

## 경력정체, 조직몰입 및 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향

전창욱\*

### I. 서론

경력(career)은 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험으로 효과적인 경력관리는 종업원 개인의 조직에 대한 일체감을 느끼게 하고, 심리적 성공을 통한 경력성장을 이루게 하여 핵심역량을 축적하고, 자기성장을 촉진시킨다. 따라서 조직은 종업원 개인의 직무와 관련된 욕구를 충족시켜 줌으로써 직무 만족도를 높이고 생산성을 향상시켜 주는 인재육성 전략을 수립해야 할 것이다(김도형, 2010).

그러나, 조직 및 인적자원관리를 효과적으로 한다 하더라도 종업원이 개인적으로 느끼는 정도에 따라 여러 가지의 반응이 나타날 수 있으며, 직무 및 조직에 대한 불만 등 조직성과에 역기능적인 행동들이 나타날 수 있을 것이다. 그 결과 직장생활을 하고 있는 종업원들은 이직을 경험하였거나 이직을 고려하고 있는 경우가 있다(김도형, 2010).

이직의도는 조직을 떠나려는 구성원의 태도나 의식으로 이직에 중요한 변수로 작용하며, 통계학적으로 이직의도가 분명하게 이직으로 연결된다고는 볼 수 없으나, 개인이 형성하고 있는 이직에 관한 태도가 행동으로 이어질 가능성은 매우 높다(Fishbein & Ajzen, 1975; 김도형, 2010).

조직들이 변화하는 환경에 맞추어 인적자원관리를 개선하려고 하지만, 대부분의 조직들은 여전히 피라미드형 조직구조와 관료주의적 조직관행에 매몰되어 있기 때문에, 종업원들은 직장생활에서 보람을 느낄 수 있는 승진이나 경력성공과 같은 만족을 느끼지 못하는 경우가 많을 것이다(김도형, 2010).

본 연구는 경력정체와 조직몰입 및 직무 스트레스가 종업원의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가를 이론적으로 설명하고 이를 실증 분석함으로써, 조직구성원의 인력관리, 조직관리 차원에 유익한 시사점을 제시하고자 한다.

### II. 연구배경

#### 1. 경력정체의 개념 및 선행연구

##### 1) 경력정체의 개념

정체라는 것은 일종의 플라토우(plateau, 안정상태)에 들어가는 것을 의미하는데, 일종의 경력고착화(career entrenchment)에 도달하는 것을 말한다. 따라서 경력고착화에 도달한 사람들에게는 경력진보의 보상이 제한될 것이다. 이들은 다른 사람이 승진하게 됨에 따라 현재 자리에 남아있거나 뒤쳐지게 될 가능성이 있다. 통상적으로 이러한 안정상태에 들어가는 것(plateauing)은 나이 든 종업원들이 업무에 관심을 잃어버리거나 혹은 재능있는 젊은 사람이 단지 나이가 조금 더 많은 상급자에 의해 자신들의 상향이동, 즉 승진이 막혔음을 알게 될 때 발생한다(Milkovich & Bourdreau,

\* 대전대학교 경영컨설팅대학원 석사과정, 010-9180-7906, gabriel@senit.co.kr

1997). 경력정체에 대한 선행연구는 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 경력정체에 대한 정의(김도형, 2010)

연구자	개념 및 정의
Hall(1976), Schein(1978)	현재의 경력이 나이나 재직기간에 기준한 경력에 미치지 못하는 경력시점
Ference et al.(1977)	· 가까운 시일 내에 수준 높은 업무로의 향상이나 승진이 일어날 가능성이 불가능한 경우 · 개인의 구조적 경력정체 원인을 조직적 원인과 개인적 원인으로 구분
Carnazza et al.(1981)	정체된 관리자들에겐 조직에서 중요하다고 인식되고 있는, 도전적이고 만족스러우며 잘 정의된 직무를 할당하면 지속적인 고성과를 유지하는 것을 규명함. 반면, 이러한 기회를 갖지 못한 비효과적인 성과자는 승진에 대해서는 평판, 개성, 교육적 배경에 의존함
Veiga(1983)	현 직위의 재직기간이 과도하게 장기화되어 미래의 경력이동의 가능성이 의심스러운 경우
Evans & Gilbert(1984)	개인 스스로 조직의 혁신이나 행정, 기술적인 문제의 결정 과정에서 공헌도가 낮은 상태로 판단되는 중기 혹은 그 이후의 관리자
Bardwick(1986)	경력정체의 본질이 무엇인가에 대한 인식에 초점 · 구조적 경력정체 : 앞으로의 승진가능성에 초점 · 내용적 경력정체 : 현재 직무에서 도전과 책임감이 증가 될 가능성이 낮을 때 발생
Feldman & Weitz(1988)	자신의 책임의 양이나 중요도가 자신의 위치에 미치지 못하는 경우
Chao(1990)	개인이 자신의 미래 경력에 대해 어떻게 인지하느냐에 따라 판단
Tremblay & Roger(1993)	개인의 승진에 대한 열망정도에 자신의 상황이 미치지 못하는 경우
Allen et al.(1999)	개인의 주관적 지각에 기초하여 승진 가능성이 낮은 구조적 경력정체와 현 직무에서 도전감과 책임감이 증가될 가능성이 낮은 경우를 내용적 경력정체
이기은, 구관모 (2002)	· 심리적 측면 : 저하된 직무성과, 낮은 직무만족, 작업동기부여의 저하, 높은 이직의도 등 · 사회적 측면 : 정체된 구성원에 대한 동료의 기피, 정체된 구성원들에게 중요도가 낮은 과업의 배정, 의견청취의 배제 등

2) 경력정체의 유형

선행연구를 검토하면 경력정체는 크게 객관적 경력정체와 주관적 경력정체, 그리고 내용적 경력정체와 구조적 경력정체로 구분할 수 있으며, 본 연구에서는 내용적 경력정체와 구조적 경력정체가 객관적 경력정체와 주관적 경력정체의 관점을 포함하고 있고, 선행 연구의 주된 연구대상이 되어 왔다는 점을 고려하여 경력정체의 개념으로 내용적 경력정체와 구조적 경력정체의 구분을 활용하겠으며, 내용적 경력정체와 구조적 경력정체에 대한 선행 연구는 <표 2>와 같다.

<표 2> 내용적 경력정체와 구조적 경력정체(김도형, 2010)

연구자	개념 및 정의
Ference et al.(1977)	기업 내에서 수직적인 승진가능성이 매우 낮을 때 경력정체가 나타남

Bardwick (1986)	· 내용적 경력정체 : 현 직무에 대한 도전감과 책임감이 증가될 가능성이 낮은 경우(회피가능성) · 구조적 경력정체 : 종업원이 조직 내에서 더 이상 승진가능성이 없는 상황(불가피성)
Feldman & Weitz(1988)	경력정체란 더 이상 조직 내에서 수직적으로 올라갈 수 있는 능력으로만 정의되는 것이 아니라, 개념들을 더 확장하여 내용적 경력정체와 구조적 경력정체의 개인 의식을 평가할 수 있는 주관적인 측정치를 개발함
Godshalk et al.(1996)	숙련된 직무에 있어서 더 이상 도전감을 부여 받지 못할 때와 직무 내용이 무료하거나 답답함을 느낄 때 경력정체를 인식

## 2. 조직몰입의 개념 및 선행연구

### 1) 조직몰입의 개념

조직몰입은 조직의 성과향상과 구성원의 유지를 위해 여러 학자들 간에 중요한 주제로 인식되어 왔으며, 이직의도의 예측변인으로 중요하게 인식되고 있다. 특히 조직행동 분야에서 조직구성원의 작업태도와 조직행동 개념을 설명하는데 핵심 주제였으며(강인주, 2015; Meyer & Hersovitch, 2001), 조직몰입도가 높으면 성과가 높아질 가능성도 높아 조직몰입이 조직효과성의 유용한 지표로 인식되고 있다(강인주, 2015; 박계두, 2001). 또한 조직몰입은 비교적 장기간에 걸쳐 영향력을 미치고 있기 때문에 조직 구성원들의 태도나 행동 간의 관계를 설명할 수 있는 중요한 지표라는 인식이 확산되고 있다. 이러한 몰입의 특성으로 볼 때 조직몰입은 조직과 관련된 구성원의 심리적 상태를 의미하며 개인과 조직 간의 목표나 가치의 일치가 가장 핵심적인 요소이다. 또한 조직목표와 가치에 대한 강한 수용과 인식으로 인한 조직에 대한 일치, 애정, 소속감 정도를 의미하기도 하며, 조직몰입에 대한 개념은 <표 3>에 정리한 바와 같다(강인주, 2015)

<표 3> 조직몰입의 개념(강인주, 2015)

연구자	개념 및 정의
Sheldon(1971)	개인의 정체성을 조직에 연결시키거나 애착을 갖도록 하는 조직을 향한 태도나 경향
Porter, Crampon, & Smith(1976)	조직을 위하여 높은 정도의 노력을 경주하려는 구성원의 의사, 조직에 남아있고자 하는 강렬한 욕망, 그리고 조직의 중요한 목적 및 가치관의 수용
Mowday, Porter, & Steers(1982)	한 조직에서 계속 남아 있으려는 성향으로 한 개인이 특정 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도
Weiner(1983)	조직의 목표와 이익을 충족시키는 방향으로 행동하도록 만드는 내면화된 규범적 압력의 총체
Morrow(1983)	조직에 대한 충성심, 조직의 목표달성을 위한 자발적 노력, 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직에 남으려는 강한 욕구
Meyer & Allen(1991)	조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화 되는 것으로 조직에 대한 노력을 자발적으로 실행하는 것
Greenberg & Baron(1995)	회사에 대한 호의적 태도로써 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관련하여 참여하고자 하는 정도
Meyer & Herscovitch(2001)	조직과 관련된 일련의 행위를 하게하는 확고한 정신상태(mind-set)

위와 같은 전반적인 정의로 볼 때 조직몰입은 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 둘째, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생의지, 셋째, 조직 구성원으로서의 조직에 대한 충성심 등을 공통적으로 강조하고 있음을 알 수 있다(강인주, 2015). 따라서 조직몰입은 ‘조직 구성원이 그들의 가치와 목표를 조직목표와 일체화 시키고, 또한 조직 구성원으로 남아 있기를 바라는 상대적 정도’로 볼 수 있으며, 개인이 조직에 대한 애착과 조직을 위해 노력하려는 의지가 호의적 태도와 같은 행동으로 나타나는 것이라고 할 수 있다.

## 2) 조직몰입의 차원

조직몰입은 다차원적 구인으로 구성되어 있다고 보는 관점이 지배적이지만, <표 4>와 같이 학자들에 따라서 조직몰입의 차원이 서로 다르게 제시되고 있다. 이런 불일치로 인해서 조직몰입의 일반적인 모형을 확립하는데 문제가 있었다(Meyer & Herscovitch, 2001).

<표 4> 다차원적 모형에서 조직몰입의 차원(강인주, 2015)

연구자	차원 및 의미
Angle & Perry(1981)	· 가치몰입 : 조직 목표달성을 위한 몰입 · 잔류몰입 : 조직 구성원들의 보유에 대한 몰입
O'Reilly & Chatman(1986)	· 규정준수 : 특정한 외부 보상을 얻기 위한 주요한 관여 · 일체화 : 조직과의 연계 욕구에 기초한 애착 · 내재화 : 조직과 개인 가치의 일치성을 위한 관여
Penley & Gould(1988)	· 도덕 : 조직목표의 파악과 수용 · 계산적 : 자신의 기여에 대한 대가를 바라는 몰입 · 소외적 : 환경적인 압력으로 인해 머무르고자 하는 의도
Meyer & Allen(1991)	· 정서적 : 조직에 대한 구성원들의 애착, 일체화, 관여 · 지속적 : 조직을 떠나는 것과 관련된 비용 · 규범적 : 고용의 지속에 대한 의무의 자각
Jaros, Jermier, Koehler, & Sincich(1993)	· 정서적 : 충성도, 보살핌, 친밀성 등 조직에 대한 심리적 애착 · 지속적 : 조직을 떠나는 비용 때문에 남으려고 느끼는 정도 · 도덕 : 조직목표, 가치, 미션의 내재화를 통한 조직에 대한 심리적인 애착 정도

이런 다양한 차원의 조직몰입 모형 중에서도 가장 많이 연구되고 활용되는 모형은 O'Reilly(O'Reilly et al., 1986, 1991) 모형과 Meyer와 Allen(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991) 모형이다.

## 3) 조직몰입의 측정

조직몰입 연구에서 Mowday 등(1979)의 단일 차원의 측정도구와 Meyer & Allen(1991)이 개발한 3차원 모형의 측정도구가 가장 많이 활용되고 있으며, 본 연구에서는 일반 직업이나 조직 상황에서 가장 많이 활용되고 있으며, 국내 연구에서 신뢰도와 타당도를 확보하고 있는 Meyer & Allen(1991)의 측정도구를 사용하고자 한다.

## 3. 직무 스트레스의 개념 및 선행연구

인간은 일상생활 속에서 스트레스를 받게 된다. 즉, 인간이 살아가는 모든 환경이 스트레스의 원인이 될 수 있다. 환경적 원인 중에서 직장에서 발생할 수 있는 스트레스의 원인에 의해 나타나는 것이 직무스트레스이다(정태연, 2014).

본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 직무스트레스를 직무에서 발생하는 스트레스로 사용하고자 하며, 직무스트레스는 직무와 관련하여 구성원들이 조직내에서 상호작용하는 과정에서 조직의 목표 및 목적과 개인의 욕구 사이에 불균형이 발생할 때 나타나는 것이라고 정의하고 <표 5>에서 선행연구를 정리하였다.

<표 5> 직무스트레스의 개념(정태연, 2014)

연구자	개념 및 정의
Selye(1956)	유기체에 스트레스를 유발하는 요인에 대한 반응
Beehr & Newman(1978)	특정 요구에 대한 비특징적인 신체적 반응으로서 이러한 반응이 긍정적 또는 부정적으로 나타나는 것
Ivancevich & Matteson(1980)	개인의 동기 및 능력에 부합하는 직무환경이 제공되지 못하거나 개인의 재능이 직무환경을 감당하기 힘들 때 다양한 형태로 발생한다고 역설
Blau(1981)	개인과 환경과의 관계에서 발생되어지는 것으로 둘 사이에 불균형이 일어날 때 나타남
Greenberg & Baron(1997)	개인의 목적에 위협을 의식하고 인지하는 환경에서 발생하는 감정적 상태 및 신체적 반응의 패턴
권용만(2005)	위험적인 상황 및 환경에 대한 개인의 신체적, 감정적 반응으로서 구성원들이 업무의 수행 방식과 업무환경에 적응하는 일련의 과정
고낙원, 김규태(2005)	개인이 보유한 능력이나 자원과 환경요구와의 부적합 또는 개인의 욕구와 욕구충족을 가능하게 해줄 수 있는 직무환경의 부적합으로 정의
구정대(2007)	개인이 원하는 바를 성취하려는 과정에서 그 성취상황이 불확실하다고 느끼는 동태적 상황
이상구, 이용규(2007)	조직에 있어서 조직구성원 개인과 환경과의 상호작용에 의해서 발생하고, 조직구성원들의 환경 또는 상황 정의에 따라 스트레스의 발생 수준이 결정
이연복(2012)	개인에게 영향을 주는 외부의 자극 및 외부환경에 대한 개인의 육체적, 심리적 반응

#### 4. 이직의도의 개념 및 선행연구

일반적으로 의도는 어떤 기회나 조건이 형성되면 목표달성을 위해서 특정 행동을 실행하고자 하는 생각으로, 행동하기 위해 노력하는 것처럼 행동에 미치는 동기적인 요인을 내포하고 있다(강인주, 2015; 문영주, 2010). 따라서 이직의도는 구성원이 특정한 상황 속에서 현재의 조직을 떠나고자 하는 의도 또는 생각으로, 개인의 심리적 반응상태를 의미한다고 볼 수 있으며, <표 6>에 선행연구를 정리하였다. 이런 관점에서 이직은 구체적 행동이라고 할 때, 이직의도는 태도 또는 행동의도를 뜻한다. 특정한 의도나 생각만으로는 행동 여부가 불확실하다는 점에서 두 개념은 명확히 다른 개념이다(강인주, 2015; 문영주, 2010; Bluedom, 1982). 이런 개념차이에도 불구하고 이직과 이직의도의 상관성이 매우 높고(Steel & Ovalle, 1984), 이직의도는 이직을 가장 잘 예측하는 변수임이 메타분석에서 확인되었으며, 또 이직이라는 행동을 직접 측정하기 어렵다는 문제(Harris, Kacmar, & Witt, 2005) 때문에 대부분의 이직관련 연구에서는 이직의도를 결과변인으로 활용하고 있다(강인주, 2015; 문영주, 2010; 이우경, 2011; Griffeth, Hom, & Gaeter, 2000; Tett & Meyer, 1993).

<표 6> 이직의도의 개념(강인주, 2015)

연구자	개념 및 정의
Mobley(1982)	조직에서 금전적 보상을 받는 구성원이 스스로 조직 내 구성원의 자격을 종결짓고 조직을 떠나고자 하는 의도
Meyer & Allen(1991)	종업원이 조직 구성원이기를 포기하고 현 조직을 떠나려는 의도
Tett & Meyer(1993)	조직 구성원이 조직을 떠나기 위한 신중하고 사려 깊은 생각
Vandenberg & Nelson(1999)	조직 구성원이 가까운 미래의 어떤 시점에 조직을 영구히 떠날 주관적 가능성을 자신이 추정하는 것

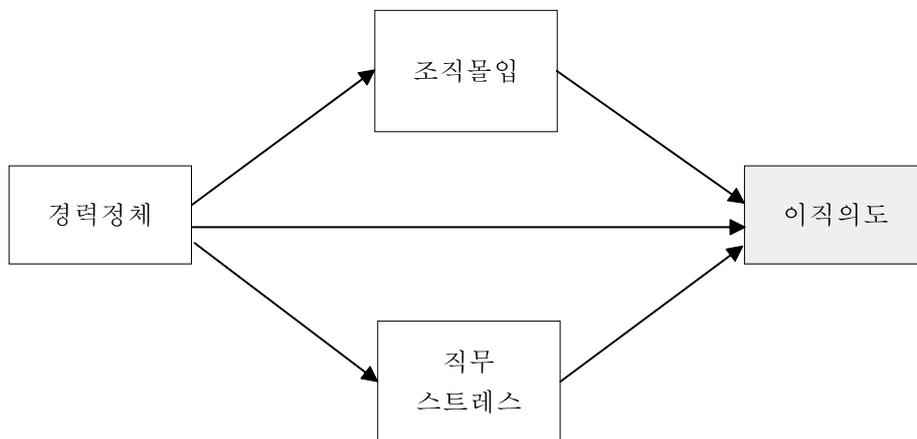
Mobley(1977)는 이직은 조직에서 금전적 보상을 받는 구성원이 스스로 조직 내 구성원의 자격을 종결짓고 조직을 떠나는 것이라고 하였다. 이직이 구체적 행동이라고 할 때, 이직의도는 태도 또는 행동의도를 뜻하며, 이직의도는 이직의 전단계로서 구성원의 자발적인 이직을 예측할 수 있는 변인이다. 따라서 이직의도는 구성원이 특정한 상황 속에서 현재의 조직을 떠나고자 하는 의도 또는 생각으로 정의하여 측정하는 것이 일반적이다(강인주, 2015)

국내 연구에서 이직의도의 측정은 주로 Mobley(1982)의 연구에서 활용되었던 문항을 수정하여 활용하고 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구모형

이 연구의 목적은 이직의도와 경력정체, 조직몰입, 직무스트레스의 인과적 관계를 규명하고 이들 변인들 간의 관계에서 고용가능성의 조절효과를 규명하는 것이며 (그림 1)과 같은 연구모형을 완성하였다.



(그림 1) 연구모형

## 2. 연구가설

- 가설1. 경력정체는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설2. 경력정체는 직무스트레스에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설3. 경력정체는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설4. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설5. 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## IV. 연구 결과

### 1. 실증분석 및 가설검정

본 연구의 분석을 위해 선행논문의 실증연구 검토와 현업의 실제상황과 얼마나 부합하는지 확인하기 위해 현업 종사자들과 인터뷰를 거쳤다. 현업 종사자의 인터뷰는 현재 대기업, 외국계 기업 및 중소기업에 근무하고 있는 임원급 2명, 부장급 2명, 과장급 2명, 대리급 2명으로 총 8명과 전화 인터뷰를 통해 비구조화 된 방식으로 진행되었으며 이론적 검토 사항과 인터뷰 내용은 다음과 같다.

실증적 연구(강영실, 2014)에 의하면 본 연구의 가설 중, “가설1. 경력정체는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 가설3. 경력정체는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다, 가설4. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”의 세 가지의 가설은 지지되었다.

현업 종사자의 인터뷰를 통해 경력정체는 직무스트레스에 정(+)의 영향을 미치며, 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 예상을 할 수 있었다.

### 2. 연구분석의 한계

본 연구의 분석 시 고려된 실증적 연구(강영실, 2014)가 경남 소재의 간호사로 한정되어 있고 현업 종사자의 인터뷰를 통해 도출된 결과를 일반화하여 적용할 때에는 신중을 기해야 한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 구조모형 연구로서 선행연구를 토대로 경력정체, 조직몰입 및 직무스트레스가 이직의도 간의 영향을 미치는 요인을 파악하고 이들 요인으로 가설적 모형을 도출하여 그 모형이 이직의도를 설명하고 예측하는데 타당한지 검증하고자 시도하였다. 이를 통해 인적자원관리 측면에서 종업원의 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 수립하는데 도움이 되었으면 한다.

본 연구분석을 통해 검증된 모형에서 총 5개의 가설 모두 지지되었으며, 이를 토대로 이직의도를 줄이기 위해서는 조직몰입을 높이고 직무스트레스를 줄이는 방안을 보다 적극적으로 개발하여 실무에 적용해 볼 필요가 있다고 본다.

추후 본 연구의 실증 분석을 하여 검증을 하는 것도 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이며, 조직몰입을 높이고 직무스트레스를 감소시키는 방향의 지속적인 연구가 필요할 것이다.

## [참고문헌]

- 강인주 (2015), “대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계”, 서울대학교 대학원 박사학위 논문
- 문영주 (2010), “사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향-다중몰입의 매개효과를 중심으로”, 서울대학교 박사학위 논문
- 박계두 (2010), “고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구”, 고려대학교 박사학위 논문
- 박성민 (2011), “귀입주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로”, 중앙대학교 박사학위 논문
- 박종혁, (2006), “호텔 종사원의 이중몰입에 관한 연구-조직몰입과 경력몰입을 중심으로”, 경기대학교 박사학위 논문
- 서경민, (2010), “기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과”, 고려대학교 박사학위 논문
- 심미영, (2012), “프로티언 경력지향성과 경력성공”, 고려대학교 박사학위 논문
- 오창환, (2012), “대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유형화와 관련 변인”, 서울대학교 박사학위 논문
- 이우경, (2011), “IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인에 대한 연구”, 호서대학교 박사학위 논문
- 임승욱, (2007), “기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석”, 고려대학교 박사학위 논문
- 장선정, (2014), “실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계”, 서울대학교 박사학위 논문
- 조영경, (2013), “신규간호사의 이직의도와 이직에 관한 구조모형”, 이화여자대학교 박사학위 논문
- Allen, N. J., & Meyer, H. P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, H. P. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Blau, G. (1985), The measurement and prediction of career commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Greenberg, J., & Baron, R (1995), *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hall, D. T. (1976), *Careers in organizations*, Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., (1981), The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of post decisional justification, *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499