的意義

當我們在看待「職業」這兩個字的時候，很容易就和「工作」聯想在一起，其實「職業」涵蓋「工作」但卻不等於是「工作」。職業包含個人、經濟、社會三個要素，一個理想的職業必須是個人之才能獲發揮、適當履行社會角色及獲得合理的報酬。「輔導」是「一種教育的過程」，最基本的意義就是「一種有計畫的助人工作」。「職業輔導」爲「有計畫的協助有需要的人，並幫助他們之才能獲得發揮，適當履行社會角色和獲得合理的報酬」。而對於「職業輔導」的解釋，我們可以參考行政院勞工委員所提出下列的幾個重點（涂敏群，2008）：

一、協助個人進行職業選擇、職業準備、職業安置並在職業上獲得成功。

- (一) 職業選擇二透過各種測驗工具的使用，個別及團體輔導或諮商過程等方式，協助個人了解自我及工作世界；2.職業準備：包括就業前必須接受的教育與訓練及在工作崗位上接受職業訓練；3.職業安置：職業輔導人員根據個人所作的選擇與準備，協助其蒐集有關就業資訊，並作好求職準備。
- (二) 職業心理測驗提供多項職業心理測驗工具，協助求職人了解自己的性向、興趣及潛能，並協助其選擇適性之工作，發揮自我。
- (三) 個案諮詢：以面對面之專業關係，透過會談技巧探討求職人就業上的困難，針對其問題提供適當之輔導或給予轉介服務。
- (四) 職業探索：以團體諮商或藉由團體動力方式，使成員澄清自我價值，交換經驗達到成長及建立正確職業觀念之目的。
- (五) 提供職業資訊：提供各項職業資訊，使求職人瞭解就業市場，各行業趨勢及職業訓練訊息。
- (六) 宣導職業觀念：舉辦各類型活動，透過民眾參與宣導正確職業觀念及職業倫理，以倡導敬業樂群之風氣。

涂敏群（2008）引用美國職業輔導協會（National Guidance Association, 簡稱 NVGA），在 1924 年對「職業輔導」定義為：「對於個人有關之職業教育、就業準備及就業後經驗給予忠告」；而在「西德就業政策」中提到的定義則是，職業輔導為「在他們要踏入職業生涯以前及在職業生涯中，對選擇職業並在職業發展上所面臨的一切問題，給予輔導來解決他們的困惑」；張波鋒（1985）認為職業輔導是「幫助學生選擇職業、準備就業，獲得工作並謀求進步的過程」，且「職業訓練是職業輔導重點」而其特性就是一種漸進式的教育和訓練過程（涂敏群，2008）。從上述幾個定義來看，其實職業輔導內涵可歸納整合為：

- 一、有計畫的協助個人就業前各項準備工作。
- 二、增加個人內在動力和自信心。
- 三、促進個人職業潛能。
- 四、提供社區就業資訊及工作機會媒合。

貳、職業輔導員專業角色與知能

涂敏群（2008）表示國外之相關文獻中，大都並非以「職業輔導員」為命名，而是以「職業復健員」、「復健諮商員」或是「就業服務員」、「就業輔導員」等，這代表「職業輔導員」這一角色之多重和專業之複雜程度。以下國內外相關文獻資料中，較為接近之角色探討，以釐清職業輔導員專業角色和知能。職業輔導員(vocational guidance)專業角色最早出現在 1903 年美國波士頓，當初是由白士慎（Frank Parsons）提出職業輔導的三原則：對自己的了解、對各種職業成功的知識及闡明個人對職業的關係，此三項原則成為日後職業輔導的基礎；白氏後來自稱為「職業輔導員」，並協助許多年輕人就業，深切影響到整個美國職業輔導發展。在文中亦引用張慶凱的觀點，認為「現代的職業輔導是一項高度專業化之工作，專業輔導人員除了應了解整個職業的內容取向外，還要把握個體的人格特質」。

除此之外，涂敏群（2008）亦介紹學者 Super 在對身心障礙者的職業輔導工作上，至少應包含下列幾項：

- 一、職業陶冶：職業常識與社區生活的建立。
- 二、職業指導：提供市場資訊，媒合工作機會。
- 三、職業訓練：使身心障礙者獲得應有得工作技能。
- 四、職業安置：安排身心障礙者進入真實工作世界，獲得合宜之工作。
- 五、社會安置：協助適應新社會生活包含交通、居住、人際關係等。

在輔導身心障礙者就業過中，涂敏群（2008）認為目前台灣的作法乃為「社會安置」的重要性大過於「職業安置」。因此，職業輔導員對於身心障礙學生的輔導過程中，教導及協助讓他們學會獨立於社區中實為首要工作。同時涂敏群

（2008）引用香港職業訓練局(簡稱 VTC)在其所屬屯門技能訓練中心(Tuen Mun Skills Centre) 也有提供職業輔導服務，其主要的項目包括:

- 一、輔導選科：了解每一位申請者的個案背景，根據職業評估部的推薦，輔導申請者了解自己的能力和職業性向，以選擇合適的職業訓練課程。

- 二、個別輔導：透過個別面談，幫助學員克服學習障礙，建立自信心和正確的價值觀。
- 三、小組輔導：用小組形式提供市場資訊及講解有關求職面試、人際關係、處事應變的技巧等，讓學員對公開就業有全面的準備和培養良好的工作態度。
- 四、安排工作體驗：透過工作體驗計劃，學員會被安排到各工商機構汲取實際的工作經驗，學習人際相處的技巧，以加強他們日後就業的適應能力。
- 五、就業選配：職業輔導主任經常與勞工主管及不同行業的僱主聯絡，按照學員的能力和意願，為他們找尋合適的工作。
- 六、就業跟進：職業輔導主任會跟進學員的就業情況，給予輔導與協助，使他適應新的工作環境，獲得工作上的滿足感。

在香港訓練及發展人員協會（Hong Kong Trainers ' Association）針對職業輔導員有專門設計相關的課程訓練，其主要的課程包括（涂敏群，2008）：

- 一、掌握僱主對申請職位人士的要求。
- 二、了解選取職業時要考慮的因素。
- 三、了解基本的聘任合約要注重事項。
- 四、於輔導時利用有效的溝通技巧。
- 五、協助受輔導人士作職業上的準備。
- 六、協助受輔導人士自我分析。

參、目前我國特教學校職業輔導員工作狀況

首先，第一個工作重點為職業教育，在目前特殊教育學校對於學生職業安置之作法上，均配合教育部「社區化就業服務模式」，即是讓學生之就業安置以能回歸到社會環境之中為考量。因此，從高二或高三開始規劃校外實習課程（一般稱之為「校外實習」或「社區實作」等）。本階段中，職業輔導員需和班級導師或督導人員配合，對於學校職業教育（包括社會技能、工作技能等）提供一些建議，作為學生個別化教育及安置計畫的基礎。職業輔導員以學校學生為個案，針對學生之功能作評估，再依據學生之功能狀況開發「社區實作」的職場，並對學生於職場中的表現狀況給予現場指導，改善工作狀況或進行職務再設計，待學

生畢業後俟社區實作支持性就業廠商對於學生工作的滿意度，給予繼續聘用，或經由就業轉銜管道交由職訓局就業服務中心安排其接受職業訓練或就業輔導，在此職業輔導員的工作算是告一段落。此外，職業輔導員的另一工作重點是「職業技能輔導」及「就業安置」。「職業技能輔導」需從學校職業教育著手，尋找社區中學生工作訓練和實習的場地，安排高二或高三學生進行「社區實作」之訓練，在這裡便有一些問題發生，當學生已安排進行社區實作後，接下來職業輔導員需接續進行學生工作現場的輔導。一般而言，對於初進入職場的中、重度障礙學生而言，所必須接受的訓練相當的多且繁雜，如交通問題便困擾許多的職業輔導員，甚至許多的學生需要長時間的現場輔導，幾個星期甚至超過一個月，對於目前一位職業輔導員需輔導 30 位學生而言，時間上實無法勝任和負荷，所以部分的人士認為職業輔導員的角色應扮演到「學生社區實作職場的安置」便可，接下來便由學校巡迴職場老師進行學生工作現場的輔導，此點涂敏群（2008）也認為教師和職業輔導員間角色必須清楚分工。

涂敏群（2008）同時強調目前各校對於職業輔導員之工作內容主要依照「研商特殊學校及高中職特教班職業輔導員暨校外實習相關事宜協調會會議記錄」所訂定之規定，其服務方式和服務內容包括：

一、服務方式

- （一）運用社會個案工作、職業輔導專業方法，辦理身心障礙學生個別化專業職業輔導，輔導其適性就業。
- （二）運用個別輔導、團體輔導、同儕團體輔導、個案諮詢等專業輔導、諮詢工方法和技巧以提升身心障礙學生職業輔導品質。
- （三）結合相關福利就業職訓機構辦理身心障礙學生職業輔導個案轉介及管理制度。
- （四）以社區為本位透過生態評量，對身心障礙學生作彈性、適性、安全性的支持性職業輔導。

(五)辦理身心障礙學生，就業前工作機會的開發與工作分析，並評估個案需求，妥善的工作配對與就業安置，就業中視個案困難調整工作方式或改變工作流程，使用適當輔具或職務再設計，並持續現場支持訓練，就業後追蹤輔導以確保個案能維持其工作，並實施社區化就業服務方案評鑑，可了解實施成效及遭遇的問題，累積經驗以利就業工作之推展。

二、服務內容：

- (一) 協助調查學生及家長就業意願（家長同意書）。
- (二) 就業機會開發（就業市場篩選、雇主訪問、就業服務中心聯繫）。
- (三) 發展安置計畫（參考導師所擬之個別教育計畫發展轉街計畫）。
- (四) 協助調查校外實習職場工作分析（環境評估與職業輔導評量）。
- (五) 就業職場工作分析。
- (六) 擬定就業服務方案。
- (七) 就業適應與周邊職務服務（工作能力訓練）。
- (八) 追蹤輔導與轉街服務（和就業輔導單位人員共同辦理）。
- (九) 結案與成果彙報。

若從教育部的規劃而言，特殊教育學校「職業輔導員」在扮演的專業角色範圍幾乎將所有就業服務所應具備的專業職能都納入，包括「就業服務員」、「個案管理員」、「職業評量員」及「輔具服務員」等專業，橫跨學校教育體系和勞政就業體系，導致職業輔導員工作壓力和挫折感均高。因此，教育部 90 年 10 月 23 日另函文給各特殊教育學校，說明職業輔導員的服務內容為：「協助調查就業意願、就業機會開發、發展安置計畫、校外實習及就業職場工作分析、擬定就業服務方案、追蹤輔導及轉街服務」，並且指定以具有「輔導」、「心理」、「教育」、「社工」等相關學系為受聘用人員資格要件，此點與隨後「97 學年度辦理高中職學校身心障礙學生職業轉銜與輔導資源中心實施計畫」所訂之工作內容與項目相符，範圍顯然較為縮小。

由上述論點觀之，吾人所謂「職業轉銜與輔導服務中心」的成立象徵著職業

輔導所涵蓋的工作項目與內容不應全然落在職業輔導員身上，而是需要團隊成員共同協助並且完成。除此之外，職業輔導涵蓋範圍之廣可見一般，實在需要專業團隊的同心協力才能逐一完成。

第三章 研究方法

本研究採問卷調查法進行，並以職業輔導團隊成員為研究對象，使用研究者自編之「職業輔導團隊專業倫理信念與行為問卷」為研究工具，以了解國內職業輔導團隊成員之專業倫理信念與行為之狀況，並就研究對象之不同背景變項做一探討，以此繪出之研究架構圖如下：

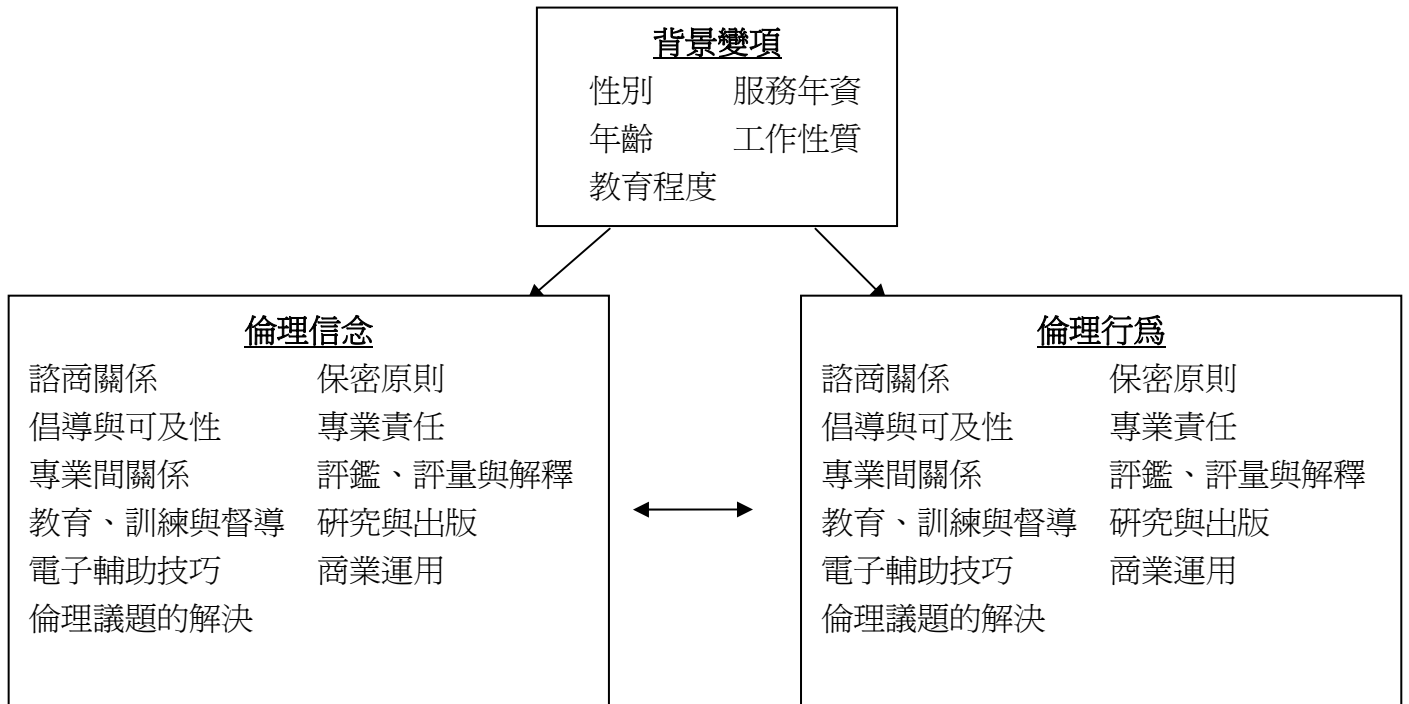


圖3-1 研究架構

第一節 研究對象

本研究目的在探討職業輔導團隊成員職場專業倫理信念與行為，研究對象為 99 年度職業轉銜與輔導服務中心各分區承辦學校及服務區內之學校職業輔導團隊人力，目前有 22 分區承辦學校，依照北中南東四區來劃分，四區之學校職業輔導團隊人力配置表如下：

表 3-1 北區職業輔導團隊人力配置表

區域 名稱	區域內 服務學校	職業輔導團隊成員 (北區)									人數 小計
		主任	組長	導師	物理 治療師	職能 治療師	心理師	社工師	語言 治療師	職輔員	
基隆區 (基隆市)	基隆特教	教務	實習	8	1	1	0	1	0	1	14
	基隆海事	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	基隆商工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
北一區 (台北縣)	能仁家商	輔導	特教	5	0	0	0	0	0	0	7
	三重商工	教務	特教	6	0	0	0	0	0	1	9
	海山高工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	0	6
北二區 (台北縣)	林口啓智	實輔	就業	22	1	1	1	1	1	1	30
	淡水商工	教務	特教	5	0	0	0	0	0	0	7
	穀保家商	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
桃園區 (桃園縣)	桃園農工	輔導	特教	4	0	0	0	0	0	1	7
	中壢高商	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	清華高中	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	方曙商工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	桃園啓智	實輔	就業	23	2	2	1	2	1	0	33
	龍潭農工	教務	特教	3	0	0	0	0	0	0	5
	啓英高中	輔導	特教	1	0	0	0	0	0	0	3
人數合計		16	16	93	4	4	2	4	2	4	145

接下頁

表 3-1 續

區域 名稱	區域內 服務學校	職業輔導團隊成員(北區)									人數 小計
		主任	組長	導師	物理 治療師	職能 治療師	心理師	社工師	語言 治療師	職輔員	
	新竹高工	教務	特教	6	0	1	0	0	0	1	10
	關西高中	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
新竹區	世界高中	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
(新竹縣、	香山高中	輔導	特教	1	0	0	0	0	0	0	3
新竹市)	竹北高中	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	仰德高中	輔導	其他	1	0	0	0	0	0	0	3
	東泰高中	輔導	其他	1	0	0	0	0	0	0	3
	苗栗農工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	1	5
苗栗區	君毅高中	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
(苗栗縣)	龍德家商	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	苗栗特教	實輔	實習	9	1	1	0	1	0	0	14
	大湖農工	輔導	其他	1	0	0	0	0	0	0	3
人數合計		12	12	31	1	2	0	1	0	2	61
人數總計						206					

表 3-2 中區職業輔導團隊人力配置表

區域名稱	區域內		職業輔導團隊成員(中區)								人數 小計
	服務學校	主任	組長	導師	物理 治療師	職能 治療師	心理師	社工師	語言 治療師	職輔員	
台中一區 (台中縣)	沙鹿高工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	1	7
	大甲高工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	0	6
	豐原高商	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
台中二區 (台中縣、 台中市)	台中高農	教務	特教	5	0	0	0	0	0	1	8
	台中家商	輔導	特教 就業	2	0	0	0	0	0	0	5
	台中高工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	1	5
	霧峰農工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	0	6
台中三區 (台中市)	台中特教	實輔	就業	18	1	1	1	1	0	1	25
台中四區 (台中市)	台中啓聰	實輔	就業	12	1	1	2	1	2	1	22
台中五區 (台中縣)	台中啓明	實輔	就業	6	0	0	0	1	0	0	9
	東勢高工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	1	5
	玉山高中	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
人數合計		12	13	63	2	2	3	3	2	6	106

接下頁

表 3-2 續

區域名稱	職業輔導團隊成員(中區)										
	區域內			導師	物理 治療師	職能 治療師	心理師	社工師	語言 治療師	職輔員	人數 小計
	服務學校	主任	組長								
彰化區 (彰化縣)	彰化啓智	實輔	就業	17	1	2	1	1	0	3	27
	彰化高商	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	員林家商	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	秀水高工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	0	6
	二林工商	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	和美實驗	實輔	就業 實習	8	0	0	1	1	0	0	13
	員林農工	教務	其他	1	0	0	0	0	0	0	3
北斗家商	教務	其他	1	0	0	0	0	0	0	3	
南投區 (南投縣)	草屯商工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	1	5
	竹山高中	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	埔里高工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	0	6
	水里商工	教務	其他	1	0	0	0	0	0	0	3
	南投高商	教務	其他	2	0	0	0	0	0	0	4
人數合計	13	14	48	1	2	2	2	0	4	86	
人數總計							192				

表 3-3 南區職業輔導團隊人力配置表

區域名稱	職業輔導團隊成員(南區)										
	區域內			物理 治療師	職能 治療師	心理師	社工師	語言 治療師	職輔員	人數 小計	
	服務學校	主任	組長 導師								
	虎尾農工	教務	特教	4	0	0	0	0	0	6	
雲林區	北港農工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	4	
(雲林縣)	大德工商	輔導	特教	4	0	0	0	0	0	6	
	雲林特教	實輔	就業	6	1	1	0	1	1	13	
	嘉義啓智	實輔	就業	11	2	2	1	1	1	2+2	24
嘉義區	嘉義家職	教務	特教	2	0	0	0	0	0	4	
(嘉義縣、	民雄農工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	4	
嘉義市)	弘德工商	教務	特教	2	0	0	0	0	0	4	
	澎湖海事	教務	特教	3	0	0	0	0	0	5	
	金門農工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	4	
台南一區	台南高工	教務	特教 實習	4	0	0	0	0	0	1	8
(台南縣、	台南高商	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
台南市)	台南啓智	實輔	就業	13	0	2	0	2	0	0	19
人數合計		13	14	57	3	5	1	4	2	6	105

接下頁

表 3-3 續

區域名稱	職業輔導團隊成員(南區)										
	區域內			導師	物理 治療師	職能 治療師	心理師	社工師	語言 治療師	職輔員	人數 小計
	服務學校	主任	組長								
台南二區 (台南縣)	白河商工	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	2	6
	北門農工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	曾文農工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	新化高工	教務	其他	2	0	0	0	0	0	0	4
	台南啓聰	就業 實輔 實習		12	1	2	1	1	1	0	21
	新榮高中	教務	其他	2	0	0	0	0	0	0	4
高雄區 (高雄縣)	鳳山商工	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	1	5
	岡山農工	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	中山工商	教務	特教 就業	4	0	0	0	0	0	0	7
	旗美商工	輔導	其他	2	0	0	0	0	0	0	4
屏東區 (屏東縣)	屏東高工	輔導	特教	5	0	0	0	0	0	1	8
	佳冬高農	輔導	特教	4	0	0	0	0	0	0	6
	恆春工商	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	華洲工家	輔導	其他	2	0	0	0	0	0	0	4
	日新工商	輔導	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
人數小計		15	17	47	1	2	1	1	1	4	89
人數合計							194				

表 3-4 東區職業輔導團隊人力配置表

區域名稱	區域內 服務學校	職業輔導團隊成員(東區)									
		主任	組長	導師	物理	職能	心理師	社工師	語言	職輔員	人數 小計
					治療師	治療師			治療師		
宜蘭區 (宜蘭縣)	頭城家商	教務	特教	4	0	0	0	0	0	1	7
	羅東高工	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
	宜蘭特教	實輔	實習	6	1	1	0	1	0	0	11
花東一區 (花蓮縣、 台東縣)	花蓮啓智	就業 實輔	實習	8	0	0	0	1	0	1	13
	關山工商	輔導	實習	2	0	0	0	0	0	0	6
花東二區 (花蓮縣)	花蓮高農	教務	特教	4	0	0	0	0	0	1	7
	玉里高中	教務	特教	2	0	0	0	0	0	0	4
人數合計		7	10	28	1	1	0	2	0	3	52
人數總計							52				

就上述四區人力配置表呈現之內容，說明要點如下：

研究對象依工作類型分為兩類，第一類為學校中協助學生輔導與就業安置的行政人員，第二類為相關專業人員。

一、學校中協助學生職業輔導與就業安置的教育行政人員：

(一) 處室主任（教務主任、輔導主任及實習輔導主任）。

(二) 組長（實習輔導組長、就業輔導組長、特教組長及復健組長等）。

(三) 導師：高二、高三應屆畢業班之導師，因高職部從高二開始進行校外實習、高三開始進行學生「社區實作」時數增加，高三導師除須進行校外職場之學生支持性就業工作外，更需與職業輔導員密切聯繫，以提升學生職業適應能力、協助轉銜就業工作更為順利，故本研究也將其列為蒐集資料之對象。

二、相關專業人員：

(一) 以現況而言，僅有特殊教育學校編列專業人員如心理師、職能治療師、物理治療師、語言治療師與社工師等；目前國立特殊教育學校（包括智障、聽障及視障等類）共 15 所學校有上列專業人員之人力配置。

(二) 在大部分的學校中，職業輔導員隸屬於教務處、輔導室或實習輔導處以臨時約僱人力之編制，現有 26¹名職業輔導員(註一)，加上三所服務中心(相關專業團隊、視障及聽障服務中心)之幹事，及台中高工聘用之職業輔導員，共有 30 名。

(三) 粗估約有 647 人，其工作類型及職業輔導團隊成員總人數臚列於下：

表 3-5 職業輔導團隊成員人數總表

區域	學校行政人員			相關專業人員					
	主任	組長	導師	物理治療師	職能治療師	心理師	社工師	語言治療師	職輔員
北	28	28	124	5	6	2	5	2	6
中	25	27	111	3	4	5	5	2	10
南	28	31	104	4	7	2	5	3	10
東	7	10	28	1	1	0	2	0	3
* 商借									3
合計	88	96	367	13	18	9	17	7	32
總計					647				

* 商借：係指商借至三所服務中心(相關專業團隊、視障及聽障服務中心)任職幹事之輔員。

註一：含國立彰化啟智學校 1 名編制內之職輔員。

第二節 研究工具

壹、問卷內容編製

問卷主要採用至周玥岑、王智弘、馬超琴與馬心正於 2009 年於學術研討會上所發表之「高中職身心障礙學生就業服務員倫理信念與倫理行為之相關研究」之量表，其參考 CRCC (The Commission on Rehabilitation Counselor Certification) 之十一個向度建構初步問卷，由三位專家加上兩位實務工作者修正後進行專家效度檢驗成正式問卷。信度方面，採用內部一致性信度 Cronbach's α 值 0.82，具良好信度，其問卷結構表詳見表 3-6。

CRCC 是國外職業復健諮商的認證機構，針對職業教育 (Vocational Evaluation)、工作適應 (Work Adjustment) 及職業評量連結 (Career Assessment Associate) 等專業人員所設置之非營利專業管理單位，其建構專業復健諮商人員於職場上會面臨到的十一項倫理議題，分別為：「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及性」、「專業責任」、「專業間關係」、「評鑑、評量與解釋」、「教育、訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」與「倫理議題的解決」。結合前述之研究目的，採用 CRCC 之構面主要考量為二：第一部分為研究對象的近似性，因無論是間接從事職場服務之行政人員或直接服務之專業團隊成員皆屬於復健諮商人員的一環，故採用相近之專業人員培訓團隊倫理規範較具其適用性；此外，第二部分為專業議題重視的同質性，CRCC 專業組成重點在於對職業相關之教育、能力評估等工作輔導議題的專業人才的培訓與管理，而本研究之議題乃環繞學生職場輔導可能面臨之倫理議題來進行討論，因此基於研究對象與主題與復健諮商人員之工作性質的相通性，故參考 CRCC 倫理守則議題進行職業輔導人員倫理議題適用性之探究。

表 3-6 問卷結構表

調查主題	題號	調查主題	題號
諮商關係	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10 11.12.13.14.15.16.17. 18.19.20.21.22.	教育、訓練與督導	47.48.49.50.
保密原則	23.24.25.26.27.28.29. 30.31	研究與出版	51.52
倡導與可及性	32.33.34	電子輔助技巧	53
專業責任	35.36.37.38	商業運用	54.55
專業間關係	39.40.41.42	倫理議題的解決	56
評鑑、評量與解釋	43.44.45.46		

貳、問卷內容

本研究所使用之測量工具其結構共分為兩個部分：

第一個部分為基本資料，主要用來確認填答問卷者主要角色為行政人員、學校老師、職業輔導員或是相關專業人員；另加入性別、年齡、教育程度、專業背景、服務年資等共六個向度。

第二個部分為職業輔導團隊成員倫理信念與倫理行為共 56 題，為本研究主要探討之主架構。專業倫理信念部分，評定信念是否適當之選項分為「非常不適當」、「不適當」、「無意見」、「適當」、「非常適當」，等五種選項，結合反向題經反向計分後，分數越高表示越具倫理議題認知；行為題則為「經常發生」、「很少發生」與「從未發生」等三類，結合反向題經反向計分後，分數越高表示在實際倫理議題的處理上，較能依據倫理概念進行服務。

第三節 資料處理與分析

待問卷回收之後，經由整理提出無效問卷，以確保資料的完整性及可靠性。剔除無效問卷後，即進行資料編碼及登錄。本研究利用統計軟體 SPSS17.0 進行統計分析，採用的主要統計方法包含描述性統計分析、*t* 檢定 (*t*-test)、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)、相關分析等，各統計分析之目的分述如下：

壹、描述性統計分析

問卷回收後，進行次數分配與百分比分析，同時以平均數、標準差來描述職業輔導團隊成員在各變項上的反應情況。

貳、*t* 檢定、單因子變異數分析

爲了找出不同背景變項在專業倫理信念與行爲的表現差異情況，以及倫理信念與行爲間的差異情況，以驗證研究假設二與研究假設三，故採用此兩種差異性統計分析。

參、相關分析

利用 Pearson 積差相關分析方式來探索專業信念與行爲間的相關性，以驗證研究假設。

第四章 結果與討論

本章共分為四節，首先於第一章敘述職業輔導團隊之個人背景變項現況，隨即於第二節與第三節分別呈現研究對象於職場專業倫理與行為之現況與背景變項於研究變項的差異狀況，第四節則檢視職業輔導團隊於職場專業倫理信念與行為間的關係，最後於第五節呈現研究假設驗證之結果。

第一節 個人背景變項之現況

本研究正式樣本共計發出 647 份問卷，有效回收問卷為 552 份，回收率達 85.32%。將所回收之有效問卷進行個人背景之樣本特性分析結果分述如下，如表 4-1 及圖 4-1 至圖 4-6 所示。

壹、性別

由表 4-1 與圖 4-1 可以看出，填答之職業輔導團隊性別比例以女性居多，有 391 人，佔有效樣本 70.83%；而男性有 161 人，為 19.17%。

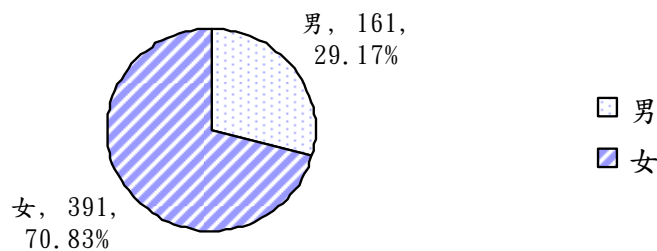


圖 4-1 職業輔導團隊性別比例現況

貳、年齡

就年齡分佈而言，因調查結果十九歲以下及四十至四十九歲填答者為零位，為便於後續差異性之統計分析，故將年齡層合併界定為二十九歲以下、三十至三十九歲及四十歲以上等三項類別。問卷調查結果如圖 4-2 所示，呈現目前職

業輔導團隊年齡多為三十九歲以下，計有 490 人，佔整體有效樣本 88.76%，其中三十歲以上至三十九歲有 357 人，為 64.67%，為職業輔導團隊年齡分佈最多的年齡層；而二十九歲以下有 133 人，約 24.09%；此外，四十歲以上者相較之下較為少數，有 62 人，佔 11.23%。

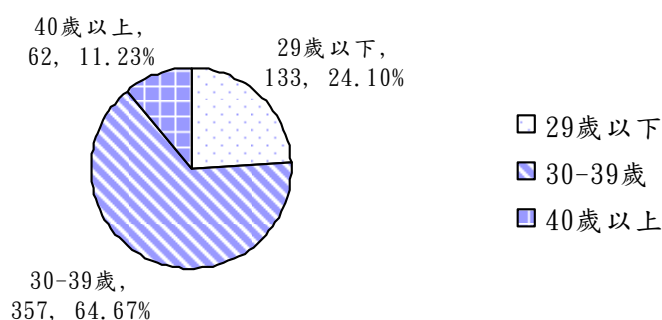


圖 4-2 職業輔導團隊年齡分佈現況

參、教育程度

就教育程度而言，問卷設計中國中以下無人填答，而高中（職）填答者為一位，為便於後續差異性之統計分析，合併至專科以下此選項。依據圖 4-3 所示，教育程度為大專以下者有 314 位，佔有效樣本 56.88%；教育程度為碩士者有 233 人，為 42.21%；教育程度為博士以上者有 5 人，佔 0.91%。其中以大專學歷的人最多，博士以上者最少。

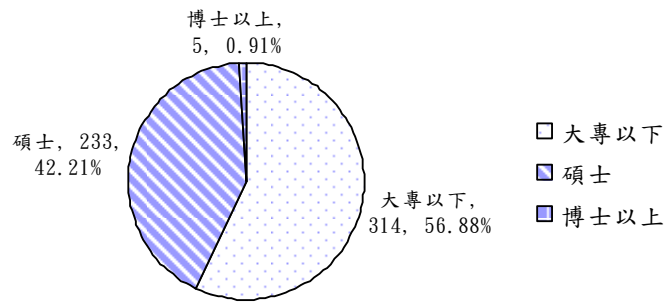


圖4-3 職業輔導團隊教育程度現況

肆、服務年資

就服務年資而言，如圖 4-4 所示，未滿一年者有 130 人，佔有效樣本 23.55%；一年以上未滿兩年者有 69 人，佔 12.50%；兩年以上未滿三年者有 55 人，佔 9.97%；三年以上未滿四年者有 37 人，為 6.70%；四年以上者為 261 人，佔 47.28%。由上可看出本研究對象最多為服務四年以上者，其次為未滿一年者。

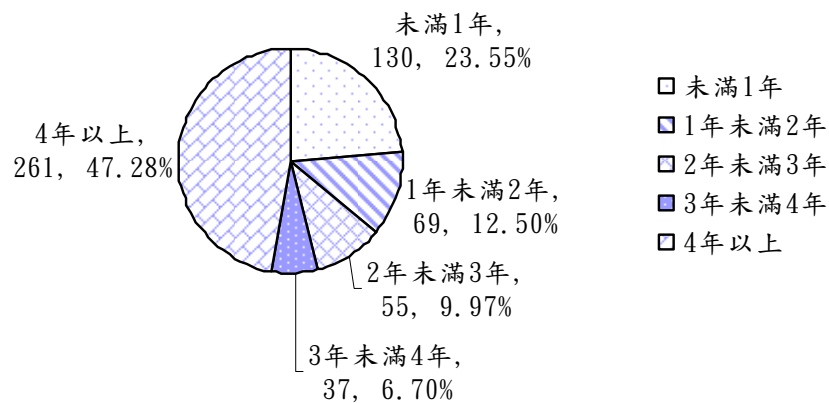


圖4-4 職業輔導團隊服務年資現況

伍、工作性質

就工作性質而言，將輔導團隊分為學校教師及兼任行政人員與相關專業人員兩種工作性質類別，由表 4-1 及圖 4-5 所示，可看出學校教師及兼任行政人員填答者較為多數，有 461 人，佔 83.51%，其中又以導師人數最多，有 295 人，佔 53.4%；此外，相關專業人員則為 91 人，佔 16.49%，其中職業輔導員、職能治療師、社會工作師、物理治療師填答者為 10 人以上，而語言治療師、心理師及其它工作性質（資訊管理、圖書管理、會計等）相較之下較為少數。

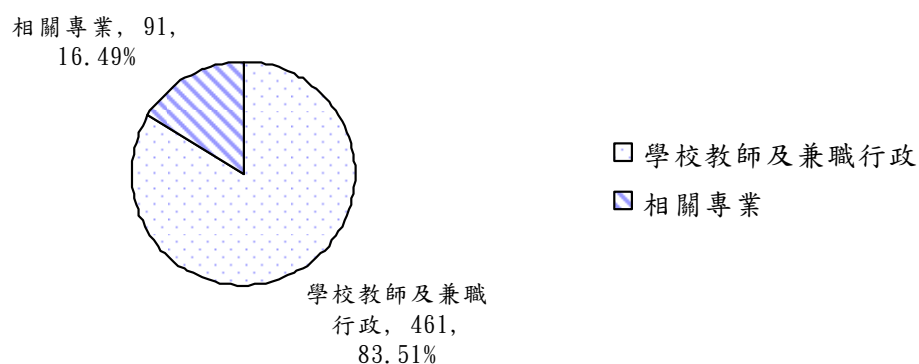


圖 4-5 職業輔導團隊工作性質現況

陸、倫理訓練背景

基於職業輔導員為學校系統中從事第一線職業輔導的工作者，且輔導過程須隨時注意倫理議題，故此項以職業輔導員為對象，調查直接服務者之倫理訓練情況，以求其代表性。依據表 4-1 所示，可看出三十位職業輔導員中有十三位具社會工作、心理、職能治療、特殊教育或就業服務員乙級及格證書等相關系所背景，而其中八位職業輔導員表示受過正式倫理課程，而五位職業輔導員則表示非正式接觸過倫理課程；此外其它十七位職業輔導員為非相關系所畢業，但從事輔導相關工作一年以上，並經專業訓練八十小時，則有四位職業輔導員表示接觸過正式倫理課程，十三位職業輔導員表示非正式接觸過正式倫理課程。

表 4-1 個人基本資料現況分析

背景變項	類別	人數	百分比 (%)	
性別	男性	161	29.17	
	女性	391	70.83	
年齡	29 歲以下	133	24.10	
	30~39 歲	357	64.67	
	40 歲以上	62	11.23	
教育程度	大專院校以下	314	56.88	
	碩士	233	42.21	
	博士	5	0.91	
服務年資	未滿一年	130	23.55	
	一年未滿二年	69	12.50	
	二年未滿三年	55	9.97	
	三年未滿四年	37	6.70	
	四年以上	261	47.28	
工作性質	<u>學校教師及兼任行政人員</u>	<u>461</u>	<u>83.51</u>	
	主任	77	13.95	
	組長	89	16.12	
	導師	295	53.44	
	<u>相關專業人員</u>	<u>91</u>	<u>16.49</u>	
	職業輔導員	30	5.43	
	物理治療師	11	1.99	
	職能治療師	16	2.90	
	心理師	6	1.10	
	社會工作師	12	2.17	
	語言治療師	8	1.45	
	其它	8	1.45	
	倫理訓練 (職業輔導員)	<u>相關科系畢業</u>	<u>13</u>	<u>43.33</u>
		正式倫理課程	8	26.67
非正式倫理課程		5	16.66	
<u>非相關科系畢業</u>		<u>17</u>	<u>56.67</u>	
正式倫理課程		4	13.33	
非正式倫理課程	13	43.34		

柒、小結

基於上述資料陳述，可了解目前職業輔導團隊以女性、三十九歲以下、服務年資以四年以上及未滿一年為多數，其中在學校教師及行政人員工作性質中，以導師人數居多，而相關專業團隊則以職業輔導人員為多數。

第二節 職場專業倫理信念現況與差異分析

職場專業倫理信念係指研究對象對職業輔導與轉銜工作中可能遭遇之倫理議題的看法，以下呈現職業輔導團隊對十一項專業倫理信念主題的看法，以及不同背景變項於專業倫理信念上的差異狀況。

壹、專業倫理信念現況

專業倫理信念之量表以 Likert 五點尺度記分，依據研究對象所填答之「非常適當」、「適當」、「無意見」、「不適當」、「非常不適當」，分別給予 5、4、3、2、1 分，並對反向題（第六題、第七題、第八題、第九題、第十題、第十七題、第十八題、第十九題、第二十三題、第二十四題、第二十八題、第二十九題、第三十一題、第四十五題、第四十六題、第五十四題、第五十五題，共計十七題）進行反向記分。

表 4-2 為職業輔導團隊在專業倫理信念量表各題項與構面之平均數與標準差，其結果可歸納出下列幾點：

- 一、就題項而言，得分最高之前三題題項分別為第六題「與學生發生性關係」，平均為 4.94 分、第十六題「與家長聯繫並取得家長同意書」，平均為 4.53 分及第五十四題「向學生收取推介就業的費用」，平均為 4.60 分，其中第六題與第五十四題為反向題。此結果表示職業輔導團隊對於與學生發生關係及收取費用的看法偏向於不適當及非常不適當間的看法，並且多數人認為輔導學生就業過程中，取得家長同意書為適當及非常適當間的看法；此外，得分最低的三個題項分別為第四十四題「職業評量測驗結果可作為職

業媒合之參考。」，平均為 1.68 分、第四十六題「未經學生同意，將測驗結果拿來從事研究。」，平均為 1.76 分及第二十四題「向學生保證晤談內容絕對保密。」，平均為 2.04 分，其中第二十四題與第四十四題為反向題。此結果表示職業輔導團隊對於向學生獲取研究同意與絕對隱密的保證項目，偏向適當及非常適當之看法，並顯現出職業輔導團隊對於職業輔導評量媒合參考之運用性持不適當及非常不適當間之看法。

二、就構面而言，「教育、訓練與督導」構面得分最高，平均得分為 4.38 分，顯現出職業輔導團隊對於專業倫理教育及督導培訓輔導的需求持介於適當與非常適當間的看法；此外「評鑑、評量與解釋」向度平均得分最低，為 2.70 分，表現出研究對象對於職業評量的運用與解釋傾向於不適當及無意見的看法。

三、整體而言，職業輔導團隊於十一項構面的平均得分僅「評鑑、評量與解釋」低於 3 分，而「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及性」、「專業責任」、「專業間關係」、「教育、訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」、「倫理議題的解決」等十個向度平均得分介於 3.33~4.38 分之間，表示研究對象在專業倫理信念上偏向於無意見以上的看法。

表 4-2 專業倫理信念現況摘要

構面	題目	平均數	標準差
諮商關係	1 學生有拒絕接受服務的權利。	3.45	1.09
	2 學生可以決定是否接受職業能力的評估。	3.36	1.07
	3 學生可以選擇工作地點。	3.83	.87
	4 職業技能訓練會依學生不同的能力來安排工作內容。	4.38	.32
	5 說服廠商進用身心障礙者。	4.31	.66
	6 與學生發生性關係。	4.94	.30
	7 服務超過個人專業知能能力的學生。	3.86	.86
	8 只服務特定性別的學生。	4.47	.68
	9 依障別不同來決定推介工作的順序	2.96	1.24
	10 當需服務的學生過多時，可放棄困難推介的學生。	3.95	.92
	11 依學生工作能力與職場要求，擬定就業安置計畫。	4.37	.68
	12 向學生說明於職場工作時可能面臨的限制。	4.49	.66
	13 當個案缺乏工作的可能性時，適時結案。	3.50	.97
	14 思考學生文化背景因素可能造成的外在障礙。	4.20	.64
	15 服務之前，告知學生就業輔導的目的、功能與過程。	4.44	.59
	16 與家長聯繫並取得家長同意書。	4.60	.62
	17 借錢給學生。	4.19	.84
	18 接受學生高於 100 元以上的禮物。	4.40	.82
	19 推介工作給學生的家人。	3.34	.95
	20 團體活動中，要求每位學生發言。	3.35	.90
	21 需使用電腦實作進行評估時，確認學生了解操作過程。	4.22	.70
	22 學生在職場遭受生理或心理傷害時，應採取措施保護學生。	4.49	.72
諮商關係構面		4.05	.32
保密原則	23 未經學生同意，將學生晤談告知導師或他人。	3.93	1.02
	24 向學生保證晤談內容絕對保密。	2.04	.98
	25 當學生說要自殺時，會告知家長。	4.50	.65
	26 告知團體成員團體應遵守的保密原則。	4.44	.67
	27 學生有傷害他人可能性時打破保密原則。	4.14	.82
	28 沒有告訴學生保密的限制。	4.08	.87
	29 未經學生同意將晤談過程錄音或錄影。	4.26	.84
	30 有第三者要獲取學生資訊時，需取得學生同意。	3.93	1.03
	31 於個案討論時，將學生全名呈現出來。	4.38	.86
保密原則構面		3.97	.42

接下頁

表 4-2 續

構面	題目	平均數	標準差
倡導與可及性	32 適時追蹤了解學生就業狀況。	4.43	.64
	33 開發就業機會以學生方便到達為考量。	4.19	.76
	34 提供學生職務再設計補助的管道。	4.34	.66
	倡導與可及性構面	4.32	.55
專業責任	35 辦理職業相關課程，增加學生求職技能。	4.42	.63
	36 定期拜訪廠商，開發工作機會。	4.41	.63
	37 當工作上遇到困境時，會向他人求助。	4.43	.58
	38 了解勞委會推動身障就業獎勵金申請管道。	4.40	.64
	專業責任構面	4.42	.55
專業間關係	39 結合就業服務之外專業團隊擬定就業服務計畫。	4.39	.63
	40 應具備完整陳述學生狀況給其他專業人員了解的能力。	4.43	.59
	41 與雇主維持良好互動關係。	4.51	.58
	42 學生可參與服務計畫擬定的過程。	4.20	.66
	專業間關係構面	3.33	.42
評鑑、評量與解釋	43 學生職業性向與能力不明確時，可轉介職業評量。	4.38	.60
	44 職業評量測驗結果可作為職業媒合之參考。	1.68	.60
	45 將測驗結果呈現給廠商知道。	2.99	1.08
	46 未經學生同意，將測驗結果拿來從事研究。	1.76	.87
	評鑑、評量與解釋構面	2.70	.36
教育、訓練與督導	47 職業輔導員應接受專業倫理的訓練。	4.44	.62
	48 職業輔導員應接受就業服務員乙級證照認定。	4.29	.71
	49 督導可協助就服員於倫理困境時，找尋合適解決之道。	4.37	.60
	50 尋求專業諮詢可增加自我成長。	4.41	.60
	教育、訓練與督導構面	4.38	.54
研究與出版	51 研究以學生為研究對象時，應先取得學生同意。	4.36	.68
	52 在研究報告中，使用匿名資料。	4.30	.82
	研究與出版構面	4.33	.65
電子輔助	53 可善用電子產品與學生進行有效溝通，例如：溝通版，E-MAIL。	4.33	.66
	電子輔助構面	4.33	.66
商業運用	54 向學生收取推介就業的費用。	4.53	.81
	55 向轉介單位收取服務費用。	4.42	.89
	商業運用構面	4.47	.82
議題解決	56 應成立就業相關領域的倫理諮詢委員會。	4.15	.80
	倫理議題解決構面	4.15	.80

註：斜體為反向題。

N=552

貳、背景變項於專業倫理信念的差異分析

以下分別就性別、年齡、教育程度、服務年資、工作性質與倫理訓練等六項背景變項描述職業輔導團隊人員於專業倫理信念上的差異狀況。

一、不同性別之職業輔導團隊人員在倫理信念的差異分析

不同性別職業輔導團隊人員於倫理信念的差異比較結果，如表 4-3 所列。研究結果顯示性別在倫理信念十一項構面中僅倡導與可及性構面達到顯著水準 ($t = -2.00, p < .05$)，其中女性於倡導與可及性向度的看法高於男性 ($M_{女} = 4.34 > M_{男} = 4.25$)，表示女性比男性顯著認為追蹤輔導、就業機會便利性及提供資源管道具其重要性。

表 4-3 不同性別之倫理信念 t 檢定摘要

構面	性別	人數	平均數	標準差	t
諮商關係	男	161	4.04	.32	-.46
	女	391	4.05	.32	
保密原則	男	161	3.94	.39	-1.19
	女	391	3.98	.43	
倡導與可及性	男	161	4.25	.55	-2.00*
	女	391	4.34	.55	
專業責任	男	161	4.40	.55	-.43
	女	391	4.42	.55	
專業間關係	男	161	3.34	.39	.33
	女	391	3.33	.43	
評鑑、評量與解釋	男	161	2.73	.33	1.36
	女	391	2.69	.37	
教育、訓練與督導	男	161	4.37	.49	-.06
	女	391	4.38	.56	
研究與出版	男	161	4.29	.67	-.88
	女	391	4.34	.65	
電子輔助技巧	男	161	4.34	.63	.05
	女	391	4.33	.68	
商業運用	男	161	4.52	.75	.77
	女	391	4.47	.85	
倫理議題的解決	男	161	4.19	.79	.80
	女	391	4.13	.80	

註：* $p < .05$

二、 不同年齡之職業輔導團隊人員在倫理信念的差異分析

不同年齡層之職業輔導團隊人員於倫理信念上的差異比較結果，如表 4-4 所列。研究結果顯示不同年齡之職業輔導團隊人員在倫理信念中諮商關係 ($F_{.05(2,550)}=3.27, p< .05$)、保密原則 ($F_{.05(2,550)}=3.54, p< .05$)、專業責任 ($F_{.05(2,550)}=4.38, p< .05$)、專業間關係 ($F_{.05(2,550)}=3.96, p< .05$) 及倫理議題的解決 ($F_{.05(2,550)}=3.80, p< .05$) 等五個構面有顯著差異出現。利用 LSD 進行事後比較發現，二十九歲以下比三十歲以上者更為重視諮商關係此倫理信念、二十九歲以下比三十歲至三十九歲者重視保密原則此倫理信念、四十歲以上者比三十歲至三十九歲者重視專業責任、專業間關係及倫理議題的解決等此三項倫理信念。

表 4-4 不同年齡層之倫理信念 F 檢定摘要

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F	事後比較
諮商關係	1.29 歲以下	133	4.11	.29	3.27*	1>2,3
	2.30~39 歲	357	4.03	.34		
	3.40 歲以上	62	4.01	.26		
保密原則	1.29 歲以下	133	4.04	.35	3.54*	1>2
	2.30~39 歲	357	3.93	.45		
	3.40 歲以上	62	4.00	.33		
倡導與 可及性	1.29 歲以下	133	4.33	.53	1.13	
	2.30~39 歲	357	4.30	.56		
	3.40 歲以上	62	4.41	.54		
專業責任	1.29 歲以下	133	4.46	.50	4.38*	3>2
	2.30~39 歲	357	4.37	.57		
	3.40 歲以上	62	4.58	.49		
專業間 關係	1.29 歲以下	133	3.36	.38	3.96*	3>2
	2.30~39 歲	357	3.30	.44		
	3.40 歲以上	62	3.45	.36		
評鑑、評 量與解釋	1.29 歲以下	133	2.65	.33	1.98	
	2.30~39 歲	357	2.72	.37		
	3.40 歲以上	62	2.72	.34		
教育、訓 練與督導	1.29 歲以下	133	4.41	.47	2.27	
	2.30~39 歲	357	4.34	.56		
	3.40 歲以上	62	4.49	.53		

接下頁

表 4-4 續

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F	事後比較
研究與出版	1.29 歲以下	133	4.39	.57	2.66	
	2.30~39 歲	357	4.33	.66		
	3.40 歲以上	62	4.16	.73		
電子輔助技巧	1.29 歲以下	133	4.44	.63	2.26	
	2.30~39 歲	357	4.31	.67		
	3.40 歲以上	62	4.26	.68		
商業運用	1.29 歲以下	133	4.49	.74	1.00	
	2.30~39 歲	357	4.45	.85		
	3.40 歲以上	62	4.60	.78		
倫理議題的解決	1.29 歲以下	133	4.21	.77	3.80*	3>2
	2.30~39 歲	357	4.09	.81		
	3.40 歲以上	62	4.37	.75		

註：* $p < .05$

三、不同教育程度之職業輔導團隊人員在倫理信念的差異分析

不同教育程度之職業輔導團隊人員於倫理信念上的差異比較結果，如表 4-5 所列。研究結果顯示不同教育程度之職業輔導團隊人員在倫理信念上的表現沒有顯著差異出現。

表 4-5 不同教育程度之倫理信念 F 檢定摘要

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F
諮商關係	1.大專院校以下	314	4.05	.32	.22
	2.碩士	233	4.04	.32	
	3.博士	5	4.13	.32	
保密原則	1.大專院校以下	314	3.97	.40	.28
	2.碩士	233	3.96	.44	
	3.博士	5	4.09	.40	
倡導與可及性	1.大專院校以下	314	4.32	.53	.13
	2.碩士	233	4.32	.58	
	3.博士	5	4.20	.45	
專業責任	1.大專院校以下	314	4.43	.52	.45
	2.碩士	233	4.39	.59	
	3.博士	5	4.30	.33	
專業間關係	1.大專院校以下	314	3.34	.39	.28
	2.碩士	233	3.32	.45	
	3.博士	5	3.30	.33	

接下頁

表 4-5 續

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F
評鑑、評量 與解釋	1.大專院校以下	314	2.70	.36	2.50
	2.碩士	233	2.71	.35	
	3.博士	5	2.35	.22	
教育、訓練 與督導	1.大專院校以下	314	4.37	.50	.26
	2.碩士	233	4.38	.59	
	3.博士	5	4.55	.45	
研究與出版	1.大專院校以下	314	4.30	.66	.57
	2.碩士	233	4.35	.64	
	3.博士	5	4.50	.71	
電子輔助技巧	1.大專院校以下	314	4.32	.66	.48
	2.碩士	233	4.34	.67	
	3.博士	5	4.60	.55	
商業運用	1.大專院校以下	314	4.51	.77	1.02
	2.碩士	233	4.42	.88	
	3.博士	5	4.60	.55	
倫理議題的 解決	1.大專院校以下	314	4.17	.75	1.09
	2.碩士	233	4.12	.87	
	3.博士	5	4.60	.55	

四、不同服務年資之職業輔導團隊人員在倫理信念的差異分析

不同服務年資之職業輔導團隊人員於倫理信念上的差異比較結果，如表 4-6 所列。研究結果顯示不同服務年資之職業輔導團隊人員在倫理信念上的表現沒有顯著差異出現。

表 4-6 不同服務年資之倫理信念 F 檢定摘要

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F
諮商關係	1.未滿一年	130	4.05	.33	.77
	2.一年以上未滿兩年	69	4.11	.27	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.07	.28	
	4.三年以上未滿四年	37	4.03	.27	
	5.四年以上	261	4.03	.34	
保密原則	1.未滿一年	130	3.95	.36	2.10
	2.一年以上未滿兩年	69	4.08	.39	
	3.兩年以上未滿三年	55	3.99	.34	
	4.三年以上未滿四年	37	3.86	.38	
	5.四年以上	261	3.96	.47	

接下頁

表 4-6 續

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F
倡導與 可及性	1.未滿一年	130	4.26	.51	1.29
	2.一年以上未滿兩年	69	4.40	.49	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.23	.59	
	4.三年以上未滿四年	37	4.30	.44	
	5.四年以上	261	4.35	.59	
專業責任	1.未滿一年	130	4.36	.53	1.83
	2.一年以上未滿兩年	69	4.57	.44	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.40	.47	
	4.三年以上未滿四年	37	4.40	.53	
	5.四年以上	261	4.41	.59	
專業間關係	1.未滿一年	130	3.30	.39	1.05
	2.一年以上未滿兩年	69	3.41	.38	
	3.兩年以上未滿三年	55	3.35	.36	
	4.三年以上未滿四年	37	3.28	.39	
	5.四年以上	261	3.33	.46	
評鑑、評量與 解釋	1.未滿一年	130	2.67	.34	1.21
	2.一年以上未滿兩年	69	2.72	.37	
	3.兩年以上未滿三年	55	2.68	.34	
	4.三年以上未滿四年	37	2.81	.29	
	5.四年以上	261	2.70	.37	
教育、訓練 與督導	1.未滿一年	130	4.41	.49	.70
	2.一年以上未滿兩年	69	4.44	.48	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.30	.43	
	4.三年以上未滿四年	37	4.32	.55	
	5.四年以上	261	4.37	.59	
研究與出版	1.未滿一年	130	4.35	.57	.71
	2.一年以上未滿兩年	69	4.41	.54	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.38	.49	
	4.三年以上未滿四年	37	4.32	.61	
	5.四年以上	261	4.28	.75	
電子輔助 技巧	1.未滿一年	130	4.35	.65	.81
	2.一年以上未滿兩年	69	4.45	.56	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.35	.52	
	4.三年以上未滿四年	37	4.30	.57	
	5.四年以上	261	4.30	.73	
商業運用	1.未滿一年	130	4.34	.89	2.00
	2.一年以上未滿兩年	69	4.59	.59	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.64	.61	
	4.三年以上未滿四年	37	4.35	.96	
	5.四年以上	261	4.49	.84	

接下頁

表 4-6 續

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F
倫理議題 的解決	1.未滿一年	130	4.22	.79	1.22
	2.一年以上未滿兩年	69	4.29	.75	
	3.兩年以上未滿三年	55	4.15	.70	
	4.三年以上未滿四年	37	4.03	.64	
	5.四年以上	261	4.10	.85	

五、不同工作性質之職業輔導團隊人員在倫理信念的差異分析

工作性質在此分為兩種方式進行分析，首先以學校教師及兼任行政人員與相關專業人員進行差異比較，其資料分析結果詳見於表 4-7。其研究結果顯示，相關專業人員比學校教師及兼任行政人員更加重視諮商關係此倫理信念 ($M_{\text{專業}} = 4.13 > M_{\text{行政}} = 4.03$)；再者依輔導團隊工作內涵區分工作性質，其差異比較結果，如表 4-8 所列。其研究結果顯示不同工作性質之職業輔導團隊人員於諮商關係 ($F_{.05(9,543)} = 2.31, p < .05$) 及評鑑、評量與解釋 ($F_{.05(9,543)} = 2.18, p < .05$) 等兩個構面有顯著差異出現。其中職業輔導員與職能治療師比主任、導師及其它人員重視諮商關係此倫理信念，組長比導師重視諮商關係信念；此外主任、組長、職業輔導員和社會工作師顯著比職能治療師重視評鑑、評量與解釋此倫理信念，組長與社會工作師又比導師更為重視評鑑、評量與解釋之倫理信念。

表 4-7 不同工作性質之倫理信念t 檢定摘要

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	t
諮商關係	學校教師及兼任行政人員	461	4.03	.31	-2.57*
	相關專業人員	91	4.13	.37	
保密原則	學校教師及兼任行政人員	461	3.96	.39	- .40
	相關專業人員	91	3.98	.53	
倡導與 可及性	學校教師及兼任行政人員	461	4.32	.55	- .40
	相關專業人員	91	4.34	.55	
專業責任	學校教師及兼任行政人員	461	4.41	.53	- .71
	相關專業人員	91	4.45	.62	
專業間 關係	學校教師及兼任行政人員	461	3.33	.41	- .41
	相關專業人員	91	3.35	.47	
評鑑、評量 與解釋	學校教師及兼任行政人員	461	2.70	.35	- .44
	相關專業人員	91	2.71	.37	
教育、訓練 與督導	學校教師及兼任行政人員	461	4.37	.53	- .74
	相關專業人員	91	4.41	.57	
研究與 出版	學校教師及兼任行政人員	461	4.31	.65	-1.63
	相關專業人員	91	4.43	.66	
電子輔助 技巧	學校教師及兼任行政人員	461	4.35	.65	1.10
	相關專業人員	91	4.26	.73	
商業運用	學校教師及兼任行政人員	461	4.46	.82	- .76
	相關專業人員	91	4.53	.83	
倫理議題 的解決	學校教師及兼任行政人員	461	4.15	.78	- .05
	相關專業人員	91	4.15	.91	

註：* $p < .05$

表 4-8 不同工作性質之倫理信念 *F* 檢定摘要

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	<i>F</i>	事後比較
諮商關係	1.主任	77	4.01	.31	2.31*	4,6 > 1,10 2,4,6 > 3
	2.組長	89	4.10	.29		
	3.導師	295	4.02	.31		
	4.職業輔導員	30	4.18	.30		
	5.物理治療師	11	4.12	.41		
	6.職能治療師	16	4.20	.36		
	7.心理師	6	4.20	.24		
	8.社會工作師	12	4.15	.45		
	9.語言治療師	8	3.97	.42		
	10 其它	8	3.87	.48		
保密原則	1.主任	77	4.01	.36	.92	
	2.組長	89	3.98	.38		
	3.導師	295	3.95	.40		
	4.職業輔導員	30	4.02	.40		
	5.物理治療師	11	3.81	.48		
	6.職能治療師	16	3.99	.43		
	7.心理師	6	4.33	.42		
	8.社會工作師	12	3.95	1.02		
	9.語言治療師	8	3.90	.24		
	10 其它	8	3.93	.45		
倡導與 可及性	1.主任	77	4.28	.54	1.24	
	2.組長	89	4.40	.50		
	3.導師	295	4.30	.57		
	4.職業輔導員	30	4.49	.47		
	5.物理治療師	11	4.36	.41		
	6.職能治療師	16	4.27	.55		
	7.心理師	6	4.61	.49		
	8.社會工作師	12	4.22	.84		
	9.語言治療師	8	4.25	.50		
	10 其它	8	3.96	.45		
專業責任	1.主任	77	4.42	.52	1.48	
	2.組長	89	4.50	.51		
	3.導師	295	4.38	.54		
	4.職業輔導員	30	4.58	.42		
	5.物理治療師	11	4.43	.55		
	6.職能治療師	16	4.56	.50		
	7.心理師	6	4.71	.46		
	8.社會工作師	12	4.25	1.13		
	9.語言治療師	8	4.19	.55		
	10 其它	8	4.16	.64		

接下頁

表 4-8 續

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	F	事後比較
專業間 關係	1.主任	77	3.35	.40	1.03	
	2.組長	89	3.37	.37		
	3.導師	295	3.31	.42		
	4.職業輔導員	30	3.46	.34		
	5.物理治療師	11	3.32	.37		
	6.職能治療師	16	3.41	.38		
	7.心理師	6	3.46	.33		
	8.社會工作師	12	3.23	.86		
	9.語言治療師	8	3.19	.46		
	10 其它	8	3.13	.48		
評鑑、評 量與解釋	1.主任	77	2.74	.35	2.18*	1,2,4,8 > 6 2,8 > 3
	2.組長	89	2.78	.32		
	3.導師	295	2.66	.36		
	4.職業輔導員	30	2.76	.29		
	5.物理治療師	11	2.70	.29		
	6.職能治療師	16	2.53	.21		
	7.心理師	6	2.70	.37		
	8.社會工作師	12	2.94	.59		
	9.語言治療師	8	2.63	.30		
	10 其它	8	2.72	.47		
教育、訓 練與督導	1.主任	77	4.42	.53	.95	
	2.組長	89	4.42	.49		
	3.導師	295	4.34	.55		
	4.職業輔導員	30	4.50	.38		
	5.物理治療師	11	4.39	.52		
	6.職能治療師	16	4.41	.44		
	7.心理師	6	4.71	.40		
	8.社會工作師	12	4.21	1.08		
	9.語言治療師	8	4.44	.42		
	10 其它	8	4.19	.64		
研究與 出版	1.主任	77	4.33	.62	1.03	
	2.組長	89	4.30	.57		
	3.導師	295	4.30	.68		
	4.職業輔導員	30	4.57	.49		
	5.物理治療師	11	4.32	.56		
	6.職能治療師	16	4.41	.53		
	7.心理師	6	4.83	.41		
	8.社會工作師	12	4.29	1.14		
	9.語言治療師	8	4.13	.69		
	10 其它	8	4.31	.80		

接下頁

表 4-8 續

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	F	事後比較
電子輔助 技巧	1.主任	77	4.35	.58	.60	
	2.組長	89	4.36	.61		
	3.導師	295	4.34	.68		
	4.職業輔導員	30	4.17	.83		
	5.物理治療師	11	4.36	.50		
	6.職能治療師	16	4.44	.51		
	7.心理師	6	4.50	.55		
	8.社會工作師	12	4.08	1.08		
	9.語言治療師	8	4.38	.52		
	10 其它	8	4.13	.64		
商業運用	1.主任	77	4.49	.86	1.84	
	2.組長	89	4.59	.63		
	3.導師	295	4.42	.85		
	4.職業輔導員	30	4.85	.35		
	5.物理治療師	11	4.05	1.06		
	6.職能治療師	16	4.66	.60		
	7.心理師	6	4.58	.66		
	8.社會工作師	12	4.46	1.20		
	9.語言治療師	8	4.00	1.20		
	10 其它	8	4.38	.92		
倫理議題 的解決	1.主任	77	4.26	.75	1.40	
	2.組長	89	4.13	.83		
	3.導師	295	4.13	.77		
	4.職業輔導員	30	4.07	.94		
	5.物理治療師	11	4.18	.75		
	6.職能治療師	16	4.31	.70		
	7.心理師	6	4.83	.41		
	8.社會工作師	12	4.17	1.11		
	9.語言治療師	8	4.25	.71		
	10 其它	8	3.50	1.20		

註：* $p < .05$

六、不同倫理訓練背景之職業輔導員在倫理信念的差異分析

倫理訓練差異分析分為是否為相關背景及實際參與倫理訓練程度兩種看法進行分析，職業輔導員於此兩種看法之研究結果見於表 4-9 及表 4-10。研究顯示非相關科系畢業，從事輔導工作一年以上，並經過專業訓練滿一百二十小時者比相關科系畢業持有專業證照者更重視於教育、訓練與督導（ $M_{非相關} = 4.63 > M_{相關} = 4.35$ ）及商業運用（ $M_{非相關} = 5 > M_{相關} = 4.65$ ）等倫理信念；此外就實際參與倫

理訓練情況來看，相關系所畢業受過非正式訓練者與非相關系所畢業之職業輔導員比相關系所畢業受過正式訓練者重視商業運用此倫理信念 ($F_{.05 (3,549)} = 5.42$, $p < .01$)。

表 4-9 不同倫理訓練背景之倫理信念 t 檢定摘要

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	t
諮商關係	相關科系畢業	13	4.17	.32	- .16
	非相關科系畢業	17	4.19	.30	
保密原則	相關科系畢業	13	3.99	.41	- .32
	非相關科系畢業	17	4.04	.41	
倡導與 可及性	相關科系畢業	13	4.44	.44	- .53
	非相關科系畢業	17	4.53	.50	
專業責任	相關科系畢業	13	4.52	.47	- .72
	非相關科系畢業	17	4.63	.38	
專業間 關係	相關科系畢業	13	3.42	.37	- .50
	非相關科系畢業	17	3.49	.31	
評鑑、評量與解釋	相關科系畢業	13	2.81	.27	.81
	非相關科系畢業	17	2.72	.30	
教育、訓練與督導	相關科系畢業	13	4.35	.35	-2.17*
	非相關科系畢業	17	4.63	.37	
研究與 出版	相關科系畢業	13	4.57	.49	.10
	非相關科系畢業	17	4.56	.50	
電子輔助技巧	相關科系畢業	13	4.00	1.08	- .96
	非相關科系畢業	17	4.29	.59	
商業運用	相關科系畢業	13	4.65	.47	-3.03**
	非相關科系畢業	17	5.00	.00	
倫理議題的解決	相關科系畢業	13	4.08	.76	.05
	非相關科系畢業	17	4.06	1.09	

註：* $p < .05$ 、** $p < .01$

表 4-10 不同倫理訓練背景之倫理信念 F 檢定摘要

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	F	事後比較
諮商關係	相關系所				1.03	
	1.正式倫理課程	8	4.17	.40		
	2.非正式倫理課程	5	4.17	.19		
	非相關系所					
保密原則	相關系所				.38	
	1.正式倫理課程	8	3.97	.37		
	2.非正式倫理課程	5	4.02	.52		
	非相關系所					
倡導與 可及性	相關系所				.94	
	1.正式倫理課程	8	4.38	.45		
	2.非正式倫理課程	5	4.53	.46		
	非相關系所					
專業責任	相關系所				2.04	
	1.正式倫理課程	8	4.31	.48		
	2.非正式倫理課程	5	4.85	.22		
	非相關系所					
專業間 關係	相關系所				.86	
	1.正式倫理課程	8	3.31	.37		
	2.非正式倫理課程	5	3.60	.34		
	非相關系所					
評鑑、評 量與解釋	相關系所				1.27	
	1.正式倫理課程	8	2.81	.29		
	2.非正式倫理課程	5	2.80	.27		
	非相關系所					
教育、訓 練與督導	相關系所				1.53	
	1.正式倫理課程	8	4.31	.37		
	2.非正式倫理課程	5	4.40	.34		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	4.62	.43		
	4.非正式倫理課程	13	4.63	.36		

接下頁

表 4-10 續

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	F	事後比較
研究與 出版	相關系所				.57	
	1.正式倫理課程	8	4.44	.50		
	2.非正式倫理課程	5	4.80	.45		
	非相關系所					
電子輔助 技巧	相關系所				.54	
	1.正式倫理課程	8	3.88	.99		
	2.非正式倫理課程	5	4.20	1.30		
	非相關系所					
商業運用	相關系所				5.42**	2,3,4 > 1
	1.正式倫理課程	8	1.50	.53		
	2.非正式倫理課程	5	4.90	.22		
	非相關系所					
倫理議題 的解決	相關系所				.89	
	1.正式倫理課程	8	3.75	.71		
	2.非正式倫理課程	5	4.60	.55		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	4.00	1.22		
	4.非正式倫理課程	13	4.07	.94		

註：* $p < .05$ 、** $p < .01$

七、 小結

上述資料分析結果呈現教育程度與服務年資在倫理信念上的表現沒有顯著差異出現；不同性別之職業輔導團隊人員於倡導與可及性此倫理信念有顯著差異；不同年齡之職業輔導團隊人員在諮商關係、保密原則、專業責任、專業間關係及倫理議題的解決等倫理信念有顯著差異；不同工作性質之職業輔導團隊人員於諮商關係及評鑑、評量與解釋等倫理信念有顯著差異；不同倫理訓練背景之研究對象於商業運用之倫理信念有顯著差異出現。

第三節 職場專業倫理行為現況與差異分析

職場專業倫理行為係指研究對象在從事職業輔導與轉銜工作時，涉及倫理問題之實際處理方式，以下呈現職業輔導團隊對十一項專業倫理行為主題的看法，以及不同背景變項於專業倫理行為上的差異狀況。

壹、專業倫理行為現況

專業倫理行為之量表以 Likert 三點尺度記分，依據研究對象所填答之「經常發生」、「很少發生」、「從未發生」，分別給予 3、2、1 分，並對反向題（第六題、第七題、第八題、第九題、第十題、第十七題、第十八題、第十九題、第二十三題、第二十四題、第二十八題、第二十九題、第三十一題、第四十五題、第四十六題、第五十四題、第五十五題，共計十七題）進行反向記分。

表 4-11 為職業輔導團隊在專業倫理行為量表各題項與構面之平均數與標準差，其結果可歸納出下列幾點：

- 一、就題項而言，得分最高之前三題題項分別為第五十四題「向學生收取推介就業的費用」，平均為 2.93 分、第五十五題「向轉介單位收取服務費用」，平均為 2.92 分及第十六題「與家長聯繫並取得家長同意書」，平均為 2.84 分，其中第五十四題與第五十五題為反向題。此結果呈現職業輔導團隊於推介就業服務中，傾向於不會向學生或廠商收取費用的狀況，並經常在獲得家長許可下進行職業輔導；此外，得分最低的三個題項分別為第二十四題「向學生保證晤談內容絕對保密」，平均為 1.49 分、第一題「學生有拒絕接受服務的權利」，平均為 1.80 分及第二題「學生可以決定是否接受職業能力的評估」，平均為 1.82 分，其中第二十四題為反向題。此結果表現在職業輔導團隊進行職業輔導過程中，學生較少有拒絕服務及決定參與評量的選擇能力，並且多數團隊人員避免作出晤談內容絕對保密的保證。
- 二、就構面而言，「商業運用」構面得分最高，平均得分為 2.92 分，顯現出職業輔導團隊對於推介就業服務時，通常不會額外收取費用的狀況；此外「倫

理議題解決」向度平均得分最低，為 2.04 分，表現出職場輔導實務上，較少成立就業相關領域倫理諮詢委員會的狀況。

三、 整體而言，職業輔導團隊於十一項構面平均得分介於 2.04~2.92 分，表示其於「諮商關係」、「保密原則」、「倡導與可及行」、「專業責任」、「專業間關係」、「評鑑、評量與解釋」、「教育、訓練與督導」、「研究與出版」、「電子輔助技巧」、「商業運用」、「倫理議題的解決」等十一項倫理行為議題的行為表現，多數呈現高於平均數的現象。

表 4-11 專業倫理行為現況摘要

構面	題目	平均數	標準差
諮 商 關 係	1 學生有拒絕接受服務的權利。	1.80	.56
	2 學生可以決定是否接受職業能力的評估。	1.82	.65
	3 學生可以選擇工作地點。	2.43	.63
	4 職業技能訓練會依學生不同的能力來安排工作內容。	2.76	.52
	5 說服廠商進用身心障礙者。	2.71	.58
	6 與學生發生性關係。	2.95	.23
	7 服務超過個人專業知能能力的學生	2.30	.59
	8 只服務特定性別的學生。	2.77	.47
	9 依障別不同來決定推介工作的順序	1.94	.81
	10 當需服務的學生過多時，可放棄困難推介的學生。	2.40	.64
	11 依學生工作能力與職場要求，擬定就業安置計畫。	2.72	.58
	12 向學生說明於職場工作時可能面臨的限制。	2.82	.49
	13 當個案缺乏工作的可能性時，適時結案。	2.14	.69
	14 思考學生文化背景因素可能造成的外在障礙。	2.70	.57
	15 服務之前，告知學生就業輔導的目的、功能與過程。	2.82	.47
	16 與家長聯繫並取得家長同意書。	2.84	.48
	17 借錢給學生。	2.63	.52
	18 接受學生高於 100 元以上的禮物。	2.79	.47
	19 推介工作給學生的家人。	2.57	.57
	20 團體活動中，要求每位學生發言。	2.32	.69
	21 需使用電腦實作進行評估時，確認學生了解操作過程。	2.59	.63
	22 學生在職場遭受生理或心理傷害時，應採取措施保護學生。	2.62	.62
諮商關係構面		2.52	.22

接下頁

表 4-11 續

構面	題目	平均數	標準差
保密原則	23 未經學生同意，將學生晤談告知導師或他人。	2.46	.60
	24 向學生保證晤談內容絕對保密。	1.49	.68
	25 當學生說要自殺時，會告知家長。	2.08	.84
	26 告知團體成員團體應遵守的保密原則。	2.61	.65
	27 學生有傷害他人可能性時打破保密原則。	2.26	.75
	28 沒有告訴學生保密的限制。	2.50	.62
	29 未經學生同意將晤談過程錄音或錄影。	2.76	.50
	30 有第三者要獲取學生資訊時，需取得學生同意。	2.28	.77
	31 於個案討論時，將學生全名呈現出來。	2.69	.54
	保密原則構面		2.34
倡導與可及性	32 適時追蹤了解學生就業狀況。	2.78	.53
	33 開發就業機會以學生方便到達為考量。	2.75	.53
	34 提供學生職務再設計補助的管道。	2.61	.63
	倡導與可及性構面		2.71
專業責任	35 辦理職業相關課程，增加學生求職技能。	2.73	.57
	36 定期拜訪廠商，開發工作機會。	2.67	.57
	37 當工作上遇到困境時，會向他人求助。	2.76	.51
	38 了解勞委會推動身障就業獎勵金申請管道。	2.59	.62
	專業責任構面		2.69
專業間關係	39 結合就業服務之外專業團隊擬定就業服務計畫。	2.60	.63
	40 應具備完整陳述學生狀況給其他專業人員了解的能力。	2.79	.49
	41 與雇主維持良好互動關係。	2.82	.47
	42 學生可參與服務計畫擬定的過程。	2.50	.65
	專業間關係構面		2.68
評鑑、評量與解釋	43 學生職業性向與能力不明確時，可轉介職業評量。	2.69	.56
	44 職業評量測驗結果可作為職業媒合之參考。	2.68	.60
	45 將測驗結果呈現給廠商知道。	2.25	.73
	46 未經學生同意，將測驗結果拿來從事研究。	2.78	.49
	評鑑、評量與解釋構面		2.60
教育、訓練與督導	47 職業輔導員應接受專業倫理的訓練。	2.52	.66
	48 職業輔導員應接受就業服務員乙級證照認定。	2.39	.74
	49 督導可協助就服員於倫理困境時，找尋合適解決之道。	2.55	.67
	50 尋求專業諮詢可增加自我成長。	2.72	.56
	教育、訓練與督導構面		2.55

接下頁

表 4-11 續

構面	題目	平均數	標準差
研究 與出 版	51 研究以學生為研究對象時，應先取得學生同意。	2.50	.76
	52 在研究報告中，使用匿名資料。	2.52	.67
	研究與出版構面	2.51	.67
電子 輔助	53 可善用電子產品與學生進行有效溝通，例如：溝通版， E-MAIL。	2.50	.67
	電子輔助構面	2.50	.67
商業 運用	54 向學生收取推介就業的費用。	2.93	.30
	55 向轉介單位收取服務費用。	2.92	.33
	商業運用構面	2.92	.30
議題 解決	56 應成立就業相關領域的倫理諮詢委員會。	2.04	.83
	倫理議題解決構面	2.04	.83

註：斜體為反向題。

N=552

貳、背景變項於專業倫理行為的差異分析

以下分別就性別、年齡、教育程度、服務年資、工作性質與倫理訓練等六項背景變項描述職業輔導團隊人員於專業倫理行為上的差異狀況。

一、不同性別之職業輔導團隊人員在倫理行為的差異分析

不同性別職業輔導團隊人員於倫理行為的差異比較結果，如表 4-12 所列。研究結果顯示性別在倫理行為中倫理議題的解決構面達顯著水準 ($t = -2.48, p < .05$)，其中男性於倫理議題的解決之得分高於女性 ($M_{女} = 2.17 > M_{男} = 1.98$)，顯示男性比女性顯著認同成立就業相關領域之倫理諮詢委員會的重要性。

表 4-12 不同性別之倫理行為 *t* 檢定摘要

構面	性別	人數	平均數	標準差	<i>t</i>
諮商關係	男	161	2.52	.21	- .10
	女	391	2.52	.23	
保密原則	男	161	2.33	.27	-1.17
	女	391	2.36	.26	
倡導與可及性	男	161	2.72	.46	.25
	女	391	2.70	.49	
專業責任	男	161	2.68	.49	- .27
	女	391	2.69	.46	
專業間關係	男	161	2.69	.44	.44
	女	391	2.67	.47	
評鑑、評量與解釋	男	161	2.59	.34	- .76
	女	391	2.61	.30	
教育、訓練與督導	男	161	2.57	.55	.56
	女	391	2.54	.57	
研究與出版	男	161	2.53	.64	.51
	女	391	2.50	.68	
電子輔助技巧	男	161	2.52	.62	.31
	女	391	2.50	.69	
商業運用	男	161	2.89	.39	-1.82
	女	391	2.94	.26	
倫理議題的解決	男	161	2.17	.80	2.48*
	女	391	1.98	.83	

註：* $p < .05$

二、 不同年齡之職業輔導團隊人員在倫理行為的差異分析

不同年齡層之職業輔導團隊人員於倫理行為上的差異比較結果，如表 4-13 所列。研究結果顯示不同年齡之職業輔導團隊人員在倫理行為中教育、訓練與督導 ($F_{.05(2,550)}=4.27, p < .05$) 及倫理議題的解決 ($F_{.05(2,550)}=3.27, p < .05$) 等構面有顯著差異出現，經事後比較發現，四十歲以上者在實際倫理議題處理上比二十九歲以下者重視教育、訓練及督導倫理議題的解決，此外，亦顯著比三十歲到三十九歲者重視倫理議題的解決的行為。

表 4-13 不同年齡層之倫理行爲 F 檢定摘要

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F	事後比較
諮商關係	1.29 歲以下	133	2.55	.21	1.61	
	2.30~39 歲	357	2.54	.22		
	3.40 歲以上	62	2.51	.24		
保密原則	1.29 歲以下	133	2.36	.28	.12	
	2.30~39 歲	357	2.34	.25		
	3.40 歲以上	62	2.35	.27		
倡導與 可及性	1.29 歲以下	133	2.71	.45	.06	
	2.30~39 歲	357	2.71	.49		
	3.40 歲以上	62	2.73	.52		
專業責任	1.29 歲以下	133	2.67	.44	2.15	
	2.30~39 歲	357	2.67	.49		
	3.40 歲以上	62	2.80	.38		
專業間 關係	1.29 歲以下	133	2.65	.48	2.63	
	2.30~39 歲	357	2.67	.47		
	3.40 歲以上	62	2.80	.37		
評鑑、評 量與解釋	1.29 歲以下	133	2.59	.32	.08	
	2.30~39 歲	357	2.60	.32		
	3.40 歲以上	62	2.61	.30		
教育、訓 練與督導	1.29 歲以下	133	2.57	.56	4.27*	3 > 1
	2.30~39 歲	357	2.51	.57		
	3.40 歲以上	62	2.73	.46		
研究與 出版	1.29 歲以下	133	2.45	.74	.69	
	2.30~39 歲	357	2.53	.64		
	3.40 歲以上	62	2.56	.65		
電子輔助 技巧	1.29 歲以下	133	2.50	.69	.17	
	2.30~39 歲	357	2.50	.67		
	3.40 歲以上	62	2.55	.62		
商業運用	1.29 歲以下	133	2.93	.32	.23	
	2.30~39 歲	357	2.92	.31		
	3.40 歲以上	62	2.94	.22		
倫理議題 的解決	1.29 歲以下	133	2.01	.85	3.27*	3 > 1,2
	2.30~39 歲	357	2.01	.82		
	3.40 歲以上	62	2.29	.78		

註：* $p < .05$

三、不同教育程度之職業輔導團隊人員在倫理行為的差異分析

不同教育程度之職業輔導團隊人員於倫理行為上的差異比較結果，如表 4-14 所列。結果顯示不同教育程度之研究對象在倫理行為上之商業運用上有差異出現 ($F_{.05(2,550)}=3.34, p<.05$)，其中大專院校以下及碩士學歷者在實際倫理議題上較博士學歷者知曉推介就業服務之收費原則。

表 4-14 不同教育程度之倫理行為 F 檢定摘要

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F	事後比較
諮商關係	1.大專院校以下	314	2.52	.23	.04	
	2.碩士	233	2.52	.21		
	3.博士	5	2.55	.37		
保密原則	1.大專院校以下	314	2.35	.27	.06	
	2.碩士	233	2.35	.25		
	3.博士	5	2.38	.43		
倡導與 可及性	1.大專院校以下	314	2.69	.50	.99	
	2.碩士	233	2.74	.46		
	3.博士	5	2.80	.45		
專業責任	1.大專院校以下	314	2.67	.45	.27	
	2.碩士	233	2.70	.48		
	3.博士	5	2.70	.41		
專業間 關係	1.大專院校以下	314	2.67	.46	.18	
	2.碩士	233	2.69	.46		
	3.博士	5	2.75	.43		
評鑑、評 量與解釋	1.大專院校以下	314	2.60	.32	1.03	
	2.碩士	233	2.61	.32		
	3.博士	5	2.40	.29		
教育、訓 練與督導	1.大專院校以下	314	2.55	.56	.53	
	2.碩士	233	2.55	.57		
	3.博士	5	2.80	.45		
研究與 出版	1.大專院校以下	314	2.46	.70	2.21	
	2.碩士	233	2.57	.62		
	3.博士	5	2.80	.44		
電子輔助 技巧	1.大專院校以下	314	2.50	.67	.51	
	2.碩士	233	2.50	.66		
	3.博士	5	2.80	.45		
商業運用	1.大專院校以下	314	2.92	.33	3.34*	1,2 > 3
	2.碩士	233	2.94	.24		
	3.博士	5	2.60	.89		

接下頁

表 4-14 續

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F	事後比較
倫理議題 的解決	1.大專院校以下	314	2.03	.84	1.17	
	2.碩士	233	2.03	.82		
	3.博士	5	2.60	.55		

註：* $p < .05$

四、不同服務年資之職業輔導團隊人員在倫理行爲的差異分析

不同服務年資之職業輔導團隊人員於倫理行爲上差異比較結果，如表 4-15 所列。研究結果顯示不同服務年資之職業輔導團隊人員在倫理行爲向度上於諮商關係 ($F_{.05(4,548)}=3.65, p < .01$)、倡導與可及性 ($F_{.05(4,548)}=6.57, p < .001$) 及專業間關係 ($F_{.05(4,548)}=3.23, p < .01$) 有顯著差異出現，整體而言一年以上之職業輔導團隊人員在實際倫理議題處理上比未滿一年者重視諮商關係、倡導與可及性及專業間關係等倫理議題，其中一年以上未滿二年者此族群於專業間關係此倫理議題雖未與未滿一年者有顯著差異出現，但整體平均分數亦略高於未滿一年者。

表 4-15 不同服務年資之倫理行爲 F 檢定摘要

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F	事後比較
諮商關係	1.未滿一年	130	2.46	.28	3.65**	2,3,4,5 > 1
	2.一年以上未滿兩年	69	2.56	.20		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.56	.16		
	4.三年以上未滿四年	37	2.57	.14		
	5.四年以上	261	2.53	.21		
保密原則	1.未滿一年	130	2.37	.27	.80	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.37	.26		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.34	.27		
	4.三年以上未滿四年	37	2.38	.29		
	5.四年以上	261	2.33	.25		
倡導與 可及性	1.未滿一年	130	2.54	.60	6.57***	2,3,4,5 > 1
	2.一年以上未滿兩年	69	2.80	.39		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.72	.40		
	4.三年以上未滿四年	37	2.87	.21		
	5.四年以上	261	2.75	.46		

接下頁

表 4-15 續

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F	事後比較
專業責任	1.未滿一年	130	2.59	.55	2.30	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.68	.46		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.75	.38		
	4.三年以上未滿四年	37	2.80	.32		
	5.四年以上	261	2.71	.45		
專業間 關係	1.未滿一年	130	2.56	.56	3.23*	2,4,5 > 1
	2.一年以上未滿兩年	69	2.71	.45		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.65	.45		
	4.三年以上未滿四年	37	2.80	.32		
	5.四年以上	261	2.71	.42		
評鑑、評 量與解釋	1.未滿一年	130	2.55	.34	1.79	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.63	.30		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.55	.31		
	4.三年以上未滿四年	37	2.66	.31		
	5.四年以上	261	2.62	.32		
教育、訓 練與督導	1.未滿一年	130	2.48	.64	1.07	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.62	.52		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.52	.55		
	4.三年以上未滿四年	37	2.65	.39		
	5.四年以上	261	2.55	.55		
研究與 出版	1.未滿一年	130	2.45	.67	.42	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.50	.70		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.54	.71		
	4.三年以上未滿四年	37	2.49	.56		
	5.四年以上	261	2.54	.67		
電子輔助 技巧	1.未滿一年	130	2.46	.68	.55	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.46	.72		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.47	.69		
	4.三年以上未滿四年	37	2.62	.49		
	5.四年以上	261	2.52	.67		
商業運用	1.未滿一年	130	2.91	.33	.44	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.94	.28		
	3.兩年以上未滿三年	55	2.90	.40		
	4.三年以上未滿四年	37	2.97	.16		
	5.四年以上	261	2.93	.29		

接下頁

表 4-15 續

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F	事後比較
倫理議題 的解決	1.未滿一年	130	2.00	.84	.32	
	2.一年以上未滿兩年	69	2.10	.86		
	3.兩年以上未滿三年	55	1.96	.84		
	4.三年以上未滿四年	37	2.08	.83		
	5.四年以上	261	2.05	.82		

註：* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

五、不同工作性質之職業輔導團隊人員在倫理行為的差異分析

工作性質之資料分析先就學校教師及兼任行政人員與相關專業人員之分類進行比較，其資料分析結果詳見於表 4-16。研究結果顯示，學校教師及兼任行政人員與相關專業人員於十一項倫理行為向度無顯著差異出現；再者依輔導團隊工作內涵區分工作性質，其差異比較結果，如表 4-17 所列。其研究結果顯示不同工作性質之職業輔導團隊人員於諮商關係 ($F_{.05(9,543)}=2.61, p < .01$)、倡導及可及性 ($F_{.05(9,543)}=2.91, p < .01$)、專業責任 ($F_{.05(9,543)}=3.30, p < .01$)、專業間責任 ($F_{.05(9,543)}=2.04, p < .05$) 與評鑑、評量與解釋 ($F_{.05(9,543)}=2.06, p < .05$) 等五個構面有顯著差異出現。在諮商關係中主任比起物理治療師及語言治療師更常展現此倫理行為，組長較導師、物理治療師、語言治療師及其它工作內涵者易能展現，職業輔導員與社會工作師比物理治療師、語言治療師及其它者展現更多諮商關係的倫理行為；在倡導與可及性向度方面，主任、組長、導師與社會工作師較語言治療師及其它工作內涵者常表達此倫理行為，職業輔導員又比主任、導師、職能治療師、語言治療師及其它工作內涵者更為重視，而物理治療師相較之下比語言治療師更為重視；在專業責任向度方面，主任比其他工作內涵者重視，組長與職業輔導員在此表現高於導師、物理治療師、職能治療師、語言治療師與其他工作內涵者；在專業間關係方面，主任比語言治療師及其它工作內涵者常從事此倫理行為，組長比導師、職能治療師、語言治療師其它工作內涵者易展現，職業輔導員比起職能治療師、語言治療師其它工作內涵者更常表現此倫理行為；在評鑑、評

量與解釋此構面中，組長比起主任及導師更為常出現此倫理行爲，導師、職業輔導員與職能治療師較其他工作內涵者清楚此倫理行爲之原則。

表 4-16 不同工作性質之倫理行爲 *t* 檢定摘要

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	<i>t</i>
諮商關係	學校教師及兼任行政人員	461	2.53	.20	1.31
	相關專業人員	91	2.49	.29	
保密原則	學校教師及兼任行政人員	461	2.35	.26	- .31
	相關專業人員	91	2.36	.27	
倡導與 可及性	學校教師及兼任行政人員	461	2.72	.46	1.07
	相關專業人員	91	2.66	.60	
專業責任	學校教師及兼任行政人員	461	2.70	.44	1.11
	相關專業人員	91	2.64	.59	
專業間 關係	學校教師及兼任行政人員	461	2.69	.43	1.22
	相關專業人員	91	2.62	.59	
評鑑、評量 與解釋	學校教師及兼任行政人員	461	2.61	.31	.62
	相關專業人員	91	2.58	.35	
教育、訓練 與督導	學校教師及兼任行政人員	461	2.56	.55	1.06
	相關專業人員	91	2.49	.61	
研究與 出版	學校教師及兼任行政人員	461	2.53	.65	1.65
	相關專業人員	91	2.41	.74	
電子輔助 技巧	學校教師及兼任行政人員	461	2.52	.65	1.49
	相關專業人員	91	2.41	.73	
商業運用	學校教師及兼任行政人員	461	2.92	.32	- .69
	相關專業人員	91	2.95	.22	
倫理議題 的解決	學校教師及兼任行政人員	461	2.03	.82	- .77
	相關專業人員	91	2.10	.87	

表 4-17 不同工作性質之倫理行爲 F 檢定摘要

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	F	事後比較
諮商關係	1.主任	77	2.53	.23	2.61**	1 > 5,9
	2.組長	89	2.58	.15		2 > 3,5,9,10
	3.導師	295	2.51	.21		4,8 > 5,9,10
	4.職業輔導員	30	2.58	.19		
	5.物理治療師	11	2.38	.26		
	6.職能治療師	16	2.47	.35		
	7.心理師	6	2.45	.37		
	8.社會工作師	12	2.58	.13		
	9.語言治療師	8	2.36	.44		
	10 其它	8	2.39	.43		
保密原則	1.主任	77	2.35	.27	.75	
	2.組長	89	2.37	.26		
	3.導師	295	2.34	.26		
	4.職業輔導員	30	2.28	.29		
	5.物理治療師	11	2.39	.28		
	6.職能治療師	16	2.38	.21		
	7.心理師	6	2.48	.34		
	8.社會工作師	12	2.44	.25		
	9.語言治療師	8	2.31	.26		
	10 其它	8	2.38	.30		
倡導與 可及性	1.主任	77	2.72	.49	2.91**	1,2,3,8 > 9,10
	2.組長	89	2.79	.33		4 > 1,3,6,9,10
	3.導師	295	2.70	.48		5 > 9
	4.職業輔導員	30	2.92	.14		
	5.物理治療師	11	2.67	.52		
	6.職能治療師	16	2.54	.76		
	7.心理師	6	2.67	.82		
	8.社會工作師	12	2.72	.40		
	9.語言治療師	8	2.21	.91		
	10 其它	8	2.29	.77		
專業責任	1.主任	77	2.75	.44	3.30**	1 > 10
	2.組長	89	2.85	.23		2,4 > 3,5,6,9,10
	3.導師	295	2.64	.47		
	4.職業輔導員	30	2.85	.24		
	5.物理治療師	11	2.50	.55		
	6.職能治療師	16	2.56	.73		
	7.心理師	6	2.54	.78		
	8.社會工作師	12	2.67	.56		
	9.語言治療師	8	2.47	.91		
	10 其它	8	2.38	.76		

接下頁

表 4-17 續

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	F	事後比較
專業問 關係	1.主任	77	2.72	.46	2.04*	1 > 9,10
	2.組長	89	2.77	.28		2 > 3,6,9,10
	3.導師	295	2.66	.46		4 > 6,9,10
	4.職業輔導員	30	2.83	.27		
	5.物理治療師	11	2.61	.42		
	6.職能治療師	16	2.50	.76		
	7.心理師	6	2.54	.81		
	8.社會工作師	12	2.67	.49		
	9.語言治療師	8	2.38	.92		
	10 其它	8	2.38	.78		
評鑑、評 量與解釋	1.主任	77	2.56	.33	2.06*	2 > 1,3
	2.組長	89	2.68	.26		3,4,6 > 10
	3.導師	295	2.59	.32		
	4.職業輔導員	30	2.68	.26		
	5.物理治療師	11	2.50	.40		
	6.職能治療師	16	2.63	.35		
	7.心理師	6	2.58	.41		
	8.社會工作師	12	2.63	.35		
	9.語言治療師	8	2.44	.44		
	10 其它	8	2.34	.37		
教育、訓 練與督導	1.主任	77	2.65	.50	1.15	
	2.組長	89	2.61	.45		
	3.導師	295	2.52	.59		
	4.職業輔導員	30	2.64	.40		
	5.物理治療師	11	2.36	.62		
	6.職能治療師	16	2.42	.74		
	7.心理師	6	2.50	.76		
	8.社會工作師	12	2.54	.52		
	9.語言治療師	8	2.34	.88		
	10 其它	8	2.28	.81		
研究與 出版	1.主任	77	2.58	.59	.76	
	2.組長	89	2.57	.64		
	3.導師	295	2.51	.70		
	4.職業輔導員	30	2.45	.74		
	5.物理治療師	11	2.36	.55		
	6.職能治療師	16	2.50	.75		
	7.心理師	6	2.50	.84		
	8.社會工作師	12	2.50	.67		
	9.語言治療師	8	2.19	.84		
	10 其它	8	2.12	.99		

接下頁

表 4-17 續

構面	工作性質	人數	平均數	標準差	F	事後比較
電子輔助 技巧	1.主任	77	2.55	.62	.44	
	2.組長	89	2.57	.64		
	3.導師	295	2.50	.67		
	4.職業輔導員	30	2.47	.68		
	5.物理治療師	11	2.36	.50		
	6.職能治療師	16	2.31	.87		
	7.心理師	6	2.50	.84		
	8.社會工作師	12	2.42	.67		
	9.語言治療師	8	2.38	.92		
	10 其它	8	2.38	.92		
商業運用	1.主任	77	2.90	.33	.71	
	2.組長	89	2.94	.34		
	3.導師	295	2.92	.31		
	4.職業輔導員	30	3.00	.00		
	5.物理治療師	11	2.82	.40		
	6.職能治療師	16	2.97	.13		
	7.心理師	6	3.00	.00		
	8.社會工作師	12	3.00	.00		
	9.語言治療師	8	2.81	.37		
	10 其它	8	2.88	.35		
倫理議題 的解決	1.主任	77	2.26	.78	1.32	
	2.組長	89	2.06	.80		
	3.導師	295	1.96	.83		
	4.職業輔導員	30	1.97	.96		
	5.物理治療師	11	2.27	.79		
	6.職能治療師	16	2.06	.77		
	7.心理師	6	2.33	.82		
	8.社會工作師	12	2.00	.95		
	9.語言治療師	8	2.38	.92		
	10 其它	8	2.13	.83		

註：* $p < .05$ 、** $p < .01$

六、不同倫理訓練背景之職業輔導員在倫理行爲的差異分析

倫理訓練差異分析以相關專業背景及實際參與倫理訓練程度兩種看法進行分析，職業輔導員於此兩種看法之研究結果見於表 4-18 及表 4-19。研究顯示非相關科系畢業，從事輔導工作一年以上，並經過專業訓練滿一百二十小時者比相關科系畢業持有專業證照者於職場上更常展現專業責任 ($M_{\text{非相關}}=2.94 > M_{\text{相關}}=2.73$) 及電子輔助技巧 ($M_{\text{非相關}}=2.71 > M_{\text{相關}}=2.15$) 等倫理行爲；此外就實際參與倫理訓練情況來看，在倫理行爲中倫理議題的解決向度中有顯著差異出現 ($F_{(3,549)}=3.33, p < .01$)。其中相關系所畢業受過非正式倫理訓練者與非相關系所畢業受過正式倫理訓練者比起非相關系所畢業受過非正式訓練者顯著認為有成立就業倫理相關領域諮詢委員會的必要、非相關系所畢業者受過正式倫理訓練者比起相關系所畢業受過正式倫理訓練者及非相關系所畢業受過非正式訓練者顯著認為有成立就業倫理相關領域諮詢委員會的需要。

表 4-18 不同倫理訓練背景之倫理行爲 *t* 檢定摘要

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	<i>t</i>
諮商關係	相關科系畢業	13	2.56	.21	- .56
	非相關科系畢業	17	2.60	.17	
保密原則	相關科系畢業	13	2.25	.32	- .49
	非相關科系畢業	17	2.30	.27	
倡導與 可及性	相關科系畢業	13	2.87	.17	-1.74
	非相關科系畢業	17	2.96	.11	
專業責任	相關科系畢業	13	2.73	.30	-2.58*
	非相關科系畢業	17	2.94	.14	
專業間 關係	相關科系畢業	13	2.73	.35	-1.72
	非相關科系畢業	17	2.90	.18	
評鑑、評量 與解釋	相關科系畢業	13	2.50	.25	.32
	非相關科系畢業	17	2.75	.26	
教育、訓練 與督導	相關科系畢業	13	2.38	.42	-1.74
	非相關科系畢業	17	2.50	.36	
研究與 出版	相關科系畢業	13	2.38	.77	- .42
	非相關科系畢業	17	2.50	.73	

接下頁

表 4-18 續

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	<i>t</i>
電子輔助技巧	相關科系畢業	13	2.15	.80	-2.37*
	非相關科系畢業	17	2.71	.50	
商業運用	相關科系畢業	13	3.00	.00	.00
	非相關科系畢業	17	3.00	.00	
倫理議題的解決	相關科系畢業	13	2.00	1.00	.16
	非相關科系畢業	17	1.94	.97	

註：* $p < .05$ 表 4-19 不同倫理訓練背景之倫理行爲 *F* 檢定摘要

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	<i>F</i>	事後比較
諮商關係	相關系所				.90	
	1.正式倫理課程	8	2.55	.26		
	2.非正式倫理課程	5	2.58	.10		
	非相關系所					
保密原則	3.正式倫理課程	4	2.69	.12	.72	
	4.非正式倫理課程	13	2.57	.18		
	相關系所					
	1.正式倫理課程	8	2.26	.38		
倡導與可及性	2.非正式倫理課程	5	2.22	.22	1.61	
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	2.36	.06		
	4.非正式倫理課程	13	2.28	.30		
專業責任	相關系所				1.72	
	1.正式倫理課程	8	2.63	.33		
	2.非正式倫理課程	5	2.90	.14		
	非相關系所					
專業間關係	3.正式倫理課程	4	2.81	.24	1.19	
	4.非正式倫理課程	13	2.98	.07		
	相關系所					
	1.正式倫理課程	8	2.78	.34		
	2.非正式倫理課程	5	2.65	.38		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	3.00	.00		
	4.非正式倫理課程	13	2.87	.19		

接下頁

表 4-19 續

構面	倫理訓練背景	人數	平均數	標準差	F	事後比較
評鑑、評 量與解釋	相關系所				.48	
	1.正式倫理課程	8	2.72	.29		
	2.非正式倫理課程	5	2.65	.22		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	2.69	.31		
	4.非正式倫理課程	13	2.65	.26		
教育、訓 練與督導	相關系所				.68	
	1.正式倫理課程	8	2.47	.49		
	2.非正式倫理課程	5	2.55	.33		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	2.88	.25		
	4.非正式倫理課程	13	2.71	.39		
研究與 出版	相關系所				1.23	
	1.正式倫理課程	8	2.56	.68		
	2.非正式倫理課程	5	2.10	.89		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	3.00	.00		
	4.非正式倫理課程	13	2.35	.77		
電子輔助 技巧	相關系所				1.55	
	1.正式倫理課程	8	2.13	.83		
	2.非正式倫理課程	5	2.20	.84		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	3.00	.00		
	4.非正式倫理課程	13	2.62	.51		
商業運用	相關系所				.48	
	1.正式倫理課程	8	3.00	.00		
	2.非正式倫理課程	5	3.00	.00		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	3.00	.00		
	4.非正式倫理課程	13	3.00	.00		
倫理議題 的解決	相關系所				3.33*	2,3 > 4
	1.正式倫理課程	8	1.63	.92		3 > 1,4
	2.非正式倫理課程	5	2.60	.89		
	非相關系所					
	3.正式倫理課程	4	3.00	.00		
	4.非正式倫理課程	13	1.62	.87		

註：* $p < .05$

七、 小結

上述資料分析結果呈現不同性別之職業輔導團隊人員於倫理議題解決此倫理行為有顯著差異；不同年齡在教育、訓練與督導及倫理議題解決等倫理行為有顯著差異；不同教育程度之職業輔導團隊人員在商業運用此倫理行為有顯著差異；不同服務年資者於諮商關係、倡導與可及性、專業間關係等倫理行為有差異出現；不同工作性質之職業輔導團隊人員於諮商關係、倡導與可及性、專業關係、專業間責任與評鑑、評量與解釋等五項倫理行為有顯著差異；不同倫理訓練背景中，非相關科系者比相關科系畢業者於專業責任及電子輔助技巧等倫理行為有差異出現，就實際參與倫理訓練情況來看，在倫理議題解決此倫理行為有顯著差異出現。

第四節 職場專業倫理信念與行為相關分析

本節次運用 Pearson 積差相關分析以及相依樣本 t 檢定來探討研究對象之職場專業倫理信念與行為間關係。以下先檢驗倫理信念與行為間的相關程度後，再驗證本研究假設三為職業輔導團隊人員之職場專業倫理信念與行為差異結果。

壹、 職場專業倫理信念與行為的相關程度

職業輔導團隊人員其職場倫理信念與行為之間的相關程度結果詳見於表 4-20，由表可看出倫理信念與行為間在諮商關係、保密原則、倡導與可及性、專業責任、專業間關係、教育、訓練與督導、電子輔助技巧、商業運用及倫理議題的解決等九項倫理議題構面成低度正相關 ($.2 < r < .4$)，而研究與出版此向度略顯相關，此外，於評鑑、評量與解釋此構面呈現倫理信念與行為間未有顯著相關之結果。

表 4-20 職場專業倫理信念與行為之相關矩陣

信念 行為	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	.35***	.27***	.23***	.25***	.25***	<u>.08</u>	.25***	.18***	.36***	.27***	.25***

註一：** $p < .01$ 、*** $p < .001$ ，相關係數具有底線者，表示未達 .05 顯著水準。

註二：

- 1.諮商關係；2.保密原則；3.倡導與可及性；4.專業責任；5.專業間關係；6.評鑑、評量與解釋；
- 7.教育、訓練與督導；8.研究與出版；9.電子輔助技巧；10.商業運用；11.倫理議題的解決

貳、 職場專業倫理信念與行為的差異分析

前述進行倫理信念與行為之相關結果，因評鑑、評量與解釋之倫理信念與行為間無顯著關係存在，故在此處差異分析移除該項，移除後職業輔導團隊人員於職場倫理信念與行為之間的差異結果詳見於表 4-21。表中顯示研究對象於職場專業倫理上十項議題的想法與實際作為中只有專業責任的表現沒有差異，其它議題皆有顯著的差別出現，其中在諮商關係、倡導與可及性、專業間關係、商業運用等四個構面呈現倫理行為高於倫理信念之結果，而於保密原則、教育訓練與督

導、研究與出版、電子輔助技巧及倫理議題解決等五個議題呈現實際作為低於想法的情況。

表 4-21 職場專業倫理信念與行為之 *t* 檢定摘要

配對	構面	變項	平均數	標準差	<i>t</i>
1	諮商關係	倫理信念	.81	.06	-9.03***
		倫理行爲	.84	.07	
2	保密原則	倫理信念	.79	.08	2.53*
		倫理行爲	.78	.09	
3	倡導與 可及性	倫理信念	.86	.11	-5.49***
		倫理行爲	.90	.16	
4	專業責任	倫理信念	.88	.11	-1.76
		倫理行爲	.90	.16	
5	專業間關係	倫理信念	.67	.08	-34.20***
		倫理行爲	.89	.15	
6	教育、訓練與督導	倫理信念	.88	.11	3.27**
		倫理行爲	.85	.19	
7	研究與出版	倫理信念	.87	.13	2.78**
		倫理行爲	.84	.22	
8	電子輔助技巧	倫理信念	.87	.13	3.59***
		倫理行爲	.83	.22	
9	商業運用	倫理信念	.89	.16	-11.27***
		倫理行爲	.97	.10	
10	倫理議題的解決	倫理信念	.83	.16	12.57***
		倫理行爲	.68	.28	

註：* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

N=552

參、小結

總和上述對職場專業倫理信念與行為間的討論，可看出研究對象於諮商關係、保密原則、倡導與可及性、專業責任、專業間關係、教育、訓練與督導、研究與出版、電子輔助技巧、商業運用及倫理議題的解決等倫理議題呈現顯著正相關，而倫理信念與行為於評鑑、評量與解釋未達顯著相關；此外，差異分析顯現出研究對象於諮商關係、保密原則、倡導與可及性、專業間關係、教育、訓練與督導、研究與出版、電子輔助技巧、商業運用及倫理議題的解決等九項倫理議題的想法與實際作為皆有顯著差異出現，在專業責任的表現上則沒有差異。

第五節 研究假設驗證結果

依據前述資料分析之內容，將研究假設驗證之結果呈現於表 4-22。其表顯示研究假設二獲得支持，而研究假設一及研究假設三獲得部分支持，詳細驗證結果見表 4-22。

表 4-22 研究假設驗證之結果

研究假設		備註
研究假設 1	不同背景變項在倫理信念上有顯著差異。	部分支持
	假設 1-1：不同性別在倫理信念上有顯著差異。	支持
	假設 1-2：不同年齡在倫理信念上有顯著差異。	支持
	假設 1-3：不同教育程度在倫理信念上有顯著差異。	不支持
	假設 1-4：不同服務年資在倫理信念上有顯著差異。	不支持
	假設 1-5：不同工作性質在倫理信念上有顯著差異。	支持
	假設 1-6：不同倫理訓練在倫理信念上有顯著差異。	支持
研究假設 2	不同背景變項在倫理行為上有顯著差異。	支持
	假設 2-1：不同性別在倫理行為上有顯著差異。	支持
	假設 2-2：不同年齡在倫理行為上有顯著差異。	支持
	假設 2-3：不同教育程度在倫理行為上有顯著差異。	支持
	假設 2-4：不同服務年資在倫理行為上有顯著差異。	支持
	假設 2-5：不同工作性質在倫理行為上有顯著差異。	支持
	假設 2-6：不同倫理訓練在倫理行為上有顯著差異。	支持
研究假設 3	倫理信念與倫理行為上有顯著差異。	部分支持
	假設 3-1：在諮商關係議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-2：在保密原則議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-3：在倡導與可及性議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-4：在專業責任議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	不支持
	假設 3-5：在專業間關係議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-6：在評鑑、評量與解釋議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	×
	假設 3-7：在教育、訓練與督導議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-8：在研究與出版議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-9：在電子輔助技巧議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-10：在商業運用議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持
	假設 3-11：在倫理議題的解決議題上，倫理信念與倫理行為有顯著差異。	支持

第五章 結論與建議

本研究旨在瞭解職業輔導團隊成員於職場倫理信念與行為的現況、不同背景變項於職場倫理信念與行為差異情形，以及探索研究對象於職場倫理信念與行為差異情形。綜合研究結果與發現歸納成以下結論，並據以提出建議供相關實務與學術界參考之。

第一節 結論

本研究依據前章之研究發現，將結論分別歸納如下。

壹、「評鑑、評量與解釋」倫理信念傾向不適當與無意見間看法

對職業團隊成員而言，除了評鑑、評量與解釋職業倫理信念之外的十項構面具無意見以上的重要性，而於「評鑑、評量與解釋」倫理信念的平均表現低於無意見之得分。

貳、倫理行為的呈現介於於很少發生及經常發生間

對職業團隊成員而言，十一項倫理議題行為表現之平均得分均高於中間意見，表示成員面臨倫理議題時，偶會依循倫理概念進行職業輔導行為。

參、性別等四項背景變項在專業倫理信念的部分構面上有顯著差異

本研究共有六個背景變項，其中性別、年齡、工作性質及倫理訓練等四項背景變項在倫理信念的部分構面上達到顯著差異，而教育程度與服務年資此兩項背景變項於倫理信念的表現上則沒有顯著差異。

肆、性別等六項背景變項在專業倫理行為的部分構面上有顯著差異

性別、年齡、教育程度、服務年資、工作性質與倫理訓練等六項背景變項在專業倫理行為的部分構面上有顯著差異出現。

伍、職業輔導團隊成員於九項倫理議題之信念與行為有顯著差異

在十一項倫理議題中，研究呈現評鑑、評量與解釋構面之信念與行為沒有

相關外，差異分析呈現研究對象於諮商關係、保密原則、倡導與可及性、專業間關係、教育、訓練與督導、研究與出版、電子輔助技巧、商業運用及倫理議題的解決等九項倫理議題的想法與實際作為皆有顯著差異出現，而專業責任的表現上則沒有差異。

第二節 建議

根據前述之研究結論，本節提出職場輔導意涵以供日後實務界與學術界之參考，並提出後續研究建議。

壹、職場輔導意涵

一、建構適切倫理議題概念

研究結果呈現多數職業團隊成員在倫理信念上具正確認知，但對於部分構面的認知有待釐清，例如：職業輔導評量報告的適用性、測驗結果的使用性、平等對待、絕對保密的議題等，故建議在未來的倫理議題訓練及倫理守則的建構上，可就前述幾項議題進行研討，以建構適切之倫理信念。

二、推廣職業輔導內涵

研究結果顯示多數背景變項於倫理信念與倫理行為間的看法有所不同，大體呈現組長、職業輔導員、職能治療師、社會工作師等專業背景者在面臨倫理議題時，較可依循倫理議題的處理程序進行，相較之下呈現語言治療師及其它工作內涵者在職業輔導的倫理議題處理上有較不同的見解，究其原因，與部分專業人員對於職場輔導上廠商關係的建立與協調、職業輔導評量的運用、收取費用、職務再設計、就業獎勵金等概念的不熟悉有很大的關係存在，故在此建議就業相關單位可透過文宣的宣傳、專業課程的研習以及專業間的對話來推廣職業輔導領域的內涵，以增長其它專業領域對職業輔導的認識。

三、落實倫理訓練

研究結果顯示非相關背景畢業之職業輔導員在教育訓練與督導、服務收費及

倫理議題委員會的成立上較相關背景者具倫理認知，並且非相關背景畢業受過正式或非正式倫理訓練者更甚於相關背景畢業受過倫理訓練者，此項結果呈現日前相關背景畢業者在接受倫理訓練後，可能存有部分倫理議題的誤解，此外，研究結果也顯示倫理想法與執行間的落差，表現出實作上差距。故在此建議就業輔導相關單位於未來專業培訓課程中，增加上述倫理議題的內涵，以建構職業輔導團隊成員之正確倫理認知；並藉由倫理守則的建立來規範職業輔導人員的實際作為，以期知行合一；透過倫理相關議題的訓練與督導，以增長其專業知能並讓職業輔導團隊成員對倫理議題有更深入的認識。

貳、後續研究建議

一、使用質量並重之研究法

本研究以量化方法之自陳量表進行職業輔導團隊成員倫理信念與行為的相關研究，以統計數字結果作為解釋，而問卷中某些題項可能受社會期許的影響，而造成研究對象不能完全反應內在真實狀況，以及不同專業團隊對倫理議題之看法可能有異，故建議未來研究能輔以質性研究瞭解結果，有助提高研究的推論與價值。

二、建構本土化研究向度

本研究量表參考國外 CRCC 倫理守則之向度進行分析討論，部分議題可能具文化專業養成上的差異，如：倫理議題處理的管道，故建議後續之研究可依循本研究成果之脈絡，結合本土文化議題進行探究，以增添倫理議題之代表性及適用性。

三、增加研究變項

本研究旨在於瞭解倫理信念與倫理行為兩個變項的關係，對於職業輔導人員之相關研究，建議未來可從組織承諾、工作要求、工作壓力、工作滿意度等變項來檢驗，以瞭解職業輔導團隊成員於工作領域上的實際狀況。

四、擴充研究對象

研究對象以職業輔導團隊成員為主，涵蓋學校專業輔導團隊，建議未來研究可設定單一研究對象或族群進行分析調查，並延伸至日前未具職業倫理守則之專業行業，以協助探索及建立專業倫理規範。

參考文獻

第一部分 中文部份

- 牛格正 (1991)。《諮商專業倫理》。台北市：五南。
- 牛格正、王智弘 (2008)。《助人專業倫理》。台北：心靈工坊文化。
- 李增祿 (2007)。《社會工作概論》。台北市：巨流圖書公司。
- 沈清松 (1996)。倫理學理論與專業倫理教育。《通識教育季刊》，3 (2)，頁 1-17。
- 何艾倫 (2008)。《心理諮商人員專業倫理思考導向與相關影響因素之探究》。國立臺北教育大學，臺北市。
- 周玥岑、王智弘、馬超琴、馬心正 (2009)。《高中職身心障礙學生就業服務員倫理信念與倫理行爲之相關研究》。Paper presented at the 全國輔導與諮商碩博士研究生學術研討會。
- 林示安、王智弘、羅敏馨、張月菱 (2009)。《高中職特殊教育學校復健諮商倫理之現況探討》。Paper presented at the 2009 年全國輔導與諮商碩博士研究生學術研討會。
- 涂敏群 (2008)。《特殊教育學校職業輔導員專業角色與專業知能之研究》。國立中正大學，嘉義縣。
- 陳俊穎 (2009)。語言治療專業倫理信念與行爲之調查研究。《網路社會學通訊期刊》，頁 77。
- 劉容孜 (2001)。《青少年輔導工作志願工作者專業倫理行爲及其信念》。私立中國文化大學，臺北市。
- 蔡淑婷 (2004)。《我國高級職業學校教師專業倫理踐行之研究》。國立臺北科技大學，臺北市。

第二部份 英文部份

Allen, V. B. (1986). A historical perspective of the AACD Ethics Committee. *Journal of Counseling and Development*, 64, 293-294.

Harvancil, M. J.(1987). *Ethical issues/responsibilities involved in the supervision and training of counselors*. Paper presented at the Annual Convention of th American Association for Counseling and Development. New Orleans, LA.(ERIC Document Reproduction Service NO.ED 281 124).

附錄 1

職業輔導團隊對高中職身心障礙學生職業轉銜與 輔導工作之職場倫理信念與行為之調查研究問卷

填表日期：___年___月___日

敬愛的職業輔導團隊：

您好，目前正在進行一項關於職業輔導團隊對高中職身心障礙學生職業轉銜與輔導工作之職場倫理信念與行為之調查研究，希望有您的參與和支持。

本問卷目的主要欲了解高中職身心障礙學生職業輔導團隊成員倫理信念與行為的現況，以收集本土化的資料，供國內職業輔導與轉銜發展專業倫理守則之參考。

為達到上述的研究目的，懇請您就職業輔導實務上個人的真實狀況填答此份問卷，而您所填寫的問卷資料僅供學術研究之用，所填寫之內容亦完全保密，且填答資料的結果僅做整體性的分析，不做個人的分析，所以請您放心作答。您真實的意見將是我們寶貴的資料，敬請您在作答後儘速寄回，衷心企盼您的協助與合作。再次感謝您對本研究的參與及協助！

敬祝 平安喜樂！

教育部中部辦公室	洪視察	妙宜
國立嘉義啟智學校	吳校長	琇瑩
國立台中啟明學校	汪校長	成琳
國立嘉義啟智學校	鍾主任	燕昭
國立和美實驗學校	馬主任	心正
國立和美實驗學校	林秘書	澤瑜 敬啟

第一部份：基本資料

一、性別：

1. 男 2. 女

二、實足年齡：

1. 19歲(含)以下 2. 20~29歲 3. 30~39歲 4. 40~49歲
5. 50歲以上

三、教育程度：

1. 高中職以下 2. 大專院校 3. 碩士 4. 博士
5. 其他：_____

四、服務年資

1. 未滿1年 2. 1年未滿2年 3. 2年未滿3年
4. 3年未滿4年
5. 4年以上。

五、學校教師及兼任之行政人員：

1. 主任。
2. 組長。
3. 導師。
4. 其他：_____ (請註明)

六、專業背景：

1. 職業評量員
2. 物理治療師。
3. 職能治療師。
4. 心理師。
5. 社會工作師。
6. 語言治療師。
7. 其他：_____ (請註明)

七、職業輔導員：

1. 社會工作、心理、職能治療、特殊教育或就業服務員乙級及格證書者。
 - 修過正式倫理課程
 - 非正式的接觸過倫理課程訓練（例如，諮商輔導、助人技巧、倫理研習或工作坊等）
 - 未修過上述倫理課程或訓練
2. 非上述相關系所畢業，從事與輔導相關工作 1 年以上，並經專業訓練滿 80 小時者。
 - 修過正式倫理課程
 - 非正式的接觸過倫理課程訓練（例如，諮商輔導、助人技巧、倫理研習或工作坊等）
 - 未修過上述倫理課程或訓練
3. 高中(職)畢業，從事與輔導相關工作 1 年以上，並經專業訓練滿 120 小時。
 - 修過正式倫理課程
 - 非正式的接觸過倫理課程訓練（例如，諮商輔導、助人技巧、倫理研習或工作坊等）
 - 未修過上述倫理課程或訓練
4. 國中畢業，從事與輔導相關工作 2 年以上，並經專業訓練滿 160 小時。
 - 修過正式倫理課程
 - 非正式的接觸過倫理課程訓練（例如，諮商輔導、助人技巧、倫理研習或工作坊等）
 - 未修過上述倫理課程或訓練
5. 其他： _____
(請註明)

----- 請翻頁繼續作答 -----

第二部份：職業輔導團隊對高中職身心障礙學生職業轉銜與輔導工作之職場倫理信念與行為之調查研究問卷

【作答說明】

以下各題是您從事職業輔導實務工作時可能遭遇的倫理問題，首先請依您的看法評定該行為是否適當，在「非常適當」至「非常不適當」的括弧內，勾選出您的意見，然後再回答您本身從事職業輔導實務工作時該行為發生的頻率，在「經常發生」至「從未發生」的括弧內，勾選出您本身的經驗或作法。

<p>是否適當</p> <p>非常不適當 不適當 無意見 適當 非常適當</p>		<p>是否發生</p> <p>經常發生 很少發生 從未發生</p>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>1 學生有拒絕接受服務的權利。</p> <p>2 學生可以決定是否接受職業能力的評估。</p> <p>3 學生可以選擇工作地點。</p> <p>4 職業技能訓練會依學生不同的能力來安排工作內容。</p> <p>5 說服廠商進用身心障礙者。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>6 與學生發生性關係。</p> <p>7 服務超過個人專業知能能力的學生</p> <p>8 只服務特定性別的學生。</p> <p>9 依障別不同來決定推介工作的順序</p> <p>10 當需服務的學生過多時，可放棄困難推介的學生。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>11 依學生工作能力與職場要求，擬定就業安置計畫。</p> <p>12 向學生說明於職場工作時可能面臨的限制。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>13 當個案缺乏工作的可能性時，適時結案。</p> <p>14 思考學生文化背景因素可能造成的外在障礙。</p> <p>15 服務之前，告知學生就業輔導的目的、功能與過程。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p>16 與家長聯繫並取得家長同意書。</p> <p>17 借錢給學生。</p> <p>18 接受學生高於 100 元以上的禮物。</p> <p>19 推介工作給學生的家人。</p> <p>20 團體活動中，要求每位學生發言。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21 需使用電腦實作進行評估時，確認學生了解操作過程。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22 學生在職場遭受生理或心理傷害時，應採取措施保護學生。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23 未經學生同意，將學生晤談告知導師或他人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24 向學生保證晤談內容絕對保密。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25 當學生說要自殺時，會告知家長。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26 告知團體成員團體應遵守的保密原則。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27 學生有傷害他人可能性時打破保密原則。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28 沒有告訴學生保密的限制。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29 未經學生同意將晤談過程錄音或錄影。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30 有第三者要獲取學生資訊時，需取得學生同意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31 於個案討論時，將學生全名呈現出來。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32 適時追蹤了解學生就業狀況。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33 開發就業機會以學生方便到達為考量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34 提供學生職務再設計補助的管道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35 辦理職業相關課程，增加學生求職技能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36 定期拜訪廠商，開發工作機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37 當工作上遇到困境時，會向他人求助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38 了解勞委會推動身障就業獎勵金申請管道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39 結合就業服務之外專業團隊擬定就業服務計畫。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40 應具備完整陳述學生狀況給其他專業人員了解的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41 與雇主維持良好互動關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42 學生可參與服務計畫擬定的過程。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43 學生職業性向與能力不明確時，可轉介職業評量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44 職業評量測驗結果可作為職業媒合之參考。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45 將測驗結果呈現給廠商知道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46 未經學生同意，將測驗結果拿來從事研究。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47 職業輔導員應接受專業倫理的訓練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48 職業輔導員應接受就業服務員乙級證照認定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49 督導可協助就服員於倫理困境時，找尋合適解決之道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50 尋求專業諮詢可增加自我成長。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51 研究以學生為研究對象時，應先取得學生同意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52 在研究報告中，使用匿名資料。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53 可善用電子產品與學生進行有效溝通，例如：溝通版，E-MAIL。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54 向學生收取推介就業的費用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55 向轉介單位收取服務費用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56 應成立就業相關領域的倫理諮詢委員會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

----謝謝您的合作，問卷到此結束，請檢查是否有遺漏的題目----