



ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN İDARİ PERSONELİN HEDEF BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF CORPORATE TARGET DONATIONS OF ADMINISTRATIVE STAFF AT UNIVERSITY

Öğr. Gör. Yavuz ÖNTÜRK

Düzce Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Düzce / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0001-5472-8652

Öğr. Gör. Erkan BİNGÖL

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Köyceğiz MYO, Muğla / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0001-9425-4623

Doç. Dr. Ali Gürel GÖKSEL

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muğla / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-3873-1322

Dr. Öğr. Üyesi Atakan ÇAĞLAYAN

İstanbul Gedik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-9786-1311

ÖZET

Rekabet ortamının artması ile resmi ve özel kurumlarda performansa yönelik kadrolaşma ve kurumsal odaklı düşüncelerin artması ile Kurumsal hedef bağlılık son dönemlerde araştırmacıların ilgi odağı olarak dünya çapında bir kavram haline gelmiştir. Araştırma, üniversitede görev yapan idari personellerin kurumsal hedef bağlılıklarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. İdari personelin kurumsal hedef bağlılıklarını ölçmek amacıyla "Hollenbeck, Williams ve Klein (1989)'un 9 madde halinde geliştirdiği, Klein, Wesson, Hollenbeck ve Wright (2001) tarafından ise 5 madde halinde yeniden düzenlenen, Türkçeye uyarlaması ve geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Şenel ve Yıldız (2016) tarafından yapılan Hedef Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 5 sorudan oluşan "(1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum" cevaplarını içeren 5'li likert tipi ölçektir. Araştırmaya Düzce üniversitesinin farklı birimlerinde görev yapan 96 idari personel gönüllü olarak katılmıştır. Ölçekteki sorulara kendi kurumlarını taban olarak cevap vermeleri istenmiştir. Araştırmada verilerin analizlerinin yapılması ve tablolar haline getirilmesi için bilgisayar ortamında SPSS (21.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlar bulgular kısmında, tablolar halinde yorumlamaları ile verilmiştir. Sonuç olarak; yaş, cinsiyet ve medeni durum değişiklikleri açısından anlamlı farklılık görülememiştir. Katılımcıların kıdem yılı ve aylık geliri değişkenleri ile hedef bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal, Hedef Bağlılık, İdari Personel

ABSTRACT

Investigation of Corporate Target Donations of Administrative Staff at University with the increase in the competitive environment, performance-oriented staffing in corporate and public institutions, and corporate-oriented thinking, Corporate

loyalty has become the focus of attention of researchers in recent years. The research was carried out to examine the organizational goal commitment of the administrative staff working in the university. Hollenbeck, Williams and Klein (1989) developed in 9 items by Klein, Wesson, Hollenbeck and Wright (2001) in order to measure the corporate target adherence of administrative personnel. (2016) Target Adherence Scale was used. The scale used is a 5-point Likert-type scale consisting of 5 questions in (1) strongly disagree, (2) disagree, (3) undecided, (4) agree, (5) absolutely agree. 96 administrative staff working in different units of Düzce University participated in the study as a volunteer. It was explained that the questions in the scale were based on their own institutions. In the study, SPSS (21.0) statistical package program was used in order to make the analysis and tables of the data. The results obtained from the analysis are given in tables as interpretations. As a result; There were no significant differences in terms of age, gender and marital status changes. A significant relationship was found between the seniority year and monthly income variables and target adherence levels of the participants.

Keywords: Corporate, Goal Commitment, Administrative Staff

1. GİRİŞ

Hedef teori, davranışsal literatürde gelişmiştir. Hedefleri kolay elde edilebilecek, zor veya ulaşılamaz olduğu tespit edilen koşulları belirler. Örneğin, hedef teorisi açıkça belirtilmiş ve ölçülmüş olan hedeflerin, bulanık ya da “en iyi” amaçlardan daha yüksek performansla sonuçlandığını belirtmektedir. Hollenbeck, Williams ve Klein (1989) hedef belirleme araştırmalarında hedef bağlılığının çok önemli bir rol oynamış olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Fakat Hollenbeck ve Klein 1987 yılında yaptıkları araştırmada hedef bağlılığına gerekli önemin verilmediği ve bu yüzden hedef belirlemede olumsuz sonuçlar ortaya çıkabileceğini söylemişlerdir.

Hedef belirleme (goal setting) kuramının, bilimsel olarak en geçerli ve yararlı kuramlar arasında yer aldığını gösterilmiştir (Locke ve Latham, 2009). Bununla birlikte, hedef belirlemenin etkinliği, hedef bağlılığının varlığını gerektirir (Locke ve Latham, 1984) buna göre hedef bağlılığının olmadığı durumlarda, hedef belirlemenin işlevsiz kaldığı açıkça görülmektedir.

Hedef bağlılığı “kişinin bir hedefe ulaşma kararlılığı” olarak tanımlanmaktadır (Locke ve Latham, 1990). Bu geniş kapsamlı hedef bağlılığı, yapının görev hedefi teorisi içindeki mevcut kavramsallaştırması ile tutarlıdır (Şenel, Yıldız ve Tamer, 2017). Bu tanıma örtük olarak, hedefe ulaşma çabasını, bu hedefi zaman içinde sürdürme konusundaki ısrarı ve bu hedefi azaltma ya da terk etmenin isteksizliğini amaçlayan niyettir (Hollenbeck ve Klein, 1987).

Hedefler, sürece ya da performansa odaklanan hedefler şeklinde 2'ye ayrılır., Performans hedefleri, kişinin bir önceki performansının üstündeki bir standarda ulaşmaya odaklanırken, sonuç hedefleri, yarışmaya odaklanır (Burton, Naylor ve Holliday, 2001; Weingart,1992).

Kişisel hedeflere olan bağlılıktaki farklılıklardan dolayı iki birey aynı hedefe farklı tutumlar sergiler (Wright ve ark., 1994), her bireyin kendi kişisel hedeflerine eşit derecede bağlı olması gerekmektedir (Locke ve Latham, 1990). Bu durumun hedef bağlılığındaki bireysel farklılığı ortaya koyar nitelikte olduğu söylenebilir (Şenel, Yıldız ve Can, 2018). Bu çalışmada idari personelin hedef bağlılık düzeylerinin incelediğini amaçlamıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmaya Düzce Üniversitesi'nin farklı birimlerinde görev yapan 63 (%65.6) erkek, 33 (%34.4) kadın olmak üzere 96 personel gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 32.4 olarak tespit edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma, üniversitede görev yapan idari personellerin kurumsal hedef bağlılıklarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. İdari personelin kurumsal hedef bağlılıklarını ölçmek amacıyla “Hollenbeck, Williams ve Klein (1989)’un 9 madde halinde geliştirdiği, Klein, Wesson, Hollenbeck ve Wright (2001) tarafından ise 5 madde halinde yeniden düzenlenen, Türkçeye uyarlaması ve geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Şenel ve Yıldız (2016) tarafından yapılan Hedef Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 5 sorudan oluşan “(1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum” cevaplarını içeren 5’li likert tipi ölçektir.

Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, bu çalışma kapsamında “0,73” olarak hesaplanmıştır. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanır: $0.00 \leq \text{alfa} \leq 0.40$ ise ölçek

güvenilir değildir, $0.40 \leq \text{alfa} \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür, $0.60 \leq \text{alfa} \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \text{alfa} \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2008). Bu sonuca (0,73) göre, çalışmanın oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada elde verilerin yüzde, ortalama ve frekansları alınmıştır. Ayrıca iki bağımsız değişken arasındaki fark tespit etmek amacıyla bağımsız örnekler için t-testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki tespiti için korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçekteki sorulara kendi kurumlarını taban olarak cevap vermeleri açıklanmıştır. Yine katılımcıların soruları okuyup, anlayıp cevap verdikleri varsayılmaktadır. Araştırmada verilerin analizlerinin yapılması ve tablolar haline getirilmesi için bilgisayar ortamında SPSS (21.0) istatistik paket programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	63	65,6
	Kadın	33	34,4
Medeni Durum	Evli	60	62,5
	Bekâr	36	37,5
Aylık Gelir Durumu	2500-3000	42	43,8
	3001-3500	24	25,0
	3501-4000	8	8,3
	4001 ve üzeri	22	22,9
Kıdem Yılı	1-5 yıl	33	34,4
	6-10 yıl	29	30,2
	11-15 yıl	18	18,8
	16-20 yıl	13	13,5
	20yıl ve üzeri	3	3,1
Spor Yapma Durumu	Spor yapan	41	42,7
	Spor Yapmayan	55	57,3
Toplam		96	100

Tablo 1, katılımcıların demografik bilgilerini göstermektedir. Araştırmaya katılan idari personellerin 33 (%34,4)'ü kadın, 63 (%65,6)'ü ise erkektir. Toplam 96 idari personel medeni durumlarına göre ayrıldığında, 60 (%62,5) evli, 36 (%37,5) bekâr idari personel olduğu belirlenmiştir. Aktif olarak spor yapan 41 (%42,7) idari personel var iken, 55 (%57,3) idari personelin ise aktif olarak spor yapmadığı tespit edilmiştir. Tablo 1'e göre: 2500-3000 TL arasında 42 kişi, 3001-3500 TL arasında 24 kişi, 3501-4000 TL arasında 8 kişi, 4001 TL ve üzeri geliri olan 22 kişi çalışmaya katılmıştır. Ayrıca, 1-5 yıl arası kıdem yılı 33 kişi, 6-10 yıl arası kıdem yılı 29 kişi, 11-15 yıl arası kıdem yılı 18 kişi, 16-20 yıl arası kıdem yılı 13 kişi, 20 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip 3 kişi çalışmaya katılmıştır.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Hedef Bağlılık Toplam Puan Tablosu

	Cinsiyet	N	X	SD	t	p
Hedef Bağlılık Toplam puan	Kadın	33	21,6364	3,36172	1,681	0.096
	Erkek	63	20,4286	3,33464		

$p > 0.05$

Tablo 2'ye göre, cinsiyet değişkenine göre katılımcıların hedef bağlılığı toplam puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Hedef Bağlılık Düzeyleri t-Testi Tablosu

	Medeni Durum	N	X	SD	t	p
Hedef Bağlılık Toplam puan	Evli	60	20,4000	3,34563	-1.679	0,097
	Bekâr	36	21,5833	3,34130		

$p > 0.05$

Tablo 3'e göre; katılımcıların medeni durumlarına göre hedef bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4. Spor Yapma Değişkenine Göre Hedef Bağlılık Düzeyleri t-Testi Tablosu

Spor Yapma Durumu	N	X	SD	t	p
Hedef Bağlılık Spor yapan	41	27,57	2,27	1,058	0.03*
Toplam puan Spor yapmayan	55	18,50	3,12		

p<0.05

Tablo 4'e göre; Katılımcıların spor yapma durumlarına göre hedef bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Spor yapan katılımcıların, spor yapmayanlar göre hedef bağlılık puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Gelir Değişkenine Göre Hedef Bağlılık Düzeyleri Anova Tablosu

Karelerin Top.	df	Karelerin Ort.	F	P
Gruplar arası	3	1,879	,161	,923
Gruplar içi	92	11,707		
Toplam	95			

Tablo 5'e göre; Gelir değişkenine göre katılımcıların hedef bağlılık toplam puanlarında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 6. Kıdem Yılı Değişkenine Göre Hedef Bağlılık Düzeyleri Anova Tablosu

Karelerin Top.	df	Karelerin Ort.	F	P
Gruplar arası	4	3,710		
Gruplar içi	91	11,734	,316	,867
Toplam	95			

Tablo 6'ya göre; Katılımcıların kıdem yılı değişkenine göre hedef bağlılık düzeyleri incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Değişkenlerine Göre Hedef Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu

		Yaş	Kıdem Yılı	Hedef Bağlılık Toplam puan
Aylık Gelir	r	,242		
	p	,017*		
	N	96		
Hedef bağlılık	r	-,013*	,030*	
	p	,899	,771	
	N	96	96	

(N=kişi sayısı, r= İlişkisel anlamlılık, p=Anlamlılık farklılık)

Tablo 7'ye göre; Katılımcıların Hedef bağlılık düzeyleri ile yaş arasında negatif yönde, aylık gelir ve kıdem yılı arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Fakat bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir (p<0.05).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Tüm dünyada birçok sektör küresel yapı itibari ile kurumsal yapılarını, hedeflere ve performansa yönelik olarak belirlemişlerdir. Rekabetin arttığı yönetim yapısında devlet ve özel işletmelerin tamamı kurumsal olarak önem sırası fark etmeksizin "hedef" belirleme politikası ile yola çıkmaktadır. (Orlich ve ark. 2010; Şenel ve Yıldız, 2016). Bu nedenle ayrıntılı olarak belirlenmiş niyetlerini hedef olarak tanımlamaktadırlar.

Üniversiteler devlet kurumları arasında yükseköğretimden sorumlu yapı ile eğitim ve öğretimden sorumludurlar. Yapılarında akademik ve idari personelleri barındıran üniversitelerin amaç ve hedefleri kuruluş aşamalarında belirlenir bu da her geçen dönem farklılık gösterebilir. Bu hedeflere bakıldığında eğitim ve öğretim başarı sıralamasında üst seviyelere çıkmak, kaliteli eğitim ile fiziki imkânları genişleterek gelecek nesilleri oluşturacak öğrencileri en iyi şekilde hayata ve meslek alanları hazır hale getirmek, idari olarak ise kurum içindeki ilişkileri ve diğer kurumlarla olan ilişkileri en hızlı ve olağan

şekilde gerçekleştirmek için gerekli donanıma sahip personel bulundurmak en önemli hedefler olarak kabul edilebilir. Yine idari yapıda hiyerarşik olarak işlerin aksamaması açısından yönetim fonksiyonlarının en verimli şekilde gerçekleşmesi, yazılı kural tüzük ve yönergelerin dışında personellerin özverisiyle de direkt olarak ilgili olduğu bilinmektedir.

Kurumsal olarak hedeflerin gerçekleşmesi, kurum çalışanlarının kişisel becerileri ve hedefe bağlılıkları ile de paralel orantılı olduğu da bir gerçektir. Ülkelerin vizyon yapılarının en belirleyici kurumlarından olan üniversitelerde kurumsal hedef bağlılığı araştırmaya değer bir konu olarak literatürde yerini almıştır.

Bu bağlamda Düzce Üniversitesi'nde görev yapan idari personellerin kurumsal hedef bağlılıklarının incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada yapılan istatistiksel analizler sonucunda; katılımcıların yaş, cinsiyet, spor yapma, aylık gelir, kıdem yılı ve medeni durum değişkenlerine göre kurumsal hedef bağlılıklarında arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni ile kurumsal hedef bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 2) aralarında anlamlılık düzeyi olarak kabul edilen $p < 0,05$ düzeyinde bir ilişki görülmemiştir. Ancak cinsiyet açısından kadın katılımcıların puan ortalamalarına bakıldığında $x = 21,63$, erkek katılımcıların ise $x = 20,42$ olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak anlamlı farklılık teşkil etmeksizin kadınların, erkeklere göre kurumsal bağlılık durumlarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan medeni durum ile hedef bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo-3) aralarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Yine puan ortalamalarına bakıldığında ise bekârların $x = 20,40$ evlilerin ise $x = 21,58$ olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarına göre bekâr katılımcıların evli olanlara kıyasla anlamlı farklılık olmaksızın kurumlarındaki hedeflere bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum bekâr katılımcıların eş, çocuk gibi sorumluluklarının olmaması sonucu iş yaşamlarına olan ilgi ve bağlılıklarının daha fazla olması ile açıklanabilir. Evli olan katılımcıların eş, çocuk gibi sosyal rolleri olduğu için vakitlerinin bir kısmını aileleri ile geçirdikleri de bir gerçektir.

Katılımcıların spor yapma durumlarına göre hedef bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo-4). Spor yapan katılımcıların, spor yapmayanlar göre hedef bağlılık puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Sporun bireyler üzerinde ki olumlu etkilerini (öz saygı, hedef belirleme, özgüven vb.) göz önünde bulundurduğumuzda, bireylerin hedef bağlılığını pozitif yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Fakat bu konuyla ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Aylık gelir ve kıdem yılı değişkenleri gruplar arası ve gruplar içi (Tablo 5-6) yapılan istatistiksel analizlerde (ANOVA) gruplar arası ve gruplar içi anlamlılık olarak kabul edilen $p < 0,05$ düzeyinde bir farklılık görülmemiştir.

Araştırmada yaş, medeni durum ve kıdem yılları arasında yapılan istatistiksel analizlerde (Tablo-7) katılımcıların Hedef bağlılık düzeyleri ile Yaş arasında negatif yönde, aylık gelir, medeni durum ve kıdem yılı arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Fakat bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p < 0,05$). Sevinç ve Şahin (2012) yaptıkları çalışmalarında 18-29 yaş arası katılımcıların bağlılıklarının oldukça düşük ve anlamlı farklılık teşkil ettiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuç çalışmamız ile paralellik göstermemektedir. Bu durumu örneklem meslek gruplarından kaynaklığını söylenebilir.

Araştırmada katılımcıların değişkenleri ile kurumsal hedef bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiş olup aralarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak Tablo-7'deki verilere bakıldığında, hedef bağlılık durumunun yaş arttıkça negatif yönde etkilendiği yani azaldığı görülmektedir. Diğer bir sonuç ise idari personelin kıdemi, aylık gelirinin yükselmesi durumunda hedef bağlılıklarının artış gösterdiği. Kaya ve Selçuk (2007) yapmış oldukları çalışmalarında personellerin kıdemleri ve ücretlerinin artırılması ile bağlılıklarının arttığını tespit etmişlerdir. Bu durum çalışmamız ile paralel sonuçları vermektedir. Ayrıca idari personelin medeni durumlarında bekârların evli olanlara göre hedef bağlılıklarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak idari personelin kıdem yılı ve aylık geliri yükseldikçe hedef bağlılıkları artış göstermektedir. Yine bekâr olan idari personel evlilere göre daha fazla hedefe bağlılık gösterdiği söylenebilir. Yaş durumunda ise yaşları ilerleyen personellerin hedefe bağlılıklarında düşüş görülmektedir.

KAYNAKÇA

- BURTON, D., NAYLOR, S., & HOLLIDAY, B. (2001). *Goal setting in sport: Investigating the goal effectiveness paradox*. R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology*, 497-528.
- HOLLENBECK, J. R. & KLEIN, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 212–220.
- HOLLENBECK, J. R., WILLIAMS, C. L., & KLEIN, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74, 18–23.
- KALAYCI, Şeref (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KAYA, N. & SELÇUK, S. (2011). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- LOCKE, E. A. & LATHAM, G. P. (1984). *Goal-setting: A motivational technique that works*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- LOCKE, E. A., & LATHAM, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall International.
- LOCKE, E.A. & LATHAM, G.P. (2009). Has goal setting gone wild, or have its attackers abandoned good scholarship? *Academy of Management Perspectives*, 23(1), 17-23.
- SEVİNÇ, İ. & ŞAHİN, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- ŞENEL, E., & YILDIZ, M. (2016). Hedef Bağlılığı Ölçeği: Türkçe Uyarlaması, Beden Eğitimi ve Spor Alanında Öğrenim Gören Öğrencilerde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 58-65.
- ŞENEL, E., YILDIZ, M., & TAMER, K. (2017). Commitment to Team Goals in Sport: Adaptation of Goal Commitment Scale to Sport Field. *European Journal of Education Studies*, 3(12), 384-395.
- ŞENEL, E., YILDIZ, M., & CAN, S. (2018). Eğitimde Başarıya Giden Yol: Ahlaki Tutum, Hedef Bağlılığı ve Kopya Çekme Eğilimi. II. *Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresi*, Antalya.
- WEINGART, L.R. (1992). The impact of group goals, task component complexity, effort, and planning on group performance. *Journal of Applied Psychology*, 77, 682-693.
- WRIGHT, P. M., O'LEARY-KELLY, A. M., CORTINA, J. M., KLEIN, H. J., & HOLLENBECK, J. R. (1994). On the meaning and measurement of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 795–803.