İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Impact on Organizational Commitment of Attitudes towards Work-Life Balance of Employees

Prof. Dr. Ufuk Durna (Akdeniz University, Turkey)

Ali Babayiğit (Akdeniz University, Turkey)

Abstract

Work and family environment is the areas that individuals spend most of their time and gives the most importance comparatively. Despite the rules, different and perceived thoughts and behavior patterns they have, these fields represent the area continually interacting with each other. Work and family is two most important elements in every person's life. For this reason, individuals have certain roles in their work and family life. These roles are the most significant roles undertaken in their lives. They have to strike a balance to play the roles in their work and family life and to get the expected yield. Work and life balance is the most important aim for individuals and family members interacting each other in work and family life. Having a balance in work and life is significant not only for working individual but also for the society he lives. Today, the subject how the expectations on work and private life can be balanced has become a specific discipline because of the radical changes on the responsibilities related to work and family. Examining the previous studies, it is seen that workers can't achieve a healthy balance between work and private life and as a result they can't work efficiently and can't allow time to their families. Therefore, they face individually organizational and environmental problems. In this paper, the significance of the balance from the point of individuals and organizations and the extent of influence on work and family balance to employee's organizational commitment will be studied.

1 Giriş

Günümüz dünyasında ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan değişimler çalışma yaşamı açısından da yeni oluşumları ve yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Bireylerin hayatlarında işin öneminin giderek artması ve merkezileşmesi, yaşam standartlarının artması, aile varlığının vazgeçilmezliği, iş, aile ve bireyin talepleri arasındaki rekabeti artırmaktadır. Bu bakımdan bireylerin iş ve aile ortamında gereken rolleri gerçekleştirmeleri için iki alan arasında belirli bir dengenin sağlanmış olması gerekmektedir. Bu çalışmamızda iş yaşam dengesinin bireyler açısından önemi ve algılanan iş yaşam dengesi tutumlarının çalışmış oldukları kurumlarına karşı örgütsel bağlılıklarına etkisi incelenecektir.

2 İş Yaşam Dengesi

Değişen teknoloji koşulları ile birlikte iş hayatında önemli değişimler meydana gelmiş, bu değişimler ile birlikte işletmeler arasında rekabet ortamında artışlar yaşanmıştır. Yaşanan değişimler ile birlikte kişilerin iş ve aile yaşamları arasında dengenin sağlanması önemli bir konu olarak literatürde yerini almıştır (Smith ve Gardner, 2007). İş hayatında rekabet ortamının artması, çalışanlar üzerinde daha fazla baskı kurmakta ve bu baskı çalışanlar ve şirketler için olumsuz bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan iş ve yaşam dengesine yönelik daha fazla araştırma yapılmalı ve bireylere ve örgütlere bu konuda yol gösterilmelidir (Narayanan ve Narayanan, 2012).

İş yaşam dengesi, sanayi ve endüstri sonrası topluma geçişte kadın çalışanların iş hayatına katılmaları sonucu iş hayatında meydana gelen taleplerin artması ile ön plana çıkmıştır (Duxbury ve Higgins, 2001). Ekonomi dünyasında meydana gelen değişimler toplumsal yapıyı önemli ölçüde etkilemekte ve bunun sonucunda da toplum ve birey bazında mutluluğun sağlanabilmesi açısından iş ve yaşam dengesi önem arz etmektedir. İş ve yaşam dengesinin sağlanabilmesi, bireylerin yaşam kalitesini artırmakta, iş ve aile hayatındaki rollerin sağlanmasının getirmiş olduğu mutlulukla toplum huzuruna katkı sağlamakta, iş hayatında verimlilikleri artırmakta ve bireylerin işe devamsızlık oranlarını azaltmaktadır (Hogarth vd. 2001).

Hayatımızda çok önemli bir yere sahip olan iş yaşam dengesi ile ilgili literatürde çok sayıda tanımlama bulunmaktadır.

- Lockwood (2003)'e göre iş yaşam dengesi; kişinin iş ve aile yaşamındaki taleplerini dengede tutmasıdır.
- Barnett (1999)'a göre iş yaşam dengesi; bireylerin iş hayatında insiyatif sahibi olması nedeniyle, iş ve aile hayatına yönelik esneklik sosyallik ve bireyselliğini kapsamaktadır.
- Marks ve MacMermid (1996)' e göre iş yaşam dengesi; rol dengesi olarak isimlendirilmektedir. Bu bakımdan bireylerin rol sisteminde sahip olduğu tüm rolleri ile meşgul olma eğilimi olarak ifade edilmektedir.

- Smith ve Gardner (2007)' e göre iş yaşam dengesi; bireyin iş ve iş dışındaki sorumluluklarını dengede tutması olarak ifade edilmektedir.
- Clark (2001)'a göre iş yaşam dengesi; bireyin iş ve aile hayatında minimum sevide rol çatışması ile iş ve aile hayatında faal ve tatmin olması olarak ifade edilmektedir.
- Allen (2001)'e göre iş yaşam dengesi; bireyin ne zaman, nerede ve nasıl çalıştığına yönelik kontrol sahibi olması olarak ifade edilmektedir.

İş yaşam dengesi, aynı zamanda insan kaynakları yönetimi açısından da önem arz etmektedir. İş yaşam dengesine yönelik yapılan çalışmalar, iş görenlerin taleplerinde meydana gelen değişimlerin örgütler tarafından fark edilmesine ve buna yönelik örgütlerin esnek çalışma stratejileri oluşturmalarına olanak sağlamıştır (Küçükusta, 2007). İş yaşam dengesinin sağlanmış olması, bireylerin işinden memnun olmaları ve işinde başarı sağlamaları ve bunun yanında özel yaşamlarının da mutlu olmaları anlamına gelmektedir (Noor, 2011). Bu bakımda iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için çalışma saatleri önem arz etmektedir. Uzun çalışma saatleri bireylerin iş ve yaşam dengelerini olumsuz yönde etkilemektedir. İş yaşam dengesinin sağlanamamasının asıl nedenine bakıldığında ise bireylerin işlerinde geçirmiş oldukları uzun çalışma saatlerinin sosyal hayatlarında güzel vakit geçirme olanaklarını engellemesi olarak ifade edilmektedir (Marafi, 2013). İş ve yaşam dengesinin bozulması ile birlikte, iş ve aile alanlarındaki rollerin ve isteklerin yerine getirilmesinde sorunlar yaşanmakta ve iki alan arasında çatışmaya neden olmaktadır (Tremblay, 2011). Bireyler iş ve aile alanlarında mutlu olmak istemekte ve iş hayatında kendine zaman ayırma noktasında esnekliğe sahip olmak istemektedir. Bu bakımdan iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için bireylerin her iki alana da eşit miktarda zaman ayırması gerekmektedir. Dolayısıyla, iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında en önemli unsur “zaman” olarak ifade edilmektedir (Kumar, Chakraborty, 2013).

İş ve yaşam dengesini birey ve örgütlere yönelik dar bir biçimde düşünmemek gerekmektedir. İş ve aile hayatında gerçekleşen sorunlar, bireylerin aile yaşamını olumsuz yönde etkilediği gibi, çalışmış oldukları örgütleri ve hatta içinde bulunduğu sosyal yapıyı da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle iş ve yaşam dengesi birey, örgüt ve toplum açısından önem arz eden bir konu olarak literatürde yerini almaktadır.

3 Örgütsel Bağlılık

Bireylerin örgütlerine olan bağlılık derecelerini belirten (Gruksy, 1966), ve kişilerin işine yönelik tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık; kişilerin örgütte kalmak ve örgütte çalışmaya devam etmek için, örgütün amaç ve hedeflerine inanması ve kabul etmesi ve bu amaç ve hedefler için çaba ve gayret sarf etmesi olarak ifade edilmektedir (Mowday vd., 1979). Çalışma hayatında örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlar yazarlara göre farklı anlamlar taşımaktadır. Bazı yazarlar bağlılık kavramını çalışanların örgütlerine yönelik duygusal bir yönelim olarak tanımlarken, bazı yazarlar ise çalışanların işten ayrılmaları sonucu meydana gelebilecek sonuçları göze alamaması sonucunda örgüte karşı hissedilen sorumluluk veya zorunluluk olarak ifade etmektedirler (Buchanan, 1974).

Örgütlerin temel amaçları ve nihai hedeflerinden biri de örgütsel bağlılıktır. Örgüte karşı bağlılık duyan çalışanlar işlerinde uyumlu, üretken oldukları görülmekte ve örgütlerine karşı sadakat ve sorumluluk bilincinde çalışmakta ve bunun neticesi olarak da örgüt maliyetlerini azaltmaktadırlar (Bayram, 2009). Örgütsel bağlılık, örgüte güven duygusunu artırmakta, çalışanların işe tam katılımı ve ekip çalışması geliştirmekte, örgüt içerisinde iletişimi artırmakta, problemlerin çözümü noktasında kolaylık sağlamaktadır. Aynı zamanda yeniliğe açık olma ve örgüt içerisindeki bilgilerin paylaşılması noktasında kolaylıklar sağladığından dolayı örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki ilişkileri geliştirmekte ve örgütün hizmet kalitesini artırmaktadır (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılık, literatürde duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Bu yaklaşımlar örgütte çalışanlar arasında bir bağ oluştursa da bu bağın farklı olduğu ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Üç boyutta ele alınan örgütsel bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1997; AKT: Uyguç ve Çimrin, 2004).

- Psikolojik durumları yansıtır.
- Birey ile örgüt arasında ilişkileri gösterir.
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidir.
- İş gücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

Duygusal bağlılık; çalışanların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda örgütüne karşı duygusal olarak bağlanmasını ifade etmektedir. Örgütüne karşı duygusal bağlılık hisseden çalışan, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyar ve örgütüne karşı olumlu duygular sergiler. Örgütüne karşı bağlılığı yüksek olan çalışan kendi isteği ile örgütte kalmayı devam ettirmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Devam bağlılığı; çalışanların örgütüne karşı yapmış oldukları kişisel yatırımlar sebebiyle örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; kişinin örgütte uzun yıllar çalışması sonucu elde ettiği özel yetenekler, kıdem hakları, emeklilik hakları, mesai arkadaşları ile sosyal ilişkilerdir (Durna ve Eren, 2005).

Normatif bağlılık; çalışanların örgütte çalışmaya devam etme zorunluluğunun getirdiği ve örgüte karşı hissedilen sorumluluk bilincinin olduğu bağlılık türüdür. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalma

gerekliliğini hissetmektedirler. Normatif bağlılık, bireylerin, örgüt içerisindeki sosyalleşme süreci, örgüte duyulan sadakat ve bireyin deneyimleri le ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık üç farklı boyutta incelenirse de her bir bağlılık türü çalışanın örgütüne karşı bağlılık duymasını sağlamaktadır. Duygusal bağlılığı olan çalışanlar istedikleri için, devam bağlılığı güçlü olan çalışanlar, ihtiyaç duydukları için, normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar zorunlu oldukları için örgüte karşı bağlılık duymaktalar ve işlerine devam etmektedirler. Her bağlılık türünün nedenleri farklı olduğu için, etki ve sonuçları bakımından da farklılık göstermektedir (Bayram, 2009).

4 Metodoloji

İş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik olan bu çalışma, Afyon ili sınırları içerisinde ikamet eden ve çeşitli taşeron firmalarla çalışan iş görenler üzerinde yapılmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak iş görenlerin demografik özellikleri verilmekte ve daha sonra elde edilen verilere yönelik regresyon analiz tekniği kullanılarak iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ölçülmektedir. Çalışmanın son kısmında ise araştırmaya yönelik sonuç ve öneriler kısmına yer verilmektedir.

4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların tamamı erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların %57’si evli, % 43’ü bekâr çalışanlardır. Katılımcıların % 57,3 18-30 yaş aralığında, %31,7’si 31-45 yaş aralığında ve %11’i, 46 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %23’ü 1000 TL ve altı gelire sahip iken, % 43,7’si 1001-2000 TL ve % 33,3’ü 2001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların %55,7’si işçi pozisyonunda, %37,7’si usta ve %6,7’si de ustabaşı pozisyonunda çalışmaktadır. Katılımcıların %46,7’si ilköğretim ve %53,3’ü lise düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların %6,3’ü 8 saatten az, %72,3’ü 8-11 saat ve %21,3’ü 12 saat ve üzeri çalışmaktadır. Katılımcıların %23,7’si 1 yıldan az, %25,3’ü 1-3 yıl arası, %27’si 4-5 yıl aralığında ve %24’ü 6 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Katılımcıların %57,3’ü geçici olarak çalışmakta iken, %42,7’si devamlı olarak çalışmaktadır.

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	300	100	Evli	171	57,0
Kadın	0	0	Bekâr	129	43,0
Toplam	300	100	Toplam	300	100
Yaş	n	%	Gelir	n	%
18-30	172	57,3	1000 TL ve altı	69	23,0
31-45	95	31,7	1001-2000 TL	131	43,7
46 ve üzeri	33	11,0	2001 ve üzeri	100	33,3
Toplam	300	100	Toplam	300	100
İş Pozisyonu	n	%	Eğitim	n	%
İşçi	167	55,7	İlköğretim	140	46,7
Usta	113	37,7	Lise	160	53,3
Ustabaşı	20	6,7	Toplam	363	100
Toplam	300	100			
Çalışma Saatleri	n	%	Çalışma Yılı	n	%
8 saatten az	19	6,3	Bir yıldan az	71	23,7
8-11 saat	217	72,3	1-3 Yıl	76	25,3
12 saat ve üzeri	64	21,3	4-5 Yıl	81	27,0
Toplam	300	100	6 Yıl ve üzeri	72	24,0
Çalışma Şekli	n	%	Toplam	300	100
Geçici	172	57,3			
Devamlı	128	42,7			
Toplam	300	100			

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

4.2 Regresyon Analizi

Çalışmanın bu bölümünde iş yaşam dengesinin boyutlarının hangisinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu incelemek adına regresyon analiz bulguları yer almaktadır.

ANOVA

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	Sig.
0,812	0,659	0,654	1,785	142,335	0,000

Bağımsız Değişkenler:

İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayıramama, Yaşamın İşten İbaretiği

Tablo 2: İş Yaşam Dengesinin Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Tablo 2’de görüldüğü üzere, iş yaşam dengesi boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (F=142,335; p=0,000). Düzeltilmiş R² değeri 0,659 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda, iş yaşam dengesi ölçeğinin boyutları olan, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaretiği boyutları, örgütsel bağlılık üzerindeki değişimin %65,9’unu açıklamaktadır. Durbin-Watson katsayısı ise, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını açıklamaktadır (Anderson, Sweeney ve Williams, 2011: 751-753).

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	p
	β	S.S	β		
Sabit Değer	3.104	,383		8,109	,000
Yaşamı İhmal Etme	-,513	,102	-,485	-5,033	,000
Kendine Zaman Ayıramama	-,411	,093	-,391	-4,394	,000
Yaşamın İşten İbaretiği	-,669	,103	-,384	-6,476	,000
İş Yaşam Uyumu	,256	,064	,253	4.016	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık**Tablo 3: İş Yaşam Dengesi Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Değişkeni Arasındaki Regresyon Katsayıları**

Tablo 3’de iş yaşam dengesi boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki regresyon analiz katsayıları yer almaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarının tümünün örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (p<0,050). Bağımsız değişkenler üzerindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre örgütsel bağlılık üzerinde iş yaşam uyumu (β=,253) pozitif yönde etki ederken, yaşamı ihmal etme (β=-,485), kendine zaman ayıramama (β=-,391) ve yaşamın işten ibaretiği (β=-,384) değişkenleri de negatif yönde etkili olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda bağımsız değişkenlerden yaşamı ihmal boyutu, örgütsel bağlılık üzerinde en fazla etkiye sahip olan boyuttur.

5 Sonuç ve Öneriler

Ekonomi dünyasının küreselleşmesi ile birlikte işletmeler arasında rekabet ortamları artmakta ve işletmelerde bu rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışmaktadır. Bu rekabet ortamında örgütlerin başarısının en önemli unsurlarından birisi de çalışanları olabilmektedir. Örgüt çalışanların bağlılıkları küreselleşen ekonomi dünyasında önem arz ettiğinden dolayı, işletmeler çalışanlarını işletmede tutmaya çalışmakta ve çalışanlarında bu noktada bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise, iş ve aile alanları arasındaki rollerin gerçekleşmesi ve bu rollerin gerçekleşmesi sonrası tatmin olma duygusu önem arz etmektedir. Çalışanlar bu iki alan arasında belirli bir denge kurmaya çalışmakta ve hayatlarını bu düzen içerisinde sürdürmeye çalışmaktadırlar.

İş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bu çalışmada iş yaşam dengesi dört boyutta incelenmiş ve her bir boyutun örgütsel bağlılığa yönelik etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, iş yaşam dengesinin, örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Çalışanların iş yaşam uyumunu sağlandığı takdirde örgüte olan bağlılıkları artmakta, yaşamlarını ihmal ettiklerinde, kendilerine zaman ayıramadıklarında ve yaşamlarını işten ibaret olarak gördüklerinde örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Bu bakımdan çalışanlar için iş yaşam uyumu önem arz etmektedir. Çünkü iş görenler için önem arz eden iki alan arasında dengenin sağlanmış olması, iki alan arasındaki rollerin gerçekleşmesi noktasında önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler, iki alandaki rollerini yerine getirdiği takdirde, yaşamsal olarak tatmin olmakta ve buda örgütsel ve bireysel verimliliği olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Sonuç olarak, işletmelerin ekonomi dünyasındaki rekabet ortamında başarılı olabilmek ve işletmenin verimliliğini artırmak adına, başarının önemli bir unsuru olan çalışanların örgüte olan bağlılıkları artırmalı ve bu noktada çalışanların iş ve yaşam alanlarında denge kurmasına yardımcı olmalıdır.

Kaynakça

- Allen, T.D. 2001. "Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions", *Journal of Vocational Behavior*, **58**, p.414-435.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1-18.
- Anderson, David R., Sweeney, Dennis J. and Williams, Thomas A., 2011. **Statistics for Business and Economics** (11th Ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Barnett, R. C., 1999. "A New Work-Life Model for the Twenty First Century", *Academy of Political and Social Science*.
- Bayram, L. 2009. "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Sayıştay Dergisi*, Sayı 59.
- Buchanan, Bruce, 1974. "Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations", *Administrative Science Quarterly*, **19**, N. 4, pp.533-546.
- C. S. Bruck, T. D. Allen ve P. E. Spector, 2002. "The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, **60**, ss. 336-353.
- Clark, S.C. 2001. "Work cultures and work-family balance". *Journal of Vocational Behavior*, **58**, 348-365.
- Demirel, Y. 2009. "Örgütsel Bağlılığın İç Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi: kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* ", **23**, (2009), s.269-281.
- Durna, U. ve Eren, V., 2005. "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **6**, No 2 (s. 201-219).
- Duxbury, L. and Higgins, C. 2001. "Work-Life balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?" *Canadian Policy Research Networks*.
- Grusky, O. 1966. "Career Mobility and Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. **10**, No.4, pp.488-503.
- Hogarth, T., Hasluck, C., Pierre, G., Winterbotham, M., and Vivian, D. 2001. "Work-life balance 2000: baseline study of work-life balance practices in Great Britain", *Summary Report, Institute for Employment Research*.
- Küçükusta, D., 2007. "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar" *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt **9**, Sayı:3.
- Kumar, Harish, Sudeep Kumar Chakraborty, 2013. "Work-Life Balance (WLB): A Key to Organizational Efficacy", *Aweshkar Research Journal*, **15**, (1), 62-70.
- Lockwood, R., Nancy, 2003. "Work/Life Balance: Challenges and Solutions", *Society For Human Resource Management*,
- Maraflı, Hama, 2013. "Perception of Work-Life Balance-An Investigation of Education Sector of East and West", *Asian Journal of Business Management*, **5**, (1), 174-180.
- Stephen R. Marks and Shelley M. MacDermid, 1996. "Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance", *Journal of Marriage and Family*, **58**, No. 2, pp. 417-432.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J., 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, **1**, S.1, ss.61-89.
- Mowday, R., Steers, R. and Porter, L. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, **14**, pp. 224-247.
- Narayanan, A.G.V. ve Narayanan, R.L. 2012. "An Empirical Study on Factors Affecting Work-Life Balance of IT Professionals". *European Journal of Social Sciences*, **31**, (3): 302-313.
- Noor, Khairunneezam Mohd, (2011), "Work-Life Balance and Intention to Leave Among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions", *International Journal of Business and Social Science*, **2**, (11), 240-248.
- Uyguç, N. ve Çimrin, D. 2004. "Deü Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler" *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, **19**, Sayı 1, s. 91-99.
- Smith, J. ve Gardner, D. 2007. "Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives", *New Zealand Journal of Psychology*. **36**, (1): 3-12.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Émilie Genin, Martine di Loreto, 2011. "Advances and Ambivalences: Organisational Support to Work- Life Balance in A Police Service", *Employment Relations Record*, **11**, (2), 75-93