

南華大學社會科學院應用社會學系教育社會學碩士班

碩士論文

Master Program in Sociology of Education

Department of Applied Sociology

College of Social Sciences

Nanhua University

Master Thesis

新住民職涯發展初探：以南投愛鄉文教協會服務之新住民為例

New Immigrant Women's Career Development: A Case Study of

New Immigrant Women from the Love for Hometown Culture

and Education Association

陳麗雙

Li-Shuang Chen

指導教授：陳姿憶 博士

Advisor: Tzu-Hui Chen, Ph.D.

中華民國 112 年 6 月

June 2023

# 南 華 大 學

應用社會學系教育社會學碩士班

碩 士 學 位 論 文

新住民職涯發展初探：

以南投愛鄉文教協會服務之新住民為例

New Immigrant Women's Career Development: A Case Study of New Immigrant  
Women from the Love for Hometown Culture and Education Association

研究生：陳麗雙

經考試合格特此證明

口試委員：

黃正邦

吳錦惠

陳安憶

指導教授：陳安憶

系主任(所長)：張佩明

口試日期：中華民國 112 年 6 月 19 日

## 致謝辭

我想要衷心地感謝所有在我完成這篇論文過程中給予支援和鼓勵的人們。

首先，我要感謝我的恩師陳姿憶助理教授。妳不辭辛勞地指導我，並結合妳的學術知識和豐富的實務經驗，使我的論文能夠順利完成。妳在論文的各個階段都給予了我寶貴的建議和指導，從題目訂定到文獻收集，再到訪談內容的設計和論文的撰寫，妳都慷慨分享妳多年的經驗和學識。

同樣地，我要感謝口試委員蕭至邦助理教授和吳錦惠助理教授。在論文的口試過程中，您們提供了寶貴的見解和指正，使我的論文更加完善。您們的專業評論和建議使我深受啟發，並在學術上得到了很大的成長。

我還要感謝南華大學教育社會學研究所的所有師長和同學們。在我就讀期間，你們總是耐心地教導和引導我。透過與來自各地的同學進行實務交流，我獲得了許多寶貴的經驗和洞察力。此外，感謝系辦助理們給予的種種協助，使我在學術和生活上都受益匪淺。

完成學業只是人生旅程的一個里程碑，我深知學習之路永不止歇。我將秉持終身學習的精神，不斷進修和成長，期許自己在目前的工作崗位和未來的職涯發展中有更出色的表現。

最後，我要由衷地感謝我的家人。感謝他們給予我無條件的愛和支持，讓我能夠全心投入學習並追求我的夢想。你們的愛心成全了我對學習的執著，使我能夠在這段學習歷程中茁壯成長。

在這篇論文的完成過程中，還有許多朋友和同事給予了我寶貴的建議和支持，我想向他們表示衷心的感謝。你們的鼓勵和友誼讓我感到溫暖和勇氣，我很幸運能夠有你們作為我的伴隨。

最後，我想再次向所有給予我支持和幫助的人表示衷心的感謝。這篇論文的完成是我個人和學術上的重要里程碑，而你們的付出和支持是我能夠達到這個里程碑的關鍵。感謝你們在我學習旅程中的陪伴和支持，我將永遠銘記在心。謝謝大家！

陳麗雙謹誌 2023.06.19

# 新住民職涯發展初探：以南投愛鄉文教協會服務之新住民為例

## 中文摘要

本研究旨在探討新住民的職涯發展歷程與關鍵影響因素。本研究以質性研究作為研究方法，採立意取樣的方式邀請南投愛鄉文教協會服務之新住民中，五位符合本研究之研究參與者，藉由半結構的訪談深入了解新住民職涯發展的歷程、影響職涯發展的因素、曾接受的輔導、以及未來職涯發展的方向。本研究以主題分析法分析搜集到的資料，研究發現可分三大部分：(一)新住民的職涯發展是從母國開始，對其能力的評估應從母國工作經驗開始；(二)新住民若要適才適所至有前景的工作，需要接受適宜的職涯規劃服務；(三)目前提供新住民的職業訓練及就業輔導政策需更完善的規劃與落實，才能達到協助新住民職涯發展的目標。本研究結果可作為未來擬定新住民就業輔導相關政策及新住民職涯輔導方案規劃與執行的參考。

關鍵字：職涯發展、職業訓練、就業輔導

**New Immigrant Women's Career Development: A Case Study of  
New Immigrant Women from the Love for Hometown Culture  
and Education Association**

**Abstract**

The aim of this study was to explore new immigrant women's career development process and key factors. Five new immigrant women from the Love for Nantou Hometown Culture and Education Association participated in this study. Semi-structured interviews were conducted to collect research data and thematic analysis was employed to analyze data. The research findings indicated that new immigrant women's career development was started from their home country. And in order to establish a promising career, current career development counseling services should be tailored for new immigrant women. The research findings could contribute to new immigrant study and future policy.

Keywords: Career development, Vocational training, Employment  
Counseling

# 目 錄

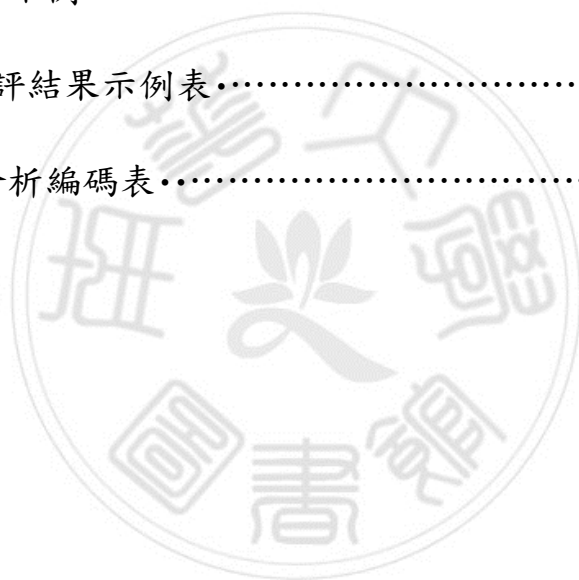
致謝辭	I
中文摘要	III
Abstract	IV
目 錄	V
表目錄	VII
圖目錄	VIII
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	2
第二節 研究目的	5
第三節 名詞解釋	6
第二章 文獻探討	8
第一節 職涯發展理論	8
第二節 新住民的職涯發展歷程	13
第三節 生命歷程觀點	15
第三章 研究方法	18
第一節 研究取向	18
第二節 研究對象	18
第三節 研究工具	19

第四節	研究資料處理及分析	24
第五節	研究倫理	30
<b>第四章</b>	<b>研究結果與討論</b>	<b>32</b>
第一節	新住民的職涯發展歷程	32
第二節	新住民職涯輔導的成果	33
第三節	影響新住民職涯發展的關鍵因素	35
<b>第五章</b>	<b>結論與建議</b>	<b>41</b>
第一節	研究結論	41
第二節	對新住民的建議	44
第三節	對職涯相關政策的建議	47
<b>參考文獻</b>		
中文部分		49
英文部分		52
<b>附錄一</b>	<b>：訪談同意書</b>	<b>53</b>
<b>附錄二</b>	<b>：訪談大綱</b>	<b>54</b>



## 表目錄

表 1-1 移民照顧輔導成果統計表(2015).....	3
表 1-2 移民照顧輔導成果統計表(2020).....	4
表 2-1 受訪者資料表.....	19
表 2-2 訪談大綱.....	23
表 2-3 研究參與者職業及訪談時間地點表.....	24
表 2-4 訪談內容示例.....	24
表 2-5 CPAS 測評結果示例表.....	27
表 2-6 逐字稿分析編碼表.....	29



## 圖目錄

圖 1-1 新住民在職涯規劃的助力……………42

圖 1-2 新住民在職涯規劃的阻力……………43



# 第一章 緒論

阿美是一位來自越南的女性，於 101 年 8 月來到台灣。當時她已經 36 歲，丈夫 60 歲，扶養一個 3 歲的兒子。阿美的丈夫因年齡較大且沒有技能，難以找到工作，但他渴望著創業。因此，阿美的丈夫負責在家照顧孩子，雖然年齡上有差距，但他願意竭盡全力來照顧他們，讓阿美能夠出去工作養家。

阿美在台灣展開了新的生活，她非常努力地工作，為了給孩子提供更好的生活條件。她經歷了許多困難和挑戰，但她從未放棄，始終保持著堅強和樂觀的態度。儘管丈夫沒有工作，但他在家中盡力照顧孩子，給予他們溫暖和關愛，並與孩子建立了深厚的親子關係。隨著時間的推移，阿美的工作表現越來越出色，逐漸獲得了更好的機會和職位。

她不僅能夠為孩子們提供良好的生活，還能夠幫助丈夫實現創業夢想。阿美的家庭面臨了許多挑戰，但他們團結一心，相互支持。他們共同努力，克服困難，建立了一個幸福和溫馨的家庭。這個故事展現了阿美作為一個母親和職場女性的堅韌精神，以及她與丈夫之間的默契和互相支持。儘管面臨困難，他們始終相信自己的能力，並透過努力實現了他們的目標。同時，這個故事也強調了家庭的重要性和團結的力量。

以上故事是研究者的真實經歷。這個故事不僅有美好的結局，也展現了新住民女性就業對於維護家庭功能和促進兒童健康發展的重要性。但不幸的，研究者也面對了許多新住民結局悲慘的故事，面對這樣的狀況，常感嘆若是早一點介入輔導，或許能有不同的結果。

研究者與新住民女性的接觸始自 2006 年，從 2006 年至今，研究者一直參與各種在職勞工職業訓練計畫，並於 2009 年至 2016 年期間參與新住民技能培訓和新台灣之子課後照顧服務計畫、2013 年至 2016 年間負責通譯人員培訓，並於 2012 年擔任南投縣新住民中心的社工督導。在 2013 年至 2017 年期間，研

究者參與推動新住民就業計畫、2013年起擔任就業情報公司的職涯顧問，並於2022年獲選為南投縣模範終身學習據點。透過各項計畫之執行經驗及研究者之成長經驗與學習歷程，研究者能夠適時給予新住民職涯發展引導與建議，幫助他們早日找到適才適所之工作。

研究者陪伴和輔導新住民女性從尋找工作到發展適合的職涯，擁有豐富的經驗。他們對政府相關政策和實踐也有許多心得。因此，研究者希望透過這項研究，從學術角度探討新住民的職涯發展，並期待與自身的經驗對話，以利未來能提供更適切的新住民職涯輔導服務。

研究者在陪伴新住民探索職涯發展的歷程中，身為第一線的觀察者，常發現政策與實際的執行是有落差的，在地的非營利組織與中間人，常是協助新住民職涯發展的關鍵人物，但其中機制，卻甚少在研究中有所著墨，因此，本研究也期待最後的研究發現能對現行的新住民就業輔導政策提出建言。

本章分為三節，首先敘述研究背景與動機，接著說明研究的問題意識，最後則說明本研究的重要名詞。

## 第一節 研究背景與動機

30幾年前，跨國婚姻在台萌芽，不少東南亞外籍配偶因而進入台灣家庭。大眾對「跨國婚姻」的印象多數為「買賣婚姻」，台灣多數家庭覺得新住民新娘就是「買回來的」，加上媒體對於東南亞「外籍新娘」的報導，往往充次負面、弱勢的形象。例如經濟弱勢、語言不通、甚至認為係「掏金者」的污名等。數十年來存在於台灣社會的刻板印象，不僅讓求同存異的社會風氣遲遲無法建立，對當事人來說更是一個絆腳石——他們常只能憑著「同質性」融入台灣社會（吳秀照，2009）。

新住民女性來台後，不論是賺錢挹注娘家，或是夫家的經濟需求，多有就業的需要，再加上本身年紀尚輕，就業動機強烈，但礙於語文及教育的差異，

對於相關資訊與社會福利資源、教育及就業資訊與資源都不清楚的情況下，再加上家庭經濟或對抗夫家甚至是外界對其「掏金者」的污名，衝動投入職場，長期處於 3D 產業 [「3D 產業即危險的 (dangerous)、無技術性的 (deskill)、不受重視的 (demeaning) 』之就業環境。整體而言，新住民無論是在家庭、經濟、人力資本方面都陷於弱勢 (吳秀照，2009)。

為協助新住民女性適應台灣，內政部自 2003 年起訂定的「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」(現為「新住民照顧輔導措施」)來看，除提供醫療保健、人身安全保障、生活與法律諮詢、健全跨國婚姻法令，及宣導國人建立族群平等與相互尊重接納之觀念等保護性措施外，亦在「保障就業權益」、「提升教育文化」兩項工作重點中，窺見促使新住民增能之作為，如：提供職業訓練，協助新住民提升就業及創業能力，強化新住民家庭教育，以提升其教育子女之知能；辦理新住民之基本成人教育研習班，以培養文化適應及生活所需之語文能力 (內政部，2016)。可惜，政策的實施成果多以接受服務的人次呈現，未見其接受服務至最後成果的歷程以及各項協助就業的因素和單位所扮演的影響力。舉例來說，從內政部移民署 (2015) 的《至 104 年度外籍與大陸配偶生活適應輔導成果報告》、《至 109 年度外籍與大陸配偶生活適應輔導成果報告》中，如表 1-1、表 1-2，僅見執行狀況包括諮詢服務、轉介服務、關懷訪視的人次，無法了解新住民在接受照顧輔導措施後的展能情形。因此，本研究旨在揭示影響新住民就業的因素以及這些因素之間的交互作用，以協助未來相關服務人員提供更全面和適切的支援，同時為未來相關政策制定提供參考依據。

**表 1-1 100 年至 104 年 10 月移民照顧輔導成果統計表**

服務項目	100 年	101 年	102 年	103 年	103 年 1-10 月	104 年 1-10 月	較 103 年 同期增減%
(一) 服務人次	<b>32,842</b>	<b>28,158</b>	<b>31,825</b>	<b>48,442</b>	<b>40,404</b>	<b>79,125</b>	<b>95.83</b>
1. 現場服務	17,469	14,621	14,961	21,367	17,738	43,879	147.37
2. 電話服務	15,373	13,537	16,864	27,075	22,666	35,246	55.50

(二) 諮詢服務項目	<b>38,720</b>	<b>29,964</b>	<b>38,589</b>	<b>64,884</b>	<b>55,028</b>	<b>132,905</b>	<b>141.52</b>
1. 居留定居	25,085	18,545	20,278	34,878	29,049	65,072	124.01
2. 就業服務	2,164	2,547	2,498	3,535	3,010	22,120	634.88
3. 人身安全	1,324	421	1,187	1,645	1,412	3,838	171.81
4. 福利服務	2,480	2,925	5,757	7,660	6,691	6,923	3.47
5. 醫療衛生	1,931	1,977	3,250	4,332	3,967	9,049	128.11
6. 子女教養	356	203	504	488	385	1,907	395.32
7. 家庭關係	883	603	919	900	804	12,011	1393.91
8. 法律資訊	1,630	716	1,238	1,098	860	1,949	126.63
9. 其他	2,867	2,027	2,958	10,348	8,850	10,036	13.40
(三) 轉介服務	<b>771</b>	<b>599</b>	<b>861</b>	<b>932</b>	<b>753</b>	<b>1,904</b>	<b>152.86</b>
1. 外配家庭中心	324	338	473	276	203	747	267.98
2. 社福中心	66	30	25	17	17	121	611.76
3. 家暴中心	135	99	81	55	45	48	6.67
4. 衛生保健機構	7	11	9	89	80	67	-16.25
5. 勞政機構	30	12	61	243	197	221	12.18
6. 民間團體	29	34	85	101	89	190	113.48
7. 其他單位	180	75	127	151	122	510	318.03
(四) 關懷訪視	<b>18,273</b>	<b>17,695</b>	<b>20,005</b>	<b>19,736</b>	<b>16,810</b>	<b>35,695</b>	<b>112.24</b>
1. 電話關懷	17,618	16,820	1,7491	18,242	15,425	26,217	69.96
2. 家庭訪視	655	875	2,514	1,494	1,385	9,478	584.33

資料來源：內政部移民署 2015 年 12 月及研究者整理

表 1-2 105 年至 109 年 10 月移民照顧輔導成果統計表

服務項目	105 年	106 年	107 年	108 年	108 年 1-10 月	109 年 1-10 月	較 108 年 同期增減%
(一) 服務人次	<b>46,168</b>	<b>465,84</b>	<b>52,363</b>	<b>47,310</b>	<b>39,875</b>	<b>28,813</b>	<b>-27.74%</b>
1. 現場服務	19,203	20,009	20,278	18,285	15,116	9,324	-38.31%
2. 電話服務	26,965	26,575	32,085	29,025	24,759	19,489	-21.28%
(二) 諮詢服務項目	<b>66,222</b>	<b>65,566</b>	<b>74,110</b>	<b>70,094</b>	<b>58,483</b>	<b>41,274</b>	<b>-29.42%</b>
1. 居留定居	39,071	37,657	44,446	41,283	34,476	26,221	-23.94%
2. 就業服務	3,997	4,191	4,973	4,663	3,794	1,829	-51.79%
3. 人身安全	1,558	1,853	1,841	1,462	1,226	618	-49.59%

4. 福利服務	8,491	7,685	7,775	7,253	6,045	3,868	-36.01%
5. 醫療衛生	5,659	6,712	6,918	6,463	5,363	3,149	-41.28%
6. 子女教養	730	760	1121	1330	1092	370	-66.11%
7. 家庭關係	1,268	1,375	1,796	1,681	1,426	579	-59.39%
8. 法律資訊	1,499	1,757	1,735	1,790	1,510	1,072	-29.00%
9. 其他	3,949	3,576	3,505	4,169	3,551	3,541	-0.28%
<b>(三) 轉介服務</b>	<b>787</b>	<b>897</b>	<b>989</b>	<b>985</b>	<b>833</b>	<b>517</b>	<b>-37.93%</b>
1. 外配家庭中心	333	419	642	699	590	328	-44.40%
2. 社福中心	10	20	10	28	19	14	-26.31%
3. 家暴中心	39	57	46	18	14	24	71.42%
4. 衛生保健機構	101	111	90	74	59	71	20.33%
5. 勞政機構	118	113	64	51	44	26	-40.90%
6. 民間團體	76	93	59	73	67	36	-46.26%
7. 其他單位	110	84	78	42	40	18	-55.00%
<b>(四) 關懷訪視</b>	<b>20,967</b>	<b>17,305</b>	<b>15,924</b>	<b>18,899</b>	<b>16,253</b>	<b>9,208</b>	<b>-43.34%</b>
1. 電話關懷	20,129	16,381	15,040	18,075	15,567	8,603	-44.73%
2. 家庭訪視	838	924	884	824	686	605	-11.80%

資料來源：內政部移民署 2020 年 11 月及研究者整理

## 第二節 研究目的與問題

如前所述，雖有政府資源挹注新住民的就業輔導，但輔導的歷程、機制與結果之間的關聯性並不清楚。根據研究者的實際輔導經驗，新住民在就業方面非常仰賴中間人的角色。若沒有中間人的角色，新住民依據政策找到之工作偏向大材小用（興趣與專長不符、委曲求全、或雇主剝削、）。中間人扮演的角色非常關鍵，透過清楚的說明政府提供的資源、雇主的需求…等工作，中間人能有效的減少雇主和求職者間的結構性的摩擦，中間人就如同潤滑油一般，因此本研究想突顯新住民職涯發展中，中間人扮演角色的影響力和影響的歷程。

以研究者本身的經驗而言，曾擔任協會督導的角色，協助越南籍新住民撰寫履歷表並陪同他們前往簡餐店應徵廚房工作。在這個過程中，研究者首先向雇主介紹協會的服務項目並交出名片。在面試中，雇主表示他無法分辨是逃跑

移工還是新住民，因此從未招聘過新住民。經過研究者的解釋後，雇主對此有了清楚的了解。面試當中研究者除了扮演中間人的角色外，並向雇主述說聘請新住民的優點(年輕、手腳俐落、勤快、任勞任怨)，使面試過程順利圓滿，也幫助該名姐妹獲得工作的錄取。

除此之外，新住民女性的職涯發展歷程，因其來台特殊的婚姻組成，與個人特質動機，會與國人不同，而且新住民所住的區域，也會影響其就業機會。因此本研究期望探索新住民女性的生命歷程，是如何與職涯發展相輔相成，或是互相牽制，以補足過去研究中，缺乏以生命歷程觀點，探討新住民職涯發展的不足。綜合以上所述，本研究的研究目的如下：

- 一、探索新住民的職涯發展歷程為何?
- 二、研究影響新住民職涯發展的關鍵因素為何?
- 三、了解新住民職涯輔導如何協助新住民就業與創業?

基於以上的研究目的，本研究的研究問題如下

- 一、新住民的職涯發展歷程有什麼共通性和特殊性?
- 二、影響新住民職涯發展的關鍵因素有哪些，透過的機制為何?
- 三、新住民職涯輔導如何協助新住民就業與創業?

### 第三節 名詞解釋

本研究所探討的內容，包含兩個重要名詞，分別釋義如下：

#### 壹、新住民女性

早期，社會大眾所謂的「外籍新娘」或「國際新娘」泛指來自東南亞地區與臺灣男子結婚的女性，後來，行政院婦女促進會為解決污名化的問題，改稱其為「外籍配偶」。2003年婦女新知基金會舉辦「外籍新娘-外籍配偶」更名活動，當時「新移民女性」獲得多數人贊同（李瑛，2006；夏曉鶯，2005），臺灣社會逐漸以「新移民女性」一詞取代原先稱呼，表示對她們的尊重。而內政部



於 2007 年 10 月 1 日內授移字第 0960946753 號函，則重新將「子女出生時，其父或母一方為居住台灣地區設有戶籍國民，另一方為非居住臺灣地區設有戶籍國民」之族群定義為「新住民」。不過當時官方文件網站，仍有「新住民」與「新移民」混用的情形，直到 2016 年初才陸續將相關法規、文件及網站等統一以「新住民」名之。

因此，本研究除因引用原文獻、機構名稱等，而採用「外籍配偶」或「新移民」一詞外，其餘均以「新住民」代表與臺灣籍男性透過婚姻關結合，原生國籍為臺灣以外之中國大陸（含港澳地區）及越南、印尼、泰國、柬埔寨等東南亞各國的女性（黃寶嬋，2017）。

## **貳、職涯發展**

職涯發展係指個人於成長和發展的過程中為探索與職業有關的行為及個人所經歷工作的終生歷程。職涯發展亦為一生所從事有關工作及其職務角色與活動的發展過程，受個人、組織、社會的影響，具有連續性、動態性、階段性與目標性，也是個人職涯規劃及組織職涯管理互動的結果（Super， 1980）。

## 第二章 文獻探討

本章將探討研究問題，並進行相關文獻的蒐集和整理，分為以下三節：第一節、職涯發展理論，第二節、在台新住民的職涯發展，第三節、生命歷程觀點與職涯發展理論。

### 第一節 職涯發展理論

#### 壹、職涯發展之相關理論

「Career」的華文翻譯有翻為生涯（例林幸台、吳天方、林清文、劉淑慧，1997），也有翻為職涯（例呂亮震，2022），主要意指人一生所經歷的各個關鍵階段，綜合各種角色，形成走過的路途；「Career」隨著不同學門和時代的變遷而產生不同的名稱，如事業、職業、工作、前程、生計、生涯等內容（林一真、鍾思嘉、吳慎慎、錢玉芬、陳彰儀，2007）。最為人所知的職涯發展學者當屬 Donald Super（1980）。Super 認為人的職涯是一個不斷發展的過程，是人一生生活角色與職業的綜合，他也提出「生涯彩虹圖」認為一生的發展，是由個人角色、年齡、所處情境、投入程度交織影響而成（引自吳佳蓉，2021）。Super 從時間、廣度和深度這三個向度來談生涯發展，將成人中期發展階段涵蓋在成人前期（25~45 歲）及中年期（45~65 歲）範圍，因為年齡的差異和各人在每個生涯發展階段中投入之不同，而有不同的任務和結果。就性別角度思考，女性生涯發展模型與男性存在著不同的差異，以往認為女性生涯運作的場域多由家庭所延伸的生涯議題為主，現今，透過女性職業的多元且廣泛參與，女性可能改變她典型的生活風格，因著所處情境和自我覺知的改變，女性的發展任務是沿著獨一無二的發展型態，並不似男性的按著固定任務發展（Cook，Hepner， & O'Brien， 2011）。因此，越來越多的女性選擇與以往女性生涯固定的發展路徑不同，持續進行著生涯探索，從事生命旅途的思考，期待獲得幸福感。

許多學者將職涯發展（career development）定義為一個過程（Super，

1980)，若著重於職涯發展中職業對個人生涯發展的影響，則定義職涯發展意指在人生中，個人預備或選擇特定行業，並在此行業中適應各種規定和要求，逐漸從較低層次發展升遷，成長到較高地位。這樣的觀點強調個人在職業發展中的角色扮演和學習，並且這個過程涉及到個人的進步和發展；這樣的動態的過程，包括職業選擇、職場滿意度和對未來職涯發展的信心，這個觀點強調了職業選擇的重要性，以及個人在職場中的滿意度和對未來發展的信心（呂亮震，2022）。它意味著職涯發展是一個不斷變化和發展的過程，需要個人持續地評估和調整自己的職業目標和選擇。林欽榮（2000）認為職涯是以工作為中心的生活歷程，並且職涯發展不僅僅是個人的問題，也是企業機構的問題。他強調組織應該協助員工進行職涯管理，這對個人的成長和發展有利，同時也有助於組織的人力資源開發和運用，這種觀點強調了組織對於員工職涯發展的支持和促進的重要性，以實現雙方的利益。

石銳（2003）提到了職涯發展對個人和組織的影響。對於個人而言，職涯發展意味著個人知識和技能的成長，得到工作職位的肯定，薪資酬勞的提升，以及獲得工作上的滿足感。同時，個人的職涯發展也受到社會的肯定和地位的提升；對於組織而言，職涯發展對生產力的提升、業務的成長、利潤的增加和競爭力的提升都起到了重要作用。當員工的職涯得到良好發展時，他們能夠提供更高的生產力，促進組織業務的增長，從而增加利潤。同時，員工的職涯發展也有助於實現組織整體目標。Super（1980）指出，職涯發展受到個人遺傳特質、家庭社經背景和社會文化環境的交互影響。這些因素包括心理與生理因素（如性向、興趣、人格特質、價值觀和生理需求）、社會因素（如家庭收入、教育程度、職業和聲望）、經濟因素（如報酬、工作穩定性、升遷機會和法律規定）以及工作經驗。工作經驗對職涯發展也有重要影響。過去的工作經驗能夠提供不同領域中有關職涯機會的自覺。特別是在剛踏出校門的第一份工作，它將影響個人未來的職涯抉擇和發展。這些因素相互作用，共同塑造個人的職涯發展道路。

有關職涯發展的主張與研究，多數以工作或職業為生活中心，被視為是一種生活歷程，其中包括職業選擇、薪資酬勞、職場滿意度以及對未來職涯發展的信心等方面。這些歷程受到個人自我概念、價值觀、態度和動機等因素的影響，這些因素之間也相互交互作用。在這種職涯發展的觀點下，研究關注的焦點是新住民在職涯發展中的表現，包括工作屬性、職業類別、薪資所得和工作滿意度等方面（例劉鶴群、詹巧盈、房智慧，2015）。研究者關注的是新住民在工作活動中所扮演的角色，她們在職務上的表現，以及她們對工作的滿意程度等動態歷程。

## 貳、職涯發展之相關研究

在台職涯發展的相關研究不少，但研究的對象、理論假設多元，以下整理數篇與本研究比較相關的文獻。張琳惟（2012）的研究指出，大專院校以上學歷以及參與暑期社區工讀計畫的職場體驗機會對青年在尋找職業生涯目標和方向方面有幫助，並能提升他們進入職場時的競爭力。宋廣英（2008）的研究發現，學生在學期間可以充分利用校內外的資源，透過學校相關的職涯輔導單位，獲得實務學習的機會，以增進工作經驗並瞭解職場的運作方式。同時，透過職涯諮詢，學生不僅可以瞭解自己的興趣，還能夠規劃未來的發展。這些實務面的體驗學習可以幫助學生檢視自己的就業競爭力，並更快地適應和融入職場。另外，也以學生為研究對象的林宜怡（2001）的研究探討組織職涯發展對工作態度的影響，研究對象為管理學院的大學畢業生。她的研究結果指出，個人的職涯規劃在自我認知、了解自己未來的發展以及瞭解組織發展三個面向上對工作態度產生影響。

就性別差異在職涯發展方面的影響，王瑤芬在（2005）的研究中指出，女性和男性在職涯發展上存在差異。相較於男性，女性的工作較容易因婚姻、生育和家務責任而中斷。這導致女性在職涯發展的向上流動方面與男性有不同的經歷和發展機會。趙修華、陳衍宏（2014）的研究結果顯示，性別、畢業學門

和學業成績對碩士生的職涯能力表現有顯著影響，且這些因素在未來的職業選擇上也呈現顯著差異。這意味不同的性別、畢業學門和學業成績可能會對碩士生的職涯發展產生影響。這也能讓他們提前認識到多元化的職業選擇並作好相應的準備。

綜合來說，對於職涯發展的相關研究說明個人對建立良好的生涯自我效能和職涯發展能力的計畫與過程，可不斷增進專業知識和技術專長，進行有效的職涯規劃和探索，並做出明智的職涯抉擇。同時，了解職涯的變化和發展趨勢，並具備適應能力和彈性，也是實現個人職涯目標的關鍵。個人可以通過持續學習、尋求專業指導和建立人際網絡來不斷提升自己的職涯發展能力，從而在職場上實現個人的自我實現和成就。

職涯發展相關研究的另一個角度，是分析人格特質對職涯發展的預測力，詳細說明如下。

### 叁、人格特質與職涯發展研究

隨著成人職涯發展的重要性受到重視，在許多領域，尤其是企業及社區組織中，能夠評估自己的職涯潛能的工具就變得很重要。而其中，當以能力測驗及性向測驗最為人所知。不論是能力測驗或性向測驗，都是基於人格特質對職涯發展的影響（Crites， 1981）。許多學者的研究都證實，人格特質在組織行為的相關研究領域，例如：領導、工作績效、工作滿意度等都佔有重要地位。因此，人格特質的相關研究與應用，逐漸為企業界在做人力資源規劃時，不管以領導團體，或個人屬性，都是一個重要的參考變數。

性向測驗在人事遴選和職涯發展中扮演著重要的角色（林欽榮，2000）。雖然生涯發展測驗、職業興趣測驗、性向測驗和工作價值觀測驗是常見的測試類型，但也有其他測試工具專注於評估工作性格特質。人們的性格特質可以對其在工作場所的表現和滿意度產生重要影響。某些性格特質可能更適合某些職業角色或工作環境，而其他性格特質可能與某些職業不相容。因此，對個人的性

格進行評估可以幫助企業或機構更好地匹配人員與職位，提高組織的整體效能。

然而，需要注意的是，性向測驗結果應該作為輔助工具，而不是唯一的決策依據。專業能力、技能和經驗仍然是評估候選人適合職位的重要因素。性格特質僅是其中的一個方面。此外，性格並不是一層不變的。雖然性格具有根深蒂固的特質，但人們也可以通過自我認知、學習和發展來改變和發展自己的性格特質。因此，在遴選和發展過程中，性格測試結果應該被視為一個起點，並與其他因素結合使用。

總而言之，性向測驗在人事遴選和職涯發展中扮演著重要的角色，因為性格特質與工作表現和滿意度之間存在關聯。然而，專業能力、技能和經驗仍然是評估候選人的重要指標，而性格測試結果則應作為輔助工具，並應結合其他因素進行綜合評估。同時，需要意識到性格是可發展和改變的，並將性格測試結果視為一個起點，而非最終結論。

由伊藤友八郎費時十餘年研究開發的適性診斷測驗（引自邱智漢、王靜瑛、葉慶鴻，2020），主要的診斷方式是先從分析性格及態度的特徵著手，再從分析數中做綜合性診斷。選擇此套測驗題的原因，因日本已使用數十年，已廣泛的被日本各大企業所採用與接受。在台灣如 Career 就業情報網與 111 人力銀行網就採用此題庫，對想求職的網友進行職業適性測驗，勞動部自 93 年 2 月起推廣此活動，並提供免費的職業適性測驗。伊藤友八郎將一個人從事各種工作時所需具備的各種不同重要特性，分為十二個特性項目包括行動性、持續性、指導性、挑戰性、共感性、情緒安定性、獨立自主性、革新性、思考性、柔軟性、感受性及慎重性，作為測定個性特徵的工具（蕭志強譯，2013）。

人格特質會隨著個人的生活經驗，及所受的教育而改變，但每個人改變的程度並不相同。由於測驗本身的穩定度很高，所以短時間內再測一次應不會有太大變化。從性格測驗中的五大類適性工作得分最高者，得知有此方面的天賦，能讓天賦發光，表示從事此類工作比較不會失敗，或是在某種條件學習下

比較容易進步。不同行業別的需求各有不同，但是都可以從性格測驗中幫自己找到「適職」幫企業找到「適才」，例如業務人員或線上作業人員的分類就很適用，可以有效降低僱用及訓練成本。尤其和履歷表結合，可以縮短面談時間，提升媒合成功率。

適職是指一個人所適合從事的工作或職業。從上述的分析中得知，適職是由能力和性格兩個因素所決定的，伊藤友八郎（蕭志強譯，2013）認為性格在其中扮演著更重要的角色。雖然能力是重要的，但如果一個人的性格和工作不相容，即使具備高度的能力也難以發揮。例如，「數學很好」和「喜歡數學」就是兩件不同的事，如果性格與工作不合，再好的能力也無法發揮。換言之，選擇適合自己的工作是一個綜合考慮個人能力、性格、興趣和價值觀的過程。這需要自我評估、性格測評、實踐和探索及尋求專業建議。在日本幾乎每位想到大企業就職的人，在應徵前除了準備履歷、自傳外，還要附上一份性向測驗診斷結果，因為日本中大型企業除了注重應徵者的專業能力外，對個人的性格也相當重視，因此性向測驗在日本企業界的使用相當普遍。

## 第二節 新住民的職涯發展歷程

求職歷程（employment process）主要指的是外籍及大陸配偶在進入台灣社會後所面臨的就業過程。根據中華民國內政部移民署委託長榮大學做的關於新住民就業障礙的研究（2014）指出，這個求職歷程可以分為以下四個階段：第一階段為就業前準備階段，在這個階段外籍及大陸配偶可能面臨一些困難。例如，她們的語言溝通力、中文識字書寫能力較弱，因此無法獲得更多的生活資訊及社會資源。此外，他們可能缺交通工具，如果住家附近沒有適合的工作，就業的困難度會增加。另外，由於就業資訊不足，他們可能不知道如何尋找工作。第二階段為求職階段，在這個階段，外籍及大陸配偶可能會面臨一些困難。外籍配偶在語言溝通上可能會遇到困難，而大陸配偶則可能不了解就業

市場的需求。由於雇主對於僱用外籍及大陸配偶較為陌生，他們可能會面臨就業機會的限制。另外，如果她們遭受家暴，可能需要相關的社會福利協助，以實現經濟穩定，並重建家庭生活。第三階段為就業階段，在這個階段，外籍配偶可能會面臨一些議題。她們可能無法適應職場環境，或者她們的技能不足。雇主可能對於僱用外籍配偶的意願較低，這可能與雇主對外籍配偶的就業能力不瞭解有關。第四階段為就業後穩定之協助階段，在這個階段，外籍及大陸配偶可能會面臨一些問題。例如，雇主可能不願意提供外籍及大陸配偶勞健保，或者他們的薪資未達到基本工資水平。他們的薪資調整幅度可能與國民有明顯差異，或者他們可能遭受其他形式的就業歧視。

國內新住民女性就業的研究不少，但研究主題發散，針對新住民女性的就業困境研究發現指出，語言障礙、雇主對新住民的刻板印象、學歷不被認同、口音歧視、沒有相關工作經驗、雇主不諳法令以及身分上的敏感性都是阻礙（中華國內政部移民署，2014；葉郁菁，2010）。家庭因素也是重要影響新住民女性就業的重要原因，夫家對媳婦的期待，以及照顧育兒的需要，夫家的經濟狀況，都會影響新住民女性的就業決定（陳懷峰，2006；葉郁菁，2010）。

以個人特質而言，新住民女性的動機高、能吃苦耐勞、能克服自身面對的困境都是雇主欣賞的特質（黃寶蟬，2017；劉鶴群、詹巧盈、房智慧，2015）。教育程度而言，因為中文語言能力的缺乏，在原屬國具有高學歷技能者他們的經驗及經歷並不能轉為在台就業優勢。新住民過去在母國的工作經驗影響來台後的求職選擇，許多新住民過去在其母國所從事的工作以高勞動力為主，特別是受過國中及國小教育程度之新住民，所以移民至我國後大多會選擇與過去從事過的工作相類似的職場。過去的工作經驗更是強化了新住民對於某些工作的接受度，而更是符合了這些工作被定位為女性角色的工作期待，形成了新住民大多從事這些職類的工作；新住民來自不同的國家，即使擁有職場需要的專業技能，但由於各項的限制常造成在求職上的困難，因此必須仰賴相關單位的協助才能讓他們順利進入職場發揮所長，而適當的就業輔導機制即能扮演此一角



色。新住民在就業輔導方面雖然有政府的資源，可是在職場競爭力這方面，會因就業歧視，進而削弱職場競爭力，因此職涯輔導與陪伴是當務之急（施小惠，2018）。

新住民職涯輔導的相關研究包括職業訓練及就業服務對新住民就業的影響（例詹瓊如，2015）。但研究發現都只分析影響因素，並無呈現新住民個人特質、情境因素，與職涯輔導服務提供者之間的互動關係與結果。

### 第三節 生命歷程觀點

根據研究者輔導新住民就業及創業的經驗，新住民除了個人特質外，其所扮演的各個角色、各種關係，及所處生命階段皆會影響她們的就業選擇及職涯規劃。而且，她們母國的生命經驗與重大生命事件，常是左右她們職涯發展的重要因素，因此，本段將以生命歷程觀點為基礎，闡述新住民的職涯發展如何與其生命歷程交互影響。

生命歷程觀點源自於社會學（陳易甫，2022），且與生命週期觀點有些類似，兩者在某些情況之下，語詞常常被交互使用，其實兩者的名稱和概念有所不同。生命歷程是被當作一個獨特的概念和觀點，由於重視歷史變遷和社會制度對於不同年齡族群的生活模式的形塑，該觀點聚焦在瞭解生活模式的變化，而不只聚焦在個性、特質或行為的改變。生命歷程觀點強調個體的生命是由一組交叉或交錯連結的生命路徑或軌跡所組成，生命軌跡是指特殊的路徑或個體生活的發展路線，這些路徑可能導向正向或負向的結果，從個體的生命故事可以覺察到這些交錯的路徑，蒐集個體的生命故事的功夫的重要性不言而喻：每個人都有工作、生涯、婚姻、家庭、健康，或其他的路徑或軌跡，早期的經驗可能引導一個人走向某個軌跡，也走向某個人生的結果。一些事件或變遷屬於一般或共通的路徑，但卻受時代變遷與個人因素包括個人特質、生活目標等因素交互影響下，而造成不同的結果（引自張宏哲、林昱宏、劉懿慧、徐國強、鄭

淑芬譯，2013)。

生命歷程觀點認為生命軌跡含括個人角色的變遷，可以透過微視或鉅視的因子分析角色的變遷和生命軌跡的變遷。由於生命的路徑受到早期生命階段的影響，可能導向未來階段的某些結果，除非生命歷程之中有一個轉捩點，也就是某個生命事件或情境（例如：教育改變了個人的觀念，植入某種信念或價值或人生目標），可以扭轉或改變生命的軌跡。一些生命歷程的理論家傾向於聚焦在特定的生活領域，這些領域中個體的多重角色和目標、相關的生命事件的發生和影響，以及和生活領域、角色、目標、事件相對應的生命軌跡的維持與變化；無論著重的焦點是在哪一方面，生命軌跡的重點都是要透過個人的生命故事去發掘個體一生中一系列的角色、人生目標、生命事件和生命軌跡的變化。

個人的生命重要事件通常與其家庭生命週期事件變化相關。家庭生命週期之事件內容或個人生命任務產生變化，均有可能成為個人生命中的重要事件，也可能是造成個人生涯轉變的主要原因。一般而言，個人的生涯轉變行動始於對生命中重要事件的覺知，生命重要事件並非全屬兩難困境或遭遇突發意外，亦有可能係緣於正向愉快的生活經驗。在生涯發展歷程中，自我反思是觀點轉化的核心關鍵，尤其當個人在面臨生命重要事件時，心理的調適過程可以重新建構個人生命經驗的內涵及深化生涯轉變的願景，開始進入生涯的統整及更新期，並為新的生涯做出規劃及承諾。

生命歷程觀點的學者也重視社會政策或歷史事件對個人生命歷程發展的影響，評估一個特殊事件發生的時間，是如何決定該事件在個人生命軌跡中的影響和衝擊，也就是說事件和某些困境中的轉換可能引起人生方向巨大的一個改變。其實不論是社會結構、社會政策、社會事件，或其他社會的氛圍，只要是社會改變都可能影響個體發展的模式，衝擊到人際關係、家庭關係和工作的夥伴關係。從生命歷程的觀點出發，相當多的研究已經致力於研究巨大困境情境之下個體受到的衝擊；例如：Elder 在他的研究中發現，和年長的兒童相較之下，年輕的兒童受到美國經濟大蕭條的衝擊比較大（引自張宏哲、林昱宏、劉

懿慧、徐國強、鄭淑芬譯，2013)。

在查詢以生命歷程觀點及新住民為關鍵字進行文獻搜尋時，並未發現任何研究。因此，改以相近概念進行文獻檢索。相關文獻都再次強調生命的重要事件，是與個體所鑲嵌的生命歷程和社會情境相互影響，進而形塑生涯轉換與發展（例蕭韻文，2020）。

游明珠（2013）的研究也發現，對於中年新住民女性學習者而言，由於已幾乎脫離正規教育的規範，也無進行就業生涯的學習考量，因此，基於成人豐富的人生經驗是最佳的學習基礎，自發性的學習也是一種在機構學習之外，能積極協助新住民女性調適所處階段的良好學習模式之一，希望能透過自我學習的各類途徑，自我增能以獲得生活適應的各項能力。目前新住民學習進修管道不少，也有多元途徑可進行學習型態的選擇，無論是有意的計畫性學習或無意的非計畫性學習，均可能在不同情境下主動選擇或被動發生，個人在生命整個歷程中，必然有許多機會透過學習行動來協助個人達成生涯發展及轉變目的，以能擺脫現階段困境順利渡過至另一生涯階段。

## 第三章 研究方法

本研究為了深入探討新住民職涯發展的歷程，尤其從新住民自身的經驗發聲，因此採用質性研究取向作為研究方法，以半結構訪談進行主要資料的搜集，再以內容分析法進行分析。本章共分五節，一一就研究取向、研究對象、研究工具、研究資料處理及分析、以及研究倫理，說明本研究的進行方式與細節。

### 第一節 研究取向

本研究為突顯新住民的主動性，相信新住民個人，是主動解讀並建構生命歷程對自身的意義，採取質性研究取向。相對於量化研究，質性研究著重研究參與者自身解釋、建構意義的情境、脈絡和過程，正符合本研究的立場（鈕文英，2017）。本研究以研究者本身作為研究工具，從研究者自己的生命歷程的角度，透過本身職涯發展的經驗與啟示，來探索五名新住民的生命故事及職涯發展，與之對話，並以生命成長歷程脈絡視框中，選取「職業經驗」作為探討的軸線，好挖掘出新住民職涯發展更深入的面貌。

### 第二節 研究對象

本研究採立意取樣，挑選出符合本研究目的，有充分的國台語表達能力，且能對訪談問題提供豐富看法的研究參與者。因為研究者開始於民國 98 年參與新住民的各項活動並輔導及關懷新住民的適應能力，期間能與研究參與者建立良好的信任關係，因此，為滿足本研究需要，研究參與者可提供深入的個人生命經驗，並兼顧多元性，因此本研究的研究參與者為五名研究者已熟識的新住民（表 2-1），來源為（一）依據南投縣政府 104-107 年委託愛鄉文教協會辦理促進新住民就業計畫，研究者擔任個別心理輔導之個案。（二）研究者擔任社工督導服務新住民社區服務據點之個案。

表 2-1 研究參與者資料表

編號	姓名	年齡	婚姻狀況	國籍	原母國教育程度	原母國工作	目前工作職務
1	阮小姐	44	已婚	越南	高中	在家工作 務農	社工員 多元文化講
2	劉小姐	51	已婚	越南	高中	在家工作 顧雜貨店	通譯員 母語講師
3	秦小姐	49	已婚	中國	專科	美容店長	行政人員
4	丁小姐	52	已婚	中國	高中	五金行店員	美容師
5	林小姐	43	已婚	印尼	大學	國小教師	通譯員

### 第三節 研究工具

本研究的研究參與者為新住民，研究焦點為新住民與職涯發展相關的生命體驗，期待透過研究者自身的生命經驗，引發研究參與者的共鳴，萃取出更深層的理解，因此，研究者在本研究中扮演了以下四重的角色（鈕文英，2017）：

第一、支持相互關係的建立者。研究者努力建立與研究參與者之間的支持關係。儘管在主觀意識上可能存在差距，但研究者傾聽研究參與者的困難，給予關懷，並建立和諧的互動關係。

第二、同理心的傾聽者。研究者需要時刻提醒自己，以同理心、開放和客觀的態度對待研究參與者。在訪談中不預設立場，以接納的角度去看待人、事、物。

第三、敏銳的觀察者。在訪談過程中，除了關注問題的提問和回答，研究者還應適當關注受訪者的情緒用詞，並隨時調整訪談問題的用詞，掌握主題的完整意義。

第四、察覺反思者。在研究過程中，研究者不斷自我察覺和反省，時刻注意自己的態度，避免個人主觀偏見和先前的理解干擾研究結果的真實性。

同時，因為研究者本身就是最重要的研究工具，所以也簡單整理自身的生命經驗如下：

<p>生命歷程</p>	<p>在義務教育的 12 年裡，由於對運動的熱愛，學習成績並不如理想。然而，後來透過音樂的啟蒙和學習找到了新的方向。研究者發現學習音樂對認知和非認知能力有顯著的提升，比學習體育、戲劇和舞蹈提高了兩倍之多。這讓研究者對音樂的影響感到驚訝，並且開始將音樂視為改變自己人生的重要工具。</p> <p>透過學習音樂，研究者在學習鋼琴的過程中面臨了許多激勵和挑戰。也因此培養了不服輸的企圖心和毅力，並激發了對音樂教育的熱情。決定投入音樂教育創業工作，希望能夠將音樂的力量傳遞給更多的人。</p> <p>大學社工系畢業讓研究者的職涯發展視野更加寬廣和順遂。研究者意識到終身學習的重要性，並繼續進修進入研究所。在研究所的學習中，遇到了一羣因材施教的教師，更進一步豐富了知識和技能。透過學術研究的洗禮，研究者能夠提升個人職能的廣度和深度，並將這些學習應用於愛鄉協會的教育訓練工作中。</p> <p>總的來說，這位研究者在她的生命歷程中經歷了從運動到音樂再到研究的轉變。她發現了音樂對個人成長和發展的重要性，並通過學術研究不斷提升自己的能力。她的經歷彰顯了學習和成長的重要性，並展示了如何透過不同的學習經驗塑造一個人的人生。</p>
<p>成長背景</p>	<p>在鄉下地方務農的家庭中長大，對音樂產生興趣，並在國小五年級開始學習鋼琴。儘管面臨來自長輩和同儕的嘲笑和阻力，仍然堅持不懈地追求學習音樂的夢想。</p> <p>國中時期，雖然課業負擔沉重，熱愛音樂的興趣並未受到影響。然而，一通來自導師的電話改變了一切，她告訴爸爸國中要以課業為主，認為學習音樂沒有用處。由於缺乏經濟支持，音樂學習生涯被迫停止。在興趣消失的情況下，對於填鴨式的國中課業失去了興趣。從國二開始被編入放牛班並擔任班長，這讓研究者經常進出辦公室完成老師交辦的事務。這段經歷無形中培養了責任感、領導能力、穩健的風範、班級經營和溝通技巧，這些對日後進入職場有很大的幫助。</p> <p>進入高職後，選擇了會計統計科作為學習方向。在高一時，加入了珠算校隊，高二時轉而加入了桌球校隊。然而，到了高三，全心全意地投入古典鋼琴的學習，並確定了畢業後希望能通過考試前往日本進修音樂的目標。在不懈努力下，終於在隔年實現了赴</p>

	<p>日本遊學的機會，也是研究者堅持努力的成果。</p> <p>你的成長經歷展現了你對音樂的堅持和努力，並在其他領域中培養了許多寶貴的技能 and 品質。這些經歷將為你的職業生涯打下堅實的基礎，並讓你變得更加成熟和多才多藝。</p>
學習歷程	<p>在家庭無後顧之憂的情況下，受益於政府廣設的大學機會，順利進入亞洲大學社工系學習。而後，研究者將在職場上積累的 20 多年工作經驗與社工理論相結合。在 2011 年再次突破自我，成功標下南投縣新住民家庭服務中心業務，並擔任督導工作一職。在職涯發展中，對新住民議題有了更深入的了解，並在生涯和職涯中幫助更多的新住民，扮演陪伴和引導的角色。在 2012 年，通過甄選順利完成了新住民職涯發展師培訓，從初級、進階到認證，歷時半年時間，獲得了臺師大職涯發展師認證。而在 2013 年暑假期間，再次前往泰山職訓中心，參加了為期 300 小時的職業訓練師培訓並成功結業。</p> <p>這樣的學習歷程充滿了成就感和不斷進步的精神。通過與社工系理論的結合以及不斷提升自己的專業能力，研究者在職涯發展中取得了顯著的成果，並為新住民的生涯和職涯發展提供了寶貴的幫助。</p>
工作經驗	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1987 年至 2005 年，全心投入音樂教學的工作。</li> <li>2. 1995 年至 2005 年，擔任補教業的負責人。</li> <li>3. 2000 年至 2003 年，成立協會並投入心靈重建的教育訓練工作，同時擔任社區報的發行人。</li> <li>4. 2000 年至今，擔任非營利組織的訓練規劃與執行工作。</li> <li>5. 2012 年，擔任新住民家庭服務中心的社工督導一職。</li> <li>6. 2020 年成為南投區婦女服務中心的社工督導。</li> </ol>
參與活動 社團成就	<p>在參與社團活動方面，有以下成就：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2009 年至 2013 年擔任南投縣名間社區報的發行人：負責發行名間社區報，提供居民們最新的社區消息和資訊。</li> <li>2. 2012 年至 2014 年擔任內政部新住民火炬計畫的區域委員：作為內政部新住民火炬計畫的區域委員，參與區域內的新住民相關活動和計畫，推動新住民的權益和融入社會。</li> <li>3. 2012 年至 2021 年擔任各大學機構實習督導：在這個角色中，負責監督大學生在機構實習期間的表現和學習進展，提供他們指導和支持。</li> <li>4. 2014 年至 2016 年擔任南投縣終身學習推展委員會委員：作為委員的一員，參與南投縣終身學習相關計畫和政策的制定與推動，促進居民們的學習和教育機會。</li> </ol>

	<p>5. 2015 年至 2018 年擔任南投縣政府促進新住民就業計畫的就業促進員和心理輔導人員：在這個計畫中，擔任就業促進員和心理輔導人員的角色，協助新住民尋找就業機會並提供心理支持。</p> <p>6. 2015 年至 2020 年擔任 Career 就業情報公司職涯諮詢顧問：提供榮民、榮眷及大專青年職涯規劃和諮詢服務。</p> <p>7. 2022 年獲選為南投縣模範終身學習據點：這是對研究者在終身學習領域的貢獻認可，被評為南投縣模範終身學習據點，表彰在推動居民學習和教育方面的卓越成果。</p>
--	--

本研究採用半結構式訪談法進行資料搜集。進行訪談前，研究者已提供研究參與者知情同意書及訪談大綱(如表 2-2)。在訪談時，訪談者提供已擬好的訪談大綱，經由談話的途徑來瞭解某些人、事、行動或態度，也可以洞察被訪問者的人格、氣質及生活態度；將事件、情境或內在經驗，以言語描述的方式記錄下來。由於本研究訪談的主軸主要設定在研究對象的生命體驗，因此訪談大綱只是研究者與研究對象談話的主題，其設計乃是用來提醒研究者訪談的方向。在實際訪談過程中，研究者並不限制研究對象敘說的內容與方式，也不預設立場，讓研究對象依自己的脈絡來陳述其生活體驗。每位研究參與者都進行一次的訪談，每次訪談約 30 分鐘到 50 分鐘；在訪談時，研究者也在研究參與者同意的狀態下，使用錄音筆記錄訪談資料。訪談的地方都由研究參與者選取，包括自宅等，使研究參與者能在自在的情形下進行訪談。訪談時間和地點整理如表 2-3 研究參與者職業及訪談時間地點表。每次研究訪談結束後，研究者均會將訪談錄音轉成逐字稿，做最初步的分類目的後再將每一個受訪者的原始資料，做最初步的整理。



表 2-2 訪談大綱

主題大綱	預期取得資料內容及方向
<p>主題一 生命歷程</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 請問您在母國的家庭狀況、學歷、工作為何？</li> <li>2 婚姻移民的原因為何？</li> <li>3 來台後如何適應生活（語言、文化、夫妻、婆媳）？</li> </ol>	<p>母國的家庭結構、母國的教育及工作歷程。</p> <p>婚姻的真實性及穩定性。</p> <p>母國文化的影響來台後學習語言適應性。</p>
<p>主題二 職涯發展</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 您認為新住民有必要了解適合從事的工作跟人格特質？</li> <li>2 您認為新住民有必要接受就業技能培訓嗎？</li> <li>3 您認為新住民有必要接受就業輔導嗎？成效為何？就您觀察，政府辦理就業輔導後，有成功案例或是政策亟待改進之建議？</li> </ol>	<p>性向測驗中更了解自己。</p> <p>新住民有需要接受就業技能培訓。</p> <p>新住民必要接受就業輔導以改進求職困境。</p>
<p>主題三 對新住民職涯協助的建議</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 您認為新住民所面臨之職場環境挑戰為何？在尋找工作時政府有提供相關的協助嗎？</li> <li>2 您認為新住民取得學歷跟技術士證照可以順利求職嗎？</li> <li>3 近年來、新住民人數增加，就業及技能養成需求增加，政府單位有提供適當的協助與資源嗎？</li> </ol>	<p>新住民所面臨職場環境挑戰高。</p> <p>新住民取得學歷跟技術士證照可以順利求職。</p> <p>新住民人數增加，就業及技能養成非常重要。</p>

表 2-3 研究參與者職業及訪談時間地點表

編號	姓名	接受服務時間	工作類型	訪談日期	訪談地點
1	阮小姐	104 年	社福團體 社工員	2023/03/09 20：00-20：50	自宅
2	劉小姐	105 年	教育機構 母語講師	2023/03/24 15：50-16：30	自宅
3	秦小姐	105 年	大專院校 行政人員	2023/03/07 13：00-13：50	草屯 星巴克
4	丁小姐	107 年	嘉麗美容坊 美容師	2023/03/10 08：45-09：30	嘉麗 美容坊
5	林小姐	101 年	人力仲介 通譯員	2023/03/18 12：20-13：00	愛鄉 協會

除此之外，因為研究者曾為研究參與者提供職涯輔導，因此，也徵得研究參與者同意提供她們的 CPAS 測評結果，作為了解職涯發展的參考資料。

#### 第四節 研究資料處理及分析

本研究的研究資料來源包含兩個部分。主要為訪談的逐字稿和訪談時所撰寫的研究札記。其次則是曾經為該研究參與者所作的 CPAS 測評結果。以下提供以越南籍阮小姐為例的研究對象的資料：

表 2-4 訪談內容示例

編號 1	越南阮小姐
時間	112 年 03 月 09 日 20：00-20：50
地點	草屯鎮新庄里-自宅
主題大綱	
主題一	生命歷程
1	請問您在母國的家庭狀況、學歷、工作為何？

回答 在我 10 歲時，父母離異了，我和弟弟以及妹妹跟隨著媽媽一起生活。我們居住在北越一個偏遠的鄉下地區，家庭的主要收入來自農耕工作。我完成了高中學業，但因為差了 0.5 分未能考上大學。於是我回到家中，協助家人進行農事工作。

## 2 婚姻移民的原因為何？

回答 有三個原因促使我做出這個決定：第一，我渴望改變生活環境。第二，出於家庭背景的關係，我希望逃離那個社會與環境。第三，在 1998 年，我所在的村莊沒有女孩子嫁到國外的情況，由於民風保守，有人來我家相親，而鄰里得知後將其視為買賣，這樣的事情非常丟臉。這些鄙視的行為顯示出來，如果我不答應，可能就無法嫁出去。在我不相信、害怕和捨不得的情況下，我被迫無奈地選擇嫁到台灣。

## 3 來台後如何適應生活（語言、文化、夫妻、婆媳）？

回答 來台之前，在越南只學習了一個月的中文，程度非常有限。來到台灣後，語言上也面臨了不通的困難。透過與公婆的互動和觀看電視，我慢慢學習聽說和認字，至於讀和寫，則是靠著字典和辭海自學。漸漸地，我掌握了國語和台語。當時，我心態是已經嫁過來了，就要真誠地與夫家（陌生人）好好生活。

在文化方面，最困難的是飲食和生活習慣。夫家是多代同堂的家庭，我屬於第三代，所以有很多兄弟和嫂嫂都住在同一個家庭。這樣的生活讓我感到非常新奇，我一直在思考如何與他們相處。飲食方面對我來說比較辛苦，越南的料理比較簡單，不像台灣的飲食偏鹹，常吃醃製類的食物，這對我來說是一個挑戰。

在夫妻關係方面，我必須給自己很大的心理建設，告訴自己這是我的丈夫，我要與他長期共同生活，共同育兒。這是我長期生活的家，我必須要跨越那道無形的障礙。而且，我的丈夫有著很強的大男人主義，他在外工作回來時，擔任一家之主的角色十分明顯。也許這是夫家原生家庭的樣貌吧！

婆媳相處是每個媳婦都頭痛的問題。當時我年輕（19 歲），非常順從婆婆的每一個要求，勤勞任勞，忍氣吞聲。例如，我嫁來台灣後，婆婆直接改了我的越南名字，這讓我感到她非常強勢。接著，她給我各種工作來磨練我。長時間的努力付出也讓婆婆感動，她對我警戒和防備的心也逐漸減少，這可以從我們的行為和言語中明顯看出來。

---

## 主題二 職涯發展

---

1 您認為新住民有必要了解適合從事的工作跟人格特質？

回答 我認為每個人在面對職業生涯時都應該先了解自己，深入認識自己的特點。這包括探索適合自己的工作類別和了解個人人格特質的優勢和劣勢。

2 您認為新住民有必要接受就業技能培訓嗎？

回答 我認為這是非常必要的。如果缺乏特定技能，通常只能從事體力勞動工作。透過接受培訓並擁有特定的專業技能，對個人的發展是非常有幫助的，尤其對於我們的姐妹來說更是如此。

3 您認為新住民有必要接受就業輔導嗎？成效為何？就您觀察，政府辦理就業輔導後，有成功案例或是政策亟待改進之建議？

回答 我認為接受就業輔導是非常必要的。就業輔導的成效因人而異，但整體而言是相當好的。至於成功案例的部分，我目前沒有具體的印象。由於新住民姊妹們的程度不同，即使是相同的講師教學，上課的學習態度和課後練習都會影響學習成效。我認為政府應該提供改進的方法，以確保就業輔導的效果更加穩定和提升。

---

## 主題三 對新住民職涯協助的建議

---

1 您認為新住民所面臨之職場環境挑戰為何？在尋找工作時政府有提供相關的協助嗎？

回答 大部分雇主一看到「新住民」這三個字，就會認為他們處於劣勢，認為他們在文化、知識和工作能力等方面都不如台灣人。這種刻板印象對於新住民的工作能力造成了很大的挑戰，這是我們面臨的最大困難。  
在尋找工作時，我尚未遇到政府提供相關協助的情況。相反，透過姊妹們之間的互相介紹，我能夠更快速且穩定地找到工作。

2 您認為新住民取得學歷跟技術士證照可以順利求職嗎？

回答 在投遞履歷時，接受職業輔導確實有助於增加被錄取的機會。然而，問題通常出現在獲得錄取後的職業發展上，這一部分可能會變得困難起來。

3 近年來、新住民人數增加，就業及技能養成需求增加，政府單位有提供適當的協助與資源嗎？

回答 政府提供了許多資源，例如新住民職前專班，主要目的是增強新住民在就業前的技能。然而，由於這些專班通常在上班時段進行，對於從事體力勞動的新住民而言，很難利用這些資源，在工作之餘培養一技之長。這種情況下，資源存在但無法充分利用，有點像看到卻無法實際享受的感覺。

---

在協助方面，我們很少聽說有提供具體的支援。雖然各縣市都設立了就業中心，但我們更常聽到姊妹們相互介紹工作的情況，因為這樣可以提高被錄取的機會並且相對穩定。相比之下，就業中心提供的職缺多數是體力勞動工作，另外還有半年的臨時工作或一年的多元就業工作。然而，一旦這些工作期滿，姊妹們又將面臨失業的問題。這反映了對於長期就業支援的不足。

資料來源：本研究整理

表 2-5 CPAS 測評結果示例

**阮小姐 CPAS 測評結果如下**

諮詢顧問：陳麗雙 ■第一次諮商：104 年 5 月 29 日  
■第二次諮商：104 年 7 月 25 日

一、個案背景：

姓名	阮小姐（越南）	身分證字號	M223048*	生日	1979 年 1 月
電話	0912**	婚姻狀況	■已婚	地址	名間鄉

二、現況說明：

1. 個案來台 17 年，育案子 16 歲、案女 15 歲。
2. 個案相夫教子，亦加盟「飲料店創業」幫忙分擔家計，103 年婆婆住院，因而結束創業工作。
3. 個案亦非常有上進心，102 年通過「新住民職涯發展師培訓」，通過「台師大認證」。
4. 個案雖取得「職涯發展師」認證，但實務經驗不足，無法獲得職涯諮詢工作。

三、諮詢目的

找工作    了解自己的適才適所    想創業    想考公職  
想改善人際關係    升學及科系選擇    想出國深造    其他 \_\_\_\_\_

四、職涯問題說明：

1. 希望找責任制的工作，可以「家管、工作、升學」兼顧，尋求協助。
2. 想藉由 CPAS 了解性格優劣勢，做為未來工作選擇之參考。

### 五、工作人格特性

(高得分：7分以上，低得分：3分以下；請參考職業適性診斷測驗報告)

特性別得分表				各職業適性得分表	
特 性	得 分	特 性	得 分	適性工作	得 分
行動性	9	獨立自主性	7	定型的工作	1
持續性	10	革新性	5	對人的工作	4
指導性	8	思考性	7	營業的工作	7
挑戰性	9	柔軟性	7	非定型工作	4
共感性	7	感受性	2	具創造性的工作	2
情緒安定性	7	慎重性	5	領導潛能	6

#### A、工作性格分析：

1	行動性	9	分	持續性	10	分	有決斷力，頗具活動力，處事態度不屈不饒而且耐力十足。
2	指導性	8	分	挑戰性	9	分	能接受高目標挑戰的努力家，有率先激發團體競爭的能力。
3	共感性	7	分	情緒安定性	7	分	為人性情溫和，是個外交家，能面對事實冷靜思考，不會情緒化。
4	獨立自主性	7	分	革新性	5	分	有個性，喜歡用自己的做法做事，對既有的秩序抱持懷疑，期待與現狀截然不同的新制度產生。
5	思考性	7	分	柔軟性	7	分	處事能深謀遠慮，善於分析研判並訂定執行計畫。對事物之思考具柔軟性及客觀性，遇突發狀況具應變能力。
6	感受性	2	分	慎重性	5	分	對待人有時會忽略他人之感受，我行我素。但一經考慮清楚，就會大膽行動。

#### B、適才適所分析：(最適任工作排序，前3項)

1. 適合從事營業、對人及非定型的工作。
2. 目前從事「外勞責任制工作」對個案是適職的。

#### C、領導潛能分析：(A：優 B：良好 C：普通 D：稍弱 E：差)

1. 領導潛能 C (6 分)：具備領導者的特質，在組織中能運用影響力。

#### D、顧問總結與提醒：

##### 一、職涯問題回覆

1. 個案性格有 9 個特性呈現中間高分，故其適職呈現不錯的均分，固可朝多元性發展，所以可依其專業及興趣做規劃。
2. 擁有職涯發展師認證，加強職涯實務經驗，選讀「社工系」符合就業促進員資格，畢業路擁有多元發展性。

##### 二、性格提醒：

1. 個案感受性 2 分，與人互動常常會忽略他人之感受，目前從事外勞通譯工作，言行舉止，應表現穩重端莊，但有時讓人覺得帶有「輕浮」的意味，建議個案在外勞通譯工作中展現專業和穩重的形象，將有助於建立良好的關係，方能獲得眾人的肯定與讚賞。

諮詢結果	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 104/5/29 與個案面談（評估）→CPAS 測評分析（適合從事營業、對人及非定型的工作，創業、通譯員及母語教學對個案適職）。</li> <li>2. 108/6/4 至亞洲大學協助詢問報考資格及準備資料。</li> <li>3. 108/7/25 諮詢顧問協助個案繼續升大學，108/10 月陪同報名「亞洲大學-社工系」，因為能力再好「學歷不足」，在職場上常會窒礙難行。</li> </ol>
------	--

本研究採用主題分析法分析研究資料（高淑清，2008；吳佳綺譯，2010），藉由反覆閱讀訪談內容，熟悉資料，並透過既有的研究問題視角，淬取資料中的意義單元給予編碼，再從各意義單元的編碼中，探討關聯性，予以分類，產生更高層次的主題，來回答研究問題。具體分析步驟如下：

第一、濃縮資料重點呈現：研究者需要原始資料中提出關鍵資訊和重要內容，以突顯研究的核心要點。這可能包括摘要、摘錄或引用重要的句子或段落。研究編碼方式如下：

表 2-6 逐字稿分析編碼表

編碼	示意
X 小姐	表示不同的研究參與者
X-1-1	研究參與者於第一題的回應，逐字稿中的第 1 段

第二、分類主題導出結論和引證：研究者需要將資料按照主題或相關性分類，以便進一步分析和瞭解資料。這可以通過開放性譯碼的方式進行，即將有意義的句子或段落標示出來，同時進行反覆的文本檢視和修訂。透過這個過程，研究者可以找到同一主題下相關的內容。

第三、個案比較分析：在分析的過程中，研究者可以對不同個案中相同主題的想法、感受、行動和意義進行比較。這有助於深入瞭解主題在不同情境下的變化和差異。研究者可以為每個主題賦予標題名稱並加以歸納分類，以呈現分類主題的概念。

第四、分析結果組織和架構：在經過初步分類和個案比較後，研究者需要將分析結果組織成初步架構。這可以是一個概念框架或結構，用於呈現主題之間的關聯和發現的模式。同時，研究者需要進行反覆的修正，以確保分析架構和內容的一致性完整性。

總結來說，質性研究的資料整理涉及濃縮資料、分類主題、個案比較和組織分析結果等步驟。這些步驟有助於研究者從原始資料中提取重要資訊、發現主題和模式，以進一步瞭解研究問題。這些步驟通常需要反覆修正和反思，以確保研究結果的可信度。

## 第五節 研究倫理

研究倫理是指研究者在進行研究時所必須遵守的行為規範，並且保護研究對象的隱私、權益，關心研究對象的身、心、靈影響，盡量不要使其受傷受到傷害，以讓研究對象擁有訪談的同意權，能夠充分尊重及保密研究對象的尊嚴（吳明清，1991）。

以下三點是研究者在進行研究時，遵守的原則：

一、先以訪談同意書說明整個訪談的動機目的與用途，在研究參予者完全明白



並同意簽署訪談同意書後，才能進行研究並允許研究參與者可以隨時退出研究。

二、研究者在處理訪談資料內容時，都對研究參與者的個人資料與隱私加以加密，使研究資料呈現時，無法辨識出真實的研究參與者身份。

三、研究者依照一定的道德原則，公正的對待研究參與者以及所搜集的資料，保持客觀的角色，讓研究參與者盡情暢談自己的生命經驗，在進行資料分析時保持客觀與中立的態度，盡力呈現資料內容的真實面貌。



## 第四章 研究結果與討論

### 第一節 新住民的職涯發展歷程

從研究結果分析可以看見，新住民的職涯發展，是一個不斷演進的歷程，而這個歷程的溯源，其實是從其來自的母國家庭背景與工作經驗開始的；隨著新住民嫁到台灣，進入不同的家庭、社區環境，伴隨自身的性格特質與學習、就業動機，種種因素交互作用之下，不同的動機啟發了她們的職涯投入努力、裝備了每位新住民不同的能力，也形塑了每個人獨特的職涯旅程。舉例來說，本研究中來自越南的劉小姐，目前擔任通譯並兼賣越南服飾，她描述說：

高中畢業後，我在家裡經營雜貨店。當時我對學習外語，包括英文和國語，非常有興趣，因此利用晚上的時間進行學習。最近有一位姊妹向我求助，希望我能幫她找到兼職工作。我問她擅長哪方面的工作，她回答說她可以做任何工作。我觀察到她在母語教學方面非常出色，具有親和力，而且語言正好是她的興趣，這與她的人格特質也非常契合。我鼓勵她堅持下去，在語文教學領域中發展，將會有無限的潛力和發展空間。

而來自中國的秦小姐表示她投入職涯是出於經濟需求。她這樣描述道：

政府設立的就業中心無法發覺我們的才能跟情緒抒發，如果有一個能讓新住民吐露心聲的地方，就可以減少社會問題(如離婚)產生，因為起火點皆來自於經濟問題。

來自印尼的林小姐職涯發展歷程始於母國，學歷是大學畢業，在印尼的時候有兩個工作，第一個工作是當國小老師，第二個工作是當會計。台灣工作壓力大，就是很辛苦。多數雇主提供的工作，就是台灣人不要做的就給新住民做，雇主認為你是外國人，語言不通，沒學歷中文又看不懂，就只能做又髒又累沒有技術性，薪水又低的工作。這就是新住民所面臨到的挑戰。提供相關協助，例如：薪水未達基本薪資、未提供勞健保、未提撥6%的勞退金。早期那些惡劣的雇主，剝削新住民的薪資，沒有提供勞健保，更不用說會提撥勞退。但

是，參加過政府舉辦促進新住民就業講座後，學到如何找工作跟一些政策宣導，比如有沒有給勞健保，薪資是否符合政府訂定的標準及申訴管道等，對新住民是非常有幫助的。目前在讀空大，在職涯規劃後，原本來台後是看護工，經過培訓及自我學習目前專管外籍移工 200 多人，是專案管理經理人。

## 第二節 新住民職涯輔導的成果

所有的研究參與者都非常肯定他們曾經接受的職涯輔導，不論是參加技能班或接受職涯顧問提供的職涯測評，他們都認為這些輔導對於個人能力提升、自我了解以及增加就業機會和就業穩定度方面都帶來了實質的幫助。

### 壹、個人能力與學習動機的提升：

新住民因為來自的國家文化與國情與台灣不同，所以在就業方面面臨多重能力的缺乏，包括語言能力、工作技能、職場態度、就業法規等等。然而，透過就業輔導，可以提升許多預期與非預期的能力，有助於自我認識與就業發展。以來自中國的秦小姐為例，她表示：

其實，新住民對於技能培訓的需求非常高，例如職前訓練。然而，在參加這些訓練的過程中，只有少數人能夠真正學到有用的東西。這是因為大部分的職前訓練課程並未真正貼近個人的生活需求。我曾經參加過電腦行銷、簡餐製作、咖啡飲料等課程，但事實上，這些課程對我個人的幫助並不大。例如，新住民的資源通常只有一半（來自丈夫方面），如果我想要創業的話，很明顯比不上台灣人。即使完成了飲料班並取得相關證照，我覺得在就業市場上無法與年輕的台灣人競爭。簡而言之，這些訓練課程的最大收穫可能只是提升我們的認知，讓我們新住民多學一些東西，但就業機會卻難以實現。

林小姐深刻體會到新住民在台灣尋找就業機會的艱辛，這讓她意識到新住民需要透過持續學習來改變自己的處境。這也成為她繼續就讀國立空大的動機所在。她明白只有透過不斷學習，不斷提升自己的能力和知識，才能夠在職場

中取得更好的發展和機會。因此，她決心繼續深造，希望透過學習和學位的獲得，能夠為自己的職涯開創更多的可能性。

我嫁來這裡已經超過 11 年了，我的工作相對來說相當穩定。然而，我注意到其他的新住民姐妹們可能因為需要長期照顧家人而缺乏技能培養的機會。對於這種情況，我認為提供技能培訓是非常必要的。然而，令人遺憾的是，在南投縣過去的 5-6 年中並未舉辦任何新住民技能班的課程。因此，我認為政府有必要致力於培養新住民的專業技能，這將對他們的職涯發展和生活有著重要的幫助。

## **貳、加強對自我特質與能力的了解**

新住民對於自身特質和能力的客觀評估能力相對不足，這可能導致在職場上出現不適任的情況，進而影響就業的穩定性。造成這種情況的原因可能是新住民缺乏對台灣文化的了解，或是受到社會對新住民的歧視所影響。以來自印尼的林小姐為例：

我覺得了解自己適合從事的工作和自身的人格特質非常重要。我看到很多新住民姐妹，工作了 1-2 個月後覺得不適合或不喜歡，就會換工作。這是因為他們只是找到有需要工人的地方去工作，卻不知道該去哪裡找到真正適合自己的工作。同時，他們也沒有考慮自己的喜好、興趣以及天賦是什麼。新住民有必要去探索自己適合從事什麼樣的工作，並了解自己的人格特質。

來自中國的秦小姐也提到：

了解適合從事的工作和人格特質當然是非常必要的。最重要的是找到適合自己的工作，並對該工作充滿熱情和喜愛，這樣才能夠長久地從事。很多人對自己的人格特質並不了解，最多只是憑藉著興趣去找工作。我經常看到一些姐妹對自己打扮得漂漂亮亮，她們對於時尚行業非常感興趣，所以能夠在這個行業中長期發展。我認為首先要從自己的興趣出發去尋找適合的職業，然後再不斷摸索和學習。

## **參、就業機會增加**

新住民的職涯輔導涵蓋了證照的培訓和協助，他們都非常認同這些證照對於增加就業機會的幫助。來自印尼的林小姐分享了她的觀點：

是的，學歷確實有影響。面試時，雇主會問你的學歷是什麼。如果我只是國小畢業，雇主的表情就會不太好。但如果我是大學畢業，就會受到更多尊重，工作也不會那麼辛苦，同時也會得到老闆的培養。所以，學歷和證照確實能夠幫助我們找到工作。

來自中國的丁小姐是本次研究中最年長的參與者（51歲），目前她從事美容美體師的工作。雖然她認為美容美體業沒有得到政府足夠的就業輔導資源支持，但她肯定其他產業中就業輔導的好處。她表示：

就業輔導也需要政府的協助。你有聽過成功的就業輔導案例嗎？是的！有些人在學習烘焙後通過就業媒合順利進入店家工作，這顯示就業輔導的功效。至於有什麼需要改進或建議的失敗案例嗎？目前就我個人而言，我還沒聽說過。就我所在的領域來說，我認為就業輔導做得很好！因為你可以進入規模大、有系統的店家，連續兩階段的學習和實習經驗對你來說非常有幫助，而這些都是企業的資源。相比之下，美容產業獲得的政府資源比較分散，而且斷斷續續，無法在3-4年內培養出成熟的就業技能，這是政府無法與企業相比的。

### **第三節 影響新住民職涯發展的關鍵因素**

從研究參與者的訪談中，看見每位新住民從遙遠的異國遠渡重洋，迂迂迴迴的生命歷程，遇到各式各樣的挑戰，有汗水與淚水，在遇到貴人相助時，個人本身上進的動機就會被激發，學習的動機被培養，專業能力自然就能長出，也影響之後的職涯發展。以下就對新住民職涯輔導的重要性以及影響職涯發展的關鍵因素加以說明。

#### **壹、職涯輔導的重要性**

新住民在求職的過程中，面臨著與國人相同的要求，需要提升專業能力和培養職業態度。然而，同時也面臨著不同的挑戰，這些挑戰對個人造成打擊，包括雇主的歧視、缺乏社會資本和人脈，以及有限的工作機會。例如，來自越南的劉小姐表示：

「我覺得蠻難的，跟台灣人找工作會比較困難也比較吃虧。可是疫情之後，人力不好找，新住民也比較可以吃苦耐勞，雇主聘新住民的意願也比較高，增加姊妹們的就業機會。」然而，在尋找工作時，新住民對於政府提供的相關協助並不了解，大部分姐妹也不知道相關管道。因此，她們常常會首先向同鄉姐妹詢問，透過姐妹的介紹，才能更容易地獲得雇主的接受。

在所有的職涯輔導和就業輔導資源中，對於新住民來說，因為語言能力的不足以及對台灣文化和就業市場的陌生，就業媒合的資源顯得尤為重要。來自中國的秦小姐表示：

「從自己的身邊或者我自己來說我認為是沒辦法的。新住民對於台灣的產業是茫茫然的，取得學歷跟證照後，不知道可以去找什麼樣的工作，若有專人協助，引導適合從事的工作類型，擁有學歷跟證照就可以順利求職了。」

同樣地，來自越南的劉小姐也表示：

我們很需要就業輔導，因為培訓完之後，不知道要去哪邊找工作，所以有政府協助比較好。成功案例很多啊！比如說我參加母語培訓後在學校擔任母語老師，參加通譯培訓取得資格後在移民署服務站擔任通譯志工，這是我參加培訓後的成功案例。但是也有些姐妹參加失業者職業訓練，雖然可以領 2-3 個月的生活津貼，但是結訓後也沒有找到工作，先生跟婆婆的期待也落空，這個就是失敗的案例。我覺得政府應該針對問題做後續的就業追蹤與輔導，直到就業為止。

## 貳、找到適合的職涯輔導資源

新住民即便本身有專業能力，但面對台灣的工作環境，若有一位同時熟悉新住民能力，又明白雇主要求，且能同時與雙方溝通，如同翻譯者的中間人，

媒合工作，常使新住民可以順利就業，免去徒勞無功的努力。除了媒合工作之外，若有對新住民的家庭關係、個人潛能、生涯發展方向、台灣就業政策都熟悉的專業人士，來提供新住民職涯規劃的諮詢和實作，可使新住民不只找到一份工作，還可就未來自身的職涯發展夢想和期望，按部就班的投入努力，一步一步實現夢想！而台灣社會，也能得到新住民勞動力更有效的貢獻！

例如來自中國的秦小姐表示：

新住民來台後尋找工作或參與各種職業訓練，對於就業來說仍然面臨著很大的限制。例如，有些新住民在母國是老師，但在台灣卻從事了六年的衣物回收工作，接著轉向長照工作也表現不佳。我認為新住民需要長期的社工關懷和陪伴才能成長，不應該只在出現問題時才需要社工的介入，而是需要一個能夠長期陪伴和引導的機構和專業人才。（例如個案訪視後沒有後續，諮詢結束就無人跟進，職前訓練也是如此）。如果有專責人員在訓後跟蹤，了解受訓者是否有興趣從事相關工作，並協助連結資源、取得專業證照、找到店面等一系列的服務，遇到環節卡住時也積極解決，我們就不會在政策上原地踏步。極少數成功的案例往往是因為有受到高人的引導。

目前從事社工工作的阮小姐，來自越南，表示：

我非常感謝並衷心感激理事長（研究者）一直以來的支持，特別是在我的職涯規劃中給予的幫助。感謝您協助我找到了前進的方向，並鼓勵我積極攻讀「亞洲大學-社工系」。透過社工專業知識，我期望能夠為更多的新住民朋友提供幫助。

### **叁、職涯輔導對新住民的增能**

所有的研究參與者都提及在參與職業訓練和職涯測評中，透過學習，產生的體悟與改變，並十分肯定這些訓練和經驗，對提升自己能力和價值的影響。現代的就業市場經常出現變化，對於新住民求職者來說，帶來一些挑戰，然而，這也是一個機會，因為多樣化的能力和積極的心態可以幫助他們在這個變化中找到成功的機會。

首先，透過學習新的技能和知識，新住民求職者可以提高自己的工作職能和競爭力。這可以包括參加職業培訓課程、參與工作坊、自主學習以及利用網上資源等等。政府通常會提供各種就業資源和培訓計劃，新住民求職者可以善加利用這些資源來增強自己的能力。

例如，阮小姐是一位非常有上進心的個案。她於 102 年通過「新住民職涯發展師培訓」，並取得「台師大認證」，隨後進入亞洲大學就讀社會工作學系，畢業後成為專門協助新住民的社工。

透過職涯輔導，不論是職業訓練、諮詢、輔導還是陪伴，新住民們也培養出信心，相信自己不僅能在就業領域有所發展，還能積極扮演其他不同的角色，甚至成立機構，協助其他新住民解決問題，不斷成長。

中國的秦小姐，表示：

在台灣，新住民仍然處於弱勢地位，因此他們需要一個專門的機構和專業人員提供一對一的服務。我認為最好的方式是從新住民中，培養專為新住民服務的人員，並且姊妹間相互協助。建立一個專業的新住民機構和專業人員是最佳的途徑。尤其是對於來自東南亞的姊妹們，他們特別需要這樣的支援。新住民有著巨大的潛力，只是尚未被發掘，並且缺乏受到認可的學歷和經驗，因此無法實現他們的潛力。

我們應該先培養出這樣的新住民人才，然後再建立相應的機構。這樣的機構的功能將優於新住民家庭服務中心，因為他們了解自身需求。在台灣要出類拔萃、成為卓越的人，就必須接受正規的教育，取得相關的證照，並不斷提升自己的能力，以便能夠幫助姊妹們成長。

#### **肆、現今職涯輔導政策的不足**

即便政府自 94 年度起設置外籍配偶照顧輔導基金(104 年更名為「新住民發展基金」)，基金規模 10 億元，提供整體照顧輔導服務，其中也包括「新住民創新服務、人才培力及活化產業發展計畫」(內政部移民署，2023)，提供經費由各縣市政府與 NPO 團體申請；換句話說，政府挹注不少資源協助新住民適



應與就業，但根據研究參與者的經驗，職涯輔導在地方的執行上，成效的達成與落實上，仍有改進的空間。

研究參與者指出，雖然有許多職業訓練班，但開班與否受到開辦單位是否獲得政府標案通過的影響，也就是經費是否足夠。這導致開班不連續的情況。同時，即使有職業技能訓練班，但缺乏後續的就業媒合機制，也就是開班後的實際成效，政府沒有建立追蹤機制，這容易導致新住民受過訓練後仍然難以找到工作的困境。

來自中國的秦小姐對於協助新住民就業的政策表達了她的看法，她指出：

政府設立的就業中心無法充分發現我們的才能和提供情緒抒發的空間。如果有一個能夠讓新住民吐露心聲的地方，就能夠減少社會問題（如離婚）的發生，因為這些問題大多源自於經濟困難。我認為創業缺乏資金是最大的困難點。老人和兒童都有專門的資源支援，但新住民卻缺乏相應的資源（新住民基金自 105 年起不再補助技能班，NPO 組織陸續退出，每年花費 3-4 億預算，但新住民卻感受不到這些助益）。

在就業協助方面，就業中心媒合的工作大多涉及台灣人不願從事的體力勞動或是短期安置型工作。至於順利面試並成功就業的部分，目前我尚未見到效率良好的專業機構。

在技能養成方面，主要是指勞動部為失業者提供的職前訓練和對在職勞工進行的在職訓練。在 105 年之前，我參加過新住民基金補助的各種技能班，符合我們學習並兼顧家庭的需求，但已經有好幾年沒有再辦理了。

來自越南的劉小姐，也表示：

我們很需要就業輔導，因為培訓完之後，不知道要去哪邊找工作，所以有政府協助比較好。成功案例很多啊！比如說我參加母語培訓後在學校擔任母語老師，參加通譯培訓取得資格後在移民署服務站擔任通譯志工，這是我參加培訓後的成功案例。但是也有些姐妹參加失業者職業訓練，雖然可以領 2-3 個月的生活津貼，但是結訓後也沒有找到工作，先生跟婆婆的期待也落空，這個就

是失敗的案例。我覺得政府應該針對問題做後續的就業追蹤與輔導，直到就業為止。我是覺得成效偏低，比如說參加通譯培訓取得資格後，因為僧多粥少，工作時間也短。有哪些困難點嗎？困難點：比如說去當通譯志工，一個禮拜只有一次，每次三小時，另外時間就要去找別的工作。所以說新住民要具備很多的斜槓能力，對。我可以當通譯、可以教母語，又可以兼顧家庭。最重要的一點是要更多的單位給我工作機會，東跑西跑雖然很辛苦，這樣我才能擁有一份基本薪資來維持生活開銷。



## 第五章 結論與建議

本研究藉由訪談五位曾參與南投愛鄉文教協會舉辦的職業訓練和職涯輔導的新住民，旨在探索他們的職涯發展歷程、所遇到的困難，以及對職涯輔導的需求。本章節共分為三部分，第一部分為研究結論，第二部分為對新住民的建議，第三部分則為對職涯相關政策的建議。

### 第一節 研究結論

新住民遠渡重洋，來到台灣，落地生根，雖然每個人都有著不同的故事，但新住民的職涯發展，也有相似之處，都鑲鉗在不同層次的脈絡中，由每一位新住民譜出屬於自己動人的生命樂章。從研究發現可以歸納出以下三個重點，說明如下。

第一、新住民就業能力的探究、盤點以及職涯發展的規劃應從其母國經驗開始，而非只評估她目前所處的環境和資源。

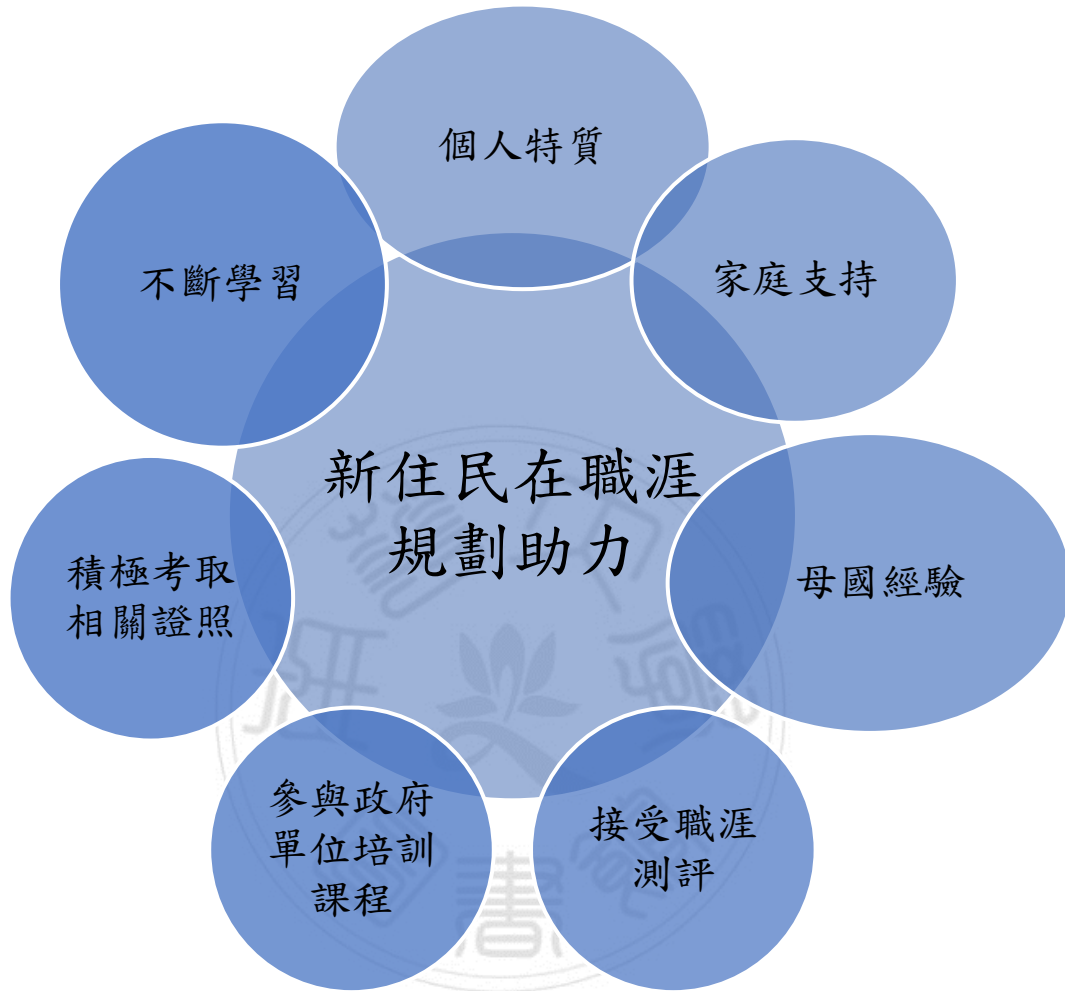
從研究發現可以看見，新住民的職涯發展，其實是從母國就開始了，而新住民來台的動機、個人能力性向、人格特質、健康狀況和興趣等都是影響職涯規劃的重要因素；家庭的期望、支持和負擔，以及在地的教育和就業機會，也會限縮新住民的職涯發展。因此，若要有意義的盤點、挖掘新住民的就業能力，應該從系統性的觀點，全盤考量新住民所來自的母國生活經驗、個人教育程度、工作經驗、家庭環境，以及現今的職場現況、職場潮流和趨勢，才能避免錯誤解讀或埋沒新住民的就業能力。

第二、若要順利就業，且適才適所至有前景的工作，新住民需要接受適宜的職涯規劃服務。

如同第一點所言，新住民不是沒有能力，而是能力有沒有被看見，有沒有媒合至最適宜的位置。新住民的職涯規劃有助力(如圖一)、有阻力(如圖二)，因此，新住民需要接受適宜的職涯規劃輔導。而且，提供職涯規劃的專家，應該

是同時熟悉新住民潛能，也同時熟悉世界的潮流趨勢、當地的社會經濟趨勢和產業發展，了解哪些領域有潛力和需求，並能與以媒合的人。

圖 1-1 新住民在職涯規劃的助力



資料來源：本研究整理

圖 1-2 新住民在職涯規劃的阻力



資料來源：本研究整理

第三、提供新住民的職業訓練及就業輔導政策需更完善的規劃與落實，才能達到協助新住民職涯發展的目標。

從研究結果指出，即便政府挹注不少資金協助新住民適應與就業，但根據研究參與者的服務使用經驗，可以發現職涯輔導在地方的執行上，成效的達成與落實上，仍顯不足。不論是職業技能訓練班的開班連續性，追蹤完訓者的就業狀況，或是提供長期的求職陪伴、就業媒合..等服務，都有改善的空間。此點與先前的研究發現一致(中華民國內政部移民署，2014)，因為新住民求職的

特殊性，同鄉或媒合工作的中間人在新住民成功就業的影響力非常大，所以在就業輔導上，應看重這個部分，才能提升就業輔導的成效。

除此之外，而政府相關各單位的業務若能垂直整合、增加橫向連繫品質，也能使新住民在尋求就業輔導資源時，能少繞些遠路。積極面來說，政府可培育由新住民組成工作人員的職涯輔導機構，由新住民來提供新住民職涯輔導的服務，一來是協助新住民發展職涯，二來是增能新住民群體。

此外，若能進一步改善語言教育和職業培訓的品質和可及性，加強法律保障和打擊歧視行為，以及推動社會各界對多元文化的理解和接納，提倡平等和包容的價值觀，應能促進新住民和台灣社會的和諧發展。

## 第二節 對新住民的建議

進行職涯規劃是非常重要的。這意味著要有清晰的目標和計劃，了解自己的興趣、技能和價值觀，並將其應用於尋找適合的工作。職涯規劃可以幫助新住民求職者更好地理解自己適合哪些工作，並制定相應的行動計劃。這樣他們就可以更有針對性地尋找和應聘合適的職位。另外，心態也非常重要。面對職場變化和求職困難時，保持積極的心態非常關鍵。這意味著不害怕嘗試新的工作機會，接受挑戰並從失敗中學習。有時候，成功可能需要多次嘗試，但關鍵在於保持堅持和毅力。要相信自己的能力，相信自己可以在變化中找到機會。最後，建議新住民求職者積極利用社會網絡和人際關係，與他人建立良好的人際網絡，尋求導師和指導者的幫助，他們可能能夠提供寶貴的職業建議和支持。

總之，面對就業市場的變化，新住民求職者需要具備適應能力和積極心態。透過不斷學習和提升自己的能力，並善用政府就業資源，可以增加自己在職場上的競爭力。同時，進行職涯規劃可以幫助他們找到適合自己的工作，並有針對性地進行求職。保持積極的心態和勇於嘗試的態度也是很重要的，因為

成功往往需要不斷的努力和堅持。最後，建立良好的人際網絡和尋求他人的支持也能為求職者提供寶貴的資源和建議。面對未來就業市場的變化，新住民求職者不要害怕，相信自己的能力和潛力。透過努力學習、職涯規劃和積極心態，可以克服困難，找到適合自己的工作，並繼續在職場上取得成功。重要的是，要持續自我成長和適應變化，並利用現有的資源和支援來實現自己的職涯目標。

新住民對於自己的價值定位可能因個人而異，但有些共通的觀點可以被提出。新住民通常希望被視為平等的個體，不受種族、文化或身份的歧視。他們希望在社會中被尊重、被理解，並有平等的機會參與各領域的活動和發展自己的能力。對於自己母國文化的熱愛和珍惜程度，這也因個人差異而異。有些新住民非常珍惜自己的母國文化，並努力保持和傳承這些傳統價值觀、語言和習俗。他們可以積極參與母國文化的活動、組織或社群，以保持自己的身份認同感和文化連結。新住民的價值定位是多元而豐富的，每個人都有自己獨特的價值觀和意義，值得被尊重和理解。

然而，也有一些新住民可能在融入當地社會的過程中漸漸與母國文化疏離，更加融入當地文化。這並不表示他們不珍惜或不尊重自己的母國文化，而是出於對當地社會的需要和個人發展的考量。這些人可能會努力學習當地的語言和價值觀，並將當地文化與自己的背景融合在一起。關於未來的職涯規劃，新住民的選擇也多樣化。有些新住民可能希望在當地尋找工作機會，並發展自己在各個領域的專業能力。他們可能參與職業培訓課程、進修或深造，以提高自己的就業競爭力。這些努力能夠幫助他們在當地社會中更好地融入和發展。新住民的職涯規劃應該是彈性的，能夠適應個人的需求和目標，並尋找到最適合自己的道路。

另一些新住民可能選擇創業或開展自己的事業，以實現自己的夢想和目標。他們可能會尋找創業的機會和支援，並在當地社會中建立起自己的企業。重要的是，無論新住民選擇什麼職涯路徑，持續的自我學習和自我充實都是非

常重要的。這包括參與進修課程、接受專業培訓、參加工作坊和研討會等，不斷學習和提升自己的技能和知識。這樣不僅可以增加職場競爭力，也可以為他們提供更多的機會和挑戰。透過積極的學習和自我成長，新住民可以不斷開拓職涯發展的道路，實現個人的職業夢想和目標。

建立人脈關係也是職涯規劃中的重要一環。與當地人建立良好的關係可以提供支援、尋求合作機會，並瞭解當地的職場文化。新住民在職涯規劃中應該考慮自己的興趣和熱情。找到一個符合自己興趣和價值觀的職業，可以提供更多的工作滿足感和動力，同時也能更好地發揮自己的潛力和才能。最後，新住民在職涯規劃中也可以尋求專業的輔導和指導。社會福利團體、職涯輔導服務和專業諮詢機構等都可以提供職涯規劃方面的支援和建議。總結來說，新住民在職涯規劃中應該持續學習和自我充實，建立人脈關係，考慮自身的興趣和價值觀，並尋求專業的輔導和指導。這樣可以更好地實現個人的職涯目標，並為自己的未來做好準備。

對於新住民而言，還有以下三點需要注意。第一，認同自我：認識和了解自己的母國文化和語言是重要的。保持對自己文化背景的認同可以增加自信心和自我價值感，在職場中發揮優勢。第二，肯定自我：擁有積極的心態和對自己能力的自信是成功的關鍵。相信自己的潛力，並以「天生我材必有用」的態度來實現自己的目標。第三，超越自我：克服環境的阻礙需要不斷學習和成長。保持開放的心態，持續學習新的知識和技能，並不斷挑戰自己，走出舒適區域。

至於培養實力的方法，以下是幾個增進實力的建議：

一、增加自我智商 (IQ) 和情商 (EQ)：IQ 是智力的度量，EQ 則關聯情緒智力和人際交往能力。可以透過學習和挑戰自己的方式提升 IQ，例如閱讀書籍、參加課程或解決問題。同時，培養 EQ 可以提高情緒管理、溝通技巧和人際關係，這對於職場成功至關重要。

二、培養投資理財能力以改善經濟狀況：了解基本的財務知識和投資原則可以



幫助您管理個人財務、增加財富和改善經濟狀況。可以透過閱讀相關書籍、參加投資課程或尋求專業意見來學習投資理財技巧。

三、改善不良習慣，發揚良好傳統文化：致力於改善不良的生活習慣和行為，例如有效管理時間、保持健康的生活方式和培養正面的價值觀。同時，保持對自己文化傳統的尊重和理解，可以幫助您建立自我身份和在社會中融入。

四、建立良好人際關係：發展和維護良好的人際關係對於職涯成功至關重要。與同事、上級、合作夥伴和社區成員建立良好的溝通和合作關係，可以提供支持、機會和資源。主動參與社交活動，加入專業組織或志願者團體，可以擴大人際網絡。

五、不斷學習，跟上時代脈動：職涯發展是一個持續學習的過程。保持好奇心，不斷更新知識和技能，追隨行業的最新趨勢和技術變化。參加培訓課程、研討會、工作坊或網絡學習平台，都是獲取新知識的好方法。

六、了解並發揮自己的智慧潛能走向世界舞台：每個人都有獨特的智慧和天賦。了解自己的優勢和潛力，並將其應用於職涯發展中。尋找能夠發揮個人才能的機會和領域，並不斷探索和發展自己的專業技能和專長。

### 第三節 對職涯相關政策的建議

根據研究發現，本研究針對新住民的職涯規劃和發展提出以下五點具體的短期和中長期建議：

一、在新住民的生活適應班中，當他們的語言和識字能力增加時，可以適時提供職業專長訓練的資訊，協助新住民女性培養第二專長，並鼓勵和協助他們獲得相關的證照。

二、跨部會合作，提供相關資訊，以便新住民在來台後做出最佳的職涯規劃和選擇。由於新住民的語言能力和理解程度各不相同，他們可能無法透過一般途

徑獲取相關資訊。各行政機關可以透過地方的里長、社會工作人員以及民政和社福單位的協助，將相關資訊告知新住民。此外，行政機關也可以將其他部門的宣傳資料以中文或新住民的母語轉寄至新住民的居住地址，讓他們了解有關職涯規劃和權益的訊息。

三、建立新住民職涯發展與輔導體系：由於新住民女性在职涯規劃與輔導方面缺乏專責機構，建議整合內政部、移民署、勞動部等相關主管機關的業務與功能，推動新住民職涯長期規劃，包括規劃、陪伴和關懷等，落實職涯輔導的績效。借鑑勞動部勞動力發展署成立各區分署的做法，內政部移民署可以推動新住民女性在职涯時的職涯規劃與發展。

四、本研究中對政府就業政策的目的與規劃雖然有多項種類，但若將新住民女性來台後首先接觸的移民署，在入出境管理的審核過程當中，可以正確且完整地宣導各部會服務的相關業務，對新住民女性與新住民家庭，有關政府提供協助教育、健康、就業等生活所需資源措施等等，給予詳實告知，這樣可以縮短新住民女性在台灣開始新生活的適應期，畢竟雙文化家庭的結合與新住民女性共生共存，新住民家庭更是影響新住民女性學習文化、語言文字最密切的家人們，如此一來，可減少新住民女性一踏進台灣開始生活時，會產生環境中種種的不適應感，為了尋求問題的解決，也不至於徬徨無助，而不是只是第一步審核新住民女性與先生的結婚動機及個人資料調查，往後的新住民女性不是個人生活在台灣，下一代子女都將是台灣未來的主人翁。此外，新住民女性與新生子女兼具擁有母國與本國多元文化的發展背景，是個極具可培養人力資本的資優潛力股。然而主要促使新住民女性就業與選擇就業的類型，仍在於新住民的職涯規劃與發展。

## 參考文獻

### 中文部分

中華民國內政部移民署 (2014)。外籍及大陸配偶求職歷程及就業障礙探討。

中華民國內政部移民署 (2023)。新住民發展基金。線上檢索日期: 2023 年 4 月

7 日取自: <https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7508/>

王瑤芬 (2005)。國際觀光旅館餐飲部門高階主管人員職涯發展及其影響因素之研究 (未出版之博士論文)。國立台灣師範大學

石銳 (2003)。人力資源管理與職涯發展。揚智。

呂亮震 (2022)。求職文化與組織生涯，掌握變現模式，實踐個體企業家角色。

台灣生涯發展與諮詢學會。線上檢索日期: 2022 年 10 月 20 日取自:

<http://www.tcdca.org/?p=6092>

宋廣英 (2008)。大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究-以暑期社區產業工讀為例 (未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學。

林一真、鍾思嘉、吳慎慎、錢玉芬、陳彰儀 (2007)。生活彩虹-全人生涯開展。心理。

林幸台、吳天方、林清文、劉淑慧 (1997)。生涯發展量表編製報告。中華輔導學報，5，19-41。

林宜怡 (2001)。組織生涯發展之程度對工作態度影響之探討 (未出版之碩士論文)。國立中央大學。

林欽榮 (2000)。人力資源管理。揚智。

施小惠 (2018)。新住民之人格特質、教育訓練、就業輔導與職場競爭力之研究 (未出版之碩士論文)。環球科技大學。

張琳惟 (2012)。青年就業力對職涯發展影響之研究—以青年暑期社區工讀計畫為例 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學

張宏哲、林昱宏、劉懿慧、徐國強、鄭淑芬 (譯) (2013)。Jose B. , Ashford

- Craig, Winston LeCroy 著, 人類行為與社會環境再版。雙葉。
- 詹瓊如 (2015)。新住民尋職歷程探討-中彰投地區就業服務人員之角色與功能 (未出版之碩士論文)。中正大學。
- 游明珠 (2013)。中年女性生涯轉變與學習歷程之敘事探究：生命重要事件的影響 (未出版之博士論文)。國立高雄師範大學。
- 吳佳蓉 (2021)。未竟之路-中途視覺障礙街頭藝人職涯發展歷程之探究 (未出版之博士論文)。國立台灣師範大學。
- 吳佳綺譯 (2010)。Gibbs, G. R. 著, 質性資料的分析。韋伯文化。
- 吳秀照 (2009)。發展多元文化社會資本因應移民婦女貧窮問題之探討。社區發展季刊, 127, 42-54。
- 吳明清 (1991)。教育研究-基本觀念與方法分析。五南。
- 邱智漢、王靜瑛、葉慶鴻 (2020)。由職業適性測驗探討大學生職涯輔導策略。大仁學報, 54, 125-135。
- 高淑清 (2008)。質性研究的 18 堂課首航初探之旅。麗文文化。
- 蕭志強 (譯) (2013)。翁靜玉、伊藤友八郎著。從性格密碼透視職業天賦。就業情報資訊。
- 陳易甫 (2014)。社會學如何觀看生命歷程：年齡、歷史與世代。線上檢索日期: 2022 年 10 月 15 日取自: <https://www.thenewslens.com/article/9228>
- 陳盈伶 (2014)。看見亮點：兩位新住民女性之生命史研究 (未出版之博士論文)。臺北市立大學。
- 陳懷峰 (2006)。我國外籍與大陸配偶就業障礙之研究-以苗栗縣為例 (未出版之碩士論文)。國立中正大學。
- 黃寶蟬 (2017)。新住民女性知覺社會支持、自我導向學習能力與自我效能關係之研究 (未出版之博士論文)。高雄師範大學。
- 鈕文英 (2017)。質性研究方法與論文寫作。雙葉。
- 趙修華、陳衍宏 (2014)。高等教育碩士畢業生就業能力與職涯發展關係之研

究。《教育科學期刊》，13 (1)，98-136。

葉郁菁 (2010)。《家庭社會學：婚姻移民人權的推動與實踐》。巨流。

劉鶴群、詹巧盈、房智慧 (2015)。困境中生出的力量：以優勢觀點分析東南亞

新住民女性對經濟與就業排除之回應。《社會發展研究學刊》，16，1-21。

蕭韻文 (2020)。一位未婚中年女性生涯轉換之敘說探究：生命重要事件的影

響。《台灣教育評論月刊》，9 (8)，217-243。



英文部分

- Cook , E.P. , Heppner , M.J. and O'Brien , K.M. (2002) , Career development of women of color and white women: Assumptions , conceptualization , and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly* , 50: 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00574.x>
- Crites , J. O. (1981). *Career counseling: Models , methods , and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Super , D. E. (1980). A life-span , life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* , 16 , 282-298.



## 附錄一：訪談同意書

親愛的女士/先生您好:

非常感謝您允應配合本次學術研究之訪談。我是南華大學教育社會學研究所的研究生，目前正從事研究所論文資料收集與訪談等工作，研究題目為「新住民的職涯發展以生命歷程理論初探」之研究，本研究主要在探討不同背景之新住民來台後之職涯發展，透過生命歷程探討人格特質、教育訓練、就業輔導、職場競爭力之發展為何？

為蒐集研究之相關資訊，將與您進行約需 1 小時至 1.5 小時之訪談。原則上採面對面的方式進行。對於訪談之問題您可以決定回覆的方式。

以下為本研究之相關說明，懇請詳閱:

- 一、為了避免資料遺漏或錯誤解讀，在訪談過程中，將同時進行錄音與筆記。
- 二、若您對訪談過程、資料運用及其他事項有疑問，均可要求提供詳盡說明。
- 三、您在本研究中所提供的資料，將會被運用在學術性的研究報告或書籍中。
- 四、您可以在任何時間、以任何理由退出本研究，並可要求退回所有的資料。
- 五、除非事先得到您的允許，否則研究報告中，絕對不會使用您的真實姓名。
- 六、研究完成後，您可以獲得本研究的論文報告。

如果您同意依照上述各項說明參加本研究，請在下方的同意書上簽名後回覆；再次感謝您的協助與合作，謝謝您!

南華大學 教育社會學研究所  
指導教授：陳姿憶 助理教授  
研究 生：陳麗雙 敬上  
連絡電話：0937-757787

同意簽名函

訪 談 者:陳麗雙

受訪者姓名:

我（同意/不同意）本研究中的資料直接被引用在論文上。

答: 同意、不同意

我（同意/不同意）本研究中使用稱。

答: 同意、不同意 受訪者簽名:

中 華 民 國 2 0 2 3 年 1 月

## 附錄二、訪談大綱

訪時對象:

時 間:

地 點:

訪問對象職稱:

### 壹、研究目的

關於本文具體研究目的分別臚列說明下:

- 一、探討新住民與職業相關之生命歷程。
- 二、探討新住民之職涯發展。
- 三、探討生命歷程與職涯發展對職場競爭力之影響。
- 四、根據研究結果，提出相關具體建議，供未來政府單位以及新住民相關教育輔導單位規劃相關教育訓練課程內容之參考。

### 貳、訪談大綱

#### 一、生命歷程

- (一) 請問您在母國的家庭狀況、學歷、工作為何？
- (二) 婚姻移民的原因為何？
- (三) 來台後如何適應生活（語言、文化、夫妻、婆媳）？

#### 二、職涯發展

- (一) 您認為新住民有必要了解適合從事的工作跟人格特質？
- (二) 您認為新住民有必要接受就業技能培訓嗎？
- (三) 您認為新住民有必要接受就業輔導嗎？成效為何？就您觀察，政府辦理就業輔導後，有成功案例或是政策亟待改進之建議？

#### 三、對新住民職涯協助的建議

- (一) 您認為新住民所面臨之職場環境挑戰為何？在尋找工作時政府有提供相關的協助嗎？
- (二) 您認為新住民取得學歷跟技術士證照可以順利求職嗎？
- (三) 近年來、新住民人數增加，就業及技能養成需求增加，政府單位有提供適當的協助與資源嗎？