

摘 要

本研究乃統整競值架構及工作適應論的內涵，探討文化類型、強度、均衡性及集群對經理人工作適應的影響。

本研究得到下列四項主要發現：1.家族、專案、市場或階層文化愈高，則經理人的工作績效、順從行爲或工作滿足愈佳。2.文化強度愈高，則經理人的工作績效、順從行爲或工作滿足愈佳。3.均衡文化的企業，其經理人具有工作滿足、工作績效及順從行爲欠佳的特性。4.弱綜合文化及弱市場導向文化的企業，其經理人具有工作滿足、順從行爲及工作績效欠佳的特性。由此可見，企業文化能有效影響經理人的工作適應，但以文化強度的效果較顯著，且對工作滿足的影響較大。

關鍵詞：工作適應、工作適應論、企業文化、競值架構