

Örgütsel Özdeşleşmenin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Bir Araştırma

SİBEL AYDEMİR^a

Geliş Tarihi: 02.05.2018 | Kabul Tarihi: 16.10.2018

Öz: Bu çalışmanın amacı; örgütlerde beyin takımı olarak ifade edilen ve bundan dolayı da örgütün hedefleriyle bütünleşmesi oldukça önemli olan yöneticilerin iş-yaşam dengeleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini saptamak, bu iki örgütsel faktör arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek ve anlamlı bir ilişkinin varlığı durumunda örgütle özdeşleşmenin iş-yaşam dengesine etki düzeyini belirlemektir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda; iş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmış, basit doğrusal regresyon analizi sonucunda; üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesindeki değişimin %12,5'ini örgütsel özdeşleşmedeki değişimin açıkladığı belirlenmiş ve iş-yaşam dengesinin örgütsel özdeşleşme üzerinde 1 birime karşılık 0.809 birimlik bir artışa neden olduğu saptanmıştır. Farklılık analizleri sonucunda ise; üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin kişisel gelişim eğitimi alınıp alınmamasına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve daha önce kişisel gelişim eğitimi alan yöneticilerde iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, üst düzey yönetici, özdeşleşme, iş-yaşam dengesi, beyin takımı.

^a Bülent Ecevit Üniversitesi Zonguldak Meslek Yüksekokulu
aydemir_sibel@hotmail.com

The Impact of Organizational Identification on Work-Life Balance: A Research for Senior Managers

Abstract: The purpose of this study is; to determine the work-life balances and organizational identification levels of managers who are expressed as brainstorms in organizations and therefore are very important to integrate with the goals of the organization; to examine whether there is a meaningful relationship between these two organizational factors and to determine the impact level of organizational identification on work-life balance in the case of a significant relationship. As a result of the correlation analysis carried out within the scope of the research; it has been found that there is a significant positive correlation between work-life balance and organizational identification. As a result of simple linear regression analysis; it has been determined that the change in organizational identification accounted for 12.5% of the change in the work-life balance of senior executives, and it was found that the work-life balance caused an increase of 0.809 units per 1 on organizational identification. As a result of difference analysis; there is a meaningful difference according to whether personal development education is taken or not and it is determined that work-life balance is higher in managers who have received personal development education before.

Keywords: Organization, senior manager, identification, work-life balance, brain team.

© Aydemir, Sibel. "Örgütsel Özdeşleşmenin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Bir Araştırma." *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16 (2018), 367-390.

Giriş

İş-yaşam dengesi, organizasyonlar için zorlu bir konudur ve birçok araştırmacının dikkatini çekmektedir. İş hayatı ve kişisel yaşam birbiriyle bağlantılı ve paraleldir (Dhuru, 2016). Bu nedenle, Kirchmeyer (2000) iş-yaşam dengesinin, yaşamın her alanında, tatmin edici şekilde zamanın, enerjinin ve katılımın eşit olarak dağılımı olduğunu ifade etmektedir. İş-yaşam dengesi, hem yaşamını hem de kariyerini yöneten ve denetleyen bireylerin, her ikisini de dengeli bir şekilde gerçekleştirmek ve başarmak için gerçekleştirdiği uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Gyanchandani, 2017). İş ve kişisel yaşam arasındaki denge, insan yaşamının ev, aile, sosyal aktivite ve ilgi alanı gibi iş dışı yönleriyle birlikte iş yaşamına katılma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd., 2003; Visser ve Williams, 2006). Bir diğer ifadeyle işteki sorumluluklar ile iş dışındaki sorumluluklar arasındaki dengeyi tanımlamak için iş-yaşam dengesi kullanılır ve bu dengeye sahip olunması birey için doğru konumda olduğu anlamına gelmektedir.

Talep-Kaynak çerçevesi içerisinde Voydanoff (2005) iş-yaşam dengesinin, fiziksel, bilişsel ve psikolojik iş ve aile taleplerinin ve maddi, bilişsel ve psikolojik iş ve aile kaynaklarının varlığından etkilendiğini öne sürmektedir. Algılanan iş-yaşam dengesi, kısmen iş ve iş dışı taleplerle belirlenir. Zaman talepleri burada özellikle önemlidir (Beham ve Drobnic, 2010; Valcour, 2007). İş ve iş dışı yaşamla ilgili zaman talepleri sıklıkla stres yaratır ve bireylerin iş-yaşam dengesini azaltır. Birey, kişisel yaşamını ihmal ederken işlerine çok fazla zaman harcıyorsa, ya da tam tersi oluyorsa, iş-yaşam dengesiyle ilgili memnuniyet seviyeleri düşme eğiliminde olacaktır (Davis vd., 2014; Edwards ve Rothbard, 2000; McNamara vd., 2013). Genel olarak dengesizliğe neden olan, iş yaşamı talepleri arasında çalışma saatleri, iş stresi ve iş kaynaklı aile çatışması yer alırken, iş dışı yaşam talepleri arasında ise hane içindeki çocukların varlığı (Greif vd., 1993; Valcour, 2007) ve aile kaynaklı iş çatışması yer almaktadır.

İş-yaşam dengesi konusunda yapılmış olan araştırmaların içerik analizinin yapıldığı bir çalışmada, iş yaşam dengesi değişkeninin çoğunlukla demografik faktörler, örgütsel bağlılık, kariyer tatmini, stres ve tükenmişlik gibi örgütsel değişkenlerle yordanmış olduğu görülmektedir (Akın vd., 2017). Kuzulu ve diğerleri (2013) iş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine yaptıkları araştırmada iş yaşam çatışmasının yaşam doyumunu azalttığı sonucuna varmıştır.

Hobson ve diğerleri (2001) iş- yaşam dengesinin sağlanmasına duyulan ihtiyacın nedenleri arasında stresin ve stresle ilgili hastalıkların artması, daha düşük yaşam doyumu, daha yüksek oranda aile çatışması, uyuşturucu madde kullanım oranının artması, şiddet ve boşanmaların olduğunu ifade etmiştir. İş-yaşam dengesi ile ilgili proaktif programlara sahip örgütlerin ise çalışanlarının bağlılığından, sadakatinden ve motivasyonundan yararlandıkları belirtilmektedir (Hobson vd., 2001). Korkmaz ve Erdoğan (2014) da benzer şekilde iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı arttırdığını belirtmiştir. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesine dayalı bir çalışma sistemi ile çalışanların kendi yaşamları ve iş alanları arasında daha iyi bir uyum göstermesi sağlanmakta, uzun vadede gelişim ve karlılık artmaktadır (Gyanchandani, 2017).

Appelbaum ve diğerleri (2005) iş-yaşam dengesi açısından işletmelerde destekleyici bir örgüt kültürünün benimsenmesinin önemli bir değişken olabileceğini belirtmiştir. Örgüt ve iş arkadaşlarının desteği iş yaşam dengesi sorunlarının araştırılmasında etkili değişkenler olmuştur. Yapılan çalışmalar, çalışanların daha iyi iş-yaşam dengesine sahip olabilmeleri için destekleyici çalışma ortamına sahip olmalarının önemli olduğunu göstermiştir (Thompson vd., 1999; Allen, 2001; O'Driscoll vd., 2003). Çalışma alanından elde edilen kaynaklar, çalışanların iş ve iş dışı yaşamını dengeleme becerilerini geliştirmektedir. Örneğin, yüksek düzeydeki özerklik ve yetki, bireylerin iş ve aile yaşamındaki talepleri tatmin etmelerine ve böylece iş-yaşam dengesindeki memnuniyeti arttırmalarına olanak tanı-

maktadır (Haddock vd., 2006; Keene ve Quandagno, 2004). Gelir ve iş deneyiminin de bireylerin iş ve aile yaşamındaki talepleri daha iyi karşılayabilecek, dolayısıyla iş-yaşam dengesindeki memnuniyetini arttırabilecek kaynaklar olduğu ifade edilmiştir (Davis vd., 2014). Buna karşılık Lopamudra (2017) çalışmasında, farklı deneyim düzeyindeki çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi uygulamalarına yönelik anlamlı bir farklılık bulunmadığını ancak çeşitli yaş grupları bazında iş yerinde eğlence olması ve kariyere destek verilmesi durumunda iş-yaşam çatışmasını dengelemek bağlamında anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda daha büyük yaş gruplarındaki çalışanların, iş hayatında daha fazla eğlenceye ve kariyerlerinde daha iyi beklentilere daha fazla ilgi duydukları belirlenmiştir. Bu nedenle farklı yaş gruplarındaki çalışanlar için farklı iş-yaşam dengesi uygulamalarının benimsenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

İş yerindeki uzun çalışma saatleri, aile ve profesyonel yaşam arasındaki çizgiyi bulanıklaştırmaktadır. Bu nedenle, çalışanların her iki rollerini dengelemelerine yardımcı olmak için, evden çalışma, esnek çalışma, işyerinde eğlence gibi birçok çalışan dostu uygulama gerçekleştirilmektedir (Lopamudra, 2017). İşletme yöneticilerine iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi hususunda politikalar geliştirmeleri, esnek çalışma programlarından yararlanmaları, haftalık çalışma saatlerini azaltarak çalışanların aile yaşamları ve sosyalleşme ihtiyaçları için gereksinim duydukları boş zamanı sağlamaları ve çocuk bakım hizmetlerini sunmaları önerilmektedir (Akın vd., 2017). Melo ve diğerleri (2017) de benzer şekilde iş yasası ve/veya örgütsel değişim yoluyla çalışma saatlerinin azaltılmasının ve bireylerin zaman baskısı duyguları ile psikolojik ve duygusal olarak başa çıkmalarına yardımcı olacak esnek çalışma düzenlemelerinin iş yaşam dengesinde önemli rol oynayacağını vurgulamaktadır. Croucher ve Kelliher (2005)'e göre de esnek çalışma; organizasyonlarda kalifiye eleman çekmek ve tutmak için önemli bir strateji olarak görülmektedir.

1. Örgütsel Özdeşleşme

Alshforth ve Mael (1989) sosyolojideki sosyal özdeşleşme teorisine dayanarak örgütsel özdeşleşme kavramını detaylandırmıştır. Sosyal özdeşleşme aracılığıyla, birey bilişsel ve duygusal olarak grubun kaderi ile iç içe olup grupla ortak bir kader yaşamaktadır. Bu bakış açısına göre örgütsel özdeşlik, bireyin belirli bir organizasyondaki üyeliği açısından değerlendirilen özel bir sosyal özdeşleşme biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme bireyin bilişsel ve duygusal olarak örgüte karşı gelişen aidiyet duygusu olarak görülmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bir diğer ifadeyle, bir çalışanın bir örgüte karşı psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Shearman 2013). Hem tutum hem de davranış açısından örgütle özdeşleşmiş çalışanın örgütte, örgütün mevcut rol beklentisinin ötesinde performans gösterme eğiliminde bulunması gibi katkısı vardır. (Tsui ve Ngo, 2015).

Araştırmacılar çalışanların örgütsel özdeşleşmesini incelemiş ve örgütsel işleyiş üzerinde yararlı etkileri olduğunu bildirmiştir (Shearman 2013). Bu doğrultuda örgütsel özdeşleşmenin çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel davranışları olumlu yönde etkileyeceği belirtilmektedir (Bergami ve Bagozzi, 2000; Dukerich vd., 2002). Posner (2010) kişisel değerleri ile örgütün değerleriyle uyuşan yöneticilerin de daha yüksek düzeyde bağlılık, daha fazla motivasyon ve daha çok kişisel başarı sergiledikleri; daha az iş stresi ve kaygı yaşadıkları sonucuna varmıştır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin işletme içi işbirliği ve müşteri odaklılık gibi yararlı çalışan davranışlarını teşvik etmesinin yanı sıra işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir (Dutton vd., 1994; Friedman, 2009; Riketta, 2005; Wieseke vd., 2007; Hughes, 2013). Bu bağlamda, çalışanların örgütle özdeşleşmesine yol açan örgütsel bağlılığı sağlamak için dört önemli yönetim uygulaması öne sürülmektedir. Bunlar: (1) karar verme sürecine çalışanların katılımı (özerklik/ güç); (2) bilgi paylaşımı (iletişim); (3) gerekli mesleki eğitimin sağlanması (eği-

tim/öğretim) ve (4) adil ve şeffaf değerlendirme ve ödüller (değerlendirme/ödül) şeklinde ortaya konmuştur (Ledford ve Lawler 1994; Lawler vd., 1995; Lawler 1996).

Mael ve Ashforth (1992) bireylerin kendi örgütlerine yönelik algılarının, özel (ayrıcalıklı) ve saygın olmasının örgütsel özdeşleşme için temel kriterleri oluşturduğunu ileri sürmektedir. Algılanan örgütsel ayrıcalık, bireylerin eşsiz ve kendine özgü bir gruba üye olmak gibi duygular yaratması açısından güçlü örgütsel bağlılık ve bağlantılı olarak örgütsel özdeşleşme oluşturmaktadır (Selznick, 1957). Algılanan örgütsel saygınlık, bireyin örgütün sahip olduğu prestij ile özdeşleşerek örgüte karşı özsaygısını artırma potansiyelini yansıtmaktadır. Bireyin örgütün prestijine ilişkin algıları örgütsel özdeşleşme düzeyi ile olumlu yönde ilişkili olması beklenmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Başka bir çalışmada benzer şekilde bir örgütün algılanan dış prestijinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Smidts vd., 2001). Carmeli (2005) de hem finansal güç gibi algılanan ekonomik prestijin hem de paydaşların yaklaşımı gibi algılanan sosyal prestijin çalışanın bağlılığını güçlü bir şekilde olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bir diğer çalışmada ise algılanan dış prestijden ziyade, bireyin kendi örgüt algısına odaklandığı görülmektedir. Örgütsel performans algısını, satışlardaki büyüme, pazar payı ve kârdan, daha çok yönetim-çalışan ilişkilerinin ve ürün geliştirmenin olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Carmeli vd., 2007).

Biçkes ve Yılmaz (2017) örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel güven düzeylerinde meydana gelen artışın örgütsel özdeşleşme düzeylerinde artışa neden olduğu sonucuna varmıştır. Alkan ve Arıkboğa (2017) etik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Zehir ve Yavuz (2017) da değişim odaklı liderliğin; örgütsel vatandaşlık davranışını duygusal ve fiziksel özdeşleşme aracılığıyla pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini ortaya koyduğu çalışmasında, değişimci liderlerin

örgütsel özdeşleşmeye önem verdiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının daha fazla ortaya çıkacağını bildirmektedir. Bununla birlikte iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ile iş performansına örgütsel özdeşleşmenin aracılık ettiği hususu da Callea ve diğerleri (2016) tarafından irdelenmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin, işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği yapılan diğer araştırmalarda varılan bir diğer sonuçtur (Bamber ve Iyer 2002; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Akyüz Yılmaz, 2015) . Bununla birlikte örgütün dışında veya içinde rekabetçi bir kültür yaratmanın da bireyin örgütüyle özdeşleşmesini arttırmaya yardımcı olmadığı ve aidiyet duygusunu azaltabileceği ortaya konmuştur (Tsui ve Ngo, 2015). Bir diğer çalışmada, farklılık yönetimi kapsamında örgütteki deneyim, düşünce, davranış, yaşam tarzı, din, vicdan, cinsiyet ve siyasi görüş farklılıklarının olumlu yönetilmesi durumunda çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin artacağı ifade edilmektedir (Taşlıyan vd., 2016). Bununla birlikte örgütlere, iş güvensizliğini azaltmaları ve örgütsel özdeşleşmeyi, çalışanları karar verme sürecine dahil etmek ve ekip çalışmasını desteklemek yoluyla arttırmaları önerilmektedir (Callea vd., 2016).

2. Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Bir Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; örgütlerde beyin takımı olarak ifade edilen ve bundan dolayı da örgütün hedefleriyle bütünleşmesi oldukça önemli olan yöneticilerin iş-yaşam dengeleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini saptamak, bu iki örgütsel faktör arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek ve anlamlı bir ilişkinin varlığı durumunda örgütle özdeşleşmenin iş-yaşam dengesine etki düzeyini belirlemektir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni özel sektörde çalışan tüm üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise imalat sektöründe faaliyet gösteren X özel şirketinde çalışan üst düzey

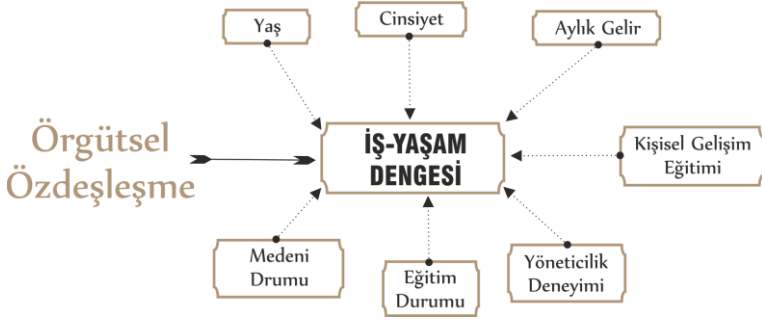
yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış olup, araştırma kapsamında 93 üst düzey yöneticiden veri elde edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Metodu

Araştırmada kullanılacak veriler, özel sektörde üst düzey yöneticilik yapan çalışanlardan yüz yüze anket yöntemi uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket; iş-yaşam dengesi ölçeğinden ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinden oluşmaktadır. İş-yaşam dengesinin ölçülebilmesi için Apaydın (2011) tarafından geliştirilen 19 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Geliştirilen bu ölçeğe yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda önerilen uyum iyiliği değerlerinin (RMSEA=0.059, GFI=0.83, AGFI=0.78, CFI=0.97 ve SRMR=0.075) referans alınan uyum iyiliği değerlerine uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı belirtilmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan diğer değişken örgütsel özdeşleşmenin ölçülebilmesi için ise Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeği kullanan Turunç ve Çelik (2010) ölçeğe yönelik uyguladığı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörden oluştuğunu ve faktör yüklerinin 0.501 ile 0.799 aralığında değiştiğini saptamıştır. Gozukara (2016) tarafından uygulanan farklı bir araştırmada gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda önerilen uyum iyiliği değerlerinin (GFI=0.935, CFI=0.957, RMSEA=0.080) referans uyum iyiliği değerlerine uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu belirlenmiştir.

2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Tarama modelinin kullanıldığı araştırmada iş-yaşam dengesi araştırmanın bağımlı değişkenini, örgütsel özdeşleşme ise bağımsız değişkenini oluşturmaktadır. Buna göre tasarlanan kavramsal model Şekil 1’de ifade edilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

H_{1a}: İş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Örgütle özdeşleşme arttıkça iş-yaşam dengesi artar.

H_{1c}: İş-yaşam dengesi verileri %95 güvenle normal dağılımlı değildir.

H_{1d}: İş-yaşam dengesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1e}: İş-yaşam dengesi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{1f}: İş-yaşam dengesi medeni duruma göre farklılık gösterir.

H_{1g}: İş-yaşam dengesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H_{1h}: İş-yaşam dengesi aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{1k}: İş-yaşam dengesi yöneticilik deneyimine göre farklılık göstermektedir.

H_{1m}: İş-yaşam dengesi kişisel gelişim eğitimine göre farklılık göstermektedir.

2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen bulgular SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma ölçeklerinin iç tutarlılığının tespitinde güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini saptamak amacıyla korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi, farklılıkla-

rı saptamak amacıyla da Mann-Whitney U testi ile Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

3. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Çalışanların demografik sorulara ilişkin cevaplarını içeren frekans değerleri Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan üst düzey yöneticilerin %68,8’inin erkek, %31,2’sinin ise kadın olduğu ve örnekleme erkeklerin daha yoğun olduğu görülmektedir. Yöneticilerin yaş dağılımı incelendiğinde; %61,3’lük çoğunluğun 31-40 yaş aralığında olduğu, eğitim düzeyleri incelendiğinde; %89,2’sinin üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Cinsiyet</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
<i>Erkek</i>	64	% 68,8	<i>İlköğretim</i>	1	% 1,1
<i>Kadın</i>	29	% 31,2	<i>Lise</i>	9	% 9,7
<i>Yaş</i>			<i>Önlisans</i>	5	% 5,4
<i>30’dan küçük</i>	19	% 20,4	<i>Lisans</i>	58	% 62,4
<i>31-40</i>	57	% 61,3	<i>Yüksek Lisans</i>	20	% 21,5
<i>41-50</i>	9	% 9,7	<i>Yöneticilik Deneyimi Süresi</i>		
<i>51-60</i>	6	% 6,5	<i>1 yıldan az</i>	14	% 15,1
<i>60’tan büyük</i>	2	% 2,2	<i>1-2 yıl arası</i>	10	% 10,8
<i>Gelir Düzeyi</i>			<i>2-3 yıl arası</i>	15	% 16,1
<i>3000 TL’den az</i>	23	% 24,7	<i>3-4 yıl arası</i>	13	% 14,0
<i>3001 - 4000 TL arası</i>	18	% 19,4	<i>4 yıl veya daha fazla</i>	41	% 44,1

4001 - 5000 TL arası	7	% 7,5	Medeni Durum		
5001 - 6000 TL arası	9	% 9,7	Evlü	73	% 78,5
6001 TL veya daha fazla	36	% 38,7	Bekar	20	% 21,5
Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız mı?					
Evet	75	% 80,6			
Hayır	18	% 19,4			

Tablo 1’de yöneticilik süreleri incelendiğinde; %89,4’ünün 1 yıldan daha uzun bir yöneticilik deneyimine sahip olduğu, gelir düzeyleri incelendiğinde; %55,9’unun 4000TL ve daha fazla bir aylık gelire sahip olduğu, medeni durum incelendiğinde; %78,5’inin evli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yöneticilerin daha önce kişisel gelişim eğitimi alıp almadıkları sorulduğunda, %80,6’sı bu soruya evet cevabını vermiştir.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N of Items
İş-Yaşam Dengesi	0.825	19
Örgütsel Özdeşleşme	0.810	6

Tablo 2’de güvenilirlik analizi yer almaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş-yaşam dengesi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.825, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0.810 olarak saptanmıştır. Dolayısıyla, araştırmada kullanılan her iki ölçeğin de yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

		İş-Yaşam Dengesi
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Correlation	0.367
	Sig. (2-tailed)	0.000

Tablo 3'te gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu görülmektedir. Bu tabloya göre; üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 4: ANOVA

Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.	
İş-Yaşam Dengesi	Regression	1227.601	1227.601	14.133	0.000
	Residual	7904.356	86.861		
	Total	9131.957			

Tablo 4'te basit doğrusal regresyon analizinin ANOVA sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde F değerinin istatistiksel anlamlılık düzeyinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurulacak regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlılık ifade ettiği belirlenmiştir.

Tablo 5: Model Özeti

		β	t	Sig.	r ²	Adjusted
İş-Yaşam Dengesi	Constan Constant	34.00	7.227	0.000	0.134	0.125
	Örgütsel Özdeş-	0.809	3.759	0.000		

Tablo 5'te oluşturulan model özeti ifade edilmektedir. Buna göre; üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesindeki değişimin %12,5'ini örgütle özdeşleşme faktöründeki değişimin açıkladığı saptanmıştır. Buna bağlı olarak, örgüt yöneticilerinin iş yaşam dengesinin alabileceği değer şu şekilde formüle edilebilir; "İş-Yaşam Dengesi = 34.002 + (0.809 x Örgütsel Özdeşleşme)".

Formüle göre, üst düzey yöneticilerin çalıştıkları örgütle özdeşleşme düzeyindeki 1 birimlik artışın iş-yaşam dengeleri üzerinde 0.809 birimlik bir artışa neden olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
İş-Yaşam Dengesi	0.108	93	0.009
Örgütsel Özdeşleşme	0.106	93	0.012

Tablo 6’da araştırma kapsamında elde edilen verilere yönelik normallik testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde, iş-yaşam dengesi ölçeğine ilişkin anlamlılık değerinin ve örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük olduğu görülmektedir. Bu nedenle, farklılık analizlerinde parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır.

İş-yaşam dengesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak için gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi Tablo 7’de görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 7: İş-Yaşam Dengesi ve Cinsiyet İlişkisi

	Cin- siyet	N	Mean	Sum of Ranks	Mann- Whitney	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-
İş-Yaşam Dengesi	Erkek	64	49.46	3165.50	770.50	1205.500	-	0.191
	Kadın	29	41.57	1205.50	0			

İş-yaşam dengesinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi Tablo 8’de görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 8: İş-Yaşam Dengesi ve Yaş İlişkisi

	Yaş	N	Mean	Chi- Square	df	Asymp. Sig.
İş-Yaşam Dengesi	30’dan küçük	19	44.16	3.421	4	0.490
	31-40	57	50.11			
	41-50	9	44.22			
	51-60	6	39.25			
	60’tan büyük	2	21.00			

İş-yaşam dengesinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen

Mann-Whitney U testi Tablo 9'da görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 9: İş-Yaşam Dengesi ve Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum		N	Mean	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş-Yaşam Dengesi	<i>Evlü</i>	73	47.14	3441.50	719.500	929.500	-0.098	0.922
	<i>Bekar</i>	20	46.48	929.50				

İş-yaşam dengesinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi Tablo 10'da görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 10: İş-Yaşam Dengesi ve Eğitim Durumu İlişkisi

	Eğitim Durumu	N	Mean	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
İş-Yaşam Dengesi	<i>İlköğretim</i>	1	48.00	1.779	4	0.776
	<i>Lise</i>	9	55.56			
	<i>Önlisans</i>	5	37.80			
	<i>Lisans</i>	58	45.66			
	<i>Yüksek Lisans</i>	20	49.30			

İş-yaşam dengesinin yöneticilik deneyimi süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi Tablo 12'de görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin yöneticilik yaptıkları süreye göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 11: İş-Yaşam Dengesi ve Aylık Gelir Düzeyi İlişkisi

	Gelir Düzeyi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	3000 TL'den az	23	45.59	0.867	4	0.929
	3001 - 4000 TL	18	46.03			
	4001 - 5000 TL	7	49.57			
	5001 - 6000 TL	9	41.06			
	6001 TL veya daha	36	49.38			

İş-yaşam dengesinin yöneticilik deneyimi süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H testi Tablo 12'de görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin yöneticilik yaptıkları süreye göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 12: İş-Yaşam Dengesi ve Yöneticilik Deneyimi Süresi İlişkisi

	Yöneticilik Deneyimi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	1 yıldan az	14	41.71	2.164	4	0.706
	1-2 yıl arası	10	48.60			
	2-3 yıl arası	15	44.27			
	3-4 yıl arası	13	41.73			
	4 yıl ve üstü	41	51.09			

İş-yaşam dengesinin yöneticinin kişisel gelişimi eğitimi alıp almamasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi Tablo 13'te görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin kişisel gelişim eğitim alıp almamasına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, kişisel gelişimi eğitimi alan üst düzey yöneticilerde iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13: İş-Yaşam Dengesi ve Kişisel Gelişim Eğitimi İlişkisi

Kişisel Gelişim Eğitim Aldınız mı?		N	Mean	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş-Yaşam Dengesi	Evet	75	49.78	3733.50	466.500	637.500	-2.029	0.042
	Hayır	18	35.42	637.50				

Sonuç

Bu çalışmada üst düzey örgüt yöneticileri ele alınmış ve bu yöneticilerin iş-yaşam dengeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri incelenerek bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı sınanmıştır. Ayrıca, üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin çeşitli demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma kapsamında 10 hipotez öne sürülmüş ve bu hipotezler 93 kişiden oluşan örneklem hacminden anket yöntemiyle elde edilen veriler ile test edilmiştir. Elde edilen verilerin SPSS 20.0 programında analizi sonucunda; iş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmış, basit doğrusal regresyon analizi sonucunda; üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesindeki değişimin %12,5'ini örgütsel özdeşleşme-deki değişimin açıkladığı belirlenmiş ve iş-yaşam dengesinin örgütsel özdeşleşme üzerinde 1 birime karşılık 0.809 birimlik bir artışa neden olduğu saptanmıştır. Farklılık analizleri sonucunda ise; üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi ve yöneticilik deneyimi faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, kişisel gelişim eğitimi alınıp alınmamasına göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiği ve daha önce kişisel gelişim eğitimi alan yöneticilerde iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bu sonuçlar ile örgütlerde beyin takımını oluşturan üst yöneticilerin örgütle bütünleşmesinin iş-yaşam dengesini olumlu yönde ve önemli düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda üst düzey yöneticilerin, işteki sorumlu-

lukları ile iş dışındaki sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmaları durumunda bilişsel ve duygusal olarak örgüte karşı aidiyet duygusunun arttığı görülmektedir. İş ve iş dışı taleplerle belirlenen iş yaşam dengesinde özellikle zaman talepleri önem arz etmektedir. Kişisel yaşama ve iş yaşamına ayrılan zaman dengede tutulduğunda memnuniyet artacak ve örgütsel özdeşleşme daha fazla sağlanacaktır. Dolayısıyla iş kaynaklı çalışma saatleri ve iş yerinde yaşanan stres ile iş hayatı dışında hane içindeki çocukların varlığı, aile ve sosyal yaşam göz önünde bulundurulması gereken denge unsurları olarak dikkate alınmalıdır.

Literatürde de iş- yaşam dengesinin bireylerin örgütsel bağlılığını arttırdığı (Hobson vd., 2001, Korkmaz ve Erdoğan, 2014) ve bağlantılı olarak bireyin işi ve yaşamı arasındaki uyumun sağlanması ile örgütsel gelişim ve karlılığın arttığı belirtilmektedir (Gyanchandani, 2017). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin, çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel davranışları ve iş yaşam dengesini olumlu yönde etkileyeceği gerçeğinden hareketle yöneticilerin, esnek çalışma programlarından yararlanmaları, evden çalışma uygulamaları, haftalık çalışma saatlerini azaltarak aile yaşamları ve sosyalleşme ihtiyaçları için gereksinim duydukları boş zamanı yaratmaları ve çocuk bakım hizmetlerini kullanmaları önem arz etmektedir.

Çalışmamız kapsamında üst düzey yöneticilerin iş-yaşam dengesinin, kişisel gelişim eğitimi ile ilişkisi olduğu varılan bir diğer sonuçtur. Bu durum daha önce kişisel gelişim eğitimi alan yöneticilerde iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. İnsan kaynakları, motivasyon, liderlik, takım çalışması, iletişim becerileri, çatışma yönetimi ve zaman yönetimi gibi kişisel gelişim eğitimlerinin yöneticilerin iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Yönetici düzeyindeki çalışanların iş ile iş dışındaki sorumluluklarını dengede tutabilmeleri ve işletmeye karşı psikolojik bağlılığı açısından işletmelerin ihtiyaca göre belirleyeceği kişisel gelişim eğitimle-

rinden faydalanmaları önerilmektedir. Bununla birlikte çalışma alanından elde edilen gelişim eğitimleri ile iş ve iş dışı yaşamı dengeleme becerileri geliştirilebilmektedir. Diğer taraftan iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için işletmelerde destekleyici bir örgüt kültürünün benimsenmesinin de örgüt ve iş arkadaşlarının desteği ile iş yaşam dengesi sorunlarının aşılabilmesinde rol oynayacağı görülmektedir.

Kaynaklar

- Akın, A., Ulukök, E., Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. AKÜ İİBF Dergisi, 19(1), 113-124.
- Akyüz, M., Yılmaz, F. D. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8, 137-143.
- Alkan, D. P., Arıkboğa, F. Ş. (2017). Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi ve Bir Uygulama. Yönetim ve Ekonomi, 24(2), 349-369.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. Journal of Vocational Behavior, 58, 414 - 435.
- Appelbaum, E., Bailey, E., Berg, P., Kalleberg, A. (2005). Organizations and the intersection of work and family. In S. Ackroyd, R. Batt., & P.S. Tolbert (ed.), The oxford handbook of work and organization, 52-73.
- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. Academy of Management Review, 14, 20-39.
- Bamber, E. M., Iyer, V. (2002). Big 5 Auditors’ Professional and Organizational Identification. A Journal of Practice & Theory, 21(2), 21-38.
- Beham, B., Drobic, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. Journal of Managerial Psychology, 25, 669-689.

- Bergami, M., Bagozzi, R. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Güven Algılamalarının Özdeşleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 301-322.
- Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity. OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26, 443-464.
- Carmeli, A., Gilat, G., Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment, and job performance. *Journal of Management Studies*, 44, 972-992.
- Croucher, R., Kelliher, C., (2005). The Right to Request Flexible Working in Britain: The Law and Organizational Realities. *European Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, 21(3), 503-529.
- Davis, S., Shevchuk, A., Strebkov, D. (2014). Pathways to Satisfaction with Work-Life Balance: The Case of Russian-Language Internet Freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542-556.
- Dhuru, P. (2016). A Study On Work Life Balance Of Married Women In Banking Sector In Mumbai. *International Journal Of Research In Commerce & Management*, 7(6), 69-74.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Adm. Sci. Q.*, 39(2), 239-263.

- Edwards, J., Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Specifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178- 199.
- Friedman, B. A. (2009). Human resource management role implications for corporate reputation. *Corp. Reput. Rev.*, 12(3), 229-244.
- Gozukara, I. (2016). Role of Employees' Job Satisfaction on the Relationship Between Organizational Identification and Job Autonomy. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 5(5), 740-754.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Show, J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greif, G. L., DeMaris, A., Hood, J. C. (1993). Balancing work and single fatherhood. In J. C. Hood (Ed.), *Men, work, and family* (pp. 176-194). Newbury Park: Sage.
- Gyanchandani, R. (2017). A Qualitative Study on Work-Life Balance of Software Professionals. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 53-67.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., Lyness, K. P. (2006). Practices of dual- earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 207-234.
- Hobson, C. J., Delunas, L., Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/Life Balance initiatives: Results from a national survey of stressful life events. *Journal of employment counseling*, 38, 38-44.
- Hughes, D. E. (2013). This ad's for you: the indirect effect of advertising perceptions on salesperson effort and performance. *J. Acad. Mark. Sci.*, 41(1), 1-18.
- Keene, J. R., Quandagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender inequality? *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau

- (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*. Chichester, UK: Wiley, 79-93.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Kuzulu, E. Kurtuldu, S., Özkan, G. V. (2013). İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Lawler, E. E. (1996). *From the Ground Up: Six Principles for Building the New Logic Corporation*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lawler, E. E., Mohrman, S. A., Ledford, G. E. (1995). *Creating High Performance Organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ledford, G. E., Lawler, E. E. (1994). Research on Employee Participation: Beating a Dead Horse?. *Academy of Management Review*, 19, 633-636.
- Mael, F. A., Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123
- McNamara, T., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research*, 42, 283-298.
- Melo, M. P. C., Ged, J., Craigc, T., Brewere, M. J., Thronickerf, I. (2018). Does Work-life Balance Affect Pro-environmental Behaviour? Evidence for the UK Using Longitudinal, *Ecological Economics*, 145, 170-181.
- Mudra, L. (2017). Employees' Perception of Work Life Balance Practices: A Study in an IT Company. *XIMB Journal of Management*, 14(1), 101-109.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., Sanchez, J. L. (2003). Family responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict and psychological strain. *International Journal of Stress Management*,

10, 326-344.

- Olkkonen M. E., Lipponen J. (2006). Relationship Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (100-2), 202-215.
- Posner, B. Z. (2010) Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *J Bus Ethics*, 97,535-541
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *J. Vocat. Behav*, 66(2), 358-384.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in administration*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Shearman, S. M. (2013). American workers' organizational identification with a Japanese multinational manufacturer. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1968-1984.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49, 1051-1062.
- Tak, B., Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Çiftçi, G. E. (2016). Farklılık Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Akademik ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1339-1359.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tsui, P. Y., Ngo, H. (2015). A Study of Organizational Identification of

- Faculty Members in Hong Kong Business Schools. *Journal of Education For Business*, 90, 427-434,
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1512- 1523.
- Visser, F., Williams, L. (2006). *Work-life balance: rethoric versus reality*. London: The Work Foundation, Unison.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26, 707-726.
- Wieseke, J., Ullrich, J., Christ, O., Van Dick, R. (2007). Organizational Identification As A Determinant Of Customer Orientation in Service Organizations. *Mark. Lett.*, 18(4), 265-278.
- Zehir, C., Yavuz, A. (2017). Değişim Odaklı Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 97-115.