

## İş-Yaşam Dengesi, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri

Melike Mehveş Pamuk<sup>a,b</sup>, Akın MARŞAP<sup>c</sup>

### Özet

Bu çalışmada bir ilişkisel tarama metoduna dayalı olarak çalışanların iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu algılarının birer öncül değişken olarak örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilişkisinin istatistiksel olarak tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ölçümlerin gerçekleştirilmesi noktasında nicel araştırma kapsamında online anket uygulamasına dayalı olarak kolayda örnekleme tekniğine dayalı olarak 391 katılımcıdan birincil veri elde edilmiştir. Veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Araştırmada iş-yaşam dengesi kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşme ile orta düzeyde doğrusal pozitif ilişkiler içerisinde olduğu bulgusuna erişilmiştir. Bu bulgular, uyum faktörlerinin birer öncül olarak bir arada ele alındığı bir modelde örgütsel özdeşleşmenin açıklanmasına yönelik olarak uyum yönlü içgörüler sağlaması açısından özgün bir katkı sunmaktadır. Regresyon analizinin sonuçları bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşmede yaşanan değişimin bir kısmını açıklayabildiğini göstermiştir. Katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri istatistiksel olarak anlamlı farklar göstermiştir. Çalışmanın elde ettiği bulgular ile literatüre ve uygulamaya dönük katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

### Anahtar Kelimeler

İş-Yaşam Dengesi  
Kişi-İş Uyumunu  
Kişi-Örgüt Uyumu  
Örgütsel Özdeşleşme

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 06.01.2023  
Yayın Tarihi: 28.09.2023  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1230489

## The Effects of Work-Life Balance, Person-Organization Fit, and Person-Job Fit on Organizational Identification

### Abstract

In this study, it was aimed to statistically determine the relationship between employees' perceptions of work-life balance, person-organization fit, and person-job fit as antecedent variables and their levels of organizational identification based on a relational survey method. Primary data was obtained from 391 participants using an online survey application based on a convenience sampling technique within the scope of quantitative research. The data was analyzed in the SPSS program. The finding of the study is that work-life balance, person-organization fit, and person-job fit are in moderately linear positive relationships with organizational identification. These findings provide original contributions in terms of providing harmony-oriented insights in a model where adaptation factors are considered together for explaining organizational identification. The results of the regression analysis showed that these variables could explain some of the changes in organizational identification. Some socio-demographic characteristics of the participants showed statistically significant differences. It is expected that the findings of the study will contribute to the literature and practice.

### Keywords

Work-Life Balance  
Person-Organization Fit  
Person-Job Fit  
Organizational Identification

### About Article

Received: 06.01.2023  
Published: 28.09.2023  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1230489

<sup>a</sup> İletişim Yazarı: melikepamuk@stu.aydin.edu.tr

<sup>b</sup> Doktora Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, ORCID: 0000-0003-4256-8000.

<sup>c</sup> Prof. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, ORCID: 0000-0003-2155-8137.

## Giriş

Örgütler, devamlı değişkenlik arz eden bir iş dünyasında yaşamını sürdürmek ve gelişmek noktasında yoğun rekabet baskısı görmektedir (Dereli, 2015, s. 1366). Beşeri sermaye, yani insani değerlerden oluşan kaynaklar bilhassa belirsiz çalışma koşullarında örgütlerin başarısında yaşamsal öneme sahip olduğundan, örgüt çalışanlarının enerjik, kendisini örgüte adanmış ve işine tam olarak bağlı olmalarına her zamankinden daha fazla ihtiyacı bulunmaktadır (Lu vd., 2014, s. 142). Böylesine bir kendini adanmışlık, kökenini sosyal kimlik teorisinden alan “örgütsel özdeşleşme” kavramı ile anılmaktadır (Ashforth ve Mael, 2004; Scott, 2007; Jones ve Volpe, 2011).

Örgütsel özdeşleşme kavramının gelişiminde öncü araştırmacılar olarak kabul edilen Ashforth ve Mael (1989, s. 104) bu kavramı “*bireyin kendisini üyesi olduğu örgüt açısından tanımladığı, bir örgütle birlik veya aidiyet algısı*” olarak ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşme, “*bireyle örgütü arasında, bireyin sosyal bir varlık olarak örgütle derin, kendi kendini tanımlayan duygusal ve bilişsel bir bağ hissettiği psikolojik bir bağlantı*” biçiminde tanımlanabilmektedir (Edwards ve Peccei, 2007, s. 30; Karanika-Murray, 2015, s. 120).

Çalışan bireyler, iş hayatları süresince uyum arayışları içerisinde bulunmaktadır. İş yaşamı bakımından uyum kavramı temel olarak bir çalışanın örgütüyle, işiyle, bunların özellikleri, koşullarıyla kendi özelliklerinin, ihtiyaçlarının, bilgi, deneyim ve becerilerinin uyumlu olmasını ifade etmekte ve tüm bunlar kişi-çevre uyumu kapsamında ele alınan ve çevresel psikoloji disiplinin alanına giren konulardır ve örgütsel psikolojide oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Ulutaş, 2010, s. 28). Kişinin örgütüyle, işiyle uyumu, iş ve günlük yaşam sorumlulukları arasındaki denge (uyum), örgütsel kapsamda değerlendirilebilecek konulardır (Merecz ve Andysz, 2014; Mete vd., 2016; Seong, 2016; Fan, 2018).

Bugün, geçmiş dönemlere kıyasla teknolojik yeniliklerin de etkisi ile günlük yaşama daha fazla sirayet etmeye başlayan (Örneğin evden e-postalara yanıt vermek gibi) iş yükümlülükleriyle beraber iş-yaşam dengesi, yani iş yaşamıyla günlük yaşam arasında denge arayışı son yıllarda literatürde yer almaya başlayan ve tartışılan bir konu olmuştur (Gregory ve Milner, 2009, s. 1). Van Zoonen vd. (2020, s. 372) tarafından ortaya konulduğu üzere, günümüzde örgütsel bilgi ve iletişim teknolojileri, kişinin iş ile olan ilişkisini etkileme potansiyeline sahiptir. Genellikle iş taahhütlerini veya kişisel sorumlulukları yerine getirmek ve bunları ideal bir şekilde idare etmek için yeterli zaman, emek, zihinsel kapasite ve/veya desteğin olmaması bu dengeyi bozmakta, iş-yaşam çatışmasına neden olabilmektedir (Lockwood, 2003, s. 2). İş-yaşam dengesi, yapılan işin, mesleğin, görevin talepleri, aynı zamanda ailenin talepleri, bireylerin rolleri (ör. baba, anne vb.), aile sorumlulukları (ör. çocukların bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri) gibi konuları içeren bir kavramdır (Delecta, 2011, s. 186). İdeal bir ortamda, bireylerin iş ve günlük yaşama yeterince kaynak ayırması, alanlardan birinin diğerine baskın gelmemesi, dengeli olması gerekmektedir (Delecta, 2011, s. 187).

Araştırmanın bir başka değişkenini oluşturan kişi-örgüt uyumu, kişi ile çevre arasındaki uyuma ilişkin olarak hem akademisyenlerin (Örneğin Hoffman ve Woehr, 2006; Morley, 2007; Turunç ve Çelik, 2012; Öcel, 2013; Demirer, 2019; Graczyk-Kucharska ve Erickson, 2020; Pratama vd., 2022) hem de insan kaynaklarına önem veren modern yönetim anlayışı çerçevesinde yöneticilerin (Westerfield, 2011) ilgisini çeken bir konudur. Temel olarak bu kavramı “*insanlar ve çalıştıkları örgütler arasındaki uyumluluk*” olarak ele almak mümkündür (Kristof, 1996, s. 1). Bireylerin çevreleri ile nasıl etkileşimlere girdiği hususunu irdeleyen diğer bir kavram olan kişi-iş uyumu ise genel olarak kişi-örgüt uyumunun bir bileşeni olarak ele alınmaktadır (Toth vd., 2020, s. 553; Köksal ve Şenel, 2022, s. 75). Kişi-iş uyumu, bir bireyin belli bir iş ile uyumluluğu ile ilgilenirken, kişi-örgüt uyumu, bireyin bir örgütün değerlerine, hedeflerine ve misyonuna uyumuyla ilgilenmektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Kerse, 2018, s. 945).

Bu çalışmada temel olarak çalışan ile örgütün bütünleşmesi manasını taşıyan örgütsel özdeşleşme kavramına odaklanılmakta ve bu kavramı açıklamak yönünden çalışanın iş-yaşam dengesi, örgütle ve işle olan uyumu ele alınmaktadır. Literatürde örgütsel özdeşleşme iş tatmini, rol içi ve rol dışı davranış (Ricketta, 2005), işten ayrılma niyeti (Van Dick vd., 2004; Mignonac vd., 2006; De Moura vd., 2009; Li vd.,

2016), içsel motivasyon ve görev performansı (Van Knippenberg, 2000; Carmeli vd., 2007; Schwarz, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (Humprey, 2012; Zhang ve Chen, 2013; Cheema vd., 2020) gibi olumlu örgütsel çıktılar ile anlamlı olarak ilişkilendirilmiştir. Sonuç itibarıyla, bir kişinin çalıştığı örgüte tamamen kendi isteğiyle ve içten gelen bir dürtüyle ait olma, onunla kendini bir tutma, onunla özdeş hale gelme duygusunu ifade eden örgütsel özdeşleşme, tüm bu olumlu çıktılarla birlikte, örgütlerin bir çalışandan bekleyeceği en önemli özveridir. Fakat örgütsel özdeşleşmenin işle ilgili tutumlar ve örgütsel davranış bakımından taşıdığı öneme rağmen, yönetim ve organizasyon literatüründe bunları birbirine bağlayabilecek mekanizmaları irdeleyen araştırmaların fazla olmadığı görülmektedir (Karanika-Murray vd., 2015, s. 1019). Bu konuların çalışanlar ve örgütleri için giderek daha önemli hale geldiği ve bu faktörlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin incelenmesinin önemli olduğu varsayımından ve literatürde bu kavramların bir arada ele alınmış olduğu çalışmalara yönelik söz edilebilecek bir sınırlılıktan hareketle, örgütsel özdeşleşmenin birer öncülü olarak uyum faktörlerini ele almanın önemli olduğu ve literatüre ve uygulamaya dönük katkılar sunabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada, ilişkisel tarama modeline dayalı olarak iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşmeye olan etkisinin bir nicel araştırma kapsamında erişilecek olan birincil veriler doğrultusunda, istatistiksel olarak analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda erişilen veriler ışığında bu değişkenler arasındaki ilişkiler SPSS yazılımında istatistiksel olarak analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

### Kavramsal Çerçeve ve Araştırma Hipotezleri

Bu kısımda araştırmanın değişkenleri olan örgütsel özdeşleşme, iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun kavramsal çerçevesi çizilerek, literatür ışığında araştırma hipotezleri sunulmuştur.

#### Örgütsel Özdeşleşme

Her varlığın içgüdüsel olarak temel bir kimlik duygusuna sahip olması gerekmektedir. “Ben kimim?” veya “Biz kimiz?” gibi sorulara yanıt aramak ve başkalarıyla ve çevreleyen sosyal bağlarla uygun ve anlamlı bir şekilde ilişki kurmak çabası (Gioia, 1998; Jenkins, 2008) doğal bir insan güdüsüdür. Modern toplumdaki göze çarpan sosyal alanda, yani örgütlerde (Hogg ve Terry, 2000; Haslam, 2004), örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini tanımladığına inandığı aynı nitelikler ile kendini tanımladığı psikolojik bir durumu eşleştirerek bu kimlik duygusunu yansıtmaktadır (Dutton vd., 1994; Pratt, 1998; Lee vd., 2015, s. 1049).

Foote (1951, s. 21), kavramsal bir makalede, insanların “gruplar halindeki bireyler” ile özdeşleşme eğiliminde olduklarını, bireylerin kendini örgütün bir üyesi olarak sınıflandırdığı ve bu sınıflandırmanın, bireyleri örgüt adına hareket etmeye motive ettiğini ileri sürmüştür. Foote, bu açıklama ile, bir örgütte özdeşleşme kavramının nelerden oluştuğunu ortaya koymaya yardımcı olacak bir argüman sunmuştur (Edwards, 2005, s. 209). Örgütsel özdeşleşme esasında, kökenini sosyal psikoloji kuramlarından biri olan ve bireyin bir gruba ait olma yolu ile sosyal bir kimliğe eriştiği ve bu surette bir benlik imajı kazandığı görüşüne dayanan “sosyal kimlik” teorisinden almaktadır (Choi ve Kim, 2011, s. 242; Acuner vd., 2022, s. 125). Bir bireyin sosyal kimliği, “bir sosyal gruba (ya da gruplara) ait olduğu bilgisiyle beraber bu üyeliğe atfedilen değer ve duygusal önemdir” (Tajfel, 1978, s. 63). Tajfel (1978) ve Tajfel ve Turner’ın (1986) ortaya koyduğu sosyal kimlik teorisine göre bir birey, açık bir sistem olan sosyal çevrenin içersinde uzun vadede yalnız kalamayacak, er ya da geç bir dahiliyete, benzeşime tabi olacaktır. Netekim, doğası gereği insanda çevre tarafından kabul görme, bir gruba veya topluluğa resmi ya da gayri resmi üye olma isteği daima olmuştur. Sosyal kimlik edinim çabası olara ifade edilebilecek bu gereksinimin karşılanmasıyla birey, bir topluluğun amaçları, hedefleri, simgeleri gibi unsurlarını temsil eden sosyal kimliğe ulaşmış olacaktır. Bu durum tıpkı sosyal yaşamda gibi çalışma yaşamında da kendini gösterebilmektedir (Aksoy Kürü ve Erdil, 2021, s. 110). Bu yaklaşıma göre örgüt, çalışanın benlik kavramının büyük bir temsilidir. Sosyal kimlik teorisi, bireylerin örneğin cinsiyet, milliyet veya mesleğe dayalı bir dizi sosyal kategoriyle özdeşleşebilecekleri ve bunların her birinin veya bunların bir kombinasyonunun kimlik tespitinin hedefi olabileceği anlayışını sağlamıştır (Karanika-Murray vd., 2015, s. 1020).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisi kapsamında açıklanmaya çalışılan örgütsel sosyalleşmenin özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Aksoy Kürü ve Erdil, 2021, s. 110). Örgütsel özdeşleşme konusunda öncül araştırmacılardan olan Ashforth ve Mael (1989), sosyal kimlik teorisini, belirli bir örgütle özdeşleşmeyi tanımlamak için iş örgütleri bağlamında uygulamış, böylece örgütsel davranış ve işle ilgili sonuçları anlamak için alternatif bir bakış açısı sağlamıştır. Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların bir işveren örgütle birlik algıladıklarında ve kendilerini o örgüte ait hissettiklerinde ortaya çıktığını belirtmiştir. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşme genel anlamda, bir örgüt üyesinin kendisini örgütsel üyeliğine göre ne ölçüde tanımladığını ifade etmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; He ve Brown, 2013, s. 12).

Rousseau'ya (1998, s. 217-219) göre örgütsel özdeşleşme, bireyin bir örgütün içerisinde kendisini onunla bir algılamasıdır. En temel manada bu kavram, bireylerin hissettiği bir örgüt kimliğinin parçası olma duygusudur. Bu noktada "ben" ve "örgüt" değil, "biz" kavramıyla kişiselleşme söz konusudur. Bu noktada örgütsel özdeşleşmeyi, birey ve örgüt arasında psikolojik bir bütünlük olarak da ifade etmek mümkündür (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006, s. 574-581; Temel, 2016, s. 78). Örgütü ile özdeşleşen birey, örgütün başarısını kendi başarısı; başarısızlığını ise kendi başarısızlığı olarak benimseyebilmektedir. Örgütü ile özdeşleşmiş olan birey, kendi isteğiyle, içten gelen bir arzu ile örgütü destekleyici yönde tutum ve davranışlara yönelmekte, örgütün faydasına olacak hususlarda gönüllü bir çaba göstermektedir (Eren ve Titizoğlu, 2014, s. 276-277). Haslam ve Ellemers'e (2005) göre örgütüyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan bir çalışan, örgütün sahip olduğu ortak amaç ve hedeflere sahip çıkmaktadır. Örgütüyle kendini bütünleştiren, özdeşleştiren çalışan, örgüte daha fazla fayda sağlayacak biçimde yüksek performans göstermeye gayret etmektedir (Podsakoff vd., 2000; Lee vd., 2015). Özdeşleşme, çalışanın örgütün bakış açısını, kültürünü, normlarını, kurallarını, hedeflerini benimsemesi ve örgüte uyum sağlaması noktasında önemli bir katkı sağlamaktadır (Van Kippenber ve Van Schie, 2000, s. 138).

Örgütsel özdeşleşmenin, varlıkların temel tanımını (yani bireysel ve örgütsel kimlikler) içerdiğinden, örgütlerdeki bireysel tutum ve davranışları açıklamada merkezi bir değere sahip olduğu ileri sürülmüştür (Pratt, 1998; Albert vd., 2000; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Hogg ve Terry, 2001; Van Dick, 2004; Haslam ve Ellemers, 2005; Riketta, 2005; Ashforth vd., 2008; Lee vd., 2015). İlgili literatürde, öncü bazı araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin bilişsel bir yapı kapsamında, örgüte "birlik veya aidiyet algısı" olarak (Ashforth ve Mael, 1989), belirli bir örgütün üyesi olarak kişinin kendi algısını kişinin genel öz tanımına dahil etme süreci olarak (Dutton vd., 1994; Rousseau, 1998; Elsbach, 1999) veya özellikle bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu olarak (Hall vd., 1970; Stengel, 1987; Pratt, 1998) olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Riketta, 2005, s. 360). Daha yakın dönemli çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin ilişkili bulunduğu örgütsel bağlamdaki faktörler arasında iş katılımı (Katrinli vd., 2009; Ting ve Ho, 2017; Karanika-Murray vd., 2015), örgütsel bağlılık (Gautam vd., 2004; Ng, 2015; Sökmen ve Bıyık, 2016; Nguyen, 2020; Shaikh vd., 2022), örgütsel güven (Tokgöz ve Seymen, 2013; Chen vd., 2015; Ng, 2015; Ateş vd., 2017; Nguyen, 2020; Altaş, 2021; Li vd., 2021), örgütsel vatandaşlık (Karabey ve İşcan, 2007; Tokgöz ve Seymen, 2013; Wu vd., 2016; Turgut ve Akbolat, 2017; Kocaoğlu ve Özdemir, 2020), psikolojik güçlendirme (Prati ve Zani, 2013; Edú Valsania vd., 2016; Temel, 2016; Kanbur, 2017; Traeger ve Alfes, 2019; Yılmaz, 2019) gibi kapsamlarda ele alındığı ve örgüt ile birey arasında olumlu bir uyuma işaret eden bağlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir.

### **İş-Yaşam Dengesi**

Literatürde en çok kabul görmüş olan tanımlardan birine göre iş-yaşam dengesi, bireylerin iş rolleri ve aile rollerine eşit ölçüde dahil oldukları ve eşit derecede tatmin oldukları bir denge durumudur (Greenhaus ve Singh, 2003, s. 2). Bunun yanında bireylerin özel yaşamına da zaman ayırması gerekmektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesini, yaşamın iş, aile ve özel yaşam olmak üzere üç temel alanındaki talepleri tatmin edici bir şekilde yerine getirmek olarak ele almak mümkündür. İşle ilgili talepler çalışma yoğunluğu, işe harcanan zamanın oranını, ailenin talepleri, bireylerin rolleri (ör. baba, anne vb.), aile sorumlulukları (ör. çocuk bakımı, ev işleri vb.), yaşlı aile üyelerine, çocuklara bakım gibi

konuları içermektedir; bunun yanında bireyin kendisine özel dinlenme, tatil, spor ve kişisel gelişim programlarından başka talepler de bulunmaktadır (Delecta, 2011, s. 186-187).

Bu açıdan günlük yaşam düzeninde iş ve günlük yaşam (aile yaşamı) arasında belirli sınır çizgileri vardır ve bunlardan birinin sınırı geçmesi, dengeyi bozmaktadır. Bunların sınır içerisinde yer alması, yani bir bireyin işin gereklilikleri ve ailenin gerekliliklerini ve taleplerini dengede tutabilmesi, iş-yaşam dengesi olarak ifade edilmektedir (Clark, 2000: 747). Bu denge çoğu zaman bireyin dışında kalan çalışma süresi düzenlemeleri, ebeveynlik ya da başka bakım sorumlulukları bulunanlar için ebeveyn izni (Thorntwaite, 2004; McDonald, Brown ve Bradley, 2005) gibi faktörler tarafından şekillenebilmektedir. Bu bağlamda denge genellikle istenenler ve mümkün olanlar arasındaki uzlaşma düzeyine bağlıdır (Bielenski, Bosch ve Wagner, 2002, s. 16; Gregory ve Milner, 2009, s. 4). İş-yaşam dengesinin belirleyici faktörlerini şu şekilde örneklendirmek mümkündür (Delecta, 2011, s. 187):

- a. **Bireysel Özellikler:** İş-yaşam dengesinin önemli belirleyicilerinden biri bireydir. Örneğin daha aktif, daha iş odaklı, daha tutkulu ve rekabetçi bir kişi ile sakin, sabırlı, dengeli ve sağduyulu bir kişi aynı olmayacaktır. İlk söz edilen kişi daha çok iş odaklı olduğu için iş-yaşam dengesine olumsuz yansımalarının olması mümkündür. İşe bağımlılık, çok uzun süre işte kalma, aşırı çalışma ve iş dışında da iş ile meşgul olma gibi işkoliklik eğilimi gösteren bireylerin iş-yaşam dengesinin iş lehine bozulması, ailevi, sosyal sorunlar veya sağlık sorunları yaşaması olasıdır.
- b. **Aile:** Bireyin aile yaşamında deneyimlediği ve yaşam dengesi üzerinde etkisi olan talepler, ailedeki rol beklentileri, sorumluluklar veya eşe ya da çocuklara verilecek destekler olabilmektedir. Evlilik, çocuk büyüme, evde yaşlı bakımı gibi değişkenlerin daha fazla aile sorumluluğu gerektirdiği için iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olabilmektedir.
- c. **İş ve Örgütsel Sorumluluklar:** Kişinin çalıştığı iş ve çalıştığı örgüt zamanını, emeğini ve zihinsel kapasitesini kullanmasını gerektirir. Buraya ayrılan zaman, emek ya da zihinsel kapasite yaşamın diğer alanlarından ödünç alınan kaynaktır.
- d. **Sosyal Ortam:** İş-yaşam dengesinin bir diğer belirleyicisi de sosyal çevredir. Özellikle kültürel olarak kolektivist özellikleriyle öne çıkan ülkelerde, bireyin ait olduğu belirli sosyal gruplara karşı da sorumlulukları vardır.

Bireylerin üstlendiği çoklu roller arasında yaşadığı çatışmaya yanıt olarak örgütler, çalışanların hem istihdamla ilgili hem de kişisel taahhütlerini yerine getirme çabalarını kolaylaştırmayı amaçlayan çeşitli uygulama türleri tasarlama konusunda giderek daha fazla baskı görmektedir (Osoian vd., 2009, s. 333). Halihazırda iş-yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik uygulamalara yer veren örgütlerde çalışan bireyler, evde, işte ve toplumda birden fazla sorumluluğu etkin bir şekilde yönetebilmek, işyerinin parçası olmak gibi olumlu çıktılar sağlamak konusunda önemli bir destekçi olabilmektedir (Dhas ve Karthikeyan, 2015, s. 11). Spesifik olarak iş-yaşam dengesi ve örgütsel özdeşleşmesi ilişkisini irdeleyen Geidelina-Lugovska ve Cekuls (2022), iki değişken arasında eğrisel bir ilişkinin mevcudiyetini; orta düzeyde örgütsel özdeşleşme düzeyinde, çalışanlar iş-yaşam dengesi eksikliğinden önemli ölçüde stres hissetmeye başladığını; zamanla, üretkenlikleri, ilişkiler, sağlık gibi konularda sıkıntı yaşadıklarını tespit etmiş ve bireylerin iş-yaşam dengesi üzerinde bir kontrol duygusuna sahip olduklarında, daha üretken ve işlerine bağlı olabildiklerine dikkat çekmiştir. Westerfield (2011), örgütsel özdeşleşmeyi teşvik etmek için iş-yaşam dengesi programının önemine dikkat çeken bulgulara erişmiştir. Aydemir (2018), iş-yaşam dengesi ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Shanawaz (2022), iş-yaşam dengesi ve örgütsel özdeşleşmeyi bir arada ele almış ve kişisel iyi oluşla ilişkili olduğunu saptamıştır. Ancak literatürde iş-yaşam dengesini örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendiren çalışmaların sınırlılığı göze çarpmaktadır. Bu surette, iş-yaşam dengesinin örgütsel özdeşleşmenin yaşanması noktasında önemli olabileceği görüşüne dayalı olarak aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>. İş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.

## *Kişi-Örgüt Uyumu*

Çevresel psikoloji, kişi ve çevre arasındaki devamlı etkileşimin bulunduğu ve bunların davranışa neden olduğunu varsaymaktadır (Terborg, 1981) ve bu da Lewin'in (1938) iyi bilinen davranışın kişinin ve çevrenin bir işlevi olduğu aksiyomuyla uyumludur. İnsan davranışının, kişinin ve çevrenin ortak bir işlevi olduğu yönündeki bu fikirlerle tutarlı olarak, Kristof (1996, s. 4-5), kişi-örgüt uyumunu "insanlar ve örgütler arasında a) en az bir varlık diğerinin ihtiyaç duyduğu şeyi sağladığında veya (b) benzer temel özellikleri paylaştıklarında ya da (c) her ikisi de birlikte vuku bulduğunda meydana gelen uyumluluk şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım, kişinin belirli bir iş, meslek ya da gruptan ziyade tüm örgüte uyumuna odaklanmaktadır (Kristof, 1996; Verquer vd., 2003, s. 473-474).

Kişi-örgüt uyumu "değer" uyumluluğuna vurgu yapmakta (Kim vd. 2013, s. 3719) ve örgütün değerleri ile bireyin değerlerinin örtüşmesini kapsamaktadır (Behram ve Dinç, 2014, s. 269). Bu bakımdan bireysel özellikler ile belli bir iş, meslek veya gruptan öte örgütün özellikleri arasındaki uyumluluğun üzerinde durulmakta, çalışanlar ve iş süreçleri arasındaki uyum vurgulamaktadır (Kim, 2012, s. 832; Kerse vd., 2016, s. 104). Kişi-örgüt uyumunun sağlanması hem birey hem de örgüt için olumlu bir durumu ifade etmektedir. Çalışanlar, örgütün değerlerinin kendi değerleriyle örtüştüğünü hissettikleri örgütlerde çalışmaktan hoşlanacaklardır ve ayrıca örgütler, bir şekilde daha yüksek performans gösteren, tatmin edici sonuçlar gösteren bireylerle çalışmayı isteyecektir (Farooqui ve Nagendra, 2014, s. 128). Dolayısıyla günümüzde kişi-örgüt uyumunun elde edilmesi, örgütsel başarıyı tanımlayan birçok çıktının bir öncülü olarak kabul edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2012, s. 59).

Konuyla ilgili olarak Argyris (1957), bireyin örgütsel davranışının, kişi ve örgüt arasındaki etkileşimden kaynaklandığını iddia etmiştir. Kristof (1996), kişi-örgüt uyumunun iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işletmenin kazancındaki önemli farklılıkları açıklayacağını öne sürmüştür. Verquer vd. (2003), kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu belirtmiş; davranışsal sonuçların önemli bir öncülü olduğunu öne sürmüştür. Ostroff vd. (2005), çalışanların değerlerinin ve önceliklerinin örgütünkiler ile uyumlu olduğunda çalışanların daha mutlu ve örgütte kalma ihtimallerinin daha yüksek olacağını raporlamıştır (Öcel, 2013, s. 38). Hoffman ve Woehr (2006), örgütsel özdeşleşmenin tutumsal ve davranışsal sonuçlar ile önemli bir korelasyonu olduğunu, çeşitli davranışsal sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Farooqui ve Nagendra (2014), kişi-örgüt uyumunun, iş memnuniyeti ve çalışanların performansını belirlemede güçlü bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Behram ve Dinç (2014), kişi-örgüt uyumunun sağlanması halinde örgütte çatışmalar ve işten ayrılma niyetleri gibi olumsuz durumların azaldığını ortaya koymuştur. Merez ve Chen vd. (2016), kişi-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu şekilde yordadığını doğrulamıştır. Bunun yanında, örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olmasından hareketle (Dutton, Dukerich and Harquail, 1994; Hatch and Schultz, 2000) kişinin örgüt ile yakalayacağı uyum düzeyi örgütün niteliği ve imajına bağlı olarak değişim gösterebilecektir. Bu bakımdan, örgüt çalışana ne denli benzer nitelikte algılanıyorsa, örgütle kurulacak özdeşleşme de o kadar yüksek düzeyde gerçekleşebilecektir (Aksoy Kürü, 2020b: 66). Bu doğrultuda konuya ilişkin olarak Andysz (2014) kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğunu, ancak diğer taraftan etkilerinin yalnızca iş ortamıyla sınırlı olmadığı, aynı zamanda iş ve ev arasındaki sınırlara nüfuz ettiği ve özel hayatı etkilediği ortaya koymuştur. Akbaş ve Çetin (2015), çalışanların kişi-örgüt uyum düzeyi ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif anlamlı ilişki tespit etmiştir. Mete vd. (2016), kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında olumlu ilişkiler olduğu tespit etmiştir. Sökmen ve Bıyık (2016) ve Kanbur (2017) benzer şekilde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasında doğrusal bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Ancak belirtmek gerekmektedir ki kişi örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların hem ulusal hem de uluslararası literatürde nicelik anlamında az sayıda olduğu görülmektedir (Aksoy Kürü, 2020b: 65). Bu itibarla, kuramsal temelden hareketle, kişi-örgüt uyumunun bir uyum unsuru olarak örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olarak ele alınıp, bu iki değişken arasındaki ilişkinin örgütsel bağlamda tespitine yönelik olarak şu araştırma hipotezi öne sürülmüştür:

H<sub>2</sub>. Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.

### *Kişi-İş Uyumu*

Kişi-iş uyumu genel olarak daha geniş bir kişi-çevre uyumu ilişkileri çerçevesinin parçasıdır ve genel olarak kişi-örgüt uyumunun bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Toth vd., 2020, s. 553). Kişi-iş uyumu, örgüt içerisindeki belli bir pozisyonun, belli bir işin gerektirdiği sorumluluklarla, bu pozisyonda bulunan, bu işi gerçekleştiren çalışanın bilgi, deneyim ve yeteneğinin uyumlu olmasını ifade etmektedir (Köksal ve Şenel, 2022, s. 75). Bu kavram daha spesifik olarak bireyin kişisel özellikleri ile işin özellikleri arasındaki eşleşmeye odaklanmaktadır (Resick vd., 2007; Toth vd., 2020, s. 558). Bu bakımdan bireyin kişiliğinin, becerisinin ve yeteneklerinin işiyle (işin talepleri ve gereksinimleri) olan uyumu olarak tanımlanan bu kavram (Edwards, 1991) doğru nitelik ve becerilerle sahip olan doğru kişilerin doğru işe yerleştirilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır (Kerse, 2018, s. 945). Bu uyum söz konusu olduğunda, bireyin dikkatini, odağını ve çabasını işe göstermesi mümkün olabilecektir. Aksi halde birey kendini işe veremeyecek, stres, işe devamsızlık, hata yapma gibi hallerin meydana gelme ihtimali artabilecektir (Cable ve Parsons, 2001; Kılıç ve Yener, 2015, s.162-163). Böyle bir durumda bireyin performansının düşük olacağı kabul edilmektedir (Özçelik ve Fındıklı, 2014, s. 1121; Çetinkaya ve Kurnaz, 2017, s. 748-750).

Kişi-örgüt uyumu, çalışanlar ve örgütsel değerler arasındaki uyum olarak ele alınırken (Cable ve DeRue, 2002), kişi-iş uyumu, bir çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin belirli iş gereksinimleriyle eşleşme derecesini ifade etmektedir (Edwards, 1991). Bu iki uyum yapısı üzerine yapılan araştırmaların çoğu, iş sonuçları üzerinde olumlu bir etki göstermiştir. Yukarıda ele alındığı üzere kişi-örgüt uyumunun yanı sıra, kişi-iş uyumunun iş motivasyonunu, iş katılımını, kariyer başarısı, performans, bağlılık gibi bireyle ilgili olarak çeşitli olumlu örgütsel çıktıları doğrusal yönde etkilediği gösterilmiştir (Edwards, 1991; Saks ve Gruman, 2011; Warr ve Inceoglu, 2012; Anaza, 2015). Literatürde bu yaklaşımları doğrulayan başka ampirik bulgular söz konusudur. Bu konuda önemli araştırmacılar olan Kristof-Brown vd. (2005), kişi-iş uyumu ile iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu saptamıştır. June ve Mahmood (2011), çalışanların iş performansı ile kişi-iş uyumu arasında önemli ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Farzaneh vd. (2014), kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişkiler tespit etmiş, bu ilişkilerde örgütsel bağlılığın aracılık etkisini ortaya koymuştur. Sylva vd. (2019), algılanan talep-yetenek uyumunun çalışanların kariyer girişimleriyle ilgili olduğunu; zaman içinde uyumundaki artışlarla ilişkilendirilebildiğini tespit etmiştir. Jyoti vd. (2020), kişi-iş uyumunun ile bireysel ve birlikte işe bağlılık ve kariyer bağlılığıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Kişi-iş uyumu teorisini geliştiren ve benzer örgütsel değişkenlerle birlikte ele alan çalışmaların mevcudiyetinden söz edebilmekle birlikte, kişi-iş uyumu ile örgütsel özdeşleşmeyi ilişkilendiren çalışmaların ve ampirik bulguların sınırlı olduğunu söylemek mümkün görülmektedir. Ancak, örgütsel özdeşleşmenin elde edilmesinde diğer uyum faktörleriyle birlikte kişi-iş uyumunun da önemli bir açıklayıcı değişken olabileceği yaklaşımdan hareketle, ortaya atılan araştırma hipotezini şu şekilde ifade etmek mümkündür:

H<sub>3</sub>. Kişi-iş uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.

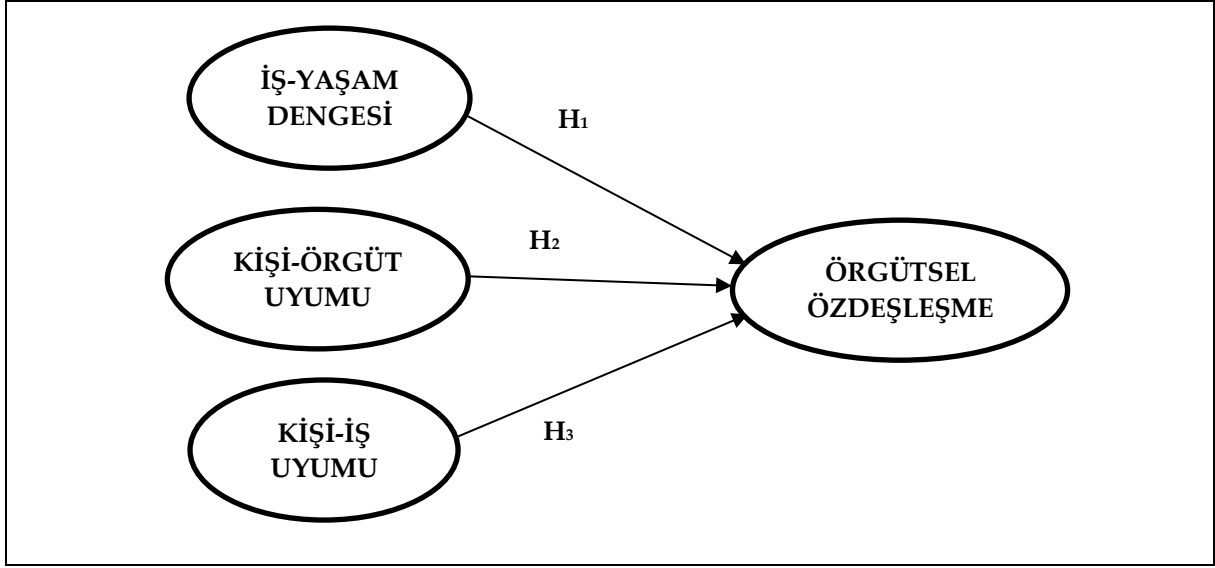
### **Yöntem**

Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve araçları, verilerin analiz yöntemine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

### *Araştırma Modeli*

Bu araştırmada bir ilişki tarama metoduna dayalı olarak çalışanların iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle ilişkisinin istatistiksel olarak tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu ilişki yapıda iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu örgütsel özdeşleşmenin birer öncülü, örgütsel özdeşleşme sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın değişkenlerini, ilişkisel yapısını ve hipotezlerini temsil eden araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın ilişkisel modeli ve hipotezleri

Şekil 1’de görüldüğü gibi, ele alınan ilişkisel tarama modelinde iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu bağımsız değişkenler, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişkenler olarak değerlendirilmiştir. Araştırma, bireyin işle ilgili çeşitli uyum faktörlerini bir arada ele almak suretiyle, örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak uyum faktörlerinin birlikte değerlendirmesini sunmayı amaç edinmektedir. Bu faktörlerin örgütsel özdeşleşme ile nasıl bağlantılı olduğunu ve çalışanların işleriyle nasıl bağ kurduklarını uyumun çeşitli yönleri ile ele alarak, bu konuya farklı bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

## Evren ve Örneklem

Araştırma, kamu veya özel sektörde bir örgüte bağlı olarak çalışan bireylerden veri toplamayı hedeflediğinden, araştırmanın evrenini Türkiye’de istihdam piyasasında yer alan 18 yaş ve üzerinde bulunan tüm bireyler oluşturmaktadır. Bu evreni oluşturan popülasyonun sayısı tam olarak bilinmeyeceğinden, ancak oldukça büyük olduğu bilindiğinden, örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Örnekleme yöntemlerinden, araştırmanın amacı ve hedef kitlenin erişilebilirliğine uygunluğu sebebiyle kolayda örnekleme tekniğine başvurulmuştur. Bu kapsamda sosyal bilimlerde sayısı tam olarak bilinmeyen ve popülasyonu büyük olan evrenleri 0,95 güvenilirlikle ve %5’lik hata toleransı ile temsil edebilecek büyüklüğüne sahip olduğu kabul edilen (Sekaran, 2003) en az 384 katılımcıdan veri elde edilmesi planlanmıştır; sonuç olarak araştırmanın verileri toplam 391 katılımcının geçerli yanıtlarından oluşmuştur.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada dört değişkeni ölçmeyi amaçlayan 5’li Likert esasına dayalı dört ölçekten istifade edilmiştir. Araştırmanın ölçekleri ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

**İş-Yaşam Dengesi Ölçeği:** Valcour’un (2007) Amerika Birleşik Devletleri’nde çağrı merkezi temsilcisinden oluşan bir örnekleme iş-yaşam dengesini ölçmeyi amaçladığı çalışmada geliştirdiği ölçek ifadelerinden oluşmakta ve toplamda 5 ifade yer almaktadır. Ölçeğin  $\alpha = .93$  düzeyinde güvenilirdir. Ölçeğin ifadeleri, araştırmacının izni ile Türkçe diline uyarlanmıştır. Yapılan uyarlamalar için alanda uzman olan ve aynı zamanda İngilizce diline hâkim olan akademisyenlerin onayı alınmıştır.

**Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Mitchell vd. (2001) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeyi içeren ölçektir. Araştırmacılar tarafından biri süpermarket çalışanları, diğer hastane çalışanları olmak üzere iki farklı örnekleme yapılan analizlerde ölçeğin güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .75$  ve  $\alpha = .86$  olarak hesaplanmıştır.



*Kişi-İş Uyumu Ölçeği*: Brkich vd. (2002) tarafından geliştirilen 9 ifadeden ve tek boyuttan oluşan Kişi-İş Uyum Ölçeği'nin Kerse (2018) tarafından Türkçe diline uyarlanmış olan versiyonudur. Kerse (2018) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .91$  olarak hesaplanmıştır.

*Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği*: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçek, tek boyutludur ve toplam 6 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal çalışmada ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = .87$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uyarlanması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmış olup, bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .86$  olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmanın ve araştırma ölçeklerinin etik açıdan uygunluğunun tespiti noktasında İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'ne başvurulmuş ve Üniversite Etik Komisyonu'nun 29.07.2022 tarihli ve 2022/11 sayılı kararını bildiren E-88083623-020-57560 sayılı belgeyle uygunluğu tespit edilmiştir. Alınan etik kurul onayının ardından veriler, online anket yöntemine dayalı olarak, Google Forms aracılığıyla online ortamda davet linki üzerinden katılımcılara iletilen anket formlarından 02.10.2022- 10.12.2022 tarihleri arasında elde edilmiştir. Katılımcıların anketi doldurarak araştırmaya dahil olmak hususunda gönüllü onamları alınmıştır. Sistem üzerinde tüm soruların yanıtlanması gerektiğinden elde edilen tüm formlar eksiksiz olduğu görülmüş ve araştırmaya dahil edilmiştir. Bu kapsamda elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. İstatistiki analizlerden verilerin güvenilirliğini ve normalliğini tespit etmek üzere güvenilirlik ve normal dağılım analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerinin tespit edilmesi ve ölçeklere ilişkin açıklayıcı istatistiklerin sağlanmasında frekans analizinden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin araştırma değişkenleri bakımından farklılaşma durumu fark testleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak ortaya atılan hipotezlerin test edilmesi noktasında korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

### **Bulgular**

Gerçekleştirilen nicel araştırma kapsamında ölçeklere dayalı olarak elde edilmiş olan verilerin güvenilirliğinin ve normal dağılımının tespiti noktası Cronbach alfa katsayıları ve çarpıklık-basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca örneklemin ölçüm yeterliliğinin tespiti noktasında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan bu hesaplamalar sonucunda elde edilen sonuçlar ile ölçeklere ilişkin ortalamalar ve standart sapma katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik, Normal Dağılım ve Betimleyici Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	$\alpha$	KMO	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık/Basıklık
İş-Yaşam Dengesi	5	.973	.907	3,35	1,03063	-,341/-,860
Kişi-Örgüt Uyumu	5	.831	.820	3,75	,66450	-,858/1,269
Kişi-İş Uyumu	7	.972	.939	3,54	,97819	-,681/-,116
Örgütsel Özdeşleşme	6	.915	.866	3,68	,84592	-,812/692

Tablo 1'de görüldüğü üzere, tüm ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları, genel bir yaklaşım olarak kabul gören değerin 0.7 ve üzerinde bulunması gerekliliği (Kılıç, 2016, s. 47) şartını karşılamaktadır. Bu durum ölçeklerin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. KMO katsayıları ölçüm yeterliliği bulunduğunu göstermektedir. Normal dağılımdan söz edebilmek için genel bir yaklaşım olarak -1,5 ila +1,5 aralığında yer alması gereken çarpıklık ve basıklık katsayılarının (George ve Mallery, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2013) bu aralığa uygun olduğu görülmektedir. Bu itibarla verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını söylemek mümkündür. Bu bakımdan parametrik testlerin yapılması uygundur. Ölçeklerin ortalamaları değerlendirildiğinde ise iş-yaşam dengesinde  $\bar{x}=3,35$ ; kişi-örgüt uyumunda  $\bar{x}=3,75$ ; kişi-iş

## İş-Yaşam Dengesi, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri

uyumunda  $\bar{x}=3,54$ ; örgütsel özdeşleşmede  $\bar{x}=3,68$  düzeyinde ortalamalar yer aldığı görülmektedir. Bu bakımdan, ölçeklerin belirli bir kesme noktası bulunmamasına karşın, 5'li Likert usulüne dayalı olan ortalama değerler üzerinden değerlendirildiğinde orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın örnekleme dahil olan katılımcıların sahip olduğu demografik ve mesleki özelliklerin tespitine yönelik olarak yapılan frekans analizinde elde edilen frekans ve yüzde dağılımlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Demografik Özellik			Mesleki Özellik		
<b>Cinsiyet</b>	f	%	<b>Sektör</b>	f	%
Kadın	248	63,4	Özel sektör çalışanı	286	73,1
Erkek	143	36,6	Kamu çalışanı	105	26,9
<b>Medeni Durum</b>	f	%	<b>Toplam İş Tecrübesi</b>	f	%
Bekar	175	44,8	1-3 yıl	121	30,9
Evli	216	55,2	4-10 yıl	88	22,5
<b>Yaş</b>	f	%	11-20 yıl	101	25,8
18-27	131	33,5	21 yıl ve üzeri	81	20,7
28-36	72	18,4	<b>İş Yerindeki Kıdem</b>	f	%
37-49	102	26,1	1-3 yıl	170	43,5
50 ve üzeri	86	22,0	4-10 yıl	103	26,3
<b>Eğitim Durumu</b>	f	%	11-20 yıl	87	22,3
Ortaöğretim-Lise	64	16,4	21 yıl ve üzeri	31	7,9
Önlisans/MYO	84	21,5	<b>Mesleği Seçme Kriteri</b>	f	%
Lisans	162	41,4	Kendi isteği	177	45,3
Yükseköğrenim	81	20,7	Aile isteği	45	11,5
<b>Kişisel Gelir</b>	f	%	Yakın çevre yönlendirmesi	38	9,7
Asgari ücret olan 5500 TL veya altı	62	15,9	Mevcut ekonomik ve istihdam koşulları nedeniyle	131	33,5
5501-10.000 TL	118	30,2	<b>İş Yerinde Yönetici Rolü</b>	f	%
10.001 TL ve üzeri	211	54,0	Yok	186	47,6
			Var	205	52,4

Tablo 2'de yer alan veriler ışığında, katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde, %63,4'ünün kadın ve %36,6'sının erkek olduğu görülmektedir. Mesleki özellikler açısından, katılımcıların %73,1'i özel sektör çalışanı iken %26,9'u kamu çalışanıdır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, %55,2'si evli ve %44,8'i bekar olarak belirtilmiştir. Yaş dağılımına göre, en büyük grup %33,5'lik oranla 18-27 yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, %41,4'ü lisans mezunu olarak sınıflandırılmıştır. Gelir bakımından katılımcıların %54'ü 10.001 TL ve üzerinde bir gelir elde etmektedir. Katılımcıların iş tecrübelerine bakıldığında, en büyük grup %30,9'luk oranla 1-3 yıl aralığında iş tecrübesine sahip olanlar olmuştur. İş yerindeki kıdemlerine göre dağılımda ise %43,5 ile 1-3 yıl öne çıkmıştır. Katılımcıların mesleği seçme kriterlerine ilişkin veriler incelendiğinde, %45,3'ü kendi isteğiyle, %11,5'i aile isteği doğrultusunda, %9,7'si yakın çevre yönlendirmesi sonucu ve %33,5'i ise mevcut ekonomik ve istihdam koşulları nedeniyle mesleğini seçtiğini belirtmiştir. Son olarak, katılımcıların iş yerindeki yönetici rolüne ilişkin dağılımına bakıldığında, %47,6'sı yönetici rolü olmadığını, %52,4'ü ise yönetici rolüne sahip olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerinin araştırma değişkenleri bakımından istatistiksel anlamlı gruplar arası fark gösterip göstermediğinin tespit edilmesi noktasında parametrik fark testlerine başvurulmuştur. İkili gruplar için t-testi, ikiden fazla gruplar için Anova analizi yapılmıştır.

Fark arz eden grupların tespitinde post hoc testlerinden yararlanılmıştır. Buna göre yapılan analiz sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Fark Testleri

Özellikler	Ölçekler			
	İş-Yaşam Dengesi	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş Uyumu	Örgütsel Özdeşleşme
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın(n=248)	3,21±1,07152	3,76±,68994	3,51±1,01674	3,64±,89325
Erkek(n=143)	3,59±,90971	3,72±,61921	3,59±,90850	3,76±,75330
<b>Test= t-testi</b>	<b>t=-3,570</b> <b>p=,000*</b>	t=,649 p=,517	t=-,810 p=,418	t=1,409 p=,160
<b>Medeni Durum</b>				
Bekar(n=175)	3,43±1,08470	3,71±,76917	3,45±1,09739	3,71±,93720
Evli(n=216)	3,29±,98279	3,78±,56563	3,60±,86674	3,67±,76579
<b>Test= t-testi</b>	t=1,327 p=,185	t=-1,041 p=,299	t=-1,490 p=,137	t=,473 p=,636
<b>Yaş Aralığı</b>				
18-27(n=131)*	3,14±1,13693	3,51±,79629	3,10±1,14333	3,54±,94887
28-36(n=72)	3,16±,91757	3,80±,44019	3,60±,66585	3,69±,62088
37-49(n=102)	3,51±,87408	3,86±,45036	3,78±,70808	3,78±,69197
50 ve üzeri(n=86)*	3,65±1,03136	3,92±,72027	3,86±,97249	3,79±,98067
<b>Test= Anova</b>	<b>F=6,152</b> <b>p=,000*</b>	<b>F=9,177</b> <b>p=,000*</b>	<b>F=15,805</b> <b>p=,000*</b>	F=2,139 p=,095
<b>Eğitim Durumu</b>				
Ortaöğretim-Lise(n=64)*	2,89±,990006	3,35±,70257	3,75±,98235	3,56±,87500
Önlisans/MYO(n=84)	3,13±1,14344	3,54±,76528	3,19±1,14582	3,59±,99007
Lisans(n=162)	3,45±,95313	3,62±,59800	3,24±,81502	3,72±,74377
Yükseköğrenim(n=81)*	3,76±,90062	3,84±,95934	3,69±,95061	3,81±,84511
<b>Test= Anova</b>	<b>F=11,103</b> <b>p=,000*</b>	<b>F=5,118</b> <b>p=,002*</b>	<b>F=8,933</b> <b>p=,000*</b>	F=1,534 p=,205
<b>Kişisel Gelir</b>				
5500 TL veya altı(n=62)*	3,25±1,22403	3,51±,83672	3,07±,94300	3,51±,87716
5501-10.000 TL(n=118)	2,82±,95283	3,57±,68363	3,19±,79119	3,48±,74664
10.001 TL ve üzeri(n=211)*	3,68±,87254	3,91±,54319	3,87±,97819	3,85±,84592
<b>Test= Anova</b>	<b>F=30,802</b> <b>p=,000*</b>	<b>F=15,657</b> <b>p=,000*</b>	<b>F=30,277</b> <b>p=,000*</b>	<b>F=8,922</b> <b>p=,000*</b>

Tablo 3'te verilmiş olan demografik özelliklere ilişkin elde edilen sonuçlar incelendiğinde, cinsiyet faktörünün araştırma değişkenlerinden yalnızca iş-yaşam dengesi bakımından istatistiksel anlamlı (p=,000) sonuç verdiği görülmektedir. Burada erkeklerin ortalaması kadınlara göre daha yüksek olmuştur. Diğer değişkenler açısından anlamlı fark bulunmamaktadır. Medeni durum faktörü araştırma değişkenlerinden hiçbirinde anlamlı fark sergilememiştir. Yaş aralığı ele alındığında iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu değişkenlerinde anlamlı (p=,000) fark sergilediği görülmektedir. Tamamında 50 yaş ve üzeri grupta yer alan katılımcıların ortalama değerleri yüksek olmuş; en düşük yaş aralığı olan 18-27 yaş aralığının ise en düşük ortalamaları sergileyen grup olduğu anlaşılmıştır. Yaş düzeyleri arttıkça ortalamalar artmıştır. Eğitim durumu bakımından iş-yaşam dengesi (p=,000), kişi-örgüt uyumu (p=,002) ve kişi-iş uyumu (p=,000) bakımından anlamlı fark olduğu görülmektedir. Burada da yaşa benzer şekilde eğitim durumu arttıkça ortalamalar artmıştır ve fark en

# İş-Yaşam Dengesi, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri

düşük eğitim düzeyi olan ortaöğretim-lise ile en yüksek eğitim düzeyi olan yükseköğretim arasında gerçekleşmiştir. Kişisel gelir ele alındığında tüm değişkenlerde istatistiksel anlamlı fark ( $p=,000$ ) ortaya çıktığı görülmektedir. Gelirdeki fark, tüm değişkenlerde en düşük gelir grubu olan 5500 TL veya altı ile en yüksek gelir grubu olan 10.001 TL ve üzeri arasında gerçekleşmiştir. Kişisel gelir, örgütsel özdeşleşme bakımından anlamlı fark gösteren tek faktör olmuştur.

**Tablo 4.** Katılımcıların Mesleki Özelliklerine İlişkin Fark Testleri

Özellikler	Ölçekler			
	İş-Yaşam Dengesi	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş Uyumu	Örgütsel Özdeşleşme
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
<b>Sektör</b>				
Özel sektör çalışanı(n=286)	3,21±1,03833	3,76±,65749	3,51±,99143	3,64±,84407
Kamu çalışanı(n=105)	3,59±1,01129	3,72±,68373	3,59±,94520	3,76±,85401
<b>Test= t-testi</b>	t=,768 p=,443	t=,935 p=,350	t=,355 p=,723	t=,494 p=,622
<b>Toplam İş Tecrübesi</b>				
1-3 yıl(n=121)*	3,07±1,13817	3,53±,77190	3,11±1,11967	3,57±,93924
4-10 yıl(n=88)	3,18±,92735	3,73±,53644	3,55±,78949	3,74±,69655
11-20 yıl(n=101)	3,51±,96064	3,85±,47872	3,77±,78193	3,77±,78534
21 yıl ve üzeri(n=81)*	3,76±,89483	3,95±,73006	3,86±,94299	3,70±,91303
<b>Test= t-testi</b>	t=9,225 p=,000*	t=7,997 p=,000*	t=13,869 p=,000*	t=1,231 p=,298
<b>İş Yerindeki Kıdem</b>				
1-3 yıl(n=170)*	3,07±1,08410	3,55±,74963	3,19±1,06725	3,54±,89387
4-10 yıl(n=103)	3,37±,98276	3,85±,42812	3,68±,74162	3,75±,73685
11-20 yıl(n=87)	3,79±,82563	3,94±,48039	3,94±,75678	3,92±,72554
21 yıl ve üzeri(n=31)*	3,67±,91294	3,92±,95148	3,82±1,10422	3,59±1,07483
<b>Test= Anova</b>	F=11,346 p=,000*	F=9,264 p=,000*	F=14,945 p=,000*	F=4,169 p=,006*
<b>Mesleği Seçme Kriteri</b>				
Kendi isteği(n=177)	3,65±,97870	3,90±,71164	3,83±,96820	3,77±,89714
Aile isteği(n=45)	3,17±1,05192	3,64±,52016	3,36±,87727	3,73±,67901
Yakın çevre yönlendirmesi(n=38)	3,14±,99611	3,68±,69574	3,47±,82628	3,43±,87046
Ekonomik ve istihdam koşulları nedeniyle(n=131)	3,07±1,00274	3,59±,58951	3,21±,95312	3,62±,80777
<b>Test= Anova</b>	F=9,992 p=,000*	F=6,353 p=,000*	F=11,674 p=,000*	F=2,006 p=,113
<b>İş Yerinde Yönetici Rolü</b>				
Yok(n=186)	2,98±1,04619	3,53±,73264	3,11±1,02172	3,49±,88476
Var(n=205)	3,70±,88884	3,94±,52941	3,92±,75016	3,86±,77024
<b>Test= t-testi</b>	t=-7,357 p=,000*	t=-6,254 p=,000*	t=-9,079 p=,000*	t=-4,400 p=,000*

Katılımcıların mesleki özellikleri ele alındığında, kamu veya özel sektör ayrımının anlamlı fark oluşturmadığı görülmektedir. Toplam iş tecrübesinin ve aynı şekilde iş yerindeki kıdem in iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu değişkenlerinde anlamlı ( $p=,000$ ) fark sergilediği görülmektedir. Tüm değişkenler için en düşük iş tecrübesi grubu olan 1-3 yıl ile 21 yıl ve üzerinde anlamlı fark gerçekleşmiştir. 21 yıl ve üzerindeki grupta yer alan katılımcıların ortalamaları yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Ek olarak iş yerindeki kıdem örgütsel özdeşleşme bakımından anlamlı fark

( $p=,006$ ) sergilemiş; burada 11-20 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcıların ortalamaları yüksek olmuş ve diğer gruplardan anlamlı ölçüde ayrılmıştır. Mesleği seçme kriteri iş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu değişkenlerinde anlamlı ( $p=,000$ ) fark göstermiş; tüm değişkenlerde kendi isteğiyle mesleği seçtiğini aktaran katılımcıların ortalamaları diğer gruplara göre yüksek olmuştur. İş yerinde yönetici rolü ele alındığında tüm değişkenlerde anlamlı ( $p=,000$ ) fark gösterdiği anlaşılmaktadır. Burada yönetici rolü olanların tüm değişkenler bakımından yüksek ortalamalar sergiledikleri görülmektedir.

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin hangi yönde ve ne güçte olduğunu tespit etmek için korelasyon analizine başvurulmuştur. Korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısı baz alınmış ve  $r \leq 0,4$  ise zayıf,  $0,4 \geq r \leq 0,8$  ise orta ve  $r \geq 0,8$  ise güçlü ilişki kriterine göre (Shi ve Conrad, 2009, s. 35) ilişkiler test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Korelasyon Analizi

Değişkenler	1. İş-Yaşam Dengesi	2. Kişi-Örgüt Uyumu	3. Kişi-İş Uyumu	4. Örgütsel Özdeşleşme
1. İş-Yaşam Dengesi	1			
2. Kişi-Örgüt Uyumu	,604**	1		
3. Kişi-İş Uyumu	,652**	,761**	1	
4. Örgütsel Özdeşleşme	,483**	,646**	,642**	1

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (çift kuyruk)

Tablo 5'te görüldüğü gibi iş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme arasında  $r=,483$ ; kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında  $r=,646$ ; kişi-iş uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında  $r=,642$  düzeyinde pozitif doğrusal ve orta güçlü ilişkiler söz konusu olmuştur. Bu itibarla, araştırmada ortaya atılan hipotezlerin desteklendiğini söylemek mümkündür. Buradan hareketle, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizinin sonuçlarının değerlendirilmesinde p değerleri ve  $R^2$  etki büyüklükleri (Lewis, 2007, s. 259) ele alınmıştır. Bu kapsamda iş yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu bağımsız değişkenler, örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken olmak üzere birer regresyon modeli kurularak analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Regresyon Analizi

Model	Beta	Standart Hata	Standart Beta	t	$R^2$	p
Örgütsel Özdeşleşme	2,354	,128		18,422		,000*
İş-Yaşam Dengesi	,397	,036	,483	10,891	,234	,000*
Örgütsel Özdeşleşme	,606	,187		3,320		,001*
Kişi-Örgüt Uyumu	,822	,049	,646	16,676	,417	,000*
Örgütsel Özdeşleşme	1,721	,123		13,957		,000*
Kişi-İş Uyumu	,555	,034	,642	16,521	,412	,000*

Yapılan regresyon analizinin sonuçları, iş-yaşam dengesinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin %23,4'lük kısmını, kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin %41,7'lik bir

kısmını, kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin %41,2'lik kısmını açıklayabildiği anlaşılmıştır.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütsel özdeşleşmenin kökenini aldığı sosyal kimlik teorisi, çalışan-örgüt ilişkilerini açıklamak için literatürde geniş çapta uygulanmıştır ve buna göre örgüt, bireylerin özdeşleşme geliştirebilecekleri potansiyel olarak dikkat çeken bir sosyal kategori olarak kabul görmektedir (Lee, 1971; Ashforth ve Mael, 1989; Mael ve Tetrick, 1992; Hogg ve Terry, 2001; Dutton vd., 1994; Edwards, 2005; Karabey ve İşcan, 2007; Ashforth vd., 2008; Polat, 2009; He ve Brown, 2013; Tokgöz ve Seymen, 2013; Temel, 2016; Kerse ve Karacabey, 2017; Buil vd., 2019; Zagenczyk vd., 2021). Örgütsel özdeşleşme ile ilgilenen araştırmacılar, prensipte, bunun yalnızca bir duruma değil, aynı zamanda birden fazla meydana gelen ve birbiri ile ilişkili dinamik süreçlere bağlı olduğunu (Schneider vd., 1971; Oakes vd., 1994; Albert vd. 2000; Coupland, 2001; Hogg ve Terry, 2001; Cornelissen vd., 2007; Ashforth vd., 2008; Tüzün ve Çağlar, 2009; Bednar vd., 2020; Kazmi ve Javaid, 2022), çünkü bireylerin bulunduğu örgütler ile ilişkilerini devamlı bir biçimde yeniden değerlendirdikleri ve gözden geçirdiklerini kabul etmektedir (Brown, 2018, s. 296-297).

Bireylerin bulunduğu konumla özelliklerinin eşleştğinde ortaya çıkan uyumluluk olarak ele alınan (Edwards, 1996, s. 3-4) kişi-çevre uyumu, çevresi ile yeteri ölçüde uyumlu olan kişilerin örgütlerinde daha mutlu olduğu ve daha fazla verim sağladığı, çalışanın kendisi ve çalıştığı örgüt açısından olumlu çıktılar olduğunu kabul etmektedir (Uysal Irak, 2012, s. 13; Mazıoğlu ve Kanbur, 2020, s. 1641). Kişi-çevre uyum teorisi, çalışan davranışının, çalışma ortamlarının özellikleri (yani, hedefler, talepler ve/veya kaynaklar) ile bireylerin özellikleri (yani değerler, ilgi, ihtiyaçlar ve/veya yetenekler) arasındaki uyumun sonucu (Bright, 2021, s. 3) olarak, bireylerin çevreye uyum sağladığında veya özelliklerinin eşleştğinde olumlu tepkilerin ortaya çıktığını öne sürmektedir (Carless, 2005, s. 411). Araştırmalar iş ve günlük yaşam arasındaki uyumun (dengenin) sağlanmasının (Örneğin Beauregard ve Henry, 2009; Haar vd., 2014; Dhas, 2015; Oludayo vd., 2018; Arief vd., 2021) ve kişiyle işin ve örgütün çeşitli özelliklerinin uyumlu olmasının memnuniyet, bağlılık, elde tutma, vatandaşlık davranışları ve performans dahil üzere bir dizi olumlu çalışan tutum ve davranışıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Örneğin Edwards, 1991; Verquer vd., 2003; Arthur, vd., 2006; Hoffman ve Woehr, 2006; Kristof-Brown vd., 2005; Sekiguchi ve Huber, 2011; Warr ve Inceoğlu, 2012; Peng ve Mao, 2015; Pudjiarti ve Hutomo, 2020; Bahat, 2021; Bright, 2021). Çalışanların küresel pazarda kritik bir değer olarak artan bir şekilde önem kazanması, kişi-örgüt uyumunun ve kişi-iş uyumunun çalışanların çalışma tutumları ve davranışları üzerindeki etkilerine yönelik akademik ilgiyi arttırmıştır (Hoffman ve Woehr, 2006; Cooper-Thomas ve Wright, 2013; Peng vd., 2014). Yüksek derecede bir kişi-örgüt uyumuna ulaşmak, rekabetçi zorlukların üstesinden gelmek için gereken yüksek esneklik ve kurumsal bağlılığa sahip olan çalışanları elde tutmanın yolu olarak kabul edilmektedir (Chen vd., 2016, s. 947). Dolayısıyla çalışanların örgütleriyle olan bağlantılarında, olumlu çıktılar elde edilmesi bakımından bu türden dengelerin, uyumların önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olabilecek, çalışanların örgütsel özdeşleşme algılarında etki gösterebilecek çevresel değişkenlerin ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak çalışan birey ve çalıştığı iş ve örgüt bağlamında birtakım faktörlerin incelenmesinin, örgütsel özdeşleşme kavramının açıklanabilirliği bakımından katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme temel odak noktası olmakla birlikte, çalışan ile işi ve örgütü arasındaki çeşitli denge ve uyum noktalarının ele alınması ve bu bağlamda örgütsel özdeşleşme için uyumluluğun gerekliliğinin altının çizilmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede, nicel araştırmaya dayalı olarak elde edilen birincil veriler ışığında gerçekleştirilen istatistiksel analizlerde birtakım önemli bulgulara erişilmiştir. Araştırmada elde edilen en önemli sonuçlardan biri, iş-yaşam dengesi kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu değişkenlerinin örgütsel özdeşleşmeyle orta düzeyde doğrusal pozitif ilişkiler içerisinde olduğudur. Yapılan regresyon analizleri, bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşmede yaşanan değişimin önemli bir payını açıklayabildiğini göstermiştir. Araştırma kapsamında ele alınan model

doğrultusunda literatür ışığında bu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak ortaya atılan “H<sub>1</sub>. İş-yaşam dengesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.”, “H<sub>2</sub>. Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.”, “H<sub>3</sub>. Kişi-iş uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır.” hipotezleri desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, literatürde örgütsel özdeşleşme ile iş-yaşam dengesini ele alan bazı çalışmalar (Westerfield, 2011; Merez ve Andysz, 2014; Aydemir, 2018; Van Zoonen vd., 2020; Geidelina-Lugovska ve Cekuls, 2022); kişi-iş uyumunu ile özdeşleşmeyi birlikte ele alan Liu vd. Tarafından yapılan çalışma (2021) ve kişi-örgüt uyumu ile özdeşleşmeyi birlikte ele alan bazı çalışmalar (Vondey, 2010; Cha, 2014; Akbaş ve Çetin, 2015; Sökmen ve Bıyık, 2016; Mete vd., 2016; Kanbur, 2017; Çınar, 2019; Aksoy Kürü, 2020a; Baş, 2022) tarafından elde edilmiş olan değişkenler arası doğrusal ilişkileri doğrular niteliktedir. Ancak literatürde örgütsel özdeşleşme ile birer öncül olarak iş-yaşam dengesi, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunu ele alan, adı geçen çalışmaların yanında literatürde bir sınırlılık bulunduğunu söylemek mümkündür.

Bir bireyin hem günlük yaşamda hem iş yaşamında refaha erişebilmesinde pek çok faktör etkili olabilecektir. Ancak, araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkılarak bunlar içerisinde iş yaşamı ile günlük yaşamın sorumlulukları arasında bir dengeyi ifade eden iş-yaşam dengesi, kişinin çalıştığı örgütün genel özellikleriyle olan uyumluluğunu ifade eden kişi-örgüt uyumu ve kişinin yaptığı işle olan uyumunu ifade eden kişi-iş uyumunun, bu bağlamda ele alınabilecek olan önemli değişkenlerden bazıları olduğunu söylemek mümkündür. Bu yönlerden uyum sağlayan bir çalışanın, çalıştığı örgütte tatmin duyabileceği, kalmaya istekli olabileceği, hatta örgütle özdeşleşebileceği açıktır.

Literatürde kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun sağlanmasının hem bireyler hem de örgütler bağlamında yararları bulunduğu gösterilmiştir. Kişi, yaptığı işin gerektirdiği bilgi ve becerilere, yeteneklere sahip olduğunda, diğer bir ifade ile işin gereklilikleri ile bireyin özellikleri eşleştiğinde kişi işini severek icra edecek, daha iyi performans gösterecek, işi yerine getirdiği örgüte bağlılığı artabilecektir (Edwards, 1991, s. 285). Bu bakımdan, bu araştırma sonuçlarının da açık bir biçimde gösterdiği gibi, örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi noktasında bireylerin elde ettiği uyumlar önemli olabilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuçların yöneticiler tarafından dikkate alınması, örgütsel özdeşleşme gibi birey ve örgüt için çok önemli faydalar sağlayan bir fenomenin elde edilmesi noktasında önemli olabilecektir.

Araştırmanın sonuçlarına dayanarak, bireylerin uyumla ilgili noktaları dikkate alarak, çalışanlarının motivasyonunu ve memnuniyetini arttırmak için önlemler almalarının önemli olduğunu ileri sürmek mümkündür. Örgütlere iş-yaşam dengesi konusunda çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak esnek politikalar ve programlar uygulamak önerilebilir. Örneğin esnek çalışma saatleri, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi seçeneklerin sunulduğu bu politikalar ve uygulamalar, çalışanların iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi sağlamalarına ve örgütle özdeşleşmelerini arttırmalarına yardımcı olabilecektir. Kişi-iş uyumunu artırmak için işe uygun bireyleri işe almak ve çalışanların işleriyle ilgili beklentilerini yönetmek önemli olabilecektir. Bu açıdan işini severek yapmalarını sağlamak amacıyla işlerine ilgi duyan çalışanlarını tercih etmeleri gereklidir. Bu nedenle, örgütlerin işe alım ve işe yerleştirme süreçlerinde, çalışanların yetenekleri, kişilik özellikleri ve ilgi alanlarına uygun işler sunmaları önemlidir. Örgütlerin, çalışanlarının uyum düzeylerini arttırmak amacıyla beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş görevler düzenlemeleri de önem arz edebilecektir. Ayrıca, çalışanların işlerinde gelişmelerini sağlamak için eğitim ve geliştirme fırsatları sunulması da bu uyumu artırabilir. Kişi-örgüt uyumunu artırmak noktasında örgütlerin, çalışanlarının beklentilerini ve değerlerini anlamalarına ve bu beklentileri karşılamak için uygun bir çalışma ortamı sağlamalarına yardımcı olacak çalışmalar yürütmeleri, açık ve tutarlı bir iletişim stratejisi benimsemeleri gereklidir. Bu tür bir strateji, çalışanların örgütle paylaştığı değerleri ve hedefleri netleştirebilecek ve uyumlaştırabilecek, böylece çalışanların özdeşleşmelerini arttırabilecektir. Bu önlemler, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu etkileyebilir. Böylece çalışanların günlük yaşam sorumluluklarına zaman ayırmaları, toplumla ve günlük yaşam içerisinde aile ve arkadaşlarıyla sosyalleşmeleri sağlanırken, örgüt yönünden maliyetlerin kontrol altında olması ve verimliliğin artması mümkün olabilecektir (Guthrie, 2012; Helmle vd., 2014). Bu uyumun tesisinin, her iki taraf açısından da olumlu çıktıları bulunabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma, iş-yaşam dengesi, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunu örgütsel özdeşleşme ile birlikte ele alan bir yapı ve elde edilen sonuçlar bakımından özgünlük arz ettiğini söylemek mümkün görülmektedir. Araştırma bu ilişkileri bir arada ele alan ender çalışmalardan biridir. Ancak, çeşitli uyum değişkenlerinin bir arada incelenmesinin örgütsel özdeşleşme kavramının açıklanabilirliği açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Zira bu hususta Carless (2005, s. 412), kişi-örgüt uyumunu ve kişi-iş uyumunu bir arada değerlendirilmesinin, göreceli etkilerinin daha gerçekçi bir hesabını sağlayacağına işaret etmiştir. Bu bakımdan, gelecek araştırmalarda ele alınacak aynı ya da benzer yapılar, bu araştırmada elde edilen sonuçların tartışılması bakımından önemli olabilecektir.

Araştırmada elde edilen sonuçların kıymetli olmasının yanında, tüm bulgular ve değerlendirmelerin araştırmanın örneklemini sınırlılığında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek önemlidir. Ayrıca araştırma, nicel araştırmaya dayalı ölçek verilerinden hareket etmiştir ve kesitseldir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda nitel, nicel veya karma yöntemlerle bu konuların ele alınması açıklayıcılık bakımından literatüre katkı sunabilecektir. Bu sayede, bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri daha iyi anlaşılabilir ve daha kapsamlı bir perspektif sunulabilecektir.

Tüm bunların yanında, bu araştırmanın sonuçları belirli bir sektöre yönelik değil, genel olarak tüm çalışanları kapsayan bir bağlamda ortaya çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile diğer faktörler arasındaki ilişkilerin farklı sektörlerdeki işletmeler spesifikliğinde incelenmesi farklı içgörüler sağlanması açısından literatüre katkı sunabilecektir. Çünkü farklı sektörlerdeki işletmelerde, sahip olduğu çalışma koşulları, örgütsel yapı gibi nitelikler nedeniyle iş-yaşam dengesi, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu gibi faktörlerin örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisi farklılık gösterebilecektir. Farklı sektörlerde, farklı örgüt yapılarında, farklı kültürel bağlamlarda örgütsel özdeşleşmenin benzer veya farklı değişkenler ile birlikte derinlemesine incelenmesi, farklı değişkenlerin etkilerinin anlaşılması açısından faydalı olabilecektir.

### Kaynakça

- Acuner, T., Atalay, M. Ö., & Aydemir, P. (2022). İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi: Türkiye bağlamında bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 37, 121-142.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Akbaş, T., & Çetin, A. (2015). İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Aksoy Kürü, S. (2020a). Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Kişi örgüt uyumunun aracılık etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 515-530.
- Aksoy Kürü, S. (2020b). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması* (Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze).
- Aksoy Kürü & Erdil, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Meta-analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 107-136.
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Anaza, N. A. (2015). Relations of fit and organizational identification to employee-customer identification. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 925-939.



- Argyris, C. (1957). *Personality and organization: The conflict between system and the individual*. New York: Harper & Brothers.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 259-269.
- Arthur Jr, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786-801.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organisation. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (2004). *Social identity theory and the organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Ateş, M. F., Mert, İ. S., & Turgut, H. (2017). The indirect effect of organizational prestige on the effect of organizational trust and organizational support on organizational identification. *Organization*, 9(18), 103-117.
- Aydemir, S. (2018). Örgütsel özdeşleşmenin iş-yaşam dengesine etkisi: Üst düzey yöneticilere yönelik bir araştırma. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 367-390.
- Bahat, E. (2021). Person-organization fit and commitment to volunteer organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32(6), 1255-1270.
- Baş, M. (2022). Kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı, yaşam doyumunun düzenleyici rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 81-101.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Bednar, J. S., Galvin, B. M., Ashforth, B. E., & Hafermalz, E. (2020). Putting identification in motion: A dynamic view of organizational identification. *Organization Science*, 31(1), 200-222.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Bielenski, H., Bosch, E., & Wagner, A. (2002). *Working time preferences in sixteen European countries*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bright, L. (2021). Does person organization fit and person-job fit mediate the relationship between public service motivation and work stress among US Federal employees?. *Administrative Sciences*, 11(2), 1-13.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.

- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296-317.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.
- 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(6), 972-992.
- Cha, J., Chang, Y. K., & Kim, T. Y. (2014). Person-organization fit on prosocial identity: Implications on employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 57-69.
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1-17.
- Choi, N. H., & Kim, Y. S. (2011). The roles of hotel identification on customer-related behavior. *Nankai Business Review International*, 2(3), 240-256.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cooper-Thomas, H. D., & Wright, S. (2013). Person-environment misfit: The neglected role of social context. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 21-37.
- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, 18, 1-16.
- Coupland, C. (2001). Accounting for change: A discourse analysis of graduate trainees' talk of adjustment. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1103-1119.
- Çetinkaya, A. Ş., & Kurnaz, G. (2017). Kişi-iş uyumunun performans değerlemeye etkisi: Konya tekstil işletmeleri araştırması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 747-764.

- Çınar, E. (2019). The effect of person-organization fit on the organizational identification: The mediating role of organizational attractiveness. *Eurasian Journal of Business and Management*, 7(1), 74-84.
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: Mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Dereli, D. D. (2015). Innovation management in global competition and competitive advantage. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1365-1370.
- Dhas, B. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659-21665.
- Dhas, M. D. B., & Karthikeyan, D. P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 12(2), 10-19.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edú Valsania, S., Moriano, J. A., & Molero, F. (2016). Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12, 131-152.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 283-357). John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Elsbach, K. D. (1999). An expanded model of organizational identification. *Research in Organizational Behavior*, 21, 163-200.
- Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I., & Eze, O. A. (2018). How transformational leadership influences work engagement among nurses: does person-job fit matter?. *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346-366.
- Eren, M. Ş., & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 275-303.

- Fan, P. (2018). Person–organization fit, work–family balance, and work attitude: The moderated mediating effect of supervisor support. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(6), 995-1010.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691.
- Foote, N.N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Geidelina-Lugovska, M., & Cekuls, A. (2022). Relation between organizational identification and work-life balance. In *New challenges in economic and business development – 2022: responsible growth proceedings* (pp. 107-111), Faculty of Business, Management and Economics, University of Latvia, Riga, Latvia.
- George, D. & Mallery, M. (2001). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 10.0 update*. Allyn and Bacon.
- Graczyk-Kucharska, M., & Erickson, G. S. (2020). A person-organization fit model of Generation Z: Preliminary studies. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(4), 149-176.
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2003). *Work-family linkages, a sloan work and family encyclopedia entry*. Chestnut Hill, MA, Boston College.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: work–life balance: A matter of choice?. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- Guthrie, V. M. J. (2012). Management control of work-life balance. A narrative study of an Australian financial institution. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16(4), 258-280.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: A social identity approach*. London, UK: Sage.
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies, and contributions. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 20, pp. 39-118). Sussex, UK: Wiley.

- Hatch, M. J., & Schultz, M. J., (2000). Scaling the tower of babel: Relational differences between identity, image and culture in organizations. In M. J. Schultz, M. J. Hatch ve M. H. Larsen, (Ed), *The expressive organization* (pp. 11-35). New York: Oxford University Press.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). Social identity theory and organizational processes. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizations* (pp. 1-12). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Humphrey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 247-268.
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1(2), 95-105.
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2020). The role of job involvement and career commitment between person-job fit and organizational commitment: A study of higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 109-130.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Katrinli, A., Atabay, G., Günay, G., & Güneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: The role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66-73.
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57, 111-130.

- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: "I am compatible with my work because I can make changes in my work". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kerse, G., Soyalin, M., & Karabey, C. N. (2016). Kişi-örgüt uyumu, nötrleştirme ve algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarmaya etkisi: Ampirik bir çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public-sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830-840.
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S. P. (2013). Person-organization fit and employee outcomes: test of a social exchange model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719-3737.
- Kocaoğlu, M., & Özdemir, H. Ö. (2020). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma: Kırşehir Belediyesi örneği. *International Journal of Social Science*, 3(1), 19-34.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Lewin, K. (1938). *The conceptual representation and the measurement of psychological forces*. Durham, NC: Duke University Press.
- Li, J., Liang, Q. Z., & Zhang, Z. Z. (2016). The effect of humble leader behavior, leader expertise, and organizational identification on employee turnover intention. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(4), 1145-1156.
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, X., Ji, M., Luan, J., You, X., & Li, Y. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational

- identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*, 92, 1-12.
- Liu, C., Wang, C. and Wang, H. (2021). How do leaders' positive emotions improve followers' person-job fit in China? The effects of organizational identification and psychological safety. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 161-177.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. USA, SHRM Research.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- Mazıoğlu, V., & Kanbur, E. (2020). Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisi: kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1639-1654.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provisionutilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37-55.
- Merecz, D., & Andysz, A. (2014). Person-organization fit and organizational identification as predictors of positive and negative work-home interactions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(1), 16-27.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction: A research on IT employees. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870-901.
- Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477-493.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117.
- Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Nguyen, T., Pham, T., Le, Q., & Bui, T. (2020). Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Management Science Letters*, 10(14), 3453-3462.
- Oakes, P.J., Haslam, S.A., & Turner, J.C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.

- Oludayo, O. A., Falola, H. O., Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). Work-life balance initiative as a predictor of employees' behavioural outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1-17.
- Osoian, C., Lazar, L., & Ratiu, P. (2009). The benefits of implementing and supporting work-life balance policies in organizations. In *Managerial challenges of the contemporary society proceedings* (pp. 333-339), Cluj-Napoca: Babes Bolyai University.
- Ostroff, C., Shin, Y. Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: relationship between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 591-623.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Özçelik, G., & Fındıklı, M. A. (2014). The relationship between internal branding and organizational citizenship behaviour: The mediating role of person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1120-1128.
- Peng, J. C., Lee, Y. L., & Tseng, M. M. (2014). Person-organization fit and turnover intention: Exploring the mediating effect of work engagement and the moderating effect of demand-ability fit. *Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-11.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person-job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* (Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa).
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Prati, G., & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851-866.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations* (pp. 171-207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pudjiarti, E. S., & Hutomo, P. T. P. (2020). Innovative work behaviour: An integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 39-47.
- Resick, C. J., Baltes, B. B., & Shantz, C. W. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1446-1455.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.



- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations?. *Journal Of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 383-402.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach*. New York, Wiley.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203-216.
- Seong, J. Y. (2016). Person–organization fit, family-supportive organization perceptions, and self-efficacy affect work–life balance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(6), 911-921.
- Schneider, B., Hall, D. T., & Nygren, H. T. (1971). Self image and job characteristics as correlates of changing organizational identification. *Human Relations*, 24(5), 397-416.
- Schwarz, G. (2017). Transformational leadership and job performance: the role of organizational identification. In *The Palgrave handbook of leadership in transforming Asia* (pp. 519-539). London: Palgrave Macmillan.
- Scott, C. R. (2007). Communication and social identity theory: Existing and potential connections in organizational identification research. *Communication Studies*, 58(2), 123-138.
- Shaikh, E., Brahmi, M., Thang, P. C., Watto, W. A., Trang, T. T. N., & Loan, N. T. (2022). Should i stay or should i go? explaining the turnover intentions with corporate social responsibility (CSR), organizational identification and organizational commitment. *Sustainability*, 14(10), 6030.
- Shanawaz, F. (2022). Work life balance and organizational identification as predictors of psychological wellbeing of private school teachers. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 10(7), 392-401.
- Shi, R., & Conrad, S. A. (2009). Correlation and regression analysis. *Annals of Allergy, Asthma & Immunology*, 103(4), 35-41.
- Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Stengel, M. (1987). Identifikationsbereitschaft, identifikation, verbundenheit mit einer organisation oder ihren zielen. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*, 31(4), 152-166.
- Sylva, H., Mol, S. T., Den Hartog, D. N., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631-645.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education.

- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 61-76). New York: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In Worchel S., & Austin, W. G. (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: IL, Nelson.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, 12. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (ss. 59-63), 27-29 Mayıs 2004, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama* (Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın).
- Terborg, J. R. (1981). Interactional psychology and research on human behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 6(4), 569-576.
- Thorntwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: A review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 166-184.
- Ting, S. C., & Ho, M. H. (2017). The influence of workplace friendship, job involvement, and organizational identification on job performance: administrative staffs of private science and technology universities in south Taiwan as an example. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(6), 46-57.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Toth, I., Heinänen, S., & Blomqvist, K. (2020). Freelancing on digital work platforms—roles of virtual community trust and work engagement on person-job fit. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(4), 553-567.
- Traeger, C., & Alfes, K. (2019). High-performance human resource practices and volunteer engagement: The role of empowerment and organizational identification. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30, 1022-1035.
- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 284-293.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey örgüt uyumu kuramı ve dalaman hava limanı çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya).
- Uysal Irak, D. (2012). İşyerinde birey-çevre uyumu: Kuramsal yaklaşımlar ve örgütsel psikolojideki yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-22.

- 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*(6), 1512-1523.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 19, pp. 171-203). Chichester, UK: Wiley.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management, 15*(4), 351-360.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology, 49*(3), 357-371.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(2), 137-147.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos A. E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 571-584.
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research, 48*(3), 372-392.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of the relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 473-489.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies, 6*(1), 3-27.
- Warr, P., & Inceoğlu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 129-138.
- Westerfield, R. (2011). *The role of organizational identification in work-life balance program effectiveness* (Doctoral dissertation, Saint Louis University, Missouri, USA).
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology, 101*(3), 362.
- Yılmaz, C. (2019). Psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine bir saha çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD), 4*(10), 238-261.
- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management, 32*(22), 4752-4771.
- Zhang, Y., & Chen, C. C. (2013). Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification. *The Leadership Quarterly, 24*(4), 534-543.