

# 臺灣與中國大陸員工職涯發展與組織忠誠度關係比較

周登毅、林英顏

E-mail: 9806292@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究旨在探討員工職涯發展對組織忠誠之間的行為關係，其次針對台灣與中國大陸的干擾效果是否對職涯發展與組織忠誠造成影響；經由分析結果得知，職涯發展與組織忠誠之關係方面，職涯發展的程度互相呈正向相關。由研究亦發現職涯發展規劃越受認同，相對之下組織忠誠也越高，因此員工職涯發展正向影響組織忠誠。

在職涯發展對組織忠誠的干擾效果分析發現，台灣地區的受訪者職涯發展對於組織忠誠未達顯著影響；大陸地區的受訪者對於職涯發展的認同程度正向顯著影響組織忠誠，依研究結果，台灣與中國大陸的差異在職涯發展對組織忠誠關係具干擾效果，亦發現中國大陸的影響性是高於台灣地區。

根據分析結果對企業提出建議，建議職涯發展的完整規劃，讓這些人才適時發揮極致的能力，除此能力的培訓之外，公司更應讓員工明確瞭解公司及個人未來發展性，包含內部升遷的機會也應釋出消息，讓他們能明瞭在職涯發展的可能性，如此對其組織的忠誠度相對會提高，其研究結果期望提供實務之建議，以供業界參考。

關鍵詞：職涯發展、組織忠誠、工作滿意

## 目錄

中文摘要	iii
英文摘要	iv
誌謝辭	v
內容目錄	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 研究問題與目的	5
第三節 研究的重要性	7
第二章 文獻探討	9
第一節 職涯發展	9
第二節 組織忠誠	22
第三節 工作滿意	25
第四節 離職傾向	31
第五節 職涯發展與組織忠誠之相關實證研究	36
第六節 台灣與中國大陸的比較	37
第三章 研究方法	42
第一節 研究架構	42
第二節 研究假設	43
第三節 變數的操作性定義與測量	44
第四節 樣本與資料蒐集	49
第五節 分析方法	50
第四章 資料分析	52
第一節 基本資料分析	52
第二節 信效度分析	55
第三節 職涯發展分析	57
第四節 組織忠誠分析	62
第五節 職涯發展與組織忠誠之關係	66

第六節 台灣與中國大陸的職涯發展對組織忠誠關係	
間之干擾效果分析 . . . . .	69
第五章 結論與建議 . . . . .	73
第一節 研究結論 . . . . .	73
第二節 建議 . . . . .	75
第三節 研究限制 . . . . .	77
參考文獻 . . . . .	78
附錄A 研究問卷 . . . . .	98

## 參考文獻

- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (1994), 管?學(丁明勇譯), 台中:麥格?希爾出版社, (原文於1988年出版)。Klinger, D. E., & Nalbdndian, J. (2001), 人事行政新論, (江大樹, 呂育誠, 陳志璋合譯), 台北:韋伯文化, (原文於1998年出版)。Robbins, S. P. (1989), 管理概論理論與實務(李茂興譯), 台北:曉園出版社, 250-375, (原文於1983年出版)。方代青(2000), 工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向間關聯性之探討 - 以南市稅捐稽處為例, 國立成功大學企業管理學系未出版之碩士論文。王玉梅(1995), 高科技公司研究發展人員生涯導向與績效之關聯研究, 私立淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。王傑明(2004), 主管領導行為、工作特性、工作滿意度與離職傾向之關係研究 - 以高科技產業員工為例, 國立成功大學企業管理學系未出版之碩士論文。王麗淳(2004), 女性旅館管理者的工作處境及其職涯發展影響因素之探討 - 以國際觀光旅館客房部為例, 國立臺灣師範大學人類發展與家庭研究所未出版之碩士論文。石銳(1991), 企業生涯管理制度的內涵:患難與共同成長, 管理雜誌, 217, 7-9。白榮裕(1995), 組織忠誠度與員工工作滿足感之研究 - 以臺灣省自來水公司為對象之實証研究, 國立中興大學企業管理學系未出版之碩士論文。江楨榮(2005), 從離職數據探討台商在中國人力資源策略 - 以中國深圳地區電子廠為例, 私立元智大學管理研究所未出版之碩士論文。牟鍾福(2002), 國中體育教師組織正義與組織信任對組織承諾影響之研究, 國立臺灣師範大學體育研究所未出版之碩士論文。吳宜文(1989), 資訊產品製造業實施與成效關係之研究, 私?中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。吳秉恩(1991), 組織?為學, 台?:華泰書局, 237。呂楠(2007), 中國企業員工離職率調查報告[線上資料], 來源: <http://www.fec.com.cn/> [2008, April 10]。吳濟華, 陳協勝(2001), 科技產業聚集與創新關係之研究, 國立中山大學公共事務管理研究所未出版之碩士論文。李再長(2005), 大型企業組織生涯管理、個人生涯規劃、個人人格特質、工作滿意度之關連研究, 人力資源管理學報, (5)1, 53-76。李志宏(2000), 組織公民行為意圖影響因素之研究 - 以兩岸資訊從業人員為例, 國立中央大學資訊管理研究所未出版之碩士論文。李重陽(2005), 工作生活品質及社會支持對台商大陸籍員工忠誠度影響之研究, 私立大葉大學國際企業管理學系未出版之碩士論文。?俊杰(2004), 組織生涯管?、員工個人生涯規劃、人格特質與工作滿意?之關?研究, 國?成功大學工業與資訊管?所未出版之碩士論文。李諺勳(2006), 餐旅從業人員生涯發展與組織承諾之研究 - 以國際觀光旅館為例, 國立高雄餐旅學院餐旅管理研究所未出版之碩士論文。李慕華(1992), 組織忠誠的內涵意義影響因素與行為結果之探討 - 以台灣中小企業為例, 私立輔仁大學應用心理學研究所未出版之碩士論文。李肇平(1994), 生涯發展方案與組織承諾之關係研究 - 以員工生涯發展需求為干擾變項, 私立淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。辛秋菊(1995), 生涯發展、離職傾向及其關係之研究 - 以製造業及服務業為研究對象, 私立淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。聯合報文化基金會(1995), 兩岸文化交流的現況與展望 - 文化與視野的反省, 台北:著者發行, 181-183。邱舉(2005), 台灣企業派駐大陸經理生涯發展機會與問題之研究, 國立中央大學資訊管理學系未出版之碩士論文。卓文記(1995), 研發人員之生涯發展與人事政策之研究, 國立政治大學企業管理研究所未出版之碩士論文。周世偉(2006), 加盟體系關係品質與組織公民行為之研究 - 結構化觀點, 國立高雄第一科技大學行銷與流通管理研究所未出版之碩士論文。周逸衡(1983), 國人價值體系與台灣企業管??為關係之研究, 國立政治大學企業管?研究所未出版之碩士論文。林宜怡(2001), 組織生涯發展之程度對工作態度影響之探討, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。林安梧(1992), 熊十力體用哲學之詮釋與重建, 國立台灣大學哲學研究所未出版之碩士論文。林仲修(2002), 台灣政治轉型中國家蛻變之內環境因素分析, 國立臺灣師範大學三民主義研究所未出版之碩士論文。林昭延(1998), 韓商在大陸員工管理制度之研究 - 以上海地區服務業為例, 私立淡江大學大陸研究所未出版之碩士論文。林家語(2007), 不同世代壽險業務員工作價值觀與組織忠誠相關性之研究, 私立朝陽科技大學保險金融管理系未出版之碩士論文。林俊佑(2001), 員工職涯發展資訊系統之建立與發展 - 以H商業銀行為例, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。?梓榮(2001), 組織願景、組織文化與員工生涯發展對組織承諾之關係研究 - 以某國軍醫院之軍職醫師為例, 國立中山大學高階經營系未出版之碩士論文。林道欽(2001), 領導型態與員工效能之研究 - 以台灣南區郵政管理局為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。季欣麟(2002), 上班族勇闖上海, 台北:天下遠見出版, 135-324。金樹人(1987), 生計發展與輔導, 台北:天馬文化, 125-210。姜定宇(2003), 華人部屬與主管關係、主管忠誠、及其後續結果:一項兩階段研究, 國立臺灣大學心理學研究所未出版之碩士論文。姜定宇, 鄭伯壘, 任金剛, 黃政璋(2003), 組織忠誠:本土化的建構與測量, 本土心理學研究, 47(2), 273-337。胡永和(2003), 海峽兩岸文化差異對台商企業文化及經營策略影響之研究, 私立淡江大學商管學院未出版之碩士論文。胡敏惠(2003), 生涯發展、組織承諾與組織公民行為關係之研究 - 以台南地區保險業為例, 私立長榮大學經營管理研究所未出版之碩士論文。徐永昌(2000), 企業願景、企業文化、員工生涯發展與組織承諾關係研究:以台灣製造業為例, 國立成功大學企業管理學系未出版之碩士論文。徐志宏(2007), 民營化後員工工作投入、工作滿足與離職傾向相關性分析:以中華電信南區分公司為例, 國立高雄師範大學成人教育研究所未出版之碩士論文。徐志鳳(2007), 低薪職位離職率逾高高層管理人員[線上資料], 來源: <http://www.cyol.net/node/index.htm> [2008, December 15]。徐慧(2007), 培訓的真正使命是提供更好的職業發展[線上資料], 來源: [http://www.bbtnews.com.cn/cc/channel/list\\_18.shtml](http://www.bbtnews.com.cn/cc/channel/list_18.shtml) [2008, April 18]。孫淑芬(2005), 員工對組織變革的認同度及其工作滿意度與

工作投入之研究 - 以臺北捷運工程局為例，私立銘傳大學管理研究所未出版之碩士論文。孫進發(2004)，員工對組織變革認知、轉業訓練、組織承諾與工作滿足關係之研究 - 以台糖公司為例，私立長榮大學經營管理研究所未出版之碩士論文。莊順天(1999)，工作特性、工作滿足、組織承諾與離職意願之探討 - 以高雄市公民營銀行為例，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。許世軍(1996)，知識社會下的管理與領導，世界經理文摘，(122)，56-79。曹際旺(2004)，領導類型、工作滿足與組織承諾之探討 - 以國軍某單位為例，私立銘傳大學管理科學研究所未出版之碩士論文。郭依潔(2007)，國際觀光旅館餐飲部門從業人員對內部服務品質、工作滿意度與員工忠誠度之相關研究 - 以組織文化為干擾變項，私立輔仁大學餐旅管理學系碩士班未出版之碩士論文。陳竹慧(2007)，國際線空服員職業生涯發展認知與工作滿足之相關研究 - 以長榮航空為例，私立中國文化大學觀光事業研究所未出版之碩士論文。陳宏光(2002)，員工工作投入、工作滿足與離職傾向相關因素之探討 - 以面對組織變革台鐵為例，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳怡(2006)，護理人員離職意願之探討 - 以台南地區某區域教學醫院為例，國立成功大學高階管理碩士在職專班未出版之碩士論文。陳怡靜(2001)，知識工作者職涯發展歷程及其影響因素之研究，國立臺灣師範大學工業科技教育研究所未出版之碩士論文。陳?鐘(2005)，個人特性、工作壓力、組織承諾與離職傾向關係之研究 - 以勞動檢查員為例，國立中正大學勞工研究所未出版之碩士論文。陳湘琬(2004)，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，私立義守大學管理科學研究所未出版之碩士論文。陳建隆(2005)，知覺組織支持、組織忠誠與工作倦怠關係之研究 - 以國內銀行為例，私立真理大學管理科學研究所未出版之碩士論文。陳建鈺(2005)，改善提案對生產力與不良率之影響 - 一個知識創造的觀點，國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳獻仁(2005)，工作價值觀對組織忠誠之影響探討 - 中美銀行員工之比較，國立臺灣海洋大學航運管理學系未出版之碩士論文。黃美英(2004)，企業願景、企業文化、員工生涯發展與組織承諾影響關係之研究 - 以劍湖山王子飯店為例，私立南華大學旅遊事業管理學研究所未出版之碩士論文。黃同圳(2003)，人力資源管理，台北:美商麥格羅 希爾，325。黃?志，蘇國楨，徐正屏，林昭秀(2004)，中華電信民營後人力資源管理制度知覺、工作滿足、角色認知衝突和組織承諾之研究，人力資源管理學報，4(3)，29-54。黃英忠(1993)，現代管?學，台?:華泰書局，333。黃英忠(1998)，人?資源管?，台?:三民書局，265。黃裕敏(2003)，國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究，國立臺東師範學院教育研究所未出版之碩士論文。張火燦(1998)，策?性人?資源管?(2版)，台?:楊智文化事業。張貴仁(2002)，台積電員工工作滿意、組織承諾、職涯發展關係之研究，國立交通大學經營管理研究所未出版之碩士論文。張添洲(1993)，我國高級中等學校職業類科學生學習動機及其相關因素之研究，國立彰化師範大學工業教育研究所未出版之碩士論文。張惠蓉(2001)，購併後存續與消滅公司員工對工作壓力知覺與組織承諾差異性之研究 - 以證券公司為例，私立朝陽科技大學企業管理系未出版之碩士論文。張潤書(1994)，行政學，台北:國立空中大學，106-136。詹瑜歆(2007)，企業員工教育訓練、薪資福利與員工滿意度、忠誠度之關聯性研究分析以 - 金融業為研究對象，私立僑光技術學院管理研究所未出版之碩士論文。趙必孝(2004)，政府組織再造策略對員工組織承諾與工作投入影響之研究 - 以精省為例，人力資源學報，4(1)，1-28。趙恩林(2004)，領導型態、個人需求對外派大陸員工忠誠度影響之研究，私立大葉大學國際企業管理學系未出版之碩士論文。廖怡玫(2006, February 11)，人員流動率將達15%，每日經濟新聞 [線上資料]，來源: <http://www.nbd.com.cn/> [2008, April 5]。滕青芬(1987)，台灣省縣市社員工離職行為和離職傾向之研究，私立東海大學社會工作研究所未出版之碩士論文。劉祥得，翁興利(2007)，當前我國公務人員工作滿意度、工作屬性、工作系絡之因果分析，公共行政學報，22，71-110。蔡俊良(1994)，組織文化、員工生涯定位與其生涯發展需求、工作滿意度之相關研究，國立彰化師範大學輔導學系未出版之碩士論文。鄭伯璦，姜定宇(2003)，組織忠誠、組織承諾、及組織公民行為研究之回顧與前瞻，台灣大學心理學研究，19，175-209。鄭紀瑩(1996)，華人企業的組織忠誠:結構與歷程，國立臺灣大學心理學研究所未出版之碩士論文。謝文?(2006)，組織變革態度對組織承諾與工作滿意度間關係之干擾效應 - 以華人地區非營利事業組織員工為例，私立大葉大學國際企業管理學系未出版之碩士論文。謝安田(1991)，人事管理，台北:自行出版。鍾元駿(2008, September 15)，結束中國實習 - 元智學生有自信，台灣立報 [線上資料]，來源: [http://publish.lihpao.com/news/in\\_p1.php?art\\_id=24079](http://publish.lihpao.com/news/in_p1.php?art_id=24079) [2009, April 10]。簡名芝(2006)，資訊科技專業人員之生涯發展需求差距與組織承諾、專業承諾對離職傾向之關聯探討，國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。蘇怡璋(2006)，企業經理人生涯發展認知生涯路徑選擇與組織承諾關係之研究，私立長榮大學經營管理研究所未出版之碩士論文。戴瀚霖(1996)，組織生涯發展知覺、員工生涯規劃、組織承?與?職傾向關係之研究 - 以南部科學工業園區台南區產業為?，國立中正大學勞工研究所未出版之碩士論文。蕭煥鏘(1999)，領導型態、工作特性與我國地方機關人事人員工作 滿足、組織承諾關係之研究，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。藍雅馨(2002)，跨文化訓練實施程度、派外人員能力與海外適應之關聯性研究 - 以台商派駐大陸人員為例，私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。盧志榮(2008)，離島地區警察人員的情緒勞務負荷、情緒耗竭對工作滿意度影響之研究，國立中央警察大學行政管理學系未出版之碩士論文。臧聲遠(2003, July 11)，在大陸落地生根 - 六成工作者說YES! Career就業情報網 [線上資料]，來源: <http://www.career.com.tw/> [2009, April 12]。Bailyn, L. (1980). Living With Technology: Issues at Mid-Career. Cambridge, Massachusetts: MIT Press. Barnard, C. I. (1938). The functions of the executive. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. Budd, M. L., & Broad, M. L. (1996). Training and Development for Organizational Performance. In J. L. Perry (Ed.), Handbook of public administration (pp.424-439). San Francisco: Jossey-Bass. Carol, A. T., Rick, L., & Steven, H. F. (2000). Hanging on or fading out Job satisfaction and the long-term worker. Public Personnel Management, 29(3), 343-351. Clegg, S. (1990). Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World. London: Sage. Dash, J. (2000). Coaching to aid IT careers, Retention. Computer World, 34, 51-52. DeLong, T. J. (1982). Dentists and career satisfaction an empirical view. Journal of Dentistry for Children, 50(3), 179-185. Elsdon, R. & Iyer, S. (2000). Keeping the workers at Sun Microsystems. Human Resource Management International Digest, 5(8), 13-14. Granrose, C. S., & Portwood, J. D. (1987). Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management. Academy of Management Journal, 30, 699-720. Ginzberg, E., Ginzburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice. New York: Columbia University Press. Goodman, J., & Hansen, S. (2005). Career Development and Guidance Programs across Cultures: The Gap between Policies and Practices. The Career Development Quarterly, 54, 57-65. Greenberg, J., &

Baron, R. A., (2000). Behavior Organizations (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Gulink, D. B. (1971). The Webster ' s new world dictionary of the American lan-guage. New Jersey: Prentice Hall.

Gutteridge, T. G., & Hutcheson, P. G. (1984). Career development, in Leonard Nadel (ed.). The Handbook of human Resource Development. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & Shore, J. E., (1993). Organizational career development. California: Jossey-Bass Publishers.

Hall, D. T. (1976). Career in Organization. District of Columbia: Goodyear Publishing Company, Inc.

Hall, L. H., & Kier, L. B. (1986). Molecular Connectivity in Structure-ActivityAnalysis. New York: Research Studies Press Ltd.

Hamilton, G. G., & Kao, C. S. (1990). The institutional foundations of Chinese business: The family firm in Taiwan. *Comparative Social Research*, 12, 135-151.

Nusbaum H.C., & Schwab, (1986). Pattern recognition by humans and machines: Speech perception, 1, 113-157.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley..

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1984). Career guidance and counselingthrough the life span: Systematic approaches. Glenview, Illinois: Foresman.

McNeilly, K. M., & Russ, F. A. (1992). The moderating effect of sales force performance on relationships involving antecedents of turnover. *Journal of Personal selling & Sales Management*, 7(1), 9-20.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, California: Sage Publishing, Inc.

Hofstede, G. H. (1983). The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), pp.75-89.

Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. NewYork: Harper and Brothers.

Hunt, D. M., & Michael, C. (1983). Mentorship: A career training and development tool. *Academy of Mauagement Review*, 8, 475-485

Ivancevich, J. M., Glueck, W. F., & William, F. (1989). Foundations of personnel. *human resource management*, 4, 614-615.

Jeffery, K. S., Charles, M. F., & Rajan, V. (1989). Exploring salesperson turnover: Acausal model. *Journal of Business Research*, 18, 307.

Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.

Kim, S. (2002). Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for ManagementLeadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-241.

Leavitt, J. (1996). Meaning and feeling in the anthropology of emotions. *American Ethnologist*, 23(3), 514-39

Leibowitz, Z. B., Feldman, B. H., & Mosley, S. H. (1990). Careerdevelopment works overtime at Corning. *Personnel Journal*, 5, 38-45.

Levinson, D. J. (1978). The Season of Man's Life. New York: Knopf.

Levy, J. S. (1988). Domestic Politics and War. In Rotberg, R. I. & Robb, T. K. (Eds.), *The Origin and Prevention of the Major War*, Cambridge (pp. 79-99). UK: Cambridge University Press.

Maslow. A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Happer & Brothers Pub, 146-150.

Michaels, C. E., & Spector, D. E. (1982). Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.

Miller, H. E., & Katerberg, R. (1979). Evaluation of the Mobly, Honor and Hollingsworth Model of Empløee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64, 64-63.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

Mobley, W. H., Griffeth, R.W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 36, 493-522.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Street, R. M. (1982). Employee-Organization Linkage. New York: Academic Press.

30.

Orru, M., Biggart, N. W., & Hamilton, G. G. (1991). Organizational isomorphism in East Asia. In Powell, W. W. & Dimaggio, P. J. (Eds.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. (pp. 361-389). Chicago: The University of Chicago.

Ospina, S. (1996). Illusions of Opportunity: Employee Expectations and Work Place Inequality. Ithaca, New York: Cornell University Press/Industrial Labor Relations Press.

Porter, L. W., Steer, R. M., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Pirce, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurse. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.

Richard, F. G., Joseph, M. L., & Billy, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-Service Managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.

Robbins, S. P. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 53-61.

Schein, E. H. (1978). Career dynamics: matching individual and organizaion needs. Mass: Addison-Wesley.

Schein, E. H., & Van Maanen, J. (1977). Career development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle(Eds.), *Improving life at work: Behavioral science approaches toorganizational change* (pp. 30-95). Santa Monica, Califprnia: Goodyear.

Shenkar, O., & Von Glinow, M. A. (1994). Paradoxes of organizational theory and research: Using the case of China to illustrate national contingency. *Management Science*, 40, 56-71.

Sherman, A. W. Jr., & Bohlander, G. W. (1992). Managing human resources Cincinnati. Ohio: South-Western Publishing.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L., (1969). The Measurement of Satisfaction in work & Retirement. Chicago: Rand Mcnally.

Stead, W. E., & Mckee, T. E. (1988). Managing the professional accountant. *Journal of Accountancy*, 166, 76-86.

Super, E. D. (1984). Career and life development. San Francisco: Jossey-Bass.

Super, E. D. (1957). The psychology of career. New York: Harper & Row.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organization Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personal Psychology*, 40, 259-291.

Whitley, R. (1992). Business system in East Asia firms, markets, and societies. London: Sage.

Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons Inc., pp99.

Wright, B. E. (2001). Public Sector Work Motivation: Review of Current Literature and a Revised Conceptual Model. *Journal of Public Administration and Theory*, 11(4), 559-586.

Williams, L., & Hazer, J. (1986) Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a re-analysis using latent variable structural equation models. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231