

# The Study on the Attitude of Organizational Commitment, Internationalized Perception and Personal Characteristic toward

劉信寬、賴文魁

E-mail: 9314237@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

In this thesis, we study the attitude of organizational commitment, internationalized perception and personal characteristic toward organizational change based on military comptroller. Our research aims at determining informative messages for the managers to minimize possible internal rebounds, to put the policies into enforcement, and to leverage organizational performance and goals. In our questionnaires, we targeted controller officers ranked under generals. There are 900 copies of questionnaires are issued, where 596 copies, i.e. 66.22%, are collected as valid. What we find in this research is as the following : 1.We exploit the implications and correlation among organizational commitment, internationalized perception, personal characteristic and organizational change. In organizational commitment, value and effort commitment、 retention commitment and internal and external control are positively influenced on each aspects of organizational change. Internationalized perception is clearly sensitive to the effectiveness of change, but it is implicit to the aspects of communication and privilege security. 2.We differentiate the different attitudes from different personal backgrounds toward organizational change. We find that rank, working characteristics, age, education apparently effect the attitude of organizational change. However, there is no clear evidence to show that duties, gender, marriage status and career ages have influences on the attitude to organizational change. 3.When we study on the attitude of organizational commitment, internationalized perception and personal characteristic toward organizational change, we concluded that organizational commitment、 internationalized perception on change、 personal characteristic orientation and the attitude toward organizational change pose positive correlation in the overall aspects.

Keywords : organizational commitment ; internationalized perception ; organizational change ; the attitude toward organizational change

## Table of Contents

封面內頁 簽名頁 授權書 iii	中文摘要 v	英文摘要 vii	誌謝 ix	目錄 x	圖目錄 xiii	表目錄 xiv	第一章 緒論 第一節 研究背景
	1 第二節 研究動機					2 第三節 研究目的	
3 第四節 研究流程		4 第五節 研究範圍與限制					6 第二章 文獻探討 第一節
組織承諾理論之探討	8 第二節 組織變革探討					20 第三節 變革知覺與態度研究	
26 第四節 個人特徵	36 第五節 國軍組織變革現況						42 第三章 研究設計 第一
節 研究架構	49 第二節 研究變項之操作型定義					50 第三節 研究假設	
	52 第四節 樣本蒐集與衡量方法	54 第五節 衡量工具					55 第六節
資料分析方法	59 第四章 研究分析與結果 第一節 回收樣本結構特性分析						61
第二節 信度與效度分析	65 第三節 敘述性統計分析						66 第四節 個人背景變項對組
織變革態度各構面之差異分析	70 第五節 組織承諾與組織變革態度相關影響分析						83 第六節 變革國際
化知覺與組織變革態度相關影響分析	91 第七節 內外控取向與組織變革態度相關影響分析						95 第八節 組織承諾、變革國際
化知覺、內外控取向與組織變革態度相關影響分析		98 第九節 研究結果彙整					103 第五章
研究結論與建議 第一節 研究結論		106 第二節 研究建議					108 第三
節 對後續學者從事相關研究的建議	110 參考文獻 中文部份						112 英文部份
	119 附錄 研究問卷						126 圖目錄 圖1-1 本研究程序之
流程圖	5 圖3-1 本研究架構圖						49 表目錄 表2-1 組織承諾定義之
彙整	11 表2-2 組織承諾發展三階段	13 表2-3 組織承諾的分類與定義	14 表2-4 黃國隆教授影響組織承				
諾的前因變項	17 表2-5 組織承諾程度與可能之影響	18 表2-6 組織承諾與變革態度關係研究結果	19 表2-7 組織變革的定義				
21 表2-8 組織變革的原因	22 表2-9 改革的驅力內容	23 表2-10 常見的變革事項	25 表2-11 Lewin 發展變革的過程三個階段	25			
表2-12 Leavitt 認為三種完成變革之途徑	26 表2-13 歸納知覺誤差之原因的差異性質	28 表2-14 抗拒變革兩大類因素	30				
表2-15 一般抗拒變革的原因	31 表2-16 個人對變革會產生抗拒的原因	31 表2-17 一般行政機關與企業機構成員抗拒變革的原					
因	32 表2-18 態度的一般性定義	34 表2-19 內外控人格特質研究彙整表	40 表3-1 組織承諾量表題目	56 表3-2 變革國際化知覺			
量表題目	57 表3-3 組織變革態度量表題目	58 表3-4 內外控取向量表題目	59 表4-1 樣本回收狀況表	62 表4-2 樣本特性分配情			

形表 64 表4-3 信度檢定結果 66 表4-4 組織承諾量表平均數、標準差統計表 67 表4-5 變革國際化知覺量表平均數、標準差統計表 68 表4-6 組織變革態度量表平均數、標準差統計表 69 表4-7 內外控取向量表平均數、標準差統計表 70 表4-8 不同階級同仁對組織變革態度各構面單因子變異數分析表 71 表4-9 不同機關特性同仁對組織變革態度各構面單因子變異數分析表 73 表4-10 不同職務同仁對組織變革態度各構面t考驗分析表 75 表4-11 不同性別同仁對組織變革態度各構面t考驗分析表 76 表4-12 不同年齡同仁對組織變革態度各構面單因子變異數分析表 77 表4-13 已婚與未婚同仁對組織變革態度各構面t考驗分析表 78 表4-14 不同教育程度同仁對組織變革態度各構面單因子變異數分析表 79 表4-15 不同服務年資同仁對組織變革態度各構面單因子變異數分析表 81 表4-16 個人背景對組織變革態度構面之分析總表 82 表4-17 組織承諾與組織變革態度Pearson相關分析 84 表4-18 價值努力承諾對變革的效益性變異數分析 85 表4-19 價值努力承諾對變革的效益性之迴歸分析表 85 表4-20 價值努力承諾對同仁溝通協調變異數分析 85 表4-21 價值努力承諾對同仁溝通協調之迴歸分析表 86 表4-22 價值努力承諾對同仁權益保障變異數分析 86 表4-23 價值努力承諾對同仁權益保障之迴歸分析表 86 表4-24 留職承諾對變革的效益性變異數分析 87 表4-25 留職承諾對變革的效益性之迴歸分析表 87 表4-26 留職承諾對同仁溝通協調變異數分析 88 表4-27 留職承諾對同仁溝通協調之迴歸分析表 88 表4-28 留職承諾對同仁權益保障變異數分析 88 表4-29 留職承諾對同仁權益保障之迴歸分析表 89 表4-30 組織承諾二項構面對變革的效益性變異數分析 89 表4-31 組織承諾二項構面對變革的效益性之複迴歸分析表 89 表4-32 組織承諾二項構面對同仁溝通協調變異數分析 90 表4-33 組織承諾二項構面對同仁溝通協調之複迴歸分析表 90 表4-34 組織承諾二項構面對同仁權益保障變異數分析 91 表4-35 組織承諾二項構面對同仁權益保障之複迴歸分析表 91 表4-36 變革國際化知覺與組織變革態度Pearson相關分析 92 表4-37 變革國際化知覺對變革的效益性變異數分析 93 表4-38 變革國際化知覺對變革的效益性之迴歸分析表 93 表4-39 變革國際化知覺對同仁溝通協調變異數分析 93 表4-40 變革國際化知覺對同仁溝通協調之迴歸分析表 94 表4-41 變革國際化知覺對同仁權益保障變異數分析 94 表4-42 變革國際化知覺對同仁權益保障之迴歸分析表 94 表4-43 內外控取向與組織變革態度Pearson相關分析 95 表4-44 內外控取向對變革的效益性變異數分析 96 表4-45 內外控取向對變革的效益性之迴歸分析表 96 表4-46 內外控取向對同仁溝通協調變異數分析 97 表4-47 內外控取向對同仁溝通協調之迴歸分析表 97 表4-48 內外控取向對同仁權益保障變異數分析 98 表4-49 內外控取向對同仁權益保障之迴歸分析表 98 表4-50 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向與組織變革態度Pearson相關分析 99 表4-51 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向對變革的效益性變異數分析 100 表4-52 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向對變革的效益性之複迴歸分析表 101 表4-53 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向對同仁溝通協調變異數分析 101 表4-54 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向對同仁溝通協調之複迴歸分析表 102 表4-55 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向對同仁權益保障變異數分析 102 表4-56 組織承諾、變革國際化知覺、內外控取向對同仁權益保障之複迴歸分析表 103 表4-57 組織承諾、國際化知覺、內外控取向對組織變革態度影響迴歸分析結果彙整 104 表4-58 本研究之假設驗證結果彙整表 105

## REFERENCES

1. 丁虹(1987), 「企業文化與組織承諾之關係研究」, 國立政治大學企業管理研究所博士論文。
2. 丁興祥、李美枝、陳皎眉(1991), 「社會心理學」, 國立空中大學, 台北。
3. 尹衍樑(1988), 「組織變革策略對組織承諾之影響研究——以潤泰工業股份有限公司電腦化為例」, 國立政治大學企業管理研究所博士論文。
4. 方世榮(1995), 「統計學導論二版」, 華泰書局, 台北。
5. 王斐生(2001), 「精實案對空軍後勤人員士氣影響因素分析」, 空軍學術月刊第530期。
6. 甘水美(2002), 「臨時員工之內外控傾向對工作滿意與組織承諾關係之影響」, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
7. 白立範(2003), 「組織變革與國際化知覺對組織公民行為之影響」, 大葉大學國際企業管理學系研究所碩士論文。
8. 朱豔芳、廖國鋒、李惠湘(1988), 「國軍軍官事業前程規劃與工作滿意度變遷之研究」, 國防管理學院學報第19卷第2期。
9. 余安邦(1998), 「成就動機:文明的動力」, 巨流圖書, 台北。
10. 余連發(1988), 「因應精實案有關人事問題之我見」, 陸軍學術月刊第34卷389期。
11. 吳定(1996), 「組織發展:理論與技術」, 天一圖書公司出版, 台北。
12. 吳明隆(2000), 「Spss統計應用實務」, 松崗電腦圖書資料股份有限公司, 台北。
13. 吳秉恩(1986), 「組織行為學」, 華泰書局, 台北。
14. 吳秉恩(1993), 「組織行為學」, 華泰書局, 台北。
15. 吳秉恩(2002), 「分享式人力資源管理 - 理念、程序與實務」, 翰蘆出版社, 台北。
16. 吳冠輝、韓敬富(1999), 「精實案後現行志願役軍人及退伍軍人福利政策之評估」, 復興崗學報68期。
17. 吳融枚(1996), 「公營事業員工對組織變革即是市場導向之認知——以台灣省菸酒公賣局為例」, 國立中山大學企業管理研究所碩士論文。
18. 吳靜吉、潘養源、丁興祥(1980), 「內外控取向與工作滿足及績效之關係」, 國立政治大學學報, 第41期, 國立政治大學學報叢書編審委員會, 台北。
19. 吳鎔(2002), 「變革知覺所生成的壓力反應對組織承諾影響之研究」, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
20. 李安成(1999), 「中華郵政組織變革 - 員工態度之研究」, 淡江大學管理科學研究所碩士論文。
21. 李美枝(1984), 「社會心理學」, 大洋出版社, 台北。
22. 李茂興等著(1991), 「組織行為者-管理心理學理論與實務」, Robbins, S.P. 原著第四版, 揚智文化事業股份有限公司。
23. 李茂興譯(1992), 「管理概論」, Robbins 原著, 曉園出版社, 台北。
24. 李漢盈(1994), 「組織變革中員工態度之研究——我國國營電信事業員工的調查分析」, 國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
25. 周文賢(2002), 「多變量統計分析 SAS/STAT 使用方法」, 智勝文化, 台北。
26. 林建全(1988), 「泛論國軍精實案努力方向」, 陸軍學術月刊第34卷391期。
27. 林欽榮(1983), 「管理心理學」, 五南圖書出版公司, 台北。
28. 姜占魁(1985), 「行政學」, 五南圖書出版公司, 台北。
29. 姜占魁(1993), 「組織行為與行政管理」, 曉園書局, 台北。
30. 施貞仰(1990), 「企業人事人員對人力資源發展態度之研究」, 文化大學勞工研究所碩士論文。
31. 徐敏莉(2001), 「中華電信員工對民營化變革的態度與組織承諾之關聯性研究——以中區分公司為例」, 朝陽科技大學企業管理研究所

碩士論文。32. 徐聯恩(1996),「企業變革系列研究」,華泰書局,台北。33. 徐聯恩譯(1997),「企業新典範:領導及組織變革策略」,麥可.雷(Michael Ray),艾倫.任茲勒(Alan Rinzler)著。34. 國防部(1998)發行之「中華民國八十七年國防報告書」,台北。35. 國防部(2000)發行之「中華民國八十九年國防報告書」,台北。36. 國防部(2002)令頒之「陸海空軍軍官退伍除役業務處理手冊」。37. 國防部(2002)發行之「中華民國九十一年國防報告書」,台北。38. 張玉枝(2002),「小布希政府時期美台互動對兩岸關係之影響」,淡江大學國際事務與戰略研究所碩士論文。39. 張志育(2000)「管理學:新觀念,本土化,世界觀」,前程企管出版,台北縣三重市。40. 張春興(1986),「心理學」,東華書局,台北。41. 張春興(1991),「現代心理學」,華泰書局,台北。42. 張峻源(2001),組織文化、組織承諾與組織變革態度之研究-以中央信託局為例,國立成功大學碩士論文。43. 張紹勳、張紹評、林秀娟(2003),「spss for windows 統計分析、初等統計與高等統計」,松崗電腦圖書資料股份有限公司,台北。44. 張藹如(2000),「公營銀行員工個人特徵、組織承諾及其對銀行合併態度之比較研究-以台北地區臺灣銀行、土地銀行、中央信託局為例」,東吳大學碩士論文。45. 許士軍(1993),「管理學」,華泰書局,台北。46. 許士軍(1977),「工作滿意,個人特徵與組織氣候-文獻探討與實證研究」,政治大學學報,35期,頁13-56。47. 許世卿(2001),「不同組織結構對組織公正與組織公民行為關係之研究」,國防管理學院資源管理研究所碩士論文。48. 郭崑謨(1993),「管理概論」,三民書局,台北。49. 陳永明(1999),「台電員工屬性與工作價值觀對民營化組織變革態度之研究」,東吳大學企業管理學系碩士論文。50. 陳同柏(1996),「組織變革中員工態度之研究-以中油公司民營化變革為例」,中興大學企業管理研究所論文。51. 陳宏吉(2002),「台糖公司事業部組織變革與員工認知之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。52. 陳金貴(1976),「組織變革中員工抗拒改革的研究」,嘉新水泥文化基金會論文。53. 陳義勝(1984),「組織行為」,華泰書局,台北。54. 曾國勳(2001),「兩岸關係之間的日本因素」,中國文化大學日本研究所碩士論文。55. 黃英忠、吳融枚(2000),「公營事業企業文化對組織承諾和工作滿足的影響-以台灣省菸酒公賣酒局為例」,公營事業評論,第2卷第1期,頁25-46。56. 黃國隆(1982),「領導方式、工作特性、成就動機、內外控、專斷性與教師工作滿意關係」,政治大學教育與心理研究所碩士論文。57. 黃國隆(1986),「中學教師的組織承諾與專業承諾」,政治大學學報,第53期,頁55-84。58. 黃國隆(1996),「台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較」,兩岸三地人力資源管理比較與整合學術研討會論文集。59. 黃國隆、陳惠芳(1998),「資訊技術、組織價值觀與組織承諾之關係」,管理學報,第15卷第3期,頁343-366。60. 黃銀泳(1992),「主管領導型態與員工組織承諾關係之研究」,私立中國文化大學企業管理研究所碩士論文。61. 黃穎隆(1998),「國營企業員工對組織變革的認知與支持因素之研究-以中國石油公司為例」,國立中山大學企業管理研究所碩士論文。62. 楊國樞、文崇一、吳聰賢、李亦園(1989),「社會及行為科學研究法」上、下冊,華泰書局,台北。63. 劉玉琰(1995),「組織行為學」,華泰書局,台北。64. 劉鑫(2002),「組織變革下員工角色衝突、組織承諾與士氣之關聯性研究-以工業技術研究院為例」,國立交通大學管理科學研究所碩士論文。65. 蔡崑源(2000),「華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。66. 鄭臻妹(2001),「內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究-以台灣高科技員工為例」,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。67. 盧瑞陽(1993),「組織行為」,華泰書局,台北。68. 盧瑞陽(1998),「組織改變與工作不安全感對組織行為後果之影響」,國立台灣大學博士論文。69. 薛婉婷(1997),「人格特質與工作特性之契合對工作滿足與組織承諾的影響」,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。70. 謝安田(1991),「管理的力量:謝安田談管理實務」,桂冠圖書股份有限公司,台北。71. 謝安田(1992),「企業管理」,五南圖書公司,台北。72. 韓豫平(2002),「後冷戰時期美(中)關係架構下的兩岸關係」,國防管理學院國防決策科學研究所碩士論文。73. 蘇伯顯(1978),「領導與組織」,國家出版社,台北。74. 蘇信旭(2002),「工作價值觀、組織承諾與工作滿足相關之研究-以台南縣鄉鎮市公所基層公務人員為例」,國立中正大學企業管理研究所碩士論文。75. Raymond A. Noe(1999),「Employee Training & Development」,簡貞玉譯,五南圖書出版公司,台北。76. Richard L. Daft(1999),「Organization Theory and Design」,李再長譯,華泰書局,台北。77. Stephen P. Robbins(1992),「Organization Behavior」,李青芬、李雅婷、趙慕芬合譯,華泰書局,台北。二、英文部份:1. Allport, G. W. (1937). "Personality: A Psychological Interpretation." New York: Holt, Rinehart & Winston. 2. Allport, G. W. (1961). "Pattern and Growth in Personality." New York: Holt, Rinehart & Winston. 3. Anderson, J. C. and D. W. Gerbing. (1988). "Structural equation modeling in practice: A review and recommend two-step approach." Psychological Bulletin, 103:411-423. 4. Astley, W. G., & Van De Ven, A. H. (1983). "Central perspectives and debates in organization theory." Administrative Science Quarterly, 28:245-273. 5. Bateman, T.S. and D.W. Organ, (1983) "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship'," Academy of Management Journal, 26(4), 587-595. 6. Bluedron, A. C. (1982), "The theories of turnover: Causes effects and meaning", Research in the Sociology of Organization, Vol.35, pp.135-153. 7. Cordey, J., Sevastos, P. Mueller, W. & Parker, S. (1993). "Correlates of employee attitudes toward functional flexibility," Human Relations, New York., pp.705-716 8. Covin, T. J., Sighetler, K.W., Kolenko, T. A. & Tudor, R.K.(1996). "An investigation of post-acquisition satisfaction with the merger," The Journal of Applied Behavioral Science ; June. pp.125-135 9. Crowne, D., & Marlowe, D.(1960). "A new scale of social desirability independent of psycho-pathology," Journal of Consulting Psychology, 24, pp.349-354. 10. Dubin, R., Champoux, J. E. & Porter, L. W., "Central Life Interests and Organizational Commitment of Workers", Administrative Science Quarterly, 20, 1975, pp.411-421. 11. Ferris, K.R., & Aranya, N.A. (1983). "Comparison of two Organizational Commitment Scales," Personnel Psychology, 36, pp. 87-99. 12. Frayne, C., & Latham, G. P. (1987). "Application of social learning theory to employee self-management of attendance." Journal of Applied Psychology, 72, 387-392. 13. G.W.Allport, & H.S.Odbert, 1936, Trait Names, A psychological study, psychological monographs No.47 14. Gordon, G. G. and Cummins, W. M., "Managing Management Climate", Lexington, MA: Lexington Book, 1979. 15. Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). "Job insecurity: Toward conceptual clarity." Academy of Management Review, 9: 438-448 16. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L., & Black, W.C., "Multivariate data Analysis with Readings", N.Y.: Maxwell Macmillan International, 1998. 17. Joe, V.C.(1971). "Review of the internal-external control construct as a personality variable." Psychological Reports, 28, p.623 18. Kanter, Stein & Todd D. Jick(1992), "The Challenge of organizational

change:how company experience it and leaders guide it,New York:Free Press. 19. Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.), New York: Wiley. 20. Katz, D. and R.L. Kahn(1966), *The Social Psychology of Organizations*, NY: Wiley. 21. Katz, D.(1964), *The motivational basis of organizational behavior*, *Behavioral Science*, 9, 131-146. 22. Leavitt, H. J. and Shelly, M. (eds.), "New Perspective on Organization Research", New York: John Wiley, 1989 23. Leavitt, H. J.(1965) "Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches," in *Handbook of Organizations*, ed. James G. March(Skokie, Ill.: Rand McNally, pp.1144-1168. 24. Leavitt, H. J., " Organization Change in Industry", in W. Cooper, H, 1964. 25. Leavitt, Harold J. (1976). "Applied organization change in industry," In J.G March eds) *Handbook of Organization* Chicago: Rand McNally , pp.144-167. 26. Lewin,K,(1947)*Forntiers in Group Dynamics:Concept,Method,and Reality in Social Science* " *Human Relations* 1,pp5-41. 27. Maier, K. F., "Psychology in Industry", Boston, Houghton mifflin Co.1995, P158-162 28. Mathieu,J.E., & Zajac,D.M.(1990) "A review and Meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment," *Psychological Bulletin*,108,pp.171-194. 29. Morris, J.H., & Sherman, J.D. (1981). "Generalizability of an organizational commitment," *Academy of Management Journal*, 24,pp.512-526. 30. Morrow ,P.C " Concept Redundancy in Organization Research:The Case of Work Commitment " *Academy of Management Review*,8 ( 3 ) ,1983,pp486-500. 31. Mowday et al., *Employee Organization Linkage*, New York :Academic Press,1982,P.220-221 32. Mowday, R. T, Porter, L. W, " Employee — Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover " New York:Academic Press,1982,pp20-56. 33. Mowday, R. T., Porter L. H. & Dubin, R., "Unit Performance, ituation Factors, and Employee Attitudes in Separated Work Units ", *Organization behavior and Human Performance*, 12, 1974, pp.231-248. 34. Mowday, R. T., Steers, R.M., & Porter, L.M. (1982). *Employee-organization linkage*,New York:Academic Press. 35. Mowday, R. T., Steers, R.M., & Porter,L.M.(1979). "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*,14,pp.224-247. 36. Nadler D.A & R.B. Shaw, (1995), " Change Leadership: Core Competency for the Twenty-First Century Discontinuous Change: Leading Organizational Transformation, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p1-14 37. Nadler, D.A.(1981). "Managing organizational change: A integrative perspective," *The Journal of Applied Behavior*. pp. 191-211 38. Nunnally, J. C. (1978) " Psychometric theory " (2nd ed). New York: MacGraw-Hill. 39. Podsakoff, P.M., S.B. Mackenzie and C. Hui, " Organizational Citizenship Behaviors and Managerial Evaluations of Employee Performance: A Review and Suggestions for Future Research, " in G. R. Ferris *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, 1993, 1-40. 40. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). " Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. " *Journal of Applied Psychology*, Vol.59,No.5, pp.603-609. 41. Randall, D. M., "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", *Academy of Management Review*, Vol. 12, NO. 3, 1987,pp.462 42. Reitz, H.J.(1981).*Behavior in organizations*. Homewood, Lllinois:Richard D.Irwin,pp.196-197. 43. Richard L. Daft (1998). *Organization Theory and Design*. 44. Robbins, S. P.(1993), *Organizational Behavior*, N.J. Prentice-Hall Inc,pp.670-673. 45. Robbins, Stephen P. ( 1989 ) , *Organization Theory : Structure, Design,and Applications* ,N J.: Prentice-Hall ,Inc. ,p.176. 46. Robbins. Coulter(1993) , *Management* ,6th Edition, Prentice Hall International , Inc. 47. Rokeach ,Milton ( 1968 ) ,*Beliefs, Attitudes and Values* San Francisco ,Jossey buss,P115. 48. Rosenberg Deanne,1993,*Eliminating Resistance to Change*,*Security Management*,Vol.37,No.1,PP.20-21 49. Rotter, J. (1966). " Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. " *Psychological Monographs*, 33(1), pp. 300-303. 50. Rotter, J. B. (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement," *Psychological Monographs: General and Applied*,80,pp.1-28 51. Rotter,J. B,1971, *External Control and Internal Control*,*Psychology Today*,June,PP.37-95. 52. Silverman, D.(1968), "Formal Organization or Industrial Sociology: Toward aSocial Action Analysis of Organization ", *Sociology*, Vol.2, pp.221-223. 53. Staw, B. M., "Two Side of Commitment, Paper Presented at The National Academy of Management", Orlando, Florida, 1977. 54. Steer.R M & Porter, L. W " *Motivation and Work Behavior* ( 5th ed ) " Singapore :McGraw-Hill,1991. 55. Steer.R M " *Introduction to Organization Behavior* " New York ,N Y:Harper Collins Publishers,1985. 56. Steers R. M. (1988). *Work and stress introduction to organizational behavior*. *Human Performance*, 32, pp. 160-177 57. Steers, R.M. (1977). " Antecedents and outcome of organizational commitment. " *Administrative Science quarterly*, Vol.22, pp.46-56 58. Stephen P. Robbins & David A. DeCenzo (2000). *Fundamentals of management*, 3rded.Prentice Hall, Inc., A Pearson Education Company. 59. Stevens, J. M., Beyer, & Trice, M.T., "Assessing Personal, Role and Organizational Predictor of Managerial Commitment", *Academy of Management Journal*, 210, 1978, pp.380-396. 60. Szilagvi A.D.M.J. Wallace, (1983), *Organizational behavior and performance*, 3rdEdition, U.S.A. : Scott, Forman and Company. 61. Trumbo, D.A.(1961). "Individual and group correlates of attitudes toward work-related change," *Journal of Applied Psychology*,45,pp.338-344. 62. Watson, Goodwin (1973), "Resistance to Change, In Gerald Zaltman (eds.) ",*Process Phenomen of Social Change*, New York , Wiley, pp. 117-131. 63. Weiner, B, Heckhausen, H, Meyer, W. V, & Cook, R. E,1972, *Causal ascription and achievement behavior:A conceptual analysis of effort and reanalysis of locus of control*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 239-248 64. Weiner, B. Frieze, L, Kukla, A, Reed, L,Rest, S, & Rosenbaum, R. M,1971,*Perceiving the Causes of Success and Failure*. N. J, General learning Press. 65. Wicker, A.W.(1969). "Attitude versus action:The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects," *Journal of Social Issues* ,Autumn,pp.41-78. 66. Woodman, R.W. & Lau, C.M.(1995). "Understanding organizational change: A Schematic perspective," *Academy of Management Journal*. pp.537.-549