

# The Effects of Personal Attributes, Leadership Styles and Job Satisfaction on Organizational Commitment - A Case Study

呂孝倫、黃開義、葉子明

E-mail: 9706773@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

Taiwan builds up by the manufacturing industries. In recent years, because the price of raw materials is getting higher and higher, many of Taiwanese corporations have moved their factories to Mainland China. As a result, Mainland China became the biggest foreign investment area of Taiwanese corporations. The purpose of this study is to investigate the personal attributes, leadership styles, job satisfaction, and organizational commitment of the staff in one of the factories among the corporations of Taiwan in Mainland China. Through the questionnaire survey, data were analyzed to test the significant differences and correlations among different backgrounds, the staff's personal attributes, leadership styles, job satisfaction and organizational commitment. Finally, according to the findings, some suggestions were given. The subject in this study was given 500 questionnaires, 213 valid samples were returned. There were personal information, the personal attributes scale, the leadership styles scale, the job satisfaction scale, and the organizational commitment scale in the questionnaire. The data were analyzed by t-test, one-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation and Stepwise Multiple Regression with software of SPSS. The main effects of organizational commitment of the staff were from job satisfaction and leadership styles. In addition, different background variables make personal attributes, leadership styles, job satisfaction, and organizational commitment of the staff varied greatly in some aspects. There were significant differences positive correlation exists between personal attributes, leadership styles, job satisfaction, and organizational commitment. The predict about the personal attributes, leadership styles and job satisfaction to organizational commitment of the staff is significant.

Keywords : personal attributes ; leadership styles ; job satisfaction ; organizational commitment ; Taiwanese corporations in Mainland China

## Table of Contents

封面內頁	i
簽名頁	ii
授權書	iii
中文摘要	iv
ABSTRACT	v
誌謝	vi
目錄	viii
圖目錄	x
表目錄	xii
第一章 緒論	1
1.1 研究背景與動機	1
1.2 研究目的	2
1.3 研究流程	3
第二章 文獻探討	5
2.1 人格特質	5
2.2 領導風格	10
2.3 工作滿足	23
2.4 組織承諾	32
第三章 研究方法	42
3.1 研究架構	42
3.2 研究假設	43
3.3 研究變項操作性定義與衡量	45
3.4 問卷架構	53
3.5 資料分析方法	54
第四章 研究結果與分析	58
4.1 研究樣本分佈情形	58
4.2 信度、效度分析	60
4.3 各研究變項之描述性分析	61
4.4 不同個人背景屬性在各研究變項上之差異性分析	62
4.5 各研究變項之相關分析	79
4.6 預測變項對效標變項之迴歸分析	84
4.7 研究發現	102
第五章 結論與建議	113
5.1 結論	113
5.2 建議	116
參考文獻	119
附錄、本研究問卷	130
圖目錄	
圖1.1 研究流程圖	4
圖2.1 領導的定義圖	12
圖2.2 歸因理論圖	16
圖2.3 交易型領導與部屬努力之關係圖	21
圖2.4 工作滿足之前因與後果變項圖	27
圖2.5 Steers組織承諾前因後果模式圖	38
圖2.6 Morris之組織承諾多元預測模式圖	39
圖2.7 Mowday的組織承諾前因後果理論模式圖	39
圖2.8 黃國隆之組織承諾模型圖	41
圖3.1 本研究架構圖	43
圖4.1 預測變項對整體組織承諾預測模式圖	86
圖4.2 工作滿足之各構面對整體組織承諾預測模式圖	87
圖4.3 領導風格之各構面對整體組織承諾預測模式圖	88
圖4.4 內外控人格特質對整體組織承諾預測模式圖	89
圖4.5 預測變項對認同承諾預測模式圖	90
圖4.6 工作滿足之各構面對認同承諾預測模式圖	91
圖4.7 領導風格之各構面對認同承諾預測模式圖	92
圖4.8 預測變項對努力承諾預測模式圖	93
圖4.9 工作滿足之各構面對努力承諾預測模式圖	95
圖4.10 內外控人格特質對努力承諾預測模式圖	96
圖4.11 領導風格之各構面對努力承諾預測模式圖	97
圖4.12 預測變項對留職承諾預測模式圖	98
圖4.13 工作滿足之各構面對留職承諾預測模式圖	99
圖4.14 內外控人格特質對留職承諾預測模式圖	100
圖4.15 領導風格之各構面對留職承諾預測模式圖	101
表目錄	
表2.1 人格特質定義彙整表	6
表2.2 內控者與外控者之比較表	8
表2.3 人格特質對組織承諾相關研究彙整表	10
表2.4 領導定義之彙整表	11
表2.5 領導構面類型表	14
表2.6 魅力型領導者之特徵表	17
表2.7 領導風格對組織承諾相關研究彙整表	23
表2.8 工作滿足相關定義彙整表	25
表2.9 工作滿足定義分類表	26
表2.10 工作滿足對組織承諾相關研究彙整表	31
表2.11 國內外學者對組織承諾定義彙整表	34
表2.12 組織承諾重要性及影響性整理表	35
表2.13 組織承諾分類及定義歸納表	36
表3.1 本研究人格特質量表	47
表3.2 本研究領導風格量表	49
表3.3 本研究工作滿足量表	51
表3.4 本研究組織承諾量表	53
表3.5 信度分析對照表	56
表4.1 有效樣本屬性資料表	59
表4.2 本研究量表信度分析表	60
表4.3 各研究變項之描述性分析表	61
表4.4 不同性別在各構面上之差異性分析表	64
表4.5 不同婚姻狀況在各構面上之差異性分析表	66
表4.6 不同年齡在各構面上之差異性分析表	68
表4.7 不同學歷在各構面上之差異性分析表	70
表4.8 不同服務年資在各構面上之差異性分析表	72
表4.9 不同工作性質在各構面上之差異性分析表	74

表4.10 不同職位在各構面上之差異性分析表 76 表4.11 不同內外控人格特質在各構面上之差異性分析表 78 表4.12 主要研究變項間之Pearson相關係數表 80 表4.13 人格特質與組織承諾構面間之Pearson相關係數表 81 表4.14 領導風格與組織承諾構面間之Pearson相關係數表 82 表4.15 工作滿足與組織承諾構面間之Pearson相關係數表 84 表4.16 預測變項對整體組織承諾變項之迴歸分析表 85 表4.17 工作滿足對整體組織承諾之迴歸分析表 86 表4.18 領導風格對整體組織承諾之迴歸分析表 88 表4.19 內外控人格特質對整體組織承諾之迴歸分析表 89 表4.20 預測變項對認同承諾構面之迴歸分析表 90 表4.21 工作滿足對認同承諾之迴歸分析表 91 表4.22 領導風格對認同承諾之迴歸分析表 92 表4.23 預測變項對努力承諾構面之迴歸分析表 93 表4.24 工作滿足對努力承諾之迴歸分析表 94 表4.25 內外控人格特質對努力承諾之迴歸分析表 95 表4.26 領導風格對努力承諾之迴歸分析表 96 表4.27 預測變項對留職承諾構面之迴歸分析表 97 表4.28 工作滿足對留職承諾之迴歸分析表 99 表4.29 內外控人格特質對留職承諾之迴歸分析表 100 表4.30 領導風格對留職承諾之迴歸分析表 101

## REFERENCES

- 一、中文部份 [1] 丁虹(民76)。企業文化與組織承諾之關係研究。國立政治大學企業管理學系博士論文。
- [2] 方明標(民92)。領導風格、工作特性與工作滿足、組織承諾關係之研究 - 以中國大陸外資企業為例。大葉大學工業關係研究所碩士論文。
- [3] 王以實(民95)。人格特質、工作滿足、組織承諾與工作績效關係之研究—以朝陽科技大學理工學院研究所畢業生為例。朝陽科技大學工業工程與管理研究所碩士論文。
- [4] 王家通、曾燦燈(民75)。“教育行政學—理論研究與實際”。高雄:復文書局。
- [5] 田宜文(民95)。員工工作投入與工作滿足對組織承諾影響之研究 - 以高雄地區連鎖加盟體系房屋仲介人員為例。南華大學管理科學研究所碩士論文。
- [6] 白景文(民86)。企業如何運用工作滿意度之人力資源的管理。人力資源發展月刊, 第118期, 頁1-9。
- [7] 吳秉恩(民82)。“組織行為學”。台北:華泰書局。
- [8] 吳碧玉(民96)。領導風格、工作滿足與組織承諾關係之研究 以經濟部所屬加工出口區管理處為例。東海大學公共事務研究所碩士論文。
- [9] 呂靜茹(民96)。探討人格特質、心理契約對組織承諾之影響。大葉大學事業經營研究所碩士論文。
- [10] 周惠莉(民92)。五大人格特質、性別角色與轉換型領導關聯性之研究。中原大學企業管理學系碩士學位論文。
- [11] 林光明(民92)。領導風格對組織承諾及組織公民行為影響之研究 - 以桃園縣政府為例。銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士論文。
- [12] 林玖玖(民85)。領導風格對組織承諾之影響 以組織氣候及內外控為中介變項。國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- [13] 林建忠(民92)。組織承諾與工作滿意之調查研究:嘉義縣市警察和消防人員之比較。國立中正大學政治學研究所碩士論文。
- [14] 林欽榮(民91)。“組織行為”。揚智文化。
- [15] 侯堂柱(民90)。轉換型領導、組織承諾與組織公民行為之關係 以台灣電子業為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [16] 柯惠玲(民78)。工作滿足、工作績效與離職傾向關係之研究。國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
- [17] 翁進勳(民91)。台北市國民中小學校警工作滿意度與服務士氣關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- [18] 張永昌(民91)。領導行為理論與實踐-新加坡李光耀領導行為之個案研究。國立中山大學政治學研究所碩士論文。
- [19] 張石光(民89)。領導風格、行政倫理對組織公民行為影響之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [20] 張金鑑(民79)。行政學新論。台北:五南圖書出版公司。
- [21] 張春興(民80)。“心理學”。台北:五南圖書出版公司。
- [22] 張峻源(民90)。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。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- [23] 張振山(民94)。組織文化和領導風格對組織承諾、工作滿足與工作行為之影響-以雲林縣政府地政機關為例。南華大學管理科學研究所碩士論文。
- [24] 曹慧玲(民77)。我國民營企業會計人員組織承諾與專業承諾之研究。政治大學會計研究所碩士論文。
- [25] 許士軍(民84)。工作滿足、個人特質與組織氣候-文獻探討及實證研究。國立政治大學學報, 第35期。
- [26] 郭士銘(民94)。領導風格對基層消防同仁組織承諾關係之研究。義守大學管理研究所碩士論文。
- [27] 郭欣易(民89)。人格特質與激勵偏好、工作態度、工作表現之相關性研究。世新大學觀光事業研究所碩士論文。
- [28] 郭振生(民92)。內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究 - 以台南地區國民小學為例。南華大學管理研究所碩士論文。
- [29] 陳海鳴、余靜文(民89)。企業文化發展與組織承諾的關聯性研究 - 被購併企業續留員工的觀點。管理與系統, 第7卷, 第2期, 頁249-269。
- [30] 陳湘琬(民93)。教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究 - 以南部地區為例。義守大學管理研究所碩士論文。
- [31] 陳增朋(民91)。大學院校體育主管領導型態、體育教師內外控取向與體育教師組織承諾關係之研究。國立台灣師範大學運動休閒管理研究所碩士論文。

- [32] 惠熙正(民92)。主管領導型態、員工個人特質與其工作滿意度關聯之研究 - 以報紙分類廣告業務員為例。大葉大學工業關係研究所碩士論文。
- [33] 游孝國(民91)。探討領導風格與組織氣候對知識管理活動影響之研究 - 以大葉大學為例。大葉大學資訊管理學研究所碩士論文。
- [34] 游恆山、李素卿譯(民88)。“心理學”。台北:五南圖書出版公司。
- [35] 程言美(民92)。主管領導行為、工作生活品質及人格特質對工作倦怠與工作士氣影響之研究 - 以高雄市軍訓教官為例。南華大學管理研究所碩士論文。
- [36] 黃世忠(民91)。組織結構、領導風格、員工個人特質、工作特性與工作滿足關係之研究 - 以中山科學研究院電子系統研究所為例。中原大學企業管理研究所碩士論文。
- [37] 黃國隆(民75)。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。
- [38] 黃開義(民73), 個人特質、工作特性、領導型態與工作滿足、組織承諾對離職意願之影響。中原大學機械工程研究所碩士論文。
- [39] 楊志弘、潘駿誼(民95)。東森電視公司的轉換型領導、組織承諾與組織變革態度之研究。傳播管理學刊, 第7期, 頁43-67。
- [40] 葉子明(民95)。新產品開發階段工具之使用與績效模式之建立與分析。中原大學工業工程研究所博士論文。
- [41] 葉健宗(民95)。工作壓力對工作滿足與組織承諾關係之干擾效應。大葉大學國際企業管理學系碩士論文。
- [42] 葉申生(民95)。人格特質、組織結構、工作轉換、工作滿足與組織承諾關係之研究 以自來水公司為例。朝陽科技大學工業工程與管理研究所碩士論文。
- [43] 董倩倩(民95)。空服員的人格特質、組織承諾與生涯發展傾向之相關研究。銘傳大學觀光研究所碩士論文。
- [44] 鄧惠君(民91)。海陸輪調制度對海陸勤人員工作滿足與組織承諾之相關探討。國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
- [45] 劉春榮(民82)。國民小學組織結構、組織承諾與學校組織效能關係研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
- [46] 蔣美惠(民93)。探討保全人員生涯管理、人格特質及組織氣候對工作滿足、自我效能與工作績效之關聯性研究 - 以台北市保全公司為例。南華大學管理科學研究所碩士論文。
- [47] 蔡崑源(民90)。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。
- [48] 鄭燕祥(民93)。“教育領導與改革:新範式”。台北:高等教育。
- [49] 鄭臻妹(民90)。內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究 - 以台灣高科技產業員工為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [50] 盧盛忠、余凱成、徐昶、錢冰鴻(民86)。“組織行為學 - 理論與實務”。台北:五南圖書出版公司。
- [51] 謝金青(民81)。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究。國立政治大學教育學系碩士論文。
- [52] 藍瑞寬(民87)。國小教師工作滿意度調查研究。國立屏東師院學報, 第11期, 頁55-80。
- [53] 魏均翰(民96)。跨國企業人員之人格特質、組織承諾及組織公民行為之研究—以自行車相關產業為例。大葉大學國際企業管理學系碩士論文。
- [54] 蘇永富(民90)。轉換型領導、組織承諾與組織公民行為之關係 已派外人員為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [55] 蘇義倫(民94)。國軍志願役軍官人格特質、工作價值觀、工作特質及組織承諾之研究—五種軍官來源之比較。軍事社會行為科學研究所碩士論文。
- [56] 「員工離職原因」, MGR. Search & Selection, 2000年, <http://www.mgr.com.tw/hr/paper3.html> 二、英文部份 [1] Ackoff, R. L. (1999). Transformational Leadership. Strategy & Leadership, Vol.27, pp.20-25.
- [2] Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol. 67, pp.422-436.
- [3] Alderfer, C. P. (1972). Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organization Settings. New York: Free Press.
- [4] Allport, G. W. (1937). Personality: A Psychological Interpretation. New York: Holt.
- [5] Alpander, G. G. (1990). Relationship between Commitment to Hospital Goals and Job. Health Care Management Review, Vol.15, No.4, pp.51-62.
- [6] Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. Academy of Marketing Science, Vol.16, No.1, pp.74-94.
- [7] Bargal, D. & Schmid, H. (1989). Recent Themes in Theory and Research on Leadership and Their Implication for Management of Human Services Administration in Social Work. Leadership Quarterly, Vol.13, pp.37-55.
- [8] Bass, B. M., Avolio, B. J. & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. Applied Psychology, An International Review, Vol.45, pp.6-34.
- [9] Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics, Vol.18, No.3, pp.19-31.
- [10] Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press.
- [11] Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology, Vol.66, pp.32-40.
- [12] Bennis, W. & Nanus, B. (1985). Leaders: The Strategies for Taking Charge. New York: Harper & Row.
- [13] Berdie, D. R. (1994). Reassessing the Value of High Response Rates to Mail Surveys. Marketing Research, Vol.1, No.3, pp.52-64.
- [14] Bryman, A. (1992). Charisma and Leadership in Organization. London: Sage.
- [15] Burns, J. M. (1978). Leadership. NewYork: Harper & Row.

- [16] Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V. & Perrar, K. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitive Approaches. *Human Relations*, Vol.52, pp.999-1028.
- [17] Cameron, K.S. & Ulrich, D.O. (1986). *Transformational leadership in colleges and universities*. New York: Agathon Press.
- [18] Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [19] Costa, P. T., McCrae, R. R. & Busch, C. M. (1986). Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-set and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, Vol.54, pp.430-446.
- [20] Cuieford, J. P. (1965). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (4th Ed.). New York: McGraw Hill.
- [21] Davis, K. (1977). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- [22] Devellis, R. F. (1991). *Scale Development Theory and Applications* London: Sage.
- [23] Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, Vol.18, pp.39-50.
- [24] Goldenson, R. M. (1970). *Encyclopedia of Human Behavior: Psychology, Psychiatry, and Mental Health*. Boston: Houghton Mifflin.
- [25] Guilford, J. P. (1959). Creativity. *American Psychologist*, Vol.5, pp.444-454.
- [26] Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organization Behavior & Human Performance*, Vol.16, No.2, pp.250-279.
- [27] Hall, D. T., Schneider, B. & Mygren H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, Vol.15, pp.176-190.
- [28] Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957). *Development of the Leader Behavior Description and Measurement*, Columbus: Business Research. Ohio State University, pp.1-18.
- [29] Herbiniak, L. G. & Alluto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, pp.556-560.
- [30] Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiely & Sons [31] Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper.
- [32] House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership, in Hunt, J.G., Larson, L.L. (Eds), *Leadership: The Cutting Edge*, Southern Illinois University Press, Carbondale, IL, pp.189-207.
- [33] House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M. & Associates (1999). *Cultural Influences on Leadership and Organization: Project GLOBE CT: JAI Press* [34] Joseph F. H., Rolph E. A., Ronald L. T. & William C. B. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed, Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.
- [35] Lundy, S. E. (1986). *Executive Resource Books Managing*, pp.4-5.
- [36] Luthans, F., Back, D. & Taylor, L. (1987). Organization commitment: Analysis of Antecedents. *Human Relations*, Vol.40, pp.219-235.
- [37] Maslow, A. H. (1943). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- [38] Meyer, J. P., Paynonem, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. & Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Perform-ance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, No.1, pp.152-156.
- [39] Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal* Vol.24, No.3, pp.512-526.
- [40] Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- [41] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- [42] Nunnally, J. C. & Berstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- [43] Piece, J. C. & Dunham, R. B. (1987). Organizational Commitment: Pre-employment propensity and initial work experiences. *Journal of Management*, Vol.13, pp.163-178.
- [44] Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study. *Organizational Behavior and Performance*, Vol.15, pp.87-98.
- [45] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1976). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, No.5, pp.603-609.
- [46] Prine, M. (1924). *The Unconscious* (2nd ed.), New York: Concept and Models. *Administrative Science Quarterly*, Vol.12, pp.296-320.
- [47] Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, Vol.12, No.3, pp.462-475.
- [48] Rotter, J. (1954). *Social Learning and Clinical Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- [49] Schein, E. H. (1990). *Career Dynamic: Matching Individual and Organization Needs*. Readind, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- [50] Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlations. *American Behavior Scientist*, Vol.18, pp.333-368.
- [51] Spector, P. (1997). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Items were taken from Appendix. *Job Satisfaction*, pp.75-76.
- [52] Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.44-56.

- [53] Stogdill, R. M. & Coons, A. E. (1951), " Leader Behavior: Its Description and Measurement " , Research Monograph, No.88, Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research.
- [54] Tannenbaum, A. & Schmidt, W. H. (1958). How to choose a leadership pattern. Harvard Business Review, Vol. 36, pp.95-101.
- [55] Taylor, S. & Todd, P. (1995). Assessing IT usage: the role of prior. Experience. MIS Quarterly, Vol.19, No.4, pp.561-570.
- [56] Viswesvaran, C., Deshpande, S.P. & Joseph, J. (1998). Job Satisfaction as a Function of Top Management Support for Ethical Behavior: A Study of Indian Managers. Journal of Business Ethics, Vol.17, pp.365-71.
- [57] Vroom, V. H. (1964). Ego-Involvement, Job Satisfaction and Job Performance. Personnel Psychology, Vol.15, pp.159-177.
- [58] Watson, D., Clark, L. A. & Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. Journal of Abnormal Psychology, Vol.103, pp.18-31.
- [59] Whyte, W. (1956). The Organization Man. New York: Doubledy Anchor Books.