**智力障碍者职后职业适应历程的个案研究**

余 燕[[1]](#footnote-1)1 李菲菲2

(1. 华东师范大学教育学部，上海，200062；2. 浙江师范大学杭州幼儿师范学院，杭州，311231)

**摘要** 本研究采用个案研究法，选取一位稳定就业的智力障碍者为研究对象，通过深度访谈、观察的方法搜集相关资料，从智力障碍者本人、雇主、同事、家人、老师的视角，探讨其职业适应的历程。研究发现，智力障碍者的就业历程可分为个案的职前准备度、家人的意愿、老师、雇主、同事的协助五部分；智力障碍者的职业适应情形良好，在相关他人的协助下能够解决职场中遇到的问题，实现稳定就业；个人因素和外在环境的支持是影响稳定就业智力障碍者职业适应的重要因素。最后，本研究对促进智力障碍者稳定就业的重要因素提出建议。

**关键词** 智力障碍者 职业适应 职后

**分类号**

**1 问题提出**

职业适应即探讨个体与环境之间的互动情形 [1]。对于个人而言,良好的职业适应水平能够提供稳定的经济收入,有助于保持健康的心理、生理状态,使个体更好融入社会工作中。但是对于智力障碍者而言，他们的智力水平明显低于一般水平，并伴有适应行为方面的障碍[2]，容易导致就业困难或产生职业适应不良的情形，因此一直是就业市场中的弱势族群。

研究发现，智力障碍者就业困难表现在多个方面：就业主要集中在第三产业,且岗位层次较低,待遇较差,劳动时间不固定,就业稳定性较差[3]。稳定就业是指个体在通过支持性就业的情形下能够连续工作长达六个月以上[4]。有研究指出智力障碍者在职场上产生的困境往往并非障碍本身所产生，而是个人系统与其生态系统在互动上失去均衡[5]。因此，对于智力障碍者来说，在职场上，除了努力克服自身的障碍之外，还需考虑诸多可能造成就业困难的因素，进而避免陷入困境。

但是，我国对智力障碍者就业问题的研究起步较晚，研究也相对薄弱。大陆地区学者们对智力障碍者就业问题的研究主要集中在职业训练[6] [7]、现状描述[8]以及对策研究[9] [10] [11]等方面，着眼的是整个智力障碍群体研究，总体上不够具体与深入。学者们所采取的量化研究方法，虽然可以提供一些就业上的相关结果，但是很难看出其就业的过程。台湾学者较多关注智力障碍者个案的职业适应状况[12]，且多采用深入访谈法与观察法，如彭素卿对餐饮业中稳定就业智力障碍者工作适应进行研究，结果发现家人、老师、雇主对智力障碍者的支持辅助使智力障碍者得以维持就业[13]。另外，陈美利学者采用质性研究方法，深入研究三名高职轻度智力障碍毕业生，发现高职轻度智力障碍生就业历程深受个人因素、环境支持的影响[14]。但是在访谈人员方面各有出入，如张雯慧的访谈对象仅为店长和老师[15]；而彭素卿的访谈对象包括家人、老师和雇主。实际上，洪淑慧指出，同事的支持也是维持影响智力障碍者稳定就业的重要力量[16]。因此，本研究采用个案研究法，通过深入访谈、观察的方法搜集资料，从智力障碍者本人、家人、老师、雇主和同事的视角，试图探讨智力障碍者职后职业适应的历程。

1. 余燕，女，华东师范大学特殊教育在读硕士，E-mail：[51184107011@stu.ecnu.edu.cn](mailto:51184107011@stu.ecnu.edu.cn) [↑](#footnote-ref-1)