



Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Fikret Soyer¹
Yusuf Can²
Kürşat Akbulut³

Özet

Bu araştırma, futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini duyguları arasındaki ilişkiler incelemek ve futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminleri düzeylerinde, yaş, medeni durum, eğitim ve gelir düzeyleri, amatörlük ve profesyonellik ile diğer değişkenler açısından anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı test etmek amacıyla ele alınmıştır.

Araştırmaya tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 266 futbol teknik adamı gönüllü olarak katılmıştır.

Araştırma verileri bilgisayar ortamında değerlendirilmiş olup, kişisel bilgiler için frekans ve yüzdelik dağılım tablosu, bağımlı değişkenler arasındaki ilişki için pearson korelasyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki farklılık analizleri için ise, ikili gruplarda Mann-Whitney U testi, ikiden çok gruplarda Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farklılık analizlerinde 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Futbol teknik adamlarının iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,001 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Futbol; iş tatmini; örgütsel bağlılık

1 Sakarya Üniversitesi BESYO (Yrd.Doç.Dr.) fikretsoyer@gmail.com

2 Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Bl. (Yrd.Doç.Dr.) ycan@erciyes.edu.tr

3 Serbest Meslek

Examining the relationship between organizational commitment and job satisfaction levels of football coaches

Fikret Soyer¹
Yusuf Can²
Kürşat Akbulut³

Abstract

This research is done for examining the relationship between organizational commitment and job satisfaction feelings of football coaches. Whether there are significant differences in levels of organizational commitment and job satisfaction feelings of football coaches are tested with respect to age, marital status, education and income levels, amateurism and professionalism and other variables.

266 football coaches that are selected by random sampling method have participated in this survey on a voluntary basis.

Research data have been evaluated by computer. Frequency and percentage distribution table is applied for personal information. Pearson correlation analysis is used for the relationship between dependent variables. As for the analysis of differences between dependent and independent variables, Mann-Whitney U test is done for pairs and Kruskal Wallis test is done for groups with more than two people. On difference analysis 0,05 significance level is taken as bases.

As a result, a significant positive relationship of 0.001 levels is observed among the relationship between organizational commitment and job satisfaction of football coaches.

Key words: Football; job satisfaction; organizational commitment

1 School of Phy. Edu. and Sport, Sakarya University, Sakarya, fikretsoyer@gmail.com

2 Faculty of Education, Cumhuriyet University, Sivas ykan@erciyes.edu.tr

3 Freelancer

Giriş ve Amaç

Futbol dünyada en popüler olan sporlar arasında yer almaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri, futbolun hem oyuncuların hem de seyircilerin eğlenmelerine, zevk almalarına olanak sağlamasıdır. Bugün Türkiye’de ve dünyada futbol kadar kitleselleşebilmiş başka bir spor yoktur.

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ve örgütsel bağlılık insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir.

Bir birey olarak futbol teknik adamlarına baktığımızda iş tatmini ve örgütsel bağlılık bakımından futbolcularını verimlilik ve motivasyon açısından hazırladıkları kadar kendilerini de bir o kadar hazırlamaları ve başarı için rehberlik etmeleri gerekir.

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Bağlılık daima gönüllü ve bireyseldir, zorlanılmaz. Çalışanlara gönüllü olarak verildikten sonra ondan feragat edilemez (Farnham ve Pimlott, 1990). En geniş ifadeyle bağlılık; kişisel bağlılık ve sadakat fikrini içermektedir (Morris ve diğ., 1993).

Örgütsel bağlılık, örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur (Rietzer ve Trice, 1969). Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (McDonald ve Makin, 2000).

İş tatmini ise iş görenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur. Başka bir deyişle, iş tatmini, kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin, “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk”

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

akla gelmektedir (Şimşek ve diğ., 2003). İş tatmini, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik, ve ruhsal duygularının bir belirtisidir.

Çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap (Oshagbemi, 2000). Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin fonksiyonu (Locke, 1969). Çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Schermerhorn ve diğ., 1994; Imparota, 1972).

Yapılan birçok araştırmada, iş tatmini, örgütsel bağlılığın en önemli belirleyicisi olarak gösterilmekte ve iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında çok güçlü bir ilişkiye rastlandığı görülmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından bir diğerini de iş stresi oluşturmaktadır. Demografik değişkenler de göz önünde bulundurulduğunda bağlılık ve iş stresi, işten ayrılma ve iş tatmini için iyi bir gösterge olmaktadır. Bağlılık ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen en önemli çalışmalar Mathieu ve Zajac (1990), Mowday, Porter ve Steers (1982) ve Somers (1995) ve çalışmalarıdır.

Mathieu ve Zajac (1990) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bu tür çalışanların örgütsel hassasiyetlerinin daha fazla olması örgütsel tehlike, tehdit ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. Mowday ve arkadaşları (1979) ise örgütsel bağlılığın kişiye güven ve ait olma duygusu verdiğini ve bu duyguların stresin olumsuz etkilerini azalttığını belirtmişlerdir.

Bu araştırma, futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini duyguları arasındaki ilişkiler incelemek ve futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminleri düzeylerinde, yaş, medeni durum, eğitim ve gelir düzeyleri, amatörlük ve profesyonellik ile diğer değişkenler açısından anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı test etmek amacıyla ele alınmıştır.

Yöntem

Araştırmaya tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 266 futbol teknik adamı gönüllü olarak katılmıştır.

İş tatmini, Warr ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçeğin teknik adamlara uyarlanması ile ölçülmüştür (Warr ve ark., 1979). Ölçekte işin değişik unsurlarına ilişkin 8 ifade bulunmaktadır ve 5’li likert sistemine dayanmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği bu araştırma da 0.77 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ise, O’Reilly ve Chatman (1986) tarafından geliştirilmiş ve 5 ifadeden oluşan bir ölçekle ölçülmüştür. Ölçek yine 5’li likert sistemine dayanmaktadır ve ölçeğin güvenilirliği bu araştırmada 0.80 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma verileri bilgisayar ortamında değerlendirilmiş olup, kişisel bilgiler için frekans ve yüzdeler dağılım tablosu, bağımlı değişkenler arasındaki ilişki için pearson korelasyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki farklılık analizleri için ise, ikili gruplarda Mann-Whitney U testi, ikiden çok gruplarda Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farklılık analizlerinde 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Araştırmaya katılan futbol teknik adamların demografik özellikleri

		N	%
Yaş Grupları	20 ve altı	30	11,3
	21-30	120	45,1
	31-40	86	32,3
	41-50	26	9,8
	51 ve üstü	4	1,5
	Toplam	266	100
Medeni Durum	Evli	156	58,6
	Bekar	110	41,4
	Toplam	266	100
Amatör / Profesyonel	Amatör	144	54,1
	Profesyonel	122	45,9
	Toplam	266	100
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	10	3,8
	Orta öğretim	82	30,8
	Yüksek öğretim	148	55,6
	Lisansüstü	26	9,8
	Toplam	266	100

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının yaş grupları itibariyle dağılımları incelendiğinde, %11,3'i 20 ve altı, %45,1'i 21-30 yaş, %32,3'i 31-40 yaş, %9,8'i 26 yaş, %1,5'i 31 ve üzeri yaş grubu içerisinde dirler. Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının %58,6'sı evli ,%41,4'ü bekindir. Ayrıca %54,1'i amatör ,%45,9'u profesyonel olarak çalışmaktadır. İlköğretim mezunları %3,8, orta öğretim %30,8, yükseköğretim mezunları %55,6, lisansüstü eğitimi olanlar ise %9,8'dir.

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Tablo 2. İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi

		Örgütsel Bağlılık Saygısı
İş Tatmini	r	,272**
	p	,000
	N	266

Araştırma verilerine göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ,001 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,321^{**}$). Bu sonuca göre, iş tatmini yüksek olan futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksek olmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde amatör ve profesyonellik ile medeni durum açısından farklılık analizi

			N	Sıra Ortalaması	Z	P
İş Tatmini	Medeni Durum	Evli	156	129,72	-,956	,339
		Bekar	110	138,86		
		Toplam	266			
	Amatör / Profesyonel	Amatör	144	124,85	-1,996	,046
		Profesyonel	122	143,71		
		Toplam	266			
Örgütsel Bağlılık	Medeni Durum	Evli	156	135,26	-,445	,657
		Bekar	110	131,01		
		Toplam	266			
	Amatör / Profesyonel	Amatör	144	119,00	-3,348	,001
		Profesyonel	122	150,61		
		Toplam	266			

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının iş tatmini düzeylerinde amatörlük ve profesyonellik açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bu farklılık, iş tatmini

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

düzeyinde, profesyonel olarak çalışanların amatörlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının iş tatmini düzeylerinde medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde amatörlük ve profesyonellik açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bu farklılık, örgütsel bağlılık düzeyinde, profesyonel olarak çalışanların amatörlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durum açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Araştırmaya katılan futbol teknik adamların iş tatmini düzeylerinde yaş, spor yılı ve eğitim düzeyi açısından farklılık analizi

		N	Sıra Ortalaması	X ²	P
Yaş Grupları	20 ve altı	30	102,43	7,617	,107
	21-30	120	135,68		
	31-40	86	144,69		
	41-50	26	126,81		
	51 ve üstü	4	104,00		
	Toplam	266			
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	10	146,10	16,345	,001
	Orta öğretim	82	106,40		
	Yükseköğretim	148	148,62		
	Lisansüstü	26	128,04		
	Toplam	266			

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının iş tatmini düzeylerinde yaş grupları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının iş tatmini düzeylerinde eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 5. Araştırmaya katılan futbol teknik adamların örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş, spor yılı ve eğitim düzeyi açısından farklılık analizi

		N	Sıra Ortalaması	X ²	P
Yaş Grupları	20 ve altı	30	142,30	4,497	,343
	21-30	120	133,30		
	31-40	86	132,59		
	41-50	26	117,19		
	51 ve üstü	4	199,00		
	Toplam	266			
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	10	111,10	4,406	,221
	Orta öğretim	82	140,04		
	Yükseköğretim	148	127,58		
	Lisansüstü	26	155,19		
	Toplam	266			

Araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş grupları ve eğitim düzeyleri açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tartışma ve Sonuç

Örgütsel bağlılık, Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir (Hall ve diğ., 1970). Diğer bir ifadeyle, Örgütsel bağlılık; kişinin örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür (Dubin ve diğ., 1975).

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Örgütsel bağlılık; kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (McDonald ve Makin, 2000).

İş tatmini ise; kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı olumlu sonuçlardır. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin, “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Şimşek ve diğ., 2003).

Yapılan birçok araştırmada, iş tatmini, örgütsel bağlılığın en önemli belirleyicisi olarak gösterilmekte ve iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında çok güçlü bir ilişkiye rastlandığı görülmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Nitekim, futbol teknik adamları üzerinde yapılan bu araştırmada da, futbol teknik adamlarının iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,001 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmin düzeyleri yüksek olan futbol teknik adamlarının görev yaptığı spor kulüplerine bağlılıkları da artmaktadır. Yüksek rekabet ortamında, başarıya odaklı spor kulüpleri için örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan teknik elemanlara sahip olma, başarının en önemli anahtarıdır.

Ayrıca, araştırmaya katılan deneklerin %54,1'i amatör ve %45,9'u profesyoneldir. Medeni durum düzeyinde ise teknik adamların %58,6'sı evli, %41,9'u bekârdır. Eğitim düzeyi bakımından incelendiğinde lisans mezunu olanlar %55,6'sı iken, lisansüstü eğitime sahip olanlar %9,8'dir. Bu durum, teknik adamların eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan, araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının iş tatmin düzeylerinde amatörlük ve profesyonellik açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu farklılık, iş tatmini düzeyinde, profesyonel olarak çalışanların amatörlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, profesyonel olarak görev yapan teknik adamların ücret tatmininin iş tatmin duygusuna yansıdığını düşündürmektedir.

Buna bağlı olarak, araştırmaya katılan futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde amatörlük ve profesyonellik açısından anlamlı farklılık bulunmuş olması, yine profesyonel olanların iş tatmin duygusunun örgütsel bağlılık düzeyine yansımaları olarak görülmelidir.

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Sonuç olarak, futbol teknik adamlarında iş tatmin duygusu, örgütsel bağlılık (spor kulübüne bağlılık) duygusunu olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, spor kulübü yöneticilerine, teknik adamların ve diğer spor elemanlarının yaptıkları işten mutlu olmalarını sağlayacak gerekli şartları hazırlamaları, örgütsel bağlılık duygusunun geliştirilmesi açısından tavsiye edilmektedir. Başarıya odaklı spor kulüplerinde, spor elemanlarının örgütsel bağlılık duygusunun, başarı motivasyonunun en önemli itici gücü olduğu unutulmamalıdır.

Kaynaklar

- Dubin, R., Champoux, J.E., Porter, L.W. (1975), Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers, *Administrative Science Quarterly*, 20, pp:411- 421.
- Farnham, D., Pimlott, J. (1990) *Understanding Industrial Relations*, Cassell, London, pp:85.
- Hall, D.T., Schneider, B., Nygren, H. T. (1970) Personal factors in organizational identification, *Administrative Science Quarterly*, 15, ss:176-190.
- Imparota, N. (1972) Relationship between porter's need satisfaction questionnaire and the job descriptive index, *Journal of Applied Psychology*, 56(4), pp:301-304.
- Locke, E. A. (1969) What is job satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, pp:309-336.
- Mathieu, I., Zajac, D. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108, pp:171-194.
- Mcdonald, D.J., Makin, P.J. (2000) The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, Sayı 2, s:84-91.
- Morris, T., Lydka, H., O'Creavy, F. (1993) Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies, *Human Resource Management Journal*, 3, 3, pp. 21-42.

Soyer, F., Can.,Y., Akbulut, K., (2010), *Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Mowday, R. T., Steers R. M., Porter, L. W., (1979) The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp:288.
- Oshagbemi, T. (2000) Gender differences in the job satisfaction of university teachers, *Women in Management Review*, 15(7), pp:331-343.
- O'Reilly, C., Chatman, J., (1986) Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), pp:492-499.
- Özdevecioğlu, M., (2003) 'Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 18 sayı 2,s:113-130.
- Özdevecioğlu, M., (2004) Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: kayseri de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, No:1,s: 209-233.
- Rietzer, G., Trice, H.M. (1969) An empirical study of howard becker's side-bet theory, *Social Forces*, 47, pp:475-479.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (1994) *Management*, John Willey and Sons, USA, pp: 144.
- Somers, M. J., (1995) Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and indirect effects, *Journal of Organizational Behavior*, V.16, N.1, pp:49-58.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2003) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayıncılık, Ankara, s:150.
- Warr, P. B., Cook, J., Wall, T. D., (1979) Scales for the measurement of work attitudes and aspects of psychological well-being, *Journal of Occupational Psychology*, 52, pp:129-148.