

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
: กรณีศึกษา โครงการ สุภาลัย วิสตา ศรีราชา-แยกท่าเรือแหลมฉบัง

EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SECCO ENGINEERING AND
CONSTRUCTIONS COMPANY LIMITED: A CASE STUDY OF SUPALAI VISTA SRIRACHA
LAMCHABANG PORT

สุพรรณษา วันนี¹, ศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
บ้านเลขที่ 724/95 ต.หนองขาม อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230 โทรศัพท์ : 08-8199-0624

E-mail : supansa1985.sw@gmail.com

²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
298 ถนนสรพาวุธ แขวง/เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260 โทรศัพท์ : 0 - 2744 - 7356 - 65

E-mail : Saksinee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด : กรณีศึกษา โครงการ สุภาลัย วิสตา ศรีราชา-แยกท่าเรือแหลมฉบัง 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานของบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพัน องค์กร พนักงาน

Abstract

This study aimed 1) to study the organizational commitment of the employees at Secco Engineering and Construction Co., Ltd. A case study of Supalai Vista Sriracha-Laemchabang Port, and 2) to compare the organizational commitment of the employees at Secco Engineering and Construction Co., Ltd. A case study of Supalai Vista Sriracha-Laemchabang Port that was categorized by the personal factors. The samples consisted of 136 employees of Secco Engineering and Construction Co., Ltd., that selected by the simple sampling method. The instrument of data collection was a questionnaire which valued the content validity (index of item-objective congruence: IOC) between 0.67-1.00 and the overall reliability of 0.96. The statistics which used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing analyzed by t-test and One-way ANOVA (F-test) for testing of variance as well

as pair-wise comparison by means of Scheffé's method which were conducted at the statistical significance level of 0.05. The results of this study found that the employees of Secco Engineering and Construction Co., Ltd. had the organizational commitment, overall were at a high level. When considering by each aspect found that the highest aspect was the willingness to be fully operational within the organization; and the subordinate aspects were the confidence of goals and values in the organization and the requirement to become a member of the organization, respectively. The hypothesis testing found that the employees of Secco Engineering and Construction Co., Ltd. who were different age, level of education and period of employment in the organization, overall they had a different organizational commitment at the statistical significance level of 0.05 Furthermore, the employees who were different gender, overall they had the organizational commitment no difference.

Keywords: commitment, organizational, employees

1. บทนำ

บริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำในประเทศไทยทางด้านการจัดหา ก่อสร้าง และการติดตั้งงานระบบประกอบอาคารต่างๆ รวมไปถึงงานอาคารสำนักงานสถาบันการศึกษา โรงแรม รีสอร์ท โรงงานอุตสาหกรรม บ้านพักอาศัย งานสาธารณูปการ สถานีไฟฟ้าและสายส่ง ประกอบธุรกิจมารวม 30 ปี บริษัทได้ประสบปัญหาในด้านการลาออกของพนักงานมีอัตราสูง พนักงานบางส่วนที่ยังทำงานอยู่ที่เดิมก็จะทำงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่บริษัทยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการต่าง ๆ สถานการณ์เช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร และความสูญเสียขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และโอกาสในการเจริญก้าวหน้าขององค์กร [1]

จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อที่จะได้หาทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน เพราะถ้าหากองค์กรสามารถที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้แล้วก็จะเกิดความรักในองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด: กรณีศึกษา โครงการ ศูนย์วิจัย วิศวะ ศรีราชา-แยกท่าเรือ แหลมฉบัง

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด : กรณีศึกษา โครงการ ศูนย์วิจัย วิศวะ ศรีราชา-แยกท่าเรือ แหลมฉบัง มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steer and Porter [2] ใน 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายในองค์กร 3) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 211 คน [1]

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 136 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย [3]

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด : กรณีศึกษา โครงการ ศูนย์วิจัย วิศวะ ศรีราชา-แยกท่าเรือ แหลมฉบัง ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วนำไปวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด [3] และการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่า t แบบ Independent samples Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีอายุงาน 1- 5 ปี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้าน ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.90	0.63	มาก
ด้าน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายในองค์กร	4.02	0.54	มาก
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.97	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.50	มาก

6.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด : กรณีศึกษา โครงการ ศูนย์ วิสตัด้า ศรีราชา-แยกท่าเรือแหลมฉบัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด : กรณีศึกษา โครงการ ศูนย์ วิสตัด้า ศรีราชา-แยกท่าเรือแหลมฉบัง ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับด้านต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$) ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	p-value	ผลการทดสอบ
เพศ	t = 0.86	0.39	ไม่แตกต่าง
อายุ	F = 11.10	0.00*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F = 4.85	0.01*	แตกต่าง
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	F = 5.02	0.00*	แตกต่าง

6.3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานของบริษัท เช็กโก เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานของบริษัท เช็กโก เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงตามตารางที่ 2

7. การอภิปรายผล

7.1 การอภิปรายผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช็กโก เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ดังนี้

1. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นูร์มันดอละฮะ, อนิวัช แก้วจันทร์, และ อรจันทร์ ศิริโชค [4] พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับมากในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอกธนะ สุทธิรักษ์ [5] พบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เอกธนะ สุทธิรักษ์ [5] พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก

7.2 การอภิปรายผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช็กโก เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท เช็กโก เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ในภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน [6]

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บริษัทฯ ควรริเริ่มในกิจกรรมอันเป็นการช่วยเหลือสังคมให้มากขึ้น และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปให้สังคมภายในและภายนอกทราบ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทฯ เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานเป็นที่ยอมรับทางสังคมและเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัทไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัท ถึงแม้จะมีบริษัทอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม

2. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

บริษัทฯ ควรมีนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความผูกพันของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บริษัทฯ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานเกิดความศรัทธาในนโยบายของบริษัท

3. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายในองค์กร

บริษัทฯ ควรมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีความรู้ความสามารถหลายด้าน พนักงานจะปฏิบัติงานที่มอบหมายให้อย่างเต็มที่ ถึงแม้งานจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบก็ตาม

8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่จะได้นำปัจจัยเหล่านี้ไปปรับปรุง ให้สอดคล้องกับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมสกุล ม่วงดี, “ประวัติบริษัท และรายงานสถิติพนักงานประจำปี.”, บริษัท เช็ก โก้ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด, 2559.
- [2] พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร”, เสมาธรรม, 2552.
- [3] พรรณี ลีกิจวัฒน์, “วิธีการวิจัยทางการศึกษา”, พิมพ์ครั้งที่ 10, มินเซอร์วิส ซัพพลาน, 2558.
- [4] นูร์มัน ดอเลาะ, อนิวัช แก้วจำนงค์, และ อรจันทร์ ศิริโชค. 2556. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.” วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม) : 110 – 121
- [5] เอกธนะ สุทธิรักษ์. 2556. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- [6] Steers, R.M. (1977: 46-56). Administrative Science Quarterly. Vol. 22, No.1. Antecedents and Outcome of Organization Commitment.