

ADHD 成人求職歷程之個案研究

歐螢嵐

臺北市西區特教資源中心
代理支援教師

吳怡慧*

臺北市立大學
特殊教育學系助理教授

莊晏瑜

基隆市深美國小
資源班教師

吳郁典

新北市新店國小
特教班代理教師

陳姿均

新北市新市國小
特教班代理教師

邵品心

新北市三峽國小
資源班代理教師

摘要

本研究旨在探討三位穩定就業的注意力缺陷過動症（ADHD）成人之求職歷程及其可能的影響因素，採個案研究進行半結構深度訪談。研究結果發現，ADHD 成人求職往往受到障礙特質的影響，本研究三位受訪者求職時目標設定均與本身興趣價值相符，也能對個人優弱勢有所覺知，調節障礙特質的不利影響，對求職結果有合理預期。影響 ADHD 成人求職的因素包括個人方面的 ADHD 症狀、自我動機信念、自我調節，以及環境方面的經濟因素、情感性支持。最後提供建議供未來研究參考。

關鍵詞：自我調節、成人注意力缺陷過動症、求職歷程

* 通訊作者：吳怡慧 deirwu@gmail.com

壹、前言

注意力缺陷過動症 (Attention Deficit Hyperactivity Disorder, 簡稱 ADHD) 是腦神經發育異常遲緩所直接導致的心理疾患 (American Psychiatric Association, APA, 2013)。成人注意力缺陷過動症 (Adults with ADHD or ADHD in adults) 是持續到成年, 就業問題包括行程規劃困難、辦事拖延、低自我效能等, 使其自我概念、工作表現皆傾向負面表現。一般而言, ADHD 的核心症狀 (如過動、注意力不足、衝動行為)、精神疾患、學習困難、社交障礙等, 在兒童與成人身上的表現是相似的 (李宏鑑, 2007)。

一、成人注意力缺陷過動症之就業困境

成人 ADHD 的核心症狀與兒童共通, 只是隨著年齡的增長而有部份改變。ADHD 成人的診斷基本上與 ADHD 兒童相同, 只是評量時需注意症狀在成人期的表現形式, 可能與兒童期稍有不同。根據研究顯示, 大約有三分之一到三分之二的 ADHD 症狀會持續到成年 (楊碧桃, 2004; Biederman, et al., 2006)。根據《精神疾病診斷與統計手冊第五版》(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 5th-Edition, DSM-5) (APA, 2013) 的調查, 美國 ADHD 兒童的發生率約為 5-10% (Spencer et al., 2007), 全美則有超過 1000 萬的成人患者 (許正典, 2014)。根據我國流行病學的推估, 成人 ADHD 至少

有 2-5% 的成人罹患, 保守估計至少有 30 萬成人需要接受治療, 且男女比例約為 1:1, 可見 ADHD 在國內並無性別差異 (許正典, 2014)。當 ADHD 特質延續至成年時, 其過動症狀會轉為「有目的性的不安」(purposful restlessness); 而衝動症狀往往也會引發更嚴重的後果 (許正典, 2014), 變成喜愛追求刺激, 如賭博 (Carlton & Manowitz, 1994), 或判斷、決策等相關能力變差, 導致生活狀況不穩定 (Jackson & Farrugia, 1997)。研究指出, ADHD 的成年人的低自我導向性, 使其缺乏責任感、可靠、足智多謀、目標導向和自信, 而且難以定義、設定和追求有意義的內在目標。合作性量表的結果則發現他們表現出自我陶醉、不寬容、挑剔、無助和機會主義的傾向, 且往往不考慮其他人的權利或感受, 這些特徵與伴隨對立違抗症和違規行為障礙的共病者一致 (Faraone et al., 2009)。ADHD 成人在職場中最突顯的困難在執行功能 (Executive Function, 簡稱 EF) (Barkley & Murphy, 2010)。由於脫離了結構化的校園生活, 踏入非結構化的社會, 特別需要計劃與組織的能力, 此時容易出現的狀況包括時間管理能力低落、無法準時交出成果、東西雜亂無序等 (張怡申, 2017)。

我國《身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法》(教育部, 2013) 將 ADHD 歸於「情緒行為障礙」, 可接受特殊教育服務。而 ADHD 尤其在成人生涯轉銜、職業重建與就業服務方面的提供顯得不足 (林宏熾, 2014)。《身心障礙者權益保障法》(衛福

部，2015）亦未將 ADHD 獨立列出，致其無法領取身心障礙證明，也使 ADHD 成人在生涯規劃與輔導遇到困難時較無法得到幫助。張怡申（2017）即發現 ADHD 成人職涯發展大致有四階段：「嘗試期」、「低潮期」、「適應期」、「展望期」。每位 ADHD 成人經歷這四階段的快慢不同，主要取決於能否及早覺察自己遭遇工作阻礙的可能原因，並試圖尋求協助及解決。張怡申（2017）並整理了 ADHD 成人普遍會遭遇的五項困境層面，分別是：「求職、職業選擇與薪資福利」、「工作能力與表現」、「人際互動與失業率」、「被忽視的障礙情形」、「個別化的就業困境與無效的工作策略」。其中，「求職、職業選擇與薪資福利」方面指出，ADHD 成人在面試時，可能會難以掌握對話的進度，遺漏先前談話的內容、對於自己想要表達的事物失去組織性（Bolles & Brown, 2001）。依據上述的說明可以顯示，ADHD 成人因為其障礙特質的影響，導致其在求職及做職業選擇時會有困難，而且可能還會在薪上遭受較不平等的對待。

二、求職行為與求職自我效能的關聯

Bandura（1997）指出自我效能是個人對於是否能夠達成賦予的特定任務的能力和信念，與自我調節能力相關。Kanfer 和 Hulin（1985）指出，求職自我效能（job search self-efficacy，簡稱 JSSE）是指相信自己能表現一些必要的行動以獲得新工作；是求職過程中一項很重要的自我調節資源。求職歷程中的自我效能是關鍵因素，當個體本身的自我效能愈高，在求職

過程中的表現也會越好，更能接受挑戰。

自我調節（self-regulation）又作自我調整，Bandura 的社會認知理論認為，個體自我調節是個人、行為及環境三者彼此之交互作用。Zimmerman（2000）參考 Bandura 的自我調節理論指出，自我調節是指個體為了實現目標而自主產生的想法、感受和行為。Zimmerman（2002）指出，自我調節牽涉到自我覺察（self-awareness）、自我動機（self-motivation），以及實現目標所需的行為技能。能自我調節的學習者，會積極主動地努力學習，因為他們能了解自己的優勢和侷限性，並且被個人所設定的目標和與任務完成所需的策略所驅動。他們會根據目標監控自己的行為，並對於逐漸提高效率能自我反思，進而提高了他們的自我滿足感和繼續改進學習方法的動力。Kanfer 等人（2001）以 Bandura 自我調節論為基礎，提出求職行為是一種目標導向（goal-directed）的自我調節行為。Van Hooft 等人（2013）也指出，自我效能對自我調節系統的各環節有決定性的影響。

三、求職歷程與自我調節的關聯

Zimmerman（2002）指出，自我調節是很重要的教育目標，因為一旦離開學校後進入職場，青年們在接觸新的工作崗位和許多工作技能時，幾乎都得靠自學。而在自營的職業環境中，不論年紀更是要在技能上不斷地自我精進，才能生存；尤其在創作時，更是考驗著自我調節能力。此外，利用時間自學休閒技能也包含在內。

根據 Zimmerman（2000, 2002）社會

認知觀點的自我調節學習理論，學習的自我調節歷程涵蓋三階段，分別是學習投入的前中後：(一) 事前思慮 (forethought)：學習前，包含工作分析及自我動機信念；(二) 表現和意志控制 (performance and volitional control)：學習中，包含自我控制與自我覺察；(三) 自我反省 (self-reflection)：學習後，包含自我判斷 (含自我評價、歸因) 及自我反應 (含自我滿足、適應良好或產生防衛機轉)。其中，事前思慮是指投入學習之前的準備與信念，其工作分析 (Task Analysis) 包含目標設定 (goal setting)、策略性規劃 (strategic planning)；自我動機信念則包含自我效能 (self-efficacy)、結果預期 (outcome expectations)、內在興趣／評價 (intrinsic interest/value) 和學習目標導向 (learning goal orientation)。Zimmerman 認為，期待能將所學結果加以應用，或內心較看重所學技能和學習歷程所帶來的益處，皆比較容易啟動學習。因此，事前思慮有助於個體順利地進行工作分析的步驟。此階段是個人在學習之前，針對學習所欲達成的目標與所需策略進行規劃。個體自我調節顯現在行為表現結束後，重新檢視自己的表現過程並加以評價，再重回事前思慮階段進行新學習計畫的擬定。

Zimmerman 自我調節學習理論也影響了 Van Hooft 等人 (2013) 提出的概念架構。Van Hooft 等人 (2013) 提出求職歷程品質 (job search process quality) 的自我調節循環模式圖 (cyclical self-regulatory model)。求職歷程品質循環包含四個階

段：(一) 目標的設定；(二) 目標追求的計畫；(三) 目標的達成、監控與維持；(四) 反思與回饋。此四者呈循環狀態，每一階段的品質會影響下一階段，整體循環的運作，會影響個人在職缺尋找、資源連結、履歷撰寫、面試等求職結果的品質。另一方面，Van Hooft 等人也進一步提出了影響求職品質的前事 (antecedents)、過程、結果及潛在調節變項 (potential moderators) 的關係圖。其中，求職的前事有兩大層面：(一) 個別差異，包括求職的相關知能、就業動機的優勢與類型 (motivational strength and type)、自我調節能力、求職的自我認知與效能等。(二) 情境因素，如財務需求、社會脈絡。

國內陳相如與陳鏡如 (2019) 亦曾參考 Kanfer 等人 (2001) 的概念架構探究一般中年就業者的有效求職自我調節策略。其結果發現，年輕中年就業者的求職歷程展現較高的求職強度 (修改履歷、自傳的頻率) 和努力度 (探索就業資訊的時間)，求職行為較為主動。邱滿艷等人 (2010) 訪談十位傑出身心障礙成人個案，分析其就業歷程之影響因素可含三類：(一) 個人因素：如個人特質、個人背景，及個人信念等；(二) 環境因素：如職場文化、工作內容、工作條件等；(三) 歷程因素：與個人有關者如發展、社會化、自我抉擇，及個人欲達到與環境一致的作為等；與環境有關者如就業機會、勞動市場及政策等的變化。然而，該研究之個案多為中重度以上感官和認知障礙者，並無 ADHD 成人。國內 ADHD 成人就業歷程之相關研究

仍少，而 ADHD 成人往往可能在求職及就業選擇時即面臨很大的挑戰。有鑑於此，本研究欲了解目的為了解（一）ADHD 成人求職行為及歷程為何？（二）ADHD 成人求職可能影響因素為何？期能分析較穩定就業的 ADHD 成人的求職行為及歷程，對相關因素有所了解，俾供就業輔導實務之參考。

貳、研究方法

一、研究設計與參與者

本研究欲了解穩定就業的 ADHD 成

人初進職場的求職歷程及可能影響因素，故採集體型個案研究，其透過多重個案的比較分析，深入了解某個研究現象在跨個案中呈現的異同處（鈕文英，2017）。本研究透過民間過動症協會邀請其 108 年度青年論壇活動的部分來賓，參與者須具至少三年的就業年資、以 ADHD 為主要診斷、可包含共病或衍生相關疾患者（如憂鬱症）。如表 1 所示，三位受訪者皆來自不同專業領域、不同年資；皆有服用注意力藥物，但自小到大持續時間不同，在成人階段均穩定用藥。

表 1

研究參與者背景

參與者	性別	ADHD 確診時間	藥物治療	工作名稱	工作年資
甲	男	小學三年級	間歇到穩定	社工	3 年
乙	男	工作後	有需要時	精神科醫師	8 年
丙	女	小學一年級	一直有	教保員	16 年

二、研究工具

研究者主要參考 Zimmerman (2000; 2002) 社會認知論循環模式的「事前思慮」階段及 Van Hoof 等人 (2013) 的求職歷程品質的前事，建立訪談大綱的構念架構，如表 2，並依據設計訪談項目。研究者先透過通訊軟體分別與參與者們聯繫並提供訪談大綱，參與者先以文字回覆重點後，再接受視訊訪談。每次的訪談皆經過受訪者同意後將對話內容錄音下來，再轉

譯成逐字稿。

三、資料分析與研究信賴度

在遵守研究倫理規範下，所有資料的呈現皆是在取得受訪者同意後才使用。本研究讓每位個案事先以書面方式填答基本職涯背景及歷程等資料後，再擇日各自受訪約 1.5 小時。研究者將訪談錄音轉錄為逐字稿，主要採 Bogdan 和 Biklen 所提的「分析歸納法」，以先前的理論引導資料分析（鈕文英，2017），導入相關理論的構念，

依循表 2 的向度定義，確立訪談內容的分析單位並進行編碼。訪談中若有浮現新的主題，研究者也另行註記。本研究採三角查證法（鈕文英，2017），將訪談內容與受訪者書面回應進行資料比對，並請其配合

事後檢核；另一方面，也參考受訪者的個人資料，如參與論壇時的簡報檔、錄影紀錄、或其個人曾接受雜誌受訪的報導，以確保資料之信賴度。

表 2
訪談大綱架構

構念	子向度	定義
前事－個人差異	1.求職的相關知能	對求職必備或必經過程的基本認知與技能
	2.就業動機的優勢與類型	對工作的主觀知覺或承諾、主動性或被動性
	3.自我調節能力	情緒思路及行為的自我控制
	4.求職自我認知與效能	自我動機信念
自我動機信念	1.自我效能	自我能力的評估與信心
	2.結果預期	對錄取結果的預期
	3.內在興趣／評價	看見目標的價值
	4.成就目標導向	看見求職過程的價值
前事－情境因素	1.財務需求	經濟壓力
	2.社會脈絡	工具性支持、情感性支持
過程－工作分析	1.目標設定	設定特定的近程目標
	2.策略性規劃	使用合宜策略完成目標

參、結果與討論

以下先就個案們初入職場的求職歷程加以描述，再進一步分析其影響因素。

一、初入職場的求職歷程

三位受訪者皆於求學階段就立定將來要從事的工作領域，對於特定求職目標設定和策略規劃及使用也都不同，茲分述如

下。

（一）目標設定

甲社工、乙醫師的職業均與大學時代所學專業相關，故自然而然地就朝著專業前進。丙教師則是因為國中升高中時釐清自己適合技職體系，故選擇高職幼保科，在就讀中探索後發現此科系適合自己，因此就業時也選擇與幼保相關的職業。

甲社工因為大學就讀社工相關的科系，在大學時就確定了未來的工作方向。

我是社會工作助人專業畢業，這個科系本身就有相應的職業，在大三大四也有進行實習，理解自己未來的工作方向。(A1-1-甲 1107-目 1)

但在實習的過程中，甲社工發現自己不適合原本想走的青少年領域，因此在工作中邊學習邊探索，找到適合自己的領域。實習期間，他心裏確定要讀研究所，於是開始在教授的研究室當助教。

我在實習中瞭解到，自己其實並不適合青少年領域，後來因為還在就讀研究所的緣故，機構給我安排工作室半兼職型的行政工作，但對於社工工作該有的培訓、個案、團體等工作也沒有落下，最後我的工作「監護權調查訪視業務」和「家庭暴力相對人處遇服務的認知輔導教育團體」。(A1-1-甲 1107-目 2)

我在研究室當助教當兩年多，其實我從大四就在當，因為我是所謂的預研究生，就是教授已經預訂說這個學生會念研究所，所以其實我大四就在幫教授。(A1-2-甲 1112-目 4)

乙醫師因兒時被霸凌的經驗致使影響心理健康；大學時考上了醫學系後因接觸心理學，因而選擇成為精神專科醫師。因

為他發現這個專業能夠幫助自己，同時也可以幫助別人。

我自己小時候有被同儕霸凌的經驗，而學習到反抗無用的被動攻擊模式，而變得比較消沉。而此情況我到國中高中，心中都充滿憤怒及仇恨。而後來在大學時期在心理相關的課程，讓自己有自我揭露的機會，而進一步覺得這方面的領域對自己情緒有幫助，而進一步也對精神疾病有想要有進一步的了解，所以會選擇想要去走精神科。(A1-1-乙 1112-幼)

乙醫師在大學畢業後開始尋找合適的醫院面試，接著開始了專科醫師訓練，正式開始了醫生的職涯。五年後，因為喜歡照顧慢性精神病患，就在與醫院的合約到期後，轉換到療養院工作。

我於 2016 年○月○日開始在桃園○○區的○○醫院，從事精神科專科醫師約 3.5 年。……，在更早前，2011 年○月○日至 2016 年○月○日之間，5 年在林口○○的精神科，接受 4 年精神科住院醫師〔精神專科醫師訓練〕，及 1 年兒童青少年精神科的次專科醫師訓練。(D4-1-乙 1112-職)

丙教師國中時期因 ADHD 特質而開始會跟不上課業，國語、數學，甚至是體育。丙因此開始會感到難過、自卑，也對於讀書產生排斥感。於是在國中升學時

期，家人及老師決定讓丙朝向高職方向試試看，開始接觸幼保科後，丙發現了自己的興趣及心之所嚮。

我們家就規劃我讀高職，因為國三的時候老師就有覺得我真的很不喜歡讀書，那在學校也是浪費時間，就把我帶到高職，走所謂的技職教育，就是讓國三的學生去適應技職體系，老師就把我送到那邊去，剛好選到幼保，我就發現這個東西我嘛喜歡的，就繼續往那邊走。(A1-1-丙 1201-職 1)

丙教師在找尋工作前，其實已經確定要朝幼保的方向前進了，因在高職就讀相關專業，再加上丙對於幼保是喜歡的，所以在高職畢業之際，決定先考取二專的夜間部，利用白天的時間去工作上班，所以開始以網路方式尋找職缺。

因為我高職畢業那時候要升二專，上二專以後，就白天要工作嘛，我考夜校，然後白天工作其實好像上網找的吧，我印象中是網路的。(A1-2-丙 1201-職 3)

丙教師考取幼保職缺的目標建立後，其實她對於求職的態度較以平常心來面對，故無特別訂定策略或是截止日期，僅順其自然地去找工作。很幸運地，她高職畢業後不久就順利找到第一份工作，白天在私立幼兒園當助理教保員，晚上繼續在二專念夜間部。一年多後，因私立幼兒園

的財務問題及與主管的不合，正好看到網路有早療社福機構職缺機會便去應徵；也因為自己 ADHD 的背景，讓丙教師想幫助和自己一樣的孩子。後來因工作的勞累，想要一些喘息空間，於是去教會安親班，之後看到公立幼兒園開出職缺，就決定去參加教師甄試，也順利考上公立幼兒園教師工作至今。

發現那時候有財務問題，再待下去就沒薪水所以就趕快轉出來，加上那時候對學校有點心寒，就講話太直接，學校也會盯你，沒做到就很累，就轉到早療〔工作領域〕。(A1-2-丙-1201-職 7)

(二) 策略規劃及使用

三位受訪者找到工作的策略途徑都不同，甲社工在大學時期時便成為教師研究室助理，後來在研究所同學人脈的引薦下到社工事務所工作。

我的工作夥伴是我的研究所同學，一開始它是社會工作師公會的理事長，所以請我幫忙。後來她引薦我加入她所服務的社會工作師事務所。所以算是依靠人脈關係。(A1-2-甲 1107-策)

乙醫師受限於兵役，便向全台凡有住院醫師缺額的醫院投履歷、面試。

乙醫師的兩份工作皆是仍在前一個工作時，便積極預備下一個階段的工作。

醫學系畢業後蠻固定每年 10 月到隔年年 4 月之間，都會有住院醫師的應徵，而所收的住院醫師受訓時間都是預計為 7 月或 8 月開始上工。……當時剛好在當兵，有些時候會無法這麼自由請假搭配醫院的面試時間，所以就是全台灣可以受訓精神科住院醫師的醫院都丟履歷，而再盡量安排時間去面試。(A1-2-乙 1112-策)

我有過兩個工作：第一份工作……畢業前就有在安排及詢問學長姐相關的資料，看有哪些醫院可以接受訓練，去查各家醫院的住院醫師受訓簡章。第二份工作在 B 醫院這所慢性精神專科醫院……在正式拿到精神專科執照之後，也就是在林口○○工作的第五年，合約快到前，就去打聽 B 這類慢性精神醫院的職缺。(A2-1-乙 1112-策)

丙教師則是高職畢業後先進入二專夜間部，透過網路尋找白天工作的職缺。

(畢業)出來之後，因為我高職畢業那時候要升二專……那時候上二專以後，就白天要工作嘛，我考夜校，然後白天工作其實好像上網找的吧，我印象中是網路的。(A1-2-丙 1201-策)

由此可知，三位受訪者都使用了合宜的策略或方法，不論是透過人際網絡、或廣泛搜尋職缺，均有助於取得應徵或錄取

機會。

(三) 結果預期

三位受訪者對於找到穩定工作的預計時間皆不相同。甲社工很快透過人脈應徵到下一份職缺，並且確認錄取後才離開研究助理舊職。

我一直是研究室助理，後來因為跟教授在工作分配和私人情感等原因不合，就很快找到下一份工作。所以中間並沒有〔相隔〕太久的時間。我是已經找到下一家才離職的。(A2-2-甲 1107-果)

乙醫師的第一份工作則是在備取與正取的抉擇之間掙扎了一個月；一方面希望能早點確保找到工作，另一方面卻也希望再等待備取職缺轉正取的可能。最後乙醫師順利由備取晉級，獲得第一份工作（住院醫師）；之後第二份工作也能無縫接軌，在舊職合約時間結束後隨即到任新職。

那時〔找住院醫師受訓醫院時〕其實很多醫院沒有錄取我，最後有錄取我的醫院是林口 A 醫院備取一、中部 B 療養院正取一，所以能選擇也不多，……，到一個月後正取確定放棄後，我才順利去簽約報到。其實那陣子也蠻懸在心上的。……。而現在的工作……（當時）剛好有這個工作職缺。與院長老闆面試，我自己覺得很期待這份工作，而老闆也剛好也覺得我適合。就 A 合約一到期、隔天就上

工。第一天上工早上還先去林口 A 拿離職證明，拿了才去能去辦理執業登記等事宜。(A2-2-乙 1112-果 2)

這兩個工作，從前五年的期望自己接受精神科醫師的受訓，和後面轉換為喜歡照顧慢性精神病患。這兩個都是我所期望的工作，而且工作愉快的。(A2-3-乙 1112-果 3)

丙教師則是順其自然，並沒有過多期待，「就有就有，沒有就順其自然」(A2-2-丙 1201-果)。

二、求職過程本身的價值

甲社工在應徵工作時，會考量到工作本身帶給他的學習；此外，工作本身的性質，如：彈性、責任負擔等，也是他考量的因素；至於金錢效益的考量，則相較不大。

當時是著重在學習，因為被定位成研究生兼職工作，所以時間彈性、責任不大、可以接受訓練，都是我當時著重的考量。(A2-4-甲 1107-價)

乙醫師則在職涯前後期的考量因素有所不同：前期是在意工作環境的制度與從中獲得的經驗；後期則較考量有限時間的金錢效益，與生活品質的平衡。但無論工作前後期，從事這項工作帶給他的意義都是他最主要的動機。

在林口○○住院醫師受訓時期，比較在意醫院的制度、訓練內容適法扎實……而拿到精神科專科醫師後，當然路線就比較寬敞，這時當然會衡量金錢收入，會去比較各家醫院開出的條件，包含工作時間，每周門診量、照顧病人量等。……而回到您提問的「工作本身的意義」，……大家對生理疾病的人是多加包容的，但是對於精神病患卻是常常避之唯恐不及。我想我很難改變社會，但是至少我至少可以依照我的能力，讓他們可以獲得適當的生心理治療及給予他們適當的資源。(A2-4-乙-1112-價)

丙教師則提到，現在的工作給她很大的成就感，也描述了職場環境中的人際關係，給予她工作上的內在滿足。

我覺得我的成就感來自於現在在幼兒園，我們現在在幼兒園同事之間感情還不錯，只有兩個班，所以連我六個老師，其實大家都是滿互相幫助的，因為你不互相幫助不行，因為就只有六個人。(A2-4-丙-1201-價)

三、影響求職的因素

研究者進一步分析發現，影響三位受訪者初入職場求職的因素可包括個人差異、環境背景、及工作歷程三方面。

(一) 個人差異

1. ADHD 症狀

不同於一般人，三位受訪者求職或轉

職均受到 ADHD 症狀造成的負面經驗影響。甲社工和丙教師同為工作上的挫敗經驗，如甲社工擔任研究助理及社福機構均因人際互動問題而尋求職務變動（A2-2-甲 1107-人）；丙教師常因溝通表達問題或做事品質而在不同工作上承受被主管指責的壓力，甚至影響身體健康而選擇再轉換工作（A2-4-丙 1201-健）。乙醫師則因負面的童年經驗，小時候頻繁人際衝突（A1-1-乙 1112-幼），逐漸產生憤怒與仇恨。直到後來在大學時期接觸到心理相關課程，才給自己自我揭露的機會。

工作內容和要求對三位 ADHD 受訪者也有影響。在面對非結構化的工作時（較無固定的工作模式），甲社工會無法在時間要求內完成所有工作，早期他面對臨時被指派的工作時，也會因 ADHD 症狀而遺漏或遺忘，因此工作內容和要求的形式是他的一大考量（A1-2-甲 1112-特）。乙醫師直到開始工作了之後，因為精神科同事的建議，才察覺自己有 ADHD 的特質，但都覺得自己還可以應付，直到精神科專科醫師口試遭到挫折，才發覺自己需要更多專業的幫助。

那會被發現就是在我開始工作以後，我同事發現我很多交代的事情會漏聽三四句，沒有很盡責的做或者是說開會的時候，大家討論完的事情，那我就會漏聽事情，那同事就發現我好像有這個狀況。（D1-1-乙 1117-特 1）

一直到口試沒有過，那口試是每半年可以考一次，那第一次沒過的時候比較挫折。……才發現這好像不是靠一些聰明或者是靠一些集中注意力，或者是行為治療可以來處理了。或許需要一些藥物幫助才能解決。（D1-1-乙 1117-特 2）

丙教師的工作雖然一直為其所熟悉的專業背景，但在面對工作要求時，如與組織力或注意力相關（繳交報告、隨時關注幼兒安全），她仍會出現錯誤或感到困難。

那時候在私幼（工作）蠻辛苦的，就常常忘記東西，小孩也 hold 的不是很好，然後甚至最誇張的是有一次小孩在娃娃車後座睡著，我竟然忘了把他帶下車，就司機再把他送回來，那次真的嚇到，甚至也掉過小孩學費什麼的，遺漏事情，跟家長溝通也會太直。（B2-1-丙 1201-特）

由此可知，障礙特質的因應與否，可能影響 ADHD 成人工作的選擇；而工作的內容與要求，也是影響 ADHD 考量工作去留的因素之一。

2. 自我調節

個人就業動機的優勢與類型方面，三位受訪者對於就業或找工作的主觀知覺與承諾都傾向正面期待且求職主動性強。三位受訪者看待工作的內在價值也都與本身興趣相符。其次，自我調節方面，三位受訪者都有內在調節的歷程。甲社工和丙教

師均曾因過往工作較多犯錯經驗（A2-2-甲 1107-人；A2-4-丙 1201-健），使其對自己感到失望甚至產生強大壓力，但也因很早對自己優弱勢更清楚覺知，從而影響其工作環境探索和選擇。乙醫師則主要因著大學時心理學課程的薰陶，讓自己得以復原並決定朝精神科發展。但直到考了三次專科口試都沒通過，才開始正視和反思 ADHD 特質對自己的影響，並選擇面對問題、接受醫療。乙醫師亦曾因工作的第一間醫院階級化體制的潛規則，致使常要接受多餘又推不掉的工作，導致負荷過重而影響上級對自己的信任。

3. 自我動機信念

求職的自我動機信念方面，甲社工因在工作中發現自己反應慢和較缺乏領袖魅力，而意識到不適合從事青少年領域服務（A1-1-甲 1107-適）。此自我動機信念或自我效能，影響了他的自我調節，使他因著經驗累積和逐漸覺察自己受到 ADHD 症狀所導致較難突破之處，而修正他的目標設定。乙醫師由於兒時被霸凌的經驗及大學時接觸了心理相關課程，讓他進一步了解精神疾病，內在興趣價值的驅使使他決定成為一名精神科醫師（A1-1-乙 1112-幼）。透過從事精神科工作，可有機會使自己內心童年積怨不斷得到緩解，更藉由與病患的互動及病患的成功轉變，得到莫大成就感。同樣地，丙教師則因從小就知道自己有 ADHD，所以一心想朝相關領域（例如：早期療育）去發展，因此她也受到內在興趣與價值的驅使，想幫助那些也需要幫助的孩子們，後來才會上網找早期療育

的職缺（A2-4 丙 1201-轉）。

最後，成就目標導向方面，三位受訪者皆能看待求職過程本身所帶來的益處，並以甲社工最明顯，認為找工作的益處之一是因可接受訓練（A2-4-甲-1107-價）。而乙醫師也提到前期住院醫師工作具備受訓的益處，後期才自己轉變為醫療照顧的熱愛（A2-3-乙 1112-價）。

（二）環境因素

1. 經濟因素

由前述歷程可知，甲社工和丙教師因父母不再供應生活費或生活需求，故想趕快找工作；丙教師則曾因工作的第一所幼兒園有財務狀況問題而擔憂，因此主動離職。乙醫師因優渥的工作條件能使生活獲得平衡，故繼續維持在醫師的跑道上。

2. 情感性支持

另一方面，除了前述的工作要求能否與 ADHD 特質相符，職場氛圍脈絡或情感性支持，也是甲社工和丙教師考量的因素。如前述，甲社工曾受教師主管關係的壓迫氛圍影響而產生很大的壓力，促使決定換工作。丙教師則喜歡目前工作的幼兒園，因為大家願意一起團隊合作，整體同仁之間互動的氛圍很好，這也促使丙教師更多發展相關策略以減少 ADHD 特質所造成的出錯率（A2-4-丙 1201-工）。來自家庭的情感性支持也影響了丙教師，因其外婆及家人在她從小確診 ADHD 後，一直給予高度的支持，並持續到她進入職場（A2-4-丙 1201-家）。

五、綜合討論

本研究以 Zimmerman (2000; 2002) 自我調節和 Van Hoof 等人 (2013) 求職歷程品質的相關構念初探三位穩定就業的受訪者，發現他們在初次求職過程中所產生的思考、感受與行為的自我調節及自我動機信念，均促使他們達到自我的求職目標。本研究三位成人皆為 ADHD，三人藥物治療史不一，但都可看到 ADHD 特質對工作效率的影響，也間接促進了自我效能。例如丙教師從小即開始接受藥物治療，亦接受特殊教育的協助轉銜至適合自己的技職體系，也奠定了她及早立定志向和預備求職的能力。另一方面，三位受訪者求職歷程較常出現情緒壓力問題，但所幸其整體的自我動機信念趨於正向，如工作領域與個人內在興趣價值相符（甲社工），或加上同事（乙醫師）或家人的情感性支持（丙教師），故尚能克服壓力。

儘管探討 ADHD 對職場工作表現影響的研究仍少，但有研究顯示，ADHD 患者比非患者的失業、請假、被解雇的機率高，整體工作表現及與同事互動較差，且較容易在衝動之下變換工作，也較有長期失業的問題（何善欣 2014/2018；Barkley & Murphy, 2010）。張怡申（2017）也發現，ADHD 成人在職涯之初「嘗試期」遭遇的挫折如社交問題、工作效率、時間管理的困難等。林建平（2005）指出，能自我調節的個體，具有自我引導能力，會根據個人所經驗及觀察到的結果，調整自己的行為，此為個人對自己行為的自制，是行為動機表現的最高層次。陳相如、陳鏡如

（2019）也發現，較年輕的中年求職者顯現三種自我調節策略：環境探索、修正釐清、及檢核反思。本研究三位 ADHD 受訪者雖受症狀之苦，但因他們尚且能運用合宜的求職策略，又具備自我調節能力以尋求合宜目標，因此不致長期失業。因此，三位受訪者的整體求職歷程，仍受到求職相關知能及內在信念效能的影響。

研究清楚地指出，對 90% 的 ADHD 兒童而言，適切地選用藥物和劑量，行為將明顯地改變且能促進學習（吳怡慧 2018/2018）。藥物可抑制 ADHD 腦部過度活躍的部分或提高活性不足之處。而成人 ADHD 最常見的症狀即為分心，長年累積的壓力會促使分心更加明顯，甚至出現初期焦慮症與強迫症狀，若已對工作、持家、社交等面向，或對他人或自身造成負面影響，就該向專業醫師求助（許正典，2014）。有研究也初步顯示，服藥對執行功能的改善亦包含情緒調整（何善欣譯，2018；Brown et al., 2011）。本研究三位受訪者雖仍會出現少量工作表現及人際互動問題，但尚能順利求職及穩定就業，很可能因他們的執行功能較佳。然而三人執行功能的確切影響因素為何，仍有待進一步探討。

最後，本研究分析之影響因素亦呼應了邱滿艷等人（2010）歸納影響求職的因素，亦即 ADHD 的影響因素與其他障別相呼應。例如職場環境的友善程度，會影響身心障礙者在職場的適應，可能導致離職；反之，工作環境如支持度高、負荷量適中、氛圍融洽，則較易吸引身心障礙者前往求職。林幸台（2019）指出，障礙者

的境遇是其所處外在脈絡與個人內在因素共同互動的結果。其中，外在脈絡因素即指社會的態度與反應、環境的友善程度、及其他涉及障礙的文化和社會經濟結構等。而內在因素則包括身體功能損傷的性質與嚴重程度、個體對損傷的態度、個人特質、能力與性格等。因此，未來研究宜有系統地持續探究 ADHD 成人求職和就業穩定性的相關脈絡，俾提供更適切的支持。

肆、結論與建議

ADHD 成人求職往往受到障礙特質的影響，本研究三位受訪者求職時目標設定均與本身興趣價值相符，也能對個人優弱勢有所覺知，調節障礙特質的不利影響，對求職結果有合理預期，故能更快趨於穩定就業。影響 ADHD 成人求職的因素包括個人方面的 ADHD 特質、自我動機信念、自我調節，以及環境方面的經濟因素、情感性支持。然由於本研究個案均為穩定就業者，僅可略知其求職行為及歷程的普同性，但尚無法深入探討其採用的各種自我調節策略，也未能針對非穩定就業者加以研究，了解該族群在不同職群的求職機制。故未來研究宜針對 ADHD 成人自我調節策略的使用情形加以探討，並可廣徵各職群類別或不同就業穩定度的 ADHD 成人，作進一步探究相關議題。

參考文獻

- Brown, T. E. (2018)。ADHD 不被卡住的人生〔何善欣譯〕。遠流。(原著出版年：2014)
- Kauffman, J. M., & Landrum, T. J. (2018)。注意力及活動障礙(吳怡慧譯)。載於 J. M. Kauffman、T. J. Kabdryn (編)，**兒童與青少年之情緒行為障礙**(第二版，8-8-8-18 頁)，華騰。(原著出版年：2018)
- 李宏鑑(2007)。注意力不足型 ADHD 成人之學習策略。**中華心理衛生學刊**，**20**，317-341。 [http://doi.org/10.30074/FJMH.200712_20_\(4\).0001](http://doi.org/10.30074/FJMH.200712_20_(4).0001)
- 身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法(民國102年9月2日)修正公布 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=h0080065>
- 身心障礙者權益保障法(民國110年1月20日)修正公布。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050046>
- 林宏熾(2014)。**身心障礙者生涯規劃與轉銜教育**(第三版)。五南。
- 林幸台(2019)：**身心障礙者生涯輔導與轉銜服務**(第二版)。心理。
- 林建平(2005)。自律學習的理論與研究趨勢。**國教新知**，**52**(2)，8-25。
- 邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴、簡宏生、陳月霞、徐文豪、林婉媛(2010)。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素—伴

- 隨著「障礙」的就業路。《特殊教育研究學刊》，35（3），1-25。
- 張怡申（2017）。成人注意力不足／過動症者之就業策略與相關歷程研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 許正典（2014）。大人也有閃神的時候。晶冠。
- 陳相如、陳鏡如（2019）。以自我調節理論分析中年就業者的有效求職自我調節策略。《中華輔導與諮商學報》，55，123-160。
- 鈕文英（2017）。質性研究方法與論文寫作（第二版）。雙葉書廊。
- 楊碧桃（2004）。成人 ADHD 患者之治療。《屏師特殊教育》，8，1-9。
- American Psychiatric Association [APA] (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.)*. American Psychiatric Publishing.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman
- Barkley, R. A., Murphy, K. R. (2010). Impairment in occupational functioning and adult ADHD: The predictive utility of executive function (EF) ratings versus EF tests. *Clinical Neuropsychology*, 25, 157-173.
- Biederman, J., Monuteaux, M. C., Mick, E., Spencer, T., Wilens, T. E., Silva, J. M., Snyder, L. E., & Faraone, S. V. (2006). Young adult outcome of Attention Deficit Hyperactivity Disorder: A controlled 10-year follow-up study. *Psychological Medicine*, 36(2), 167-179. <https://doi.org/10.1017/S0033291705006410>.
- Bolles, R. N., & Brown, D. S. (2001). *Job hunting for the so-called handicapped or people who have disabilities*. Ten Speed Press.
- Brown, T. E., Holdnack, J., Saylor, K. Adler, L., Spencer, T., Williams, D. W., Padival, A. K., Schuh, K., Trzepacz, P. T., & Kelsey, D. (2011). Effect of atomoxetine on executive function impairments in adults with ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 15, 130-138.
- Carlton, P. L., & Manowitz, P. (1994). Factors determining the severity of pathological gambling in males. *Journal of Gambling Studies*, 10(2): 147-57. <http://doi.org/10.1007/BF02109937>.
- Faraone, S. V., Kunwar, A., Adamson, J., & Biederman, J. (2009). Personality traits among ADHD adults: Implications of late-onset and subthreshold diagnoses. *Psychological Medicine*, 39, 685-693.
- Jackson, B., & Farrugia, D. (1997). Diagnosis and treatment of adults with Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Counseling & Development*, 75, 312-319. <http://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1997.tb02346.x>

- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00569.x>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality- motivational analysis and meta- analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Spencer, T.J., Biederman, J. & Mick, E. (2007). Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder: Diagnosis, lifespan, comorbidities, and neurobiology. *Ambulatory Pediatrics*, 7, 73-81. <http://doi.org/10.1016/j.ambp.2006.07.006>
- Van Hooft, E. A., Wanberg, C. R., & Van Hooft, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3, 625. <http://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). Academic Press.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64-70. http://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2

A Collective Case Study of JobSearch Process for ADHD Adults

Ying-Lan Ou

Substitute Support Teacher,
Taipei City West District
Resource Center

I-Hwey Wu

Assistant Professor,
Department of Special
Education,
University of Taipei

Yen-Yu Chuang

Resource Room Teacher,
Keelung City,
Shen-Mei Elementary School

Yu-Dian Wu

Substitute Teacher,
Self-Contained Class,
New Taipei City Xin Dian
Elementary School

Chi-Chun Chen

Substitute Teacher,
Self-Contained Class,
New Taipei City Xin Shi
Elementary School

Pin-Hsin Shao

Substitute Teacher,
Resource Room,
New Taipei City
San Xia Elementary School

Abstract

The purpose of this study is to investigate the job-searching process and possible influencing factors of three stable employment adults with attention deficit hyperactivity disorder (ADHD). Semi-structured in-depth interviews were conducted using case studies design. Results show that the three adults set goals for jobs that are in line with their own interests and aspirations, but they can also be aware of personal strengths and weaknesses, moderate the adverse effects of disability traits, have reasonable expectations for job search results. Therefore, they could stabilize employment more quickly. Factors affecting job search for adults with ADHD include two dimensions: (a) personal factors (e.g., ADHD symptoms, self-motivation beliefs, self-regulation) and (b) environmental factors (e.g., financial/economic needs, emotional social support). Finally, suggestions are provided for future research reference.

Keywords: adults with Attention Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD), job search, self-regulation

