

摘要

許多研究指出，個人與組織及個人與職務的配適度，對於個人的工作態度有不同層次的影響力。另外，個人與群體的配適度亦被認為是工作滿意的決定因素。本研究的目的為探討個人與組織、個人與群體及個人與職務配適度之間的關係，及其對於工作滿意的影響。研究對象為台灣旅館業的餐飲部員工，有效樣本數共計 340 名員工。統計方法上，以斯皮爾曼等級相關分析個人與環境各層次的配適度，以多元迴歸分析檢測各層次配適度對於工作滿意的影響力。研究結果發現，個人與組織、群體及職務的配適程度越高，則工作滿意越高。其次，個人也會權衡不同層次的配適度，以決定工作態度。亦即，工作適性的組織、群體及職務層次，對於員工的工作滿意具有獨立效果與交互作用效果。

關鍵字：工作適性、工作滿意