

個人-組織契合度與個人-工作契合度對工作努力的影響-以性別為干擾

許宜芳、倪家珍

E-mail: 359620@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究旨在探討業務人員之工作努力是否受到個人組織契合度與個人工作契合度的影響，同時個人組織契合度與個人工作契合度對工作努力是否受到性別的干擾。本研究以問卷調查方式，共計回收353份有效問卷。得到結果如下：1. 個人-組織契合度對工作努力有顯著正向影響。2. 個人-工作契合度對工作努力有顯著正向影響。3. 性別對業務人員之個人-組織契合度與工作努力會產生干擾的影響，且男性受到的影響大於女性。4. 性別對業務人員之個人-工作契合度與工作努力不會產生干擾的影響。

關鍵詞：人組織契合度、個人工作契合度、工作努力

目錄

內容目錄	封面內頁	簽名頁	中文摘要	iii	英文摘要	iv	誌謝辭	
錄		vi	表目錄	viii	圖目錄	ix	第一章	
緒論		1	第一節 研究背景	1	第二節 研究目的	4	第二章 文獻探討	6
的		6	第二節 個人與工作契合度	12	第三節 工作努力	14	第四節 性別	16
度		14	第四節 性別	16	第三章 研究方法	18	第一節 研究架構	18
力		18	第二節 研究假設	19	第三節 變數之操作型定義	22	第四節 研究對象及研究設計	24
構		22	第四節 研究對象及研究設計	24	第五節 預試問卷結果	24	第六節 資料分析	25
義		24	第六節 資料分析	25	第四章 研究分析結果	27	第一節 樣本資料分析	27
果		27	第一節 樣本資料分析	27	第二節 因素分析與信度分析	31	第二節 因素分析與信度分析	31
第一節 樣本資料分析		35	第二節 因素分析與信度分析	31	第三節 各變項之相關分析	35	第三節 各變項之相關分析	35
之多元迴歸分析		37	第三節 各變項之相關分析	35	第四節 工作努力之差異分析	36	第四節 工作努力之差異分析	36
之多元迴歸分析		37	第四節 工作努力之差異分析	36	第五節 個人組織契合度對工作努力之多元迴歸分析	37	第五節 個人組織契合度對工作努力之多元迴歸分析	37
之多元迴歸分析		38	第五節 個人組織契合度對工作努力之多元迴歸分析	37	第六節 個人工作契合度對工作努力之多元迴歸關係	38	第六節 個人工作契合度對工作努力之多元迴歸關係	38
之多元迴歸分析		39	第六節 個人工作契合度對工作努力之多元迴歸關係	38	第七節 性別對個人組織契合度與工作努力關係之干擾效果	39	第七節 性別對個人組織契合度與工作努力關係之干擾效果	39
之多元迴歸分析		41	第七節 性別對個人組織契合度與工作努力關係之干擾效果	39	第八節 性別對個人工作契合度與工作努力關係之干擾效果	41	第八節 性別對個人工作契合度與工作努力關係之干擾效果	41
之多元迴歸分析		42	第八節 性別對個人工作契合度與工作努力關係之干擾效果	41	第九節 性別對個人組織契合度與工作努力關係之干擾效果	42	第九節 性別對個人組織契合度與工作努力關係之干擾效果	42
之多元迴歸分析		44	第九節 性別對個人組織契合度與工作努力關係之干擾效果	42	第十章 結論與建議	46	第十章 結論與建議	46
之多元迴歸分析		46	第十章 結論與建議	46	第一節 結論	46	第一節 結論	46
之多元迴歸分析		49	第一節 結論	46	第二節 管理意涵與建議	49	第二節 管理意涵與建議	49
之多元迴歸分析		50	第二節 管理意涵與建議	49	第三節 後續研究建議	50	第三節 後續研究建議	50
之多元迴歸分析		52	第三節 後續研究建議	50	參考文獻	52	參考文獻	52
之多元迴歸分析		64	參考文獻	52	附錄	64	附錄	64
之多元迴歸分析		27	附錄	64	表目錄	表4-1 問卷發放及回收情形表	表目錄	表4-1 問卷發放及回收情形表
之多元迴歸分析		28	表目錄	表4-1 問卷發放及回收情形表	表4-2 有效樣本人口基本資料分析--性別	表4-2 有效樣本人口基本資料分析--性別	表4-2 有效樣本人口基本資料分析--性別	
之多元迴歸分析		28	表4-2 有效樣本人口基本資料分析--性別	表4-2 有效樣本人口基本資料分析--性別	表4-3 有效樣本人口基本資料分析--年齡	表4-3 有效樣本人口基本資料分析--年齡	表4-3 有效樣本人口基本資料分析--年齡	
之多元迴歸分析		28	表4-3 有效樣本人口基本資料分析--年齡	表4-3 有效樣本人口基本資料分析--年齡	表4-4 有效樣本人口基本資料分析--年資	表4-4 有效樣本人口基本資料分析--年資	表4-4 有效樣本人口基本資料分析--年資	
之多元迴歸分析		29	表4-4 有效樣本人口基本資料分析--年資	表4-4 有效樣本人口基本資料分析--年資	表4-5 有效樣本人口基本資料分析--婚姻	表4-5 有效樣本人口基本資料分析--婚姻	表4-5 有效樣本人口基本資料分析--婚姻	
之多元迴歸分析		29	表4-5 有效樣本人口基本資料分析--婚姻	表4-5 有效樣本人口基本資料分析--婚姻	表4-6 有效樣本人口基本資料分析--教育程度	表4-6 有效樣本人口基本資料分析--教育程度	表4-6 有效樣本人口基本資料分析--教育程度	
之多元迴歸分析		30	表4-6 有效樣本人口基本資料分析--教育程度	表4-6 有效樣本人口基本資料分析--教育程度	表4-7 有效樣本人口基本資料分析--職業類別	表4-7 有效樣本人口基本資料分析--職業類別	表4-7 有效樣本人口基本資料分析--職業類別	
之多元迴歸分析		30	表4-7 有效樣本人口基本資料分析--職業類別	表4-7 有效樣本人口基本資料分析--職業類別	表4-8 有效樣本人口基本資料分析--平均月薪	表4-8 有效樣本人口基本資料分析--平均月薪	表4-8 有效樣本人口基本資料分析--平均月薪	
之多元迴歸分析		31	表4-8 有效樣本人口基本資料分析--平均月薪	表4-8 有效樣本人口基本資料分析--平均月薪	表4-9 個人組織契合度之信效度與相關分析表	表4-9 個人組織契合度之信效度與相關分析表	表4-9 個人組織契合度之信效度與相關分析表	
之多元迴歸分析		31	表4-9 個人組織契合度之信效度與相關分析表	表4-9 個人組織契合度之信效度與相關分析表	表4-10 個人工作契合度之信效度與相關分析表	表4-10 個人工作契合度之信效度與相關分析表	表4-10 個人工作契合度之信效度與相關分析表	
之多元迴歸分析		33	表4-10 個人工作契合度之信效度與相關分析表	表4-10 個人工作契合度之信效度與相關分析表	表4-11 工作努力之信效度與相關分析表	表4-11 工作努力之信效度與相關分析表	表4-11 工作努力之信效度與相關分析表	
之多元迴歸分析		33	表4-11 工作努力之信效度與相關分析表	表4-11 工作努力之信效度與相關分析表	表4-12 各變數相關性分析	表4-12 各變數相關性分析	表4-12 各變數相關性分析	
之多元迴歸分析		35	表4-12 各變數相關性分析	表4-12 各變數相關性分析	表4-13 工作努力對人口統計平均數差異之檢定	表4-13 工作努力對人口統計平均數差異之檢定	表4-13 工作努力對人口統計平均數差異之檢定	
之多元迴歸分析		35	表4-13 工作努力對人口統計平均數差異之檢定	表4-13 工作努力對人口統計平均數差異之檢定	表4-14 個人組織契合度對工作努力的迴歸分析	表4-14 個人組織契合度對工作努力的迴歸分析	表4-14 個人組織契合度對工作努力的迴歸分析	
之多元迴歸分析		38	表4-14 個人組織契合度對工作努力的迴歸分析	表4-14 個人組織契合度對工作努力的迴歸分析	表4-15 個人工作契合度對工作努力的迴歸分析	表4-15 個人工作契合度對工作努力的迴歸分析	表4-15 個人工作契合度對工作努力的迴歸分析	
之多元迴歸分析		38	表4-15 個人工作契合度對工作努力的迴歸分析	表4-15 個人工作契合度對工作努力的迴歸分析	表4-16 性別與個人組織契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-16 性別與個人組織契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-16 性別與個人組織契合度對工作努力的干擾迴歸分析	
之多元迴歸分析		40	表4-16 性別與個人組織契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-16 性別與個人組織契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-17 性別與個人-工作契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-17 性別與個人-工作契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-17 性別與個人-工作契合度對工作努力的干擾迴歸分析	
之多元迴歸分析		40	表4-17 性別與個人-工作契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-17 性別與個人-工作契合度對工作努力的干擾迴歸分析	表4-18 男性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-18 男性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-18 男性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	
之多元迴歸分析		43	表4-18 男性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-18 男性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-19 女性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-19 女性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-19 女性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	
之多元迴歸分析		43	表4-19 女性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-19 女性對個人組織契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-20 男性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-20 男性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-20 男性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	
之多元迴歸分析		45	表4-20 男性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-20 男性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-21 女性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-21 女性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-21 女性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	
之多元迴歸分析		45	表4-21 女性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表4-21 女性對個人工作契合度與工作努力的干擾迴歸分析	表5-1 研究假設與實證結果彙整表	表5-1 研究假設與實證結果彙整表	表5-1 研究假設與實證結果彙整表	
之多元迴歸分析		49	表5-1 研究假設與實證結果彙整表	表5-1 研究假設與實證結果彙整表	圖目錄	圖2-1 Kristof (1996) 的P-O Fit模式	圖目錄	圖2-1 Kristof (1996) 的P-O Fit模式
之多元迴歸分析		49	圖目錄	圖目錄	圖2-2 Chatman (1989) 人與組織契合的模式	圖2-2 Chatman (1989) 人與組織契合的模式	圖2-2 Chatman (1989) 人與組織契合的模式	
之多元迴歸分析		11	圖2-2 Chatman (1989) 人與組織契合的模式	圖2-2 Chatman (1989) 人與組織契合的模式	圖3-1 本研究之研究架構	圖3-1 本研究之研究架構	圖3-1 本研究之研究架構	
之多元迴歸分析		18	圖3-1 本研究之研究架構	圖3-1 本研究之研究架構				

參考文獻

參考文獻 一、中文部分 文崇一 (1989)。中國人的價值觀。台北:東大圖書公司。王淑敏(1998)。職業偏好的設限與妥協之研究 Gottfredson 理論的驗證。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所未出版之博士論文。方啟元(2005)。人力資源管理活動對工作滿

意之影響 - 探討員工知覺組織支持的中介效果。國立中央大學碩士論文。內政部 (2001)。婦女社會參與之成長情況分析。(線上資料)。檢自: <http://www.moi.gov.tw>。李姿瑢 (2004)。職業性別刻板對女性的影響。教育資訊與研究, 56, 102 - 109。周詩琳 (2000)。經濟發展與員工福利。國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。邱瓊萱 (2002)。員工-組織價值觀契合與員工工作態度間關係。國立台灣大學醫療機構管理研究所博士論文。徐嘉均 (2008)。工作特性、工作壓力與工作投入關係之探討。大葉大學人力資源暨公共關係學系未出版之碩士論文。許士軍 (1995)。管理學。台北:東華書局。陳映羽 (2005)。餐飲業員工之溝通滿意度與個人-工作契合程度對個人-組織契合度之影響研究。旅遊管理研究, 5 (1), 55-76。陸洛 李惠美 謝天渝 (2005)。牙醫師職業壓力與身心健康、職業倦怠之關係:以高雄市牙醫師為例。應用心理研究, 27, 59 - 80。張春興 (1992)。心理學。台北:東華。陳靖宜 (2001)。組織資訊部門與資訊系應屆畢業生契合度之研究。國立中山大學碩士論文。商業周刊 (2009)。逆境稱王。(線上資料)。檢自: <http://www.businessweekly.com.tw/feature/detail.php?id=8&p=2> 陳蕙君 (1999), 資訊真實性、人與組織之契合度以及工作經驗對新進人員組織社會化之影響。國立中山大學碩士論文。莊瓊嘉、林惠彥(2005)。個人與環境適配對工作態度與行為之影響。台灣管理學刊, 5 (1), 123-148。許濱松 (1981)。論激勵管理與人力資源的有效運用。台北市:七友書局。楊文友 (2001)。警察人員工作投入之研究。中國文化大學商學院國際企業管理研究所碩士論文。詹炳熾 (2004)。研發人員職能與績效關聯之研究 - 以工具機產業為主。朝陽科技大學企業管理研究所碩士論文。楊碧雲 (1991)。今日婦女教育的目標及推展策略。成人教育, 8, 20 - 24。廖郁菁 (2011)。員工訓練、個人 - 工作契合度與自我效能關係之研究。大葉大學管理學院碩士論文。劉兆明 (1992)。工作動機理論的發展。應用心理學報, 1, 39-51。劉秀娟 (1999)。兩性教育。台北:揚智。蔡青龍、張美陽 (1996)。勞動市場之性別差異—以臺灣為例兼與亞太各國比較。台北:中央研究院經濟學研究所。劉修靜 (2000)。國小教師職業性別刻板印象、成就動機之關係與逃避事業成就傾向之相關。新竹師院國民教育研究所論文集, 5, 287-314。劉梅君 (1999)。性屬關係 - 性別與社會、建構(上)。載於王雅各(主編), 性別與勞動 (255-297頁)。台北:心理出版社。繆敏志 (1993)。工作壓力基礎與模式及其管理方式。中國行政, 53, 22。嚴祥鸞 (1998)。性別關係建構的科技職場。婦女與兩性學刊, 9, 187-204。蘋果日報 (2006)。女汽車業務員嶄露頭角。(線上資料)。檢自: http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/2558005/IssueID/20060423 二、英文部分 Anehensel, C., & Rosen, B. (1980). Domestic roles and sex differences in occupational expectations. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 121-132. Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's life: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117-126. Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Bennett, M. and Bell, A. (2004). *Leadership & Talent in Asia: How the Best Employers Deliver Extraordinary Performance*, Hewitt Associates. Singapore: John Wiley & Sons. Asia. Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110. Betz, M., & O'Connell, L. (1989). Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry*, 59, 436-448. Blattberg, R. C., & Neslin, A. (1990). *Sales promotion concepts, methods and strategies*, NJ: Prentice-Hall. Bono, J. E., Judge, T. A., Patton, G. K., & Thoresen, C. J. (2001). The Job satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the Organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5, 35-51. Branham, L. (2005). *The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late*, New York: AMACOM. Brett J. M. (1997). Family, sex and career advancement. In *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*, Westport, 26-37. Bretz, R. D. J. & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54. Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (1), 43-51. Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 358-368. Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), 70- 80. Busch, P., Ronald, F., & Bush. (1978). Woman Contrasted to Men in the Industrial Salesforce: Job Satisfaction, Values, Role Clarity, Performance and Propensity to Leave, *Journal of Marketing Research*, 15, 438-448. Byars, L. L., & Rue, L. W. (1994). *Human Resource Management 4th ed.* Burr Ridge: IRWIN. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decision, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311. Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82, 546-561. Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial psychology. In M. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally. Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 14(3), 333-349. Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484. Coats, M. (1994). *Women's Education*. Buckingham, England: The Society for Research into Higher Education & Open University Press. Cofer, C. N., & Appley, M. H. (1964). *Motivation Theory and Research*. New York. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*, Minneapolis, MN: Univ. of Minnesota Press. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, New York: Plenum Press. Edward, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organization Psychology*, 6, 283-357. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170. Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1992).

Organizational behavior, St. Paul, MN: West Publishing Company. Holland, B.K. (1989). Motivation and Job Satisfaction, *Journal of Property Management*, 54(5), 32-36. Holland, J. L. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*, 58(1):34-41. Hood, A., & Johnson, R. W. (1991). Assessment in Counseling: A Guide to the Use of Psychological Assessment Procedures, Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development. Huckle, P. (1983). A decade ' s difference: Mid-level managers and affirmative action. *Public Personnel Management Journal*, 12, 249-257. Jackson, S. E., Chuang, C. H., Harden, E. H., & Jiang, Y. (2006). Toward developing human resource management systems for knowledge-intensive teamwork, In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 25, 27-70. Oxford, UK: JAI Press. Kanfer, R. (1991). Motivation theory and industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. And Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58 (2) , 281-342. Kivetz, R. (2003). The effects of effort and intrinsic motivation on risky choice. *Journal of Marketing Science*, 22, 477-502. Kivetz, R., & Simonson, I. (2002). Earning the Right to Indulge: Effort as a Determinant of Consumer Preferences Toward Frequency Program Rewards, *Journal of Marketing Research*, 39 (2) , 155-170. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49. Lauer, K. J., & Kristof-Brown, A., (2001) . Distinguishing between employees ' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470. Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967) . The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 29, 754-774. Lewin K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers*. Ed: Cartwright D. Greenwood Press, Publishers. Lillian, T. E., Deena, M. F., Michael, C. R., & Charles E. L. (1999). Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test of an Integrative Theoretical Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 463-483. Locke, E. A. (1969) . What is job satisfaction ? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152. Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University press. Mowday, Porter, & Steer, (1982). *Employee-Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*, N.Y.: Academic Press. O ' Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A Profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. Paullay, I. M. (1992) . Clarification of the Job Involvement and Work Centrality Constructs and Their Relationship to Job Burnout. *Dissertation Abstracts International*, 52(10), 5565B. Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance, *Academy of Management Review*, 9, 712-721. Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behaviour*. USA: Prentice Hall. Porter, L.W., & Lawler, E. E. (1965) Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior, *Psychological Bulletin*, 64(1), 23-51. Rabinowitz, S., & D. T. Hall. (1977). *Organizational Research on Job Involvement*. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288. Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior*, N.J. Prentice-Hall Inc. Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1975). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Rokeach, M. (1973) . The nature of human values, New York: The Free Press. Rubery, J., Smith, M., & Fagan, C. (1999). Women's employment in Europe: Trends and prospects. London Routledge. Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997) . A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453. Schuler, R. S. (1975). Sex organizational level and outcome importance: Where the differences are. *Personnel Psychology*, 28, 365-375. Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. New York, Academic Press. Scroggins, W.A. (2003). Selection, meaningful work, and employee retention: A self-concept based approach to person-job fit. *Dissertation Abstracts International*. Scroggins, W. A., & Benson, P. G. (2007). Self-concept-job fit: Expanding the person-job fit construct and implications for retention management. In D. Shin, J. N. (1993). *Job Involvement in A Non-Western Public Sector: Its antecedents and Consequences*, *The Journal of National Chengchi University*, 67, 626-650. Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56. Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236. Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping, and Social Support Processes: Where Are We? What Next? *Journal of Health and Social Behavior* (Supplement 1), 53-79. Thousand, O., Alison, M. K., Elizabeth, C., Pamela, L., & Edgar, R. J. (2000). Sex differences in job attribute preferences among managers and business students. *Group & Organization Management*, 25(2), 108-131. Weinraub, M., Clemens, L. P., Sockloff, A., Ethridge, T., Gracely, E., & Myers, B. (1984). The development of sex role stereotypes in the third year: Relationships to gender labeling, gender identity, sex-types toy preference, and family characteristics. *Child Development*, 55, 1493-1503. Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001) . The Use of Person-Group Fit for Employment Selection: A Missing Link in Person-Environment Fit. *Human Resource Management*, 40 (3) , 227-240.