

聽覺障礙者工作動機、工作滿意度與工作適應之相關研究——以啓聰學校就業畢業生為例

林慧娟¹、王智弘²

¹ 高雄市立河濱國小教師

² 國立彰化師範大學復健諮商研究所助理教授

壹、緒論

一、研究背景與動機

工作對於一般人而言是維持生計、理想實踐、自我價值肯定、為社會貢獻己力的一種方式，進而滿足自我生理、心理、經濟及社會等方面的需求。在我國憲法中，包含身心障礙者在內，每個人的工作權是受到保障的。而聽覺障礙者因為聽力的損失，造成他們在職場工作的限制。在職場上，一般人往往不知如何與聽覺障礙者溝通，使得聽覺障礙者在職場工作中產生孤獨感，或形成小團體，在職場互動上就容易產生障礙及遭遇挫折，造成工作適應的問題。

加以大眾對於聽覺障礙者工作能力認知有限，使得聽覺障礙者在尋找工作、參加職業訓練以及獲得合適工作的機會上，面臨重重困境(江俊明,2003)。在職場上常見的困境有工作異動率大、就業率偏低、待遇低、從事低技術性的工作、溝通困難、社交及人際困難等(沈惠貞,2005)。

本研究嘗試著聽覺障礙者的個人背景因素(如性別、工作經驗、工作地區、社經地位等級等)，來探究其在就業過程中工作動機、工作滿意度及工作適應之情況。並嘗試找出聽覺障礙者工作動機、工作滿意度及工作適應間的路徑模式，研究結果期待能提供復健諮商、勞政、社政及特殊教育相關人員之參考，期能達到提升聽覺障礙者就業服務品質。

貳、文獻探討

一、聽覺障礙者之心理特質

聽覺障礙者由於人際溝通受阻，難免在社會情緒適應方面會出現困難。就其在人格量表上的表現，出現的人格特性有自私、固執、挫折容忍度低、不易接受忠告、不順從、亂發脾氣、社會關係較不成熟、容易衝動、較不自律自治，較缺乏獨立、創造性、快樂、安全感及學習動機等。在自我觀念方面，常有自卑、孤獨、寂寞、消極、被動、挫折感重、無助感、自我中心及缺乏自我控制等現象。在社會成熟度來說，會有不守約、依賴性強、情緒化、感情起伏大等。與人互動時會假裝聽懂而蒙混過去，又因過於自我中心，在團體中朋友較少，常常獨來獨往，猜疑心較重，人際關係不佳，以致於社會適應困難。在情緒方面來說，會有過度憂鬱、神經質、自我防禦強、逃避現實、感情抑鬱性高、易自我傷害及有暴力傾向等，而在情緒衝動方面，一般會出現的行為，如動作過度，大而粗魯，再者由於缺乏自我控制、衝動性、挫折容忍力低及易受他人暗示等，其道德判斷力也一般人低，這在聽覺障礙者的生活上會許多問題，如出現高犯罪、暴力、社會及職業等問題(王文科、徐享良等, 2003; 林寶貴, 2000; 莊惠玲, 2001)。基於以上的特質，聽覺障礙者在找尋工作或在職場上的工作適應皆面臨許多挑戰。

二、工作動機及其相關理論、文獻與因素探究

(一) 工作動機之意義

工作動機是一種心理狀態，而這種心理狀態會影響工作情境中，行為之驅力、趨向以及持久性，受工作情境、行為的激發、方向指引與持續力的影響(施貞仰, 1994; Humphreys & Einstein, 2004)。當一個人決定去完成一項任務時，促使個體行動的原因，不論是有形、無形、可衡量或不可衡量，只要促使個體行動的動力，皆可視為動機表現(孫淑芬, 2001; 徐士傑, 2001; 陳泓鍵, 2002)。而工作者的工作動機如何，一般常透過其工作表現如在工作中的技能或任務表現及其所處工作環境限制及要求視之(Wright, 2001)。

(二) 工作動機之相關理論、文獻與因素探究

工作動機之理論可分為內容、過程及特質等三方面探討，就內容方面包括：目標導向論、自我效能論、歸因論、需求層次理論與工作特性模式；就過程方面包括：目標設定理論、期望理論和公平理論；而特質方面則有工作特質論。本研究所設計之聽覺障礙者工作動機之量表向度有「內在目標導向」、「外

在目標導向」、「工作價值」、「控制信念」及「自我效能」等五個向度，其上述之理論將會是設計問卷問題的主要依據來源。

三、工作滿意度及其相關理論、文獻與因素探究

(一) 工作滿意度之意義

工作滿意度是指個個人從工作中獲得愉悅感。個體若能從工作中得到愉悅的情緒則可為工作滿意。當個人工作滿意度越高，其對工作對也會抱持著正面的態度（孫淑芬，2001；陳彰儀，1995）。

(二) 工作滿意度之相關理論、文獻與因素探究

工作滿意度之理論包括：雙因子理論、存在-關連-成長理論、個人內在比較過程理論、心理動力理論和地位獲取理論。本研究所設計之聽覺障礙者工作滿意度之量表向度有「內在滿意」、「外在滿意」等兩個向度，其上述之理論將會是設計問卷問題的主要依據來源。

有關工作滿意度之研究文獻加以探究影響工作滿意度的因素，以 Herzberg 的雙因子理論之保健因素和激勵因素來整理並歸納影響工作滿意度的因素。

1. 保健因素方面

保健因素是指外在工作條件之因素。可歸在此方面的因素有工作特性、社經地位、組織公正、年齡、性別、年資、主管的領導風格、領導型態、組織文化、主管加給、學校規模、跨單位、跨地區、領導制度、管理方式、薪資（丁鳳碧，2001；吳品萱，2001；洪睿萍，2001；許瑞芳，2001；張銘聰，2001；陳如昱，2003；黃梨香，2002；黃宏民，2005；蔡欣嵐，2001；蔡國圳，2001；蘇淑芬，2001；Bilimoria, Perry, Liang, Stoller, Higgins, & Taylor, 2006；Clark, & Senik, 2006；Hechanova, Alampay, & Franco, 2006；Rafferty, & Griffin, 2006）。

2. 激勵因素方面

激勵因素是指內在工作條件之因素。可歸在此方面的因素有工作動機、人格特質、教育程度、責任感、心理的活力化，工作效率、組織承諾、離職傾向、知識分享的意願和意圖、精神上的滿足（林麗玲，2001；許瑞芳，2001；張銘聰，2001；陳如昱，2003；蘇淑芬，2001；Hechanova, Alampay, & Franco, 2006；Luthans, Zhu, & Avolio, 2006；Rakarom, 2001；Robert, Young, & Kelly, 2006；Vries, Hooff, & Ridder, 2006）。

四、工作適應及其相關理論、文獻與因素探究

(一) 工作適應之意義

工作適應可從廣義及狹義的來說。廣義面來說，工作適應等同於工作成熟，其影響包括了在工作個人生活及整個工作發展成熟的階段，當個人工作行為符合其年齡所應表現的工作發展水準，即可稱為工作成熟。而從狹義面來說，工作適應是指職業生涯變遷的過程。工作適應也受個人的內在能力、興趣、要求以及外在環境的激勵刺激影響（朱盈蓓，2004）。

(二) 工作適應之相關理論、文獻與因素探究

工作適應之理論包括：Minnesota 的工作適應理論、Hershenson 的工作適應理論、社會學習理論和環境理論。本研究所設計之聽覺障礙者工作適應之量表向度有「個人特質」此一個向度，即以為依據。

就國內外有關工作適應之研究文獻加以探究影響工作適應的因素，Hershenson 的工作適應理論來整理並歸納影響工作適應的因素。

1. 工作人格方面

工作人格包含工作者的自我概念、對工作的動機、工作需求及價值。可歸在此方面的因素有性別、年齡、教育程度、人格特性與特質、知覺一致性（sense of coherence）、歸因類型（attributional style）。（吳美蓮，2005；吳錦隆，2001；林瑩之，2002）

2. 工作能力方面

工作能力包含工作習慣（如靈敏度、工作速度之快慢等）、生理與心理上的工作技能、以及與工作有關的人際技巧。可歸在此方面的因素有工作壓力、工作角色特性（work-role characteristics）、社會職業能力、社會支持、工作態度變化（work attitudinal variables）、工作表現（朱盈蓓，2004；白倩如，2004；吳美蓮，2005；賴瑞涵，2001；Ashforth, & Fugate, 2006；Morley, & Flynn, 2003；Munir, Jones, Leka, & Griffiths, 2005；Shimoni, Ronen, & Roziner, 2005；Takeuchi, Wang, & Marinova, 2005；Wang, & Sangalang, 2005）

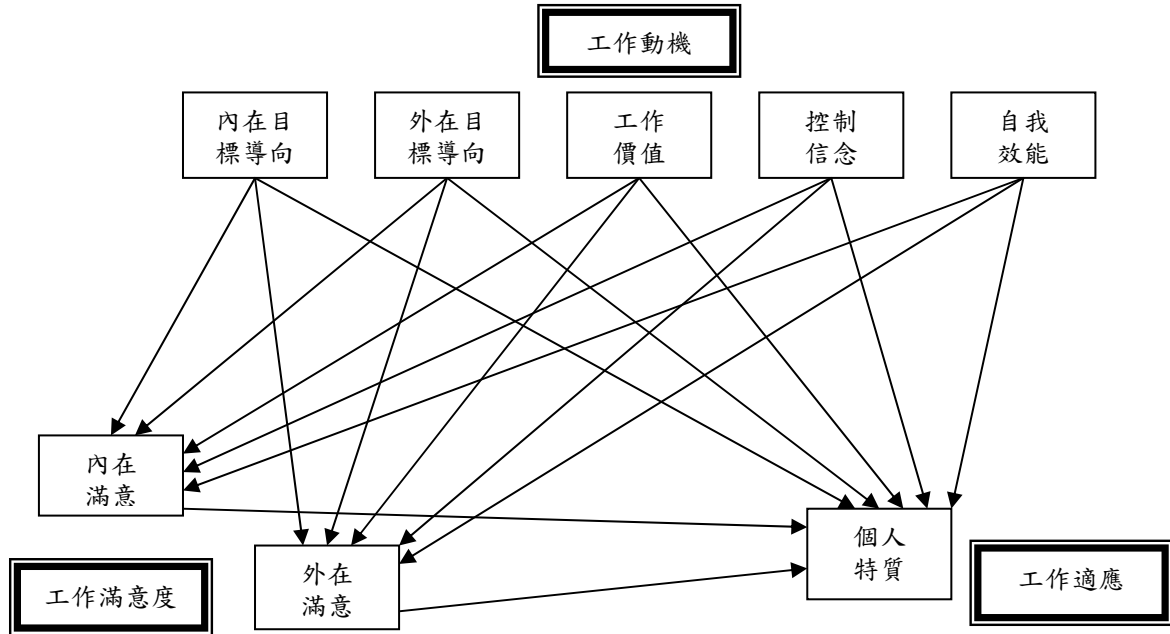
3. 工作目標方面

工作目標指在於進入工作後，在與工作同仁的互動下，將會清楚知道自我的工作目標為何。可歸在此方面的因素有工作價值、認知任務（cognitive tasks）（朱盈蓓，民 93；Munir, Jones, Leka, & Griffiths, 2005）

參、研究方法

一、研究架構

依據本研究假設之研究架構路徑模式圖如下：



圖一 假設之研究路徑模式圖

由相關文獻的分析得知，聽覺障礙者之工作動機、工作適應與工作滿意對於其在就業狀態有密切的影響。

本研究架構參見圖一，包含自變項與依變項兩部分，並分述如下：

(一) 自變項

針對聽覺障礙者之影響工作因素項目，本研究的自變項為工作動機：包括因素有內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念及自我效能等。

(二) 依變項

針對聽覺障礙者之影響工作因素項目，本研究的依變項如下：

1. 工作滿意度：包括因素有內在滿意、外在滿意等。
2. 工作適應：個人特質包括因素有信心、挫折感、成就感等。

二、研究方法與研究對象

(一) 研究方法

採調查研究法並依據相關研究和量表內容擬定量表題目，以瞭解聽覺障礙工作動機、工作滿意度與工作適應之間的影響與相關性，以期能提供未來聽覺障礙者執行就業輔導服務之參考建議。以立意取樣的方式，從母群體成員中抽出樣本來蒐集所需之資料，分析現況及影響因素間之關係。

(二) 研究對象

以畢業於三所（北、中、南）國立啟聰學校學生和目前畢業就業於職場上之聽覺障礙者為研究對象。研究者依據各校學生人數進行量表發放填寫，在量表發放填寫前，先向各學校及各公司行號之主管尋求同意後進行量表調查工作。

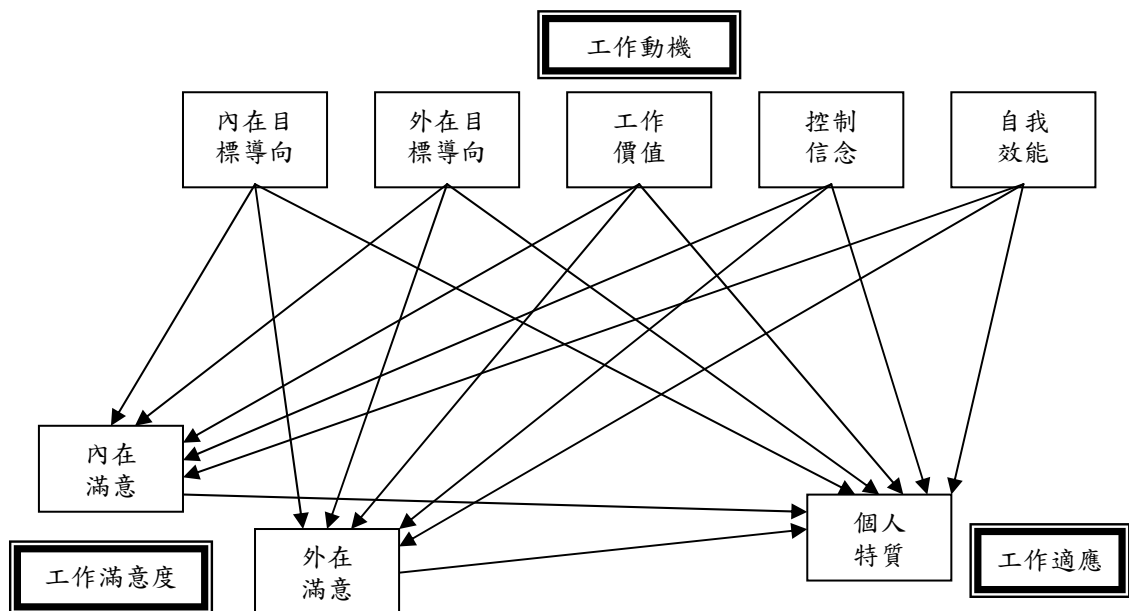
三、研究工具

本研究參考文獻理論及現有工具自行編製測量工具，用以蒐集資料，進行統計分析。

肆、研究結果與分析

一、研究模式圖之路徑分析假設

本研究假設聽覺障礙者之工作動機之各向度變因會影響工作滿意度和工作適應之個人特質，且工作動機和工作滿意度之各向度變因會影響聽覺障礙者之工作適應。研究路徑模式圖如下所示：



圖二 假設之研究路徑模式圖

變項間因果關係影響路徑共有十七條：

- (一) 聽覺障礙者之工作動機「內在目標導向」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有三條：一為工作動機「內在目標導向」直接影響工作適應「個人特質」，此調路徑為直接效果。二為以工作滿意度「內在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。三為以工作滿意度「外在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。
- (二) 聽覺障礙者之工作動機「外在目標導向」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有三條：一為工作動機「外在目標導向」直接影響工作適應「個人特質」，此調路徑為直接效果。二為以工作滿意度「內在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。三為以工作滿意度「外在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。
- (三) 聽覺障礙者之工作動機「工作價值」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有三條：一為工作動機「工作價值」直接影響工作適應「個人特質」，此調路徑為直接效果。二為以工作滿意度「內在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。三為以工作滿意度「外在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。
- (四) 聽覺障礙者之工作動機「控制信念」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有三條：一為工作動機「控制信念」直接影響工作適應「個人特質」，此調路徑為直接效果。二為以工作滿意度「內在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。三為以工作滿意度「外在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。
- (五) 聽覺障礙者之工作動機「自我效能」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有三條：一為工作動機「自我效能」直接影響工作適應「個人特質」，此調路徑為直接效果。二為以工作滿意度「內在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。三為以工作滿意度「外在滿意」為中介變項，而影響工作適應「個人特質」，此條路徑為間接效果。
- (六) 聽覺障礙者之工作滿意度「內在滿意」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有一條：一為工作滿意度「內在滿意」直接影響工作適應「個

人特質」，此條路徑為直接效果。

- (七) 聽覺障礙者之工作滿意度「外在滿意」變項對工作適應「個人特質」的影響路徑有一條：一為工作滿意度「外在滿意」直接影響工作適應「個人特質」，此條路徑為直接效果。

二、工作動機、工作滿意度及工作適應之各向度路徑分析結果

依據圖二，要進行三個複迴歸分析：

- (一) 第一個複迴歸：效標變項為個人特質，預測變項為內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念、自我效能、內在滿意及外在滿意。
- (二) 第二個複迴歸：效標變項為內在工作滿意度，預測變項為內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念、自我效能。
- (三) 第三個複迴歸：效標變項為外在工作滿意度，預測變項為內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念、自我效能。

1. 複迴歸分析一

表一為第一個複迴歸的迴歸分析模式摘要表，自變項為內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念、自我效能、內在滿意及外在滿意個人特質七個變數；依變項為個人特質變數。迴歸分析的 R 平方 = .73 (調過的 R 平方 = .710)，表示可以被六個自變項解釋的變異量為 73%，調整後自變項解釋的變異量為 71%。殘差係數為 $\sqrt{1-0.73} = 0.52$ 。

表一 複迴歸分析一模式摘要

模式	R	R 平方	調過的 R 平方	估 計 標準誤	改變的統計資料	
					R 平方改變	F 改變
1	.85	.73	.71	.25	.73	47.14

*p < .05

表二為第一個複迴歸分析中的係數值，其中標準化迴歸係數 (Beta 值) 為路徑係數值。內在目標導向變項對個人特質變數的影響係數為 -.01, $p = .87 > .05$ ，未達顯著水準；外在目標導向變項對個人特質變數的影響係數為 .11, $p = .15 > .05$ ，未達顯著水準；工作價值變項對個人特質變數的影響係數為 .17, $p = .02 < .05$ ，達到顯著水準；控制信念變項對個人特質變數的影響係數為 -.25, $p = .81 > .05$ ，未達顯著水準；自我效能變項對個人特質變數的影響係數為 .22, $p = .004 < .01$ ，達到顯著水準；內在滿意變項對個人特質變數的

影響係數為.10， $p = .23 > .05$ ，未達顯著水準；外在滿意變項對個人特質變數的影響係數為.430， $p = .000 < .001$ ，達到顯著水準。

表二 複迴歸分析一係數

模式	非標準化係數		標準化係數	t
	β	標準誤	β	
1 常數	.54	.21		2.56
內在目標導向	-.01	.05	-.01	-.17
外在目標導向	.10	.07	.11	1.44
工作價值	.14	.06	.17	2.43*
控制信念	-.02	.06	-.01	-.25
自我效能	.19	.06	.22	2.93**
內在滿意	.08	.07	.10	1.20
外在滿意	.34	.06	.43	5.41***

依變項：個人特質

* $p < .05$ ， ** $p < .01$ ， *** $p < .001$

2. 複迴歸分析二

表三為第二個複迴歸的迴歸分析模式摘要表，自變項為內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念及自我效能個人特質五個變數；依變項為內在滿意變數。迴歸分析的 R 平方 = .43（調過的 R 平方 = .405），表示可以被六個自變項解釋的變異量為 43%，調整後自變項解釋的變異量為 41%。殘差係數為 $\sqrt{1-0.43} = 0.76$ 。

表三 複迴歸分析二模式摘要

模式	R	R 平方	調過的 R 平方	估計標準誤	改變的統計資料	
					R 平方改變	F 改變
1	.65	.43	.41	.45	.43	18.94

* $p < .05$

表四為第二個複迴歸分析中的係數值，其中標準化迴歸係數（Beta 值）為路徑係數值。內在目標導向變項對內在滿意變數的影響係數為-.09， $p = -.35$

>.05，未達顯著水準；外在目標導向變項對內在滿意變數的影響係數為.10， $p = .37 > .05$ ，未達顯著水準；工作價值變項對內在滿意變數的影響係數為.35， $p = .001 < .01$ ，達到顯著水準；控制信念變項對內在滿意變數的影響係數為.14， $p = .085 > .05$ ，未達顯著水準；自我效能變項對內在滿意變數的影響係數為.27， $p = .01 < .05$ ，達到顯著水準。

表四 複迴歸分析二係數

模式	非標準化係數		標準化係數 β	t
	β	標準誤		
1 常數	.45	.38		1.19
內在目標導向	-.09	.09	-.09	-.94
外在目標導向	.11	.12	.10	.89
工作價值	.37	.10	.35	3.56**
控制信念	.19	.11	.14	1.74
自我效能	.29	.12	.27	2.49*

依變項：內在滿意

* $p < .05$, ** $p < .01$,

三、複迴歸分析三

表五為第三個複迴歸的迴歸分析模式摘要表，自變項為內在目標導向、外在目標導向、工作價值、控制信念及自我效能個人特質五個變數；依變項為外在滿意變數。迴歸分析的 R 平方 = .38（調過的 R 平方 = .36），表示可以被六個自變項解釋的變異量為 38.0%，調整後自變項解釋的變異量為 36%。殘差係數為 $\sqrt{1-0.38} = 0.79$ 。

表五 複迴歸分析三模式摘要

模式	R	R 平方	調過的 R 平方	估計 標準誤	改變的統計資料	
					R 平方改變	F 改變
1	.62	.38	.36	.47	.38	15.55

* $p < .05$

表六為第三個複迴歸分析中的係數值，其中標準化迴歸係數（Beta 值）

為路徑係數值。內在目標導向變項對外在滿意變數的影響係數為-.10， $p = -.33 > .05$ ，未達顯著水準；外在目標導向變項對外在滿意變數的影響係數為.09， $p = .52 > .05$ ，未達顯著水準；工作價值變項對外在滿意變數的影響係數為.29， $p = .005 < .01$ ，達到顯著水準；控制信念變項對外在滿意變數的影響係數為.16， $p = .06 > .05$ ，未達顯著水準；自我效能變項對外在滿意變數的影響係數為.29， $p = .01 < .05$ ，達到顯著水準。

表六 複回歸分析三係數

模式	非標準化係數		標準化係數	t
	β	標準誤	β	
1 常數	.64	.39		1.64
內在目標導向	-.09	.09	-.10	-.98
外在目標導向	.08	.13	.07	.65
工作價值	.31	.11	.29	2.89**
控制信念	.21	.11	.16	1.90
自我效能	.31	.12	.29	2.60*

依變項：外在滿意

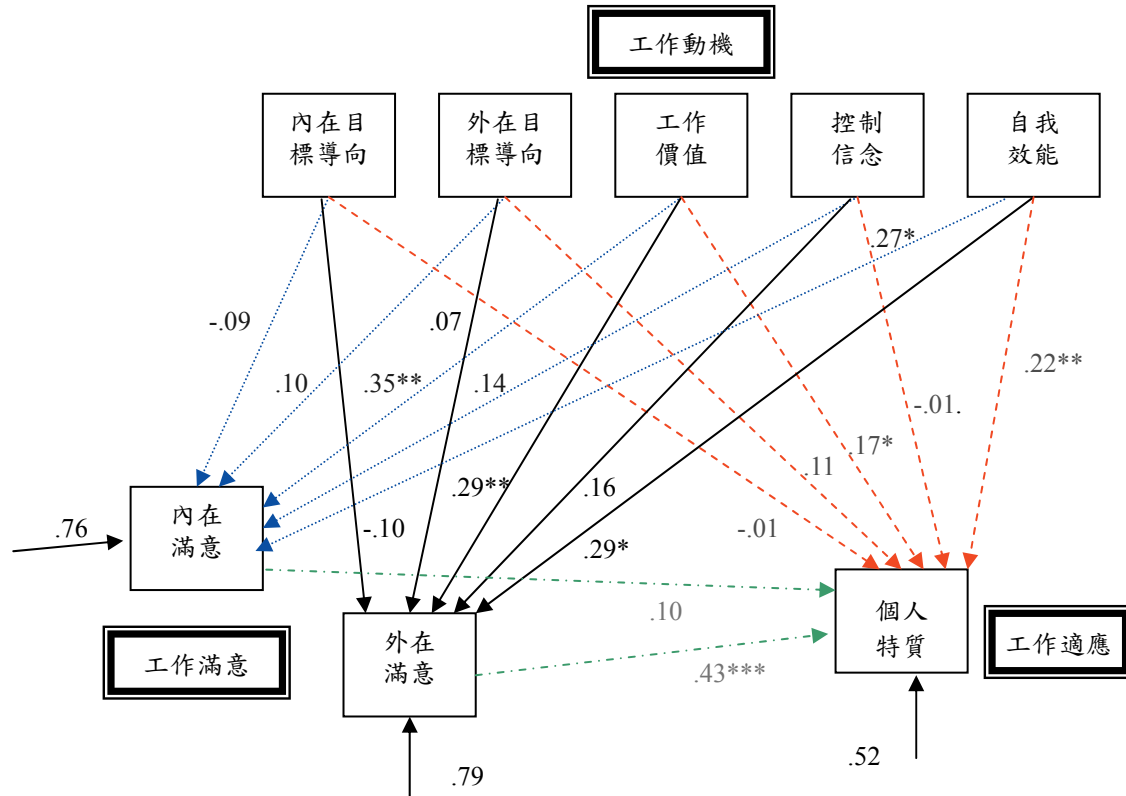
* $p < .05$, ** $p < .01$

三、工作動機、工作滿意度及工作適應之各向度路徑分析結果說明

由圖三路徑分析圖及路徑係數可看出，在對聽覺障礙者之工作適應「個人特質」影響的路徑中，有五條顯著路徑：一為「工作價值」影響「個人特質」；二為「自我效能」影響「個人特質」；三為「外在滿意」影響「個人特質」；四為「工作價值」透過「外在滿意」影響「個人特質」；五為「自我效能」透過「外在滿意」影響「個人特質」。對聽覺障礙工著者之工作適應「個人特質」的影響中，外在滿意變因可能是一個「中介變項」。

其中工作價值對個人特質的影響，是經由外在滿意變項，再間接影響個人特質，因而工作價值對個人特質的影響是「間接的」，其間接效果並不顯著，間接效果值等於 $.29 \times .43 = .13$ ，但工作價值變項也直接影響到個人特質變項，這條影響路徑是「直接的」，其直接效果等於.17。因此，工作價值變數對個人特質變數影響的總效果等於 $.13 + .17 = .30$ ；另外自我效能對個人特質的影響，也是經由外在滿意變項，再間接影響個人特質，因而自我效能對個人特質的影響也是「間接的」，間接效果值等於 $.29 \times .43 = .13$ ，然而自我效能變項也直接影

響到個人特質變項，這條影響路徑是「直接的」，其直接效果等於.22。因此，自我效能變數對個人特質變數影響的總效果等於 $.13 + .22 = .35$ ；而外在滿意變項直接影響到個人特質變項，這條影響路徑是「直接的」，其直接效果等於.43。



圖三 聽覺障礙者之工作動機、工作滿意度及工作適應路徑分析圖

伍、結論與建議

就研究結果作為基礎，配合相關理論與文獻探討，提出以下建議，以供聽覺障礙者及其家長、復健諮商、勞政、社政及特殊教育相關人員及未來研究者之參考。

一、對聽覺障礙者個人之建議

(一) 提升自我的工作能力

在競爭性的職場上，聽覺障礙者應要積極努力地提升自我工作能力，面對各種的工作內容，都要保持著上進的學習心。可以利用工作之餘參加相關工作

研習班或技能培訓班。主動蒐集就業相關訊息，瞭解市場動態及趨勢。自我能力的提升將有助於對自我工作自信心之建立(沈惠貞, 2005; 桃園聲暉協進會, 2005)。

(二) 培養正確的工作態度及觀念

建議在工作職場上應要確實地瞭解工作職掌範圍，熟悉工作業務，遵守工作之規定，不隨便請假，不遲到早退。尊重主管職權，與同事主動配合(沈惠貞, 2005)。對於他人的指導、批評與指導能虛心接受，並自我檢討，並給予他人適度的回應。建立正確且積極的工作價值觀，對於自己的優勢能力做適度的衡量。

(三) 建立良好的溝通管道

建議瞭解自己溝通的習性，養成良好溝通習慣，培養自己能透過各種有效溝通方式如手語、口語或筆談等，進而能他人瞭解自己，並能與他人做溝通及互動，同時也要加強並學習職場倫理及基本生活禮儀規範(沈惠貞, 2005; 桃園聲暉協進會, 2005)。

(四) 加強問題解決及情緒壓抑管理的能力

在問題解決上，遇到問題時，要主動積極的面對問題，而非逃避問題，適時地將問題表達出，並主動請求他人協助。在自我情緒管理上，尋求適當的個人情緒或壓力宣洩的管道，並適度的表達自己的情緒和需求。對於在職場上所遭遇的問題可以時常與他人討論或分享(沈惠貞, 2005)。

二、對聽覺障礙者之外在環境的人、事、物之建議

(一) 給予家人之建議

1. 家人對聽覺障礙者的態度與方式

家人需給予聽覺障礙者適度的關懷、讚美及日常生活常規的指導，培養其對自我的認同、觀念、價值及自信心。讓其養成能獨立生活，並給予其適度的社交及自主空間。家人要調整對聽覺障礙者的期待，勿給予過多的期待及壓力。

2. 家人給予聽覺障礙者的就業支持

聽覺障礙者在工作中，常面臨到一些困境及瓶頸，這時家人的陪伴、關懷及協助，對其來說是很重要的。家人也要密切與其雇主保持聯繫，適時地協助聽覺障礙者與雇主進行溝通。

(二) 給予雇主及同事之建議

1. 溝通無障礙：

(1) 給予多一點時間和耐心

對聽覺障礙者因其溝通上有困難，故雇主及同事們在與其做溝通時，需給予多一點時間和耐心，對其說話時，以正面面對他們，這樣才能讓他們清楚看到說話者之口型，以使其瞭解雇主所要說的話（桃園聲暉協進會，2005）。

(2) 運用各種溝通方式進行溝通

雇主在與其說話時可以善用肢體語言與其做溝通，或使用筆談方式進行。雇主及同事們對於聽覺障礙者在溝通上如有無法解決的困難，可向各縣市政府所委託之社會福利單位申請手語翻譯的服務，使其在工作職場上溝通無礙。

2. 工作無障礙

(1) 清楚工作任務的指派

雇主在安排僱用聽覺障礙者剛開始時，建議可由固定一位負責帶領其工作的幹部進行指導，由同一個人來指派工作給聽覺障礙者，使其能清楚瞭解自己的工作任務（桃園聲暉協進會，2005）。

(2) 鼓勵公司活動的參與

工作職場上有任何活動，盡可能邀請其參加，讓其有屬於此團體的感覺，活動的內容、時間和地點也都應讓其知道瞭解（桃園聲暉協進會，2005）。

(3) 職務再設計的申請

聽覺障礙者如需要職業再設計職場，雇主可以向各區就業服務中心進行申請，使其能順利在職場上工作。

(三) 對於促進聽覺障礙者就業相關福利措施及政策之建議

職業輔導評量之尚未普及化，有待繼續推廣發展。所以提出以下兩個建議：

1. 落實身心障礙者職業輔導評量

近年政府來對於推動身心障礙者就業服務不遺餘力，對於職業輔導評量的功能漸漸受到重視，目前雖然職業訓練單位、就業轉銜單位、及各就業服務機構都已成立，並進行提供服務，但所能服務的範圍還是有限，就聽覺障礙者而言，接受此服務的人不多，故此職業輔導評量服務的提供，有待繼續推廣加強，才能見其對無論聽覺障礙者或其他身心障礙者適性就業之成效。

2. 提供相關就業服務及措施

各聽覺障礙社政、福利機構能對於有需要協助之聽覺障礙者適時地提供就業機會資料庫查詢、協助電話查詢工作機會、陪同求職面試、就業後追蹤

輔導、求職及就業相關問題諮詢、心理支持服務、辦理聽覺障礙者就業適應團體或就業支持性團體：如讀書會、休閒旅遊等。

綜合上述建議，如要讓聽覺障礙工作能在工作職場上有較高的工作動機、工作滿意度及工作適應，其最重要的是周遭的人、事及物，當他們遇到挫折或困難時，家人們適時地支持與接納，提供他們心靈有遮風避雨的地方，成長的力量；當他們在工作職場上需要再學習時，雇主或同事們能給予其公平的機會學習，接納並協助他們，並給予平等競爭的機會。而相關社政及福利機構能提供其相關服務和措施，這樣聽覺障礙者在工作職場就業之路將更為順暢。

參考文獻

中文部分

- 丁鳳碧 (2001)。國立高級中等學校人事人員工作滿意度之研究。國立彰化師範大學商業教育學系所在職進修專班碩士論文 (未出版)。
- 王文科 (2001)。教育研究法。台北：五南。
- 王文科、徐享良 (2003)。新特殊教育導論。台北：五南。
- 江俊明 (2003)。促進聽覺障礙者就業策略。就業安全年刊，94-100。
- 白倩如 (2004)。慢性精神病患社會職業能力、工作環境中社會支持與工作適應相關性之研究—以台北縣市為例。東海大學社會工作研究所碩士論文 (未出版)。
- 朱盈蒨 (2004)。初級產業轉入觀光服務業者之轉業動機、工作價值觀與工作適應之研究—以澎湖休閒漁業為例。私立中國文化大學觀光事業研究所碩士論文 (未出版)。
- 桃園聲暉協進會 (2005)。聽障者就業服務手冊。桃園：聲暉協進會。
- 沈惠貞 (2005)。聽覺障礙者就業所需工作社會技能之研究—以台北市立啟聰學校為例。輔仁大學社會工作學系所碩士論文 (未出版)。
- 吳品萱 (2001)。國軍醫院護理人員與護理長之關係、組織承諾和工作滿意度影響離職意願之探討。國立國防醫學院護理研究所碩士論文 (未出版)。
- 吳錦隆 (2001)。影響國中訓導主任工作壓力與工作適應相關因素之研究。國立彰化師範大學工業教育學系所碩士論文 (未出版)。
- 吳美蓮 (2005)。找一位良師～師徒關係對女性工作適應與職涯晉昇的影響。T & D 飛訊，35，1-19。
- 林寶貴 (2000)。聽覺障礙教育與復健。台北：五南。

- 林麗玲(2001)。員工工作滿意度和生活滿意度之關係探討—以護理人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文(未出版)。
- 林瑩之(2002)。女性經理人工作生活品質與工作適應關聯性之研究。私立中原大學企業管理研究所碩士論文(未出版)。
- 許瑞芳(2001)。國民小學啟聰教育教師工作滿意度調查研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文(未出版)。
- 洪睿萍(2001)。壽險業務員人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究。國立高雄大學工業科技教育學系碩士論文(未出版)。
- 施貞仰(1994)。工業組織心理學。台北：揚智。
- 莊惠玲(2001)。中部地區國民中學聽覺障礙學生休閒活動之調查研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文(未出版)。
- 徐士傑(2001)。我國領隊工作動機與工作適應之研究。朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文(未出版)。
- 孫淑芬(2001)。工作動機對工作滿意、個人績效及組織公民行為的影響—探索組織文化的干擾效果。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文(未出版)。
- 張銘聰(2001)。大高雄地區醫學中心醫師工作滿意度之研究。國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文(未出版)。
- 陳彰儀(1995)。組織心理學。台北：心理。
- 陳泓鍵(2002)。派遣員工的工作動機、工作特性對工作滿足的影響—決策捕捉方法的實證研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文(未出版)。
- 陳如昱(2003)。工作特性、責任感對工作滿意度之影響—以外派大陸人員為例。私立大葉大學國際企業管理學系國際企業管理學系碩士班碩士論文(未出版)。
- 黃梨香(2002)。主管領導風格與部屬工作產出關係之研究—以台灣保險業為例。私立大同大學事業經營研究所在職專班碩士論文(未出版)。
- 黃宏民(2005)。領導型態、組織文化及工作特性對工作滿意度影響之研究—以空軍某後勤單位為例。私立大葉大學國際企業管理學系碩士在職專班碩士論文(未出版)。
- 蔡欣嵐(2001)。工作特性、人格特質與工作滿意度之關係—以半導體業為例。國立中央大學企業管理研究所碩士論文(未出版)。
- 蔡國圳(2001)。「親屬禁用制度」對工作滿意度及組織承諾之影響。私立原智

- 大學管理研究所碩士論文（未出版）。
- 蘇淑芬（2001）。社會工作人員提供 24 小時保護服務之工作滿意度、工作負荷與服務品質研究。國立高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文（未出版）。
- 賴瑞涵（2001）。行政機關新進成員工作適應問題之研究。國立政治大學公共行政學系碩士論文（未出版）。

英文部分

- Ashforth, B. E., & Fugate, M.(2006). Attributional Style in Work Settings: Development of a Measure. *Group & Organization Management, 12*(3), 12-29.
- Bilimoria, D., Perry S. R., Liang, X., Stoller, E. P., Higgins, P., & Taylor, C. (2006). How Do Female and Male Faculty Members Construct Job Satisfaction? The Roles of Perceived Institutional Leadership and Mentoring and their Mediating Processes. *Journal of Technology Transfer, 31*, 355.
- Clark, A. E., & Senik, C.(2006). The (unexpected) Structure of "Rents" on the French and British Labor Markets. *Journal of Socio-Economics, 35*, 180.
- Humphreys, J. H., & Einstein, W. O. (2004). Leadership and Temperament Congruence: Extending the Expectancy Model of Work Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 10*(4), 58-79.
- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance among Filipino Service Workers. *Asian Journal of Social Psychologist*(9), 72.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). The Impact of Efficacy on Work Attitudes across Cultures. *Journal of World Business, 41*, 121.
- Morley, M. J., & Flynn, M. (2003). The Relationship Between Work-Role Characteristics and Intercultural Transitional Adjustment Domain Patterns Among a Sample of US and Canadian Expatriates on Assignment in Ireland. *Cross Cultural Management, 10*(3), 42-57.
- Munir, F., Jones, D., Leka, S., & Griffiths, A.(2005). Work limitations and employer adjustments for employees with chronic illness. *International Journal of Rehabilitation Research, 28*(2), 111.
- Robert, T. E., Young, J. S., & Kelly, V. A. (2006). Relationships Between Adult Workers' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study.

- Counseling and Values*, 50, 165-175.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A.(2006). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 37-61.
- Shimoni, T., Ronen, S., & Roziner, I.(2006). Predicting Expatriate Adjustment: Israel as a Host Country. *International Journal of Cross Cultural Management : CCM*, 5(3), 293-312.
- Takeuchi, R., Wang, M., & Marinova, S. V. (2005). Antecedents and Consequences of Psychological Workplace Stain During Expatriation: A Cross-Sectional and Longitudinal Investigation. *Personnel Psychology*, 58(4), 925-948.
- Vries, R. E., Hooff, B., & Ridder, J. A. (2006).Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction, and Performance Beliefs. *Communication Research*, 33, 116.
- Wright, B. E. (2001). Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 599-586.
- Wang, X., & Sangalang, P. J. (2005). Work Adjustment and Job Satisfaction of Filipino Immigrant Employees in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 22(3), 243-254.