

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร  
ของพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ**  
**Relationship Between Working Motivation and Organizational  
Commitment of Employee in Police General Hospital**

พ.ต.อ.หญิง กาญจนา วรอาจ พย.บ.  
Pol.Col. Kanjana Voraart RN.

**Abstract**

The Purposes of the research were to study and identify the relationship between working motivation and organizational commitment of employee in police general hospital. The research subjects consisted of 250 employee, selected through purposive sampling, split for proportional and simple random sampling techniques. The data was compiled from the working motivation and the organizational commitment questionnaires. The reliability coefficients were 0.91 and 0.91 respectively. The data were analyzed by arithmetic means standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows :

1. Working motivation of employee was at medium level.
2. Organizational commitment of employee was at high level.
3. There was positively significant ( $r = 0.73$ ) relationship between working motivation and organizational commitment, at the .05 level.

กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ  
Department of Anesthesiology, Police General Hospital

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และทำความเข้าใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลตำรวจ

เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานลูกจ้างโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน ๒๕๐ คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง แบบสัดส่วน และแบบสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๑ และ ๐.๙๑ ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## ผลการศึกษาพบว่า

๑. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลูกจ้าง อยู่ในระดับ ปานกลาง
๒. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานลูกจ้าง อยู่ในระดับ มาก
๓. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ( $r = 0.73$ )

## บทนำ

จากการปฏิรูประบบราชการ มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้นำพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมาใช้อย่างจริงจัง โดยแนวทางที่ดำเนินการคือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (Performance Organization)<sup>(๑)</sup> ทุกองค์กรในภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร นโยบาย การบริหาร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การปรับเปลี่ยนดังกล่าวกระทบต่อองค์กร ทั้งในด้านบวกและด้านลบ *ในด้านบวก* คือองค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน *ในด้านลบ* คือบุคลากรบางส่วนที่ปรับตัวไม่ทัน ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เกิดความไม่พึงพอใจ บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันที่มีใ้้องค์กรลงได้ดังเช่นการศึกษาของอรอุมา ศรีสว่าง<sup>(๒)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ

<sup>๑</sup> สมบัติ อิศรานุรักษ์. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. แหล่งที่มา : <http://www.dmsc.moph.go.th/webroot/ga/Fil>. วันที่สืบค้น ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒.

<sup>๒</sup> อรอุมา ศรีสว่าง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๔.

ต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันที่ลดน้อยลงนี้เป็นผลให้บุคลากรบางส่วนตัดสินใจลาออกจากงาน เพื่อไปหางานหรือสังคมใหม่ เป็นผลให้องค์กรขาดทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ที่มีความสามารถ อันเป็นสาเหตุสำคัญในการบริหารองค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

จากเหตุผลดังกล่าว ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป<sup>(๓)</sup> ทุกองค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กร พยายามรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้นานๆ และหาวิธีดึงบุคลากรที่มีความสามารถเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด กลยุทธ์หนึ่งคือการใช้แรงจูงใจเพื่อทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์กรและอยากจะทำรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ตลอดไป ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อความผูกพันในองค์กร

โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรร่วมปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนองค์กรหลากหลายระดับและหลากหลายวิชาชีพ ปัญหาการลาออกของบุคลากรไม่ว่าจะในระดับใด หรือวิชาชีพใดย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบงานภายในองค์กรไม่มากนักน้อย ดังเช่นปัญหาการลาออกของพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๒ มีพนักงานลูกจ้างลาออกอย่างต่อเนื่องเป็นจำนวน ๑๗๐ คน ๑๔๖ คน และ ๑๔๕ คน ตามลำดับ (ธุรการและกำลังพล, ๒๕๕๒) สาเหตุของการลาออกอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ แต่จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นประเด็นสำคัญที่ไม่อาจละเลยได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ โดยผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่จะยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความรัก ความพึงพอใจ มีความรู้สึกผูกพันอยากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกคนหนึ่งในโรงพยาบาลตำรวจตลอดไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ
๒. ศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ
๓. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

---

<sup>๓</sup>. Buchanan, B. Building Organizational Commitment : The socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly. 1974 ; 19 : 533-546.

ลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานลูกจ้าง โรงพยาบาลตำรวจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๒๕๐ คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นกลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจที่ทำหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ หรือสนับสนุนการบริการทางการแพทย์ (Supportive) ทั้งหมด ๒๑ กลุ่มงาน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานโดยการแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานตามสัดส่วนครบแล้ว จึงสุ่มรายชื่อพนักงาน โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ

๑. แบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลูกจ้าง ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยของ บุศรา เตียรณบรรจง (๒๕๔๖) และทรงวุฒ แก้วกรม (๒๕๔๖) สำหรับวัดแรงจูงใจในการทำงาน ๘ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีข้อคำถามทั้งหมด ๒๖ ข้อ จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๑

๒. แบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของพนักงานลูกจ้าง ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (๒๕๔๒) สำหรับวัดความผูกพันในองค์กร ๓ ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีข้อคำถามทั้งหมด ๑๒ ข้อ จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๑

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีคะแนนเป็น ๕, ๔, ๓, ๒ และ ๑ คะแนนตามลำดับ การแปรผลใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๐ ขึ้นไป	หมายถึง	ความผูกพัน/แรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง	ความผูกพัน/แรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง	ความผูกพัน/แรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง	ความผูกพัน/แรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ๑.๕๐	หมายถึง	ความผูกพัน/แรงจูงใจน้อยที่สุด

### วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

## ผลการวิจัย

๑. แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = ๓.๔๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก มีเพียง ๒ ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๓.๙๗ รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ และ ๓.๙๐ ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (๒.๙๑) (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๗	๐.๖๐	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	๓.๕๗	๐.๗๑	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๑๘	๐.๗๗	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	๓.๘๕	๐.๖๔	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๙๐	๐.๖๕	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	๓.๖๕	๑.๐๒	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	๓.๙๑	๐.๗๗	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๙๑	๐.๘๔	ปานกลาง
รวม	๓.๔๕	๐.๕๓	ปานกลาง

๒. พนักงานลูกจ้างมีความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) เมื่อพิจารณาความผูกพันในองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างก็มีความผูกพันในองค์กรระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ๔.๒๐ รองลงมาได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ ตามลำดับ (ตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S	ระดับ
ด้านจิตใจ	๔.๒๐	๐.๖๓	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	๓.๗๕	๐.๖๗	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	๔.๐๔	๐.๕๖	มาก
รวม	๓.๙๙	๐.๕๑	มาก

๓. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.73$ ) กับ ความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $r = 0.33$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $r = 0.40$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $r = 0.50$ ) ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ( $r = 0.55$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.50$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $r = 0.53$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $r = 0.75$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $r = 0.58$ ) (ตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	r	p - value
๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.33*	.018
๒. ด้านการยอมรับนับถือ	0.40**	.004
๓. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.50**	.000
๔. ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	0.55**	.000
๕. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.50**	.000
๖. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.53**	.000
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.75**	.000
๘. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.58**	.000
รวม	0.73**	.000

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

## อภิปรายผลการวิจัย

๑. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลูกจ้างที่พบว่า มีในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงจูงใจเกิดจากหลายองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ผู้ทำการชักจูงกำหนด<sup>(๔)</sup> นั่นคือระดับแรงจูงใจของพนักงานลูกจ้างขึ้นกับหลายองค์ประกอบ หรือหลายปัจจัยเช่นเดียวกัน โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของพนักงานลูกจ้างนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานลูกจ้างมีความต้องการทำงานให้สำเร็จ มีความพอใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน พอใจในความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน จนอาจกล่าวได้ว่าพนักงานลูกจ้างมีคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ ๓ ประการ คือความพยายามในการทำงาน ความไม่หยุดยั้งในการทำงาน และมีทิศทางหรือเป้าหมายในการทำงาน<sup>(๕)</sup> นั่นคือต้องการความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งก็มีแรงจูงใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในเรื่องความเหมาะสมของเงินเดือน และความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเพียง ๒.๐๖ และ ๒.๖๒ ระดับแรงจูงใจอยู่เพียงระดับน้อย และปานกลางค่อนข้างต่ำทางด้านน้อย จากการศึกษาเชิงทฤษฎีสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานลูกจ้างมีความต้องการ (Need) ในสิ่งล่อใจ (Incentives) ซึ่งก็คือต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ หากพนักงานลูกจ้างได้รับสิ่งล่อใจดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น เนื่องจากความต้องการได้รับการตอบสนองตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ ๒ คือ การได้รับการตอบสนองต่อความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตนั่นเอง

๒. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานลูกจ้างมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันในองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างก็มีความผูกพันในองค์กรระดับมาก เช่นเดียวกัน สามารถกล่าวได้ว่าพนักงานลูกจ้างโรงพยาบาลตำรวจทำงานด้วยความทุ่มเท ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร<sup>(๖)</sup> เพราะความผูกพันจะผลักดันให้พนักงานลูกจ้างเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมของ

<sup>๔</sup> ราตรี พัฒนรังสรรค์. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๔๔.

<sup>๕</sup> สมยศ นาวิการ. การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด, ๒๕๔๓.

<sup>๖</sup> Steers R.M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly. 1977 ; 22 : 46-56.