

Geliş Tarihi:
24.03.2022
Kabul Tarihi:
31.05.2023
Yayımlanma Tarihi:
26.06.2023

Kaynakça Gösterimi: Ulukan, Y. & Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2023). Vardiyalı çalışmanın işe bağlılık ve iş performansına etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(46), 187-206. doi: 10.46928/iticusbe.1092844

VARDİYALI ÇALIŞMANIN İŞE BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ


Araştırma

Yaşare Ulukan 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

yasareozmen@gmail.com

Şükriye Kılıç Aksoy 

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

skaksoy@mehmetakif.edu.tr

Hüseyin Çiçek 

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

hcicek@mehmetakif.edu.tr

Yaşare Ulukan, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisidir. Örgütsel Davranış alanlarında araştırmalar yayınlamaktadır.

Şükriye Kılıç Aksoy, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisidir. Yönetim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış alanlarında araştırmalar yayınlamaktadır.

Hüseyin Çiçek, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı öğretim üyesidir. İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim alanında dersler vermekte ve bu alanlarda araştırmalar yayınlamaktadır.

VARDİYALİ ÇALIŞMANIN İŞE BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Yaşare ULUKAN

yasareozmen@gmail.com

Şükriye KILIÇ AKSOY

skaksoy@mehmetakif.edu.tr

Hüseyin ÇİÇEK

hcicek@mehmetakif.edu.tr

Özet

Amaç: Bu çalışmada, vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işe bağlılıkları ve iş performansları üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışma, İstanbul'da faaliyet gösteren rasgele örnekleme yoluyla seçilen 112 acil yardım hattı çağrı merkezi çalışanlarına Google Form üzerinden yapılmış ve 131 katılımcıya ulaşılmıştır. Veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Yapılan analiz sonuçlarına göre, vardiyalı çalışmanın çalışanların işe bağlılığı üzerinde, vardiyalı çalışmanın çalışanların iş performansı üzerinde ve işe bağlılığın iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Özgünlük: Bu çalışma, vardiyalı çalışma, işe bağlılık ve iş performansı konuları bir arada çalışılan ilk çalışma olduğundan özgün bir nitelik taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Vardiyalı Çalışma, İşe Bağlılık, İş Performansı

JEL Sınıflandırması: M120, M540

THE EFFECT OF SHIFT WORKING ON COMMITMENT AND WORK PERFORMANCE

Abstract

Purpose: In this study, it was aimed to investigate the effect of the shift working system on the work commitment and job performance of the employees.

Method: The study was conducted over Google Form to 112 emergency hotline call center employees selected by random sampling, operating in Istanbul, and 131 participants were reached. The data were analyzed with the SPSS 25 program.

Findings: According to the results of the analysis, it was determined that shift work has a significant and positive effect on the work engagement of the employees, the shift work has a significant and positive effect on the work performance of the employees and the work engagement on the work performance.

Originality: This study is unique as it is the first study in which shift work, commitment to work and job performance are studied together.

Keywords: Shift Work, Engagement, Job Performance

JEL Classification: M120, M540

GİRİŞ

Kişilerin işlerine karşı istekli olmaları, içten gelerek severek yapmaları, kapasiteleri, çevresel ve ekonomik diğer faktörler iş performansını oluşturan faktörlerden en önemlileridir. Çalışanların işlerini yaparken istekli olmaları da iş performansını etkileyen unsurlardan biridir. İşini severek, istekli, motivasyonu yüksek olarak gerçekleştiren kişinin sergilediği performansa bakıldığında istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. Mesai arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin iyi olması, birbirleriyle anlaşmaları, sorun yaşamadan işleri devam ettirmeleri çalışanın iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik bütünleşmesinden kaynaklanan bilişsel inanç durumudur (Kıyat, Özgüleş ve Günaydın, 2018: 475). Yüksek düzeyde işe bağlılık işte karar alma fırsatı sunarken ve kişinin firma başarısına ve otonomisine önemli yararlar sağladığı duygusunu vermektedir (Bass, 1965: akt. Kuruüzüm, Irmak ve İpekçi Çetin, 2010:184). İşe bağlılık, çalışanların işlerini gerçekleştirirken kendilerini zinde ve dinç hissetmesine ve kendilerini işe adanmalarına veya işlerinden doyum almalarına ve bundan dolayı işlerine yoğunlaşmaları anlamına gelir. İşe bağlılık, sürekli ve belli bir nesneye, olaya veya kişiye bağlı olmayan olumlu duygusal ve bilişsel durum olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 50). İşe bağlılık, çalışanların yüksek performans göstermeyi hedeflediklerini ve başarılı olma amacıyla çaba gösterdiklerini sergilemektedir ve bu bağlamda işe bağlılık gösteren çalışanlar işlerini başardıkça, öz yeterlilik inançlarının artacağını da düşünmektedirler (Bulutlar ve Öz, 2010:81).

Vardiyalı çalışma sisteminde çalışan işe bağlı bireylerin yüksek performans gösterecekleri düşünülmektedir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmanın birinci bölümünü vardiyalı çalışma, işe bağlılık ve iş performansı konuları ile ilgili literatür oluşturmaktadır. İkinci bölümünde araştırmanın metodolojisi ile ilgili bilgiler sunulup son bölümünde araştırmanın verilerinden elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve ardından sonuç, tartışma ve öneriler bölümü verilmiştir. Vardiyalı çalışma, işe bağlılık ve iş performansı konuları birçok konu ile çalışılmıştır. Ancak, bu konuların birlikte çalışılması, çalışmanın özgünlüğünü göstermektedir.

VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ

Vardiyalı çalışma sisteminin tarihsel gelişimine bakıldığında, Romalılara dayandığı görülmekte olup Sanayi devriminden sonra uygulanmaya başlanmış ve önem kazanmaya başlamıştır. 1833 yılında İngiltere’de fabrika kanununun kabul edilmesiyle fabrikada çalışan işçilerin daha iyi şartlarda çalışmaları için ilk adım gerçekleştirilmiştir (Pekşen Arı, 2013: 3). Su, Huang, Wang ve Yang (2021) çalışmalarında, vardiyalı çalışma, çoğunlukla programlanamayan işler ve dünya genelinde benimsenen bir iş planlaması biçimi şeklinde tanımlanmıştır. Harrington’un (2001:69) çalışmasına göre, 50 yıl öncesine bakıldığında vardiyalı sistem ile çalışan işçiler, büyük olasılıkla fabrika merkezli çalışmayı benimsemişken hizmet sektörüne olan talebin artmasıyla, genel olarak daha fazla meslekte çalışanların sayıları artmıştır. Birçok sektör için 24 saat boyunca hizmet verme ihtiyacı ortaya

çıkıştır. Günümüzde pek çok üretim ve hizmet sektöründeki işletmeler toplumun ihtiyaçları, üretimin sürekliliği gibi birçok nedenlerden dolayı 7 gün 24 saat boyunca vardiyalı çalışma sistemini uygulayarak faaliyetlerini devam ettirmektedirler. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte vardiyalı çalışma sistemi de daha önceki dönemlerde olduğu gibi günümüzde de önemini koruyarak kullanılmaya devam eden en eski çalışma şekillerindendir (Ünal, 2019:2). Günümüzde de bu çalışma sistemini kullanan işletmelerin sayısı giderek artmaktadır (Camkurt, 2007:90). Özellikle emek sarf edilmesi gereken, yoğun işlerde daha çok kullanılan vardiyalı çalışma sistemi sektörler için büyük önem taşımaktadır (Korkusuz, 2005:1-2).

Vardiyalı çalışma sistemi, tarihe bakıldığında süreç olarak pek çok faktörün etkisi altında ortaya çıkan önemli bir yenilik olarak görülmektedir. Vardiyalı çalışma sisteminin işletmelerde kullanılma nedenlerinden bazıları; insanların farklı ihtiyaçlarının ortaya çıkması, üretim departmanının bu ihtiyaçlara yeterince karşılayabilecek durumda olmaması, bu ihtiyaçları yeterli seviyede karşılık verebilmesi için çalışma şeklinin yeniden yapılanması ve düzenlenmesi şeklindedir. Vardiyalı çalışma sisteminin uygulanmasında teknolojinin sürekli olarak gelişmesinin ve değişmesinin yanında idari, ekonomik, sosyal faktörlerin de etkisi bulunmaktadır (Koç, 2017:6). Vardiyalı çalışma sistemi, ekonomiyi günün her saatinde çalışır durumda tutmak, toplumun ihtiyaçlarına kesintisiz olarak cevap vermek ve istihdamın artırılması amacıyla organizasyon yapısı dahilinde uygulanmaktadır (Akgöl, 2010:7). Bu çalışma şeklinde işçilerin vardiyaları; dönüşümlü, sürekli veya süreksiz olarak organize edilebilir (Pati vd., 2001:32). Vardiyalı çalışma sisteminde uygulanan üç çeşit vardiya grubu vardır. Bunlar; sabah vardiyası, öğlen vardiyası ve öğleden sonra vardiyası şeklindedir (Gök vd., 2017:77). Çalışanlar bu sistemde gruplar halinde farklı saat aralıklarında belli periyotlarla çalışarak mesailerini devam ettirirler (Yılmaz, 2017:128). Vardiyalı çalışma, bir grup işçinin aynı pozisyonda vardiyalı şekilde çalışarak birbirini takip ettiği süreci içeren bir iş planlaması biçimidir (Pati vd., 2001:32).

İki veya daha fazla çalışandan oluşan ekiplerin, çalışma sürelerinin, işe başlama ve işi bitirme saatlerinin farklı zaman aralıklarında olduğu, çalışma saatlerinin gece veya haftasonuna denk gelebileceği çalışma sistemine vardiyalı çalışma sistemi denilmektedir. (Demir ve Gerşil, 2008:74). Vardiyalı çalışma sistemi; ekonomik, sosyal ve sosyo-politik nedenlerden dolayı ihtiyaç duyulan ve gerçekleştirilen, gece çalışması gündüz çalışma sistemine göre daha zor koşullar altında yürütülmeye çalışılan bir çalışma sistemidir. Gece çalışması hem işçiyi hemde işletmeyi olumsuz yönde etkileyen uykusuzluk, stres ve verimsizlik gibi bazı sorunlar da ortaya çıkarabilir (Yüksel, 2006:23). Fabrika işçilerinden, sağlık çalışanlarına, güvenlik görevlilerine kadar pek çok sektörde vardiyalı çalışma sisteminin uygulandığı görülmektedir (Selvi vd., 2010:238). Vardiyalı çalışma saatleri işverenin talebine bağlı olarak değişebilir. Haftalık çalışma saatleri, faaliyette bulunan sektörlerle, farklı meslek gruplarına göre değişiklik gösterebilmektedir (Gök vd., 2017:31).

Gece çalışmasının, sosyal yaşam dengesinin üzerinde sosyal ilişkileri sürdürmek açısından bir etkisi bulunmaktadır, ayrıca, gece vardiyasının stres ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Vardiyalı çalışmanın bir türü olan gece çalışmasında çalışan kişiler, gece vardiyasının güçlüklerini çekerken,

toplumsal ve fizyolojik isteklerini karşılayamaz duruma gelirler. Gece çalışmasında çalışan kişi, gündüzleri ailesi ile vakit geçirememekte ve aile içindeki rolünü gerçekleştirememektedir, bu sebeple gece çalışması kişinin kendisini yetersiz hissetmesine neden olacaktır (Karaca ve Uzun, 2021:2).

Vardiyalı çalışma oranları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir, Amerika'da vardiyalı çalışma oranı %38 iken, Türkiye'de ise %11 olarak tespit edilmiştir. Vardiyalı çalışma oranının sektörlere göre dağılımında ise, sağlık sektörü %40 oranla ilk sırayı almaktadır. Bu sektörü %33 oranla ulaşım ve %28 sanayi sektörleri takip etmektedir (Geniş, Cosar ve Taner, 2020:275). Daha çok yaygın olan gece çalışması şeklinde görülen vardiyalı çalışma, yaklaşık olarak iş gücünün %20'sini oluşturur (Dutheil, Baker, Mermillod, Cesare, Vidal, Moustafa, Pereira ve Navel, 2020:157). Avrupa ülkelerinin bazılarında çalışanların %30'u ve Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışanların %15'inin vardiyalı çalışma sisteminde çalıştığı tespit edilmiştir (Khosravipour, Khanlari, Khazaie, Khosravipour ve Khazaie, 2021:1). Dönüşümlü vardiyalarda çalışanlardan Kanada'da çalışabilir yaştaki kişilerin %30'luk kısmı gündüz, gece ve akşam vardiyalarında çalışmaktadır (Sweeney, Cui, Yu, Dummer, DeClercq, Forbes, Grandy, Keats ve Adisesh, 2021:1).

İŞE BAĞLILIK

İşe bağlılık, çalışanın çalıştığı kurumun hedeflerini benimseyerek çalışırken yaptığı işine karşı olumlu tutum, yüksek iş performansı ve bağlılık göstermesidir. Çalışanlar bu şekilde çalışarak kendilerini daha enerjik mutlu hissederler ve yaptıkları işten gurur duyarlar işlerini daha motive olmuş şekilde devam ettirirler. Böylelikle işe olan bağlılıkları da olumlu yönde gelişme gösterir (Gül, 2015:1). İşe bağlılığın boyutlarına bakıldığında üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma şeklindedir. İşe istek duyma; yaptığı işi hevesle istekle enerjisi yüksek olarak yerine getirmektir. İşe adanma; çalışacağı işi anlamlı ve amacına hizmet ediyor olarak görme, işiyle gurur duyarak kendisini tam olarak işine adapte etmektir. İşe yoğunlaşma ise çalışırken yaptığı işe odaklanmak, işi yaparken sadece işin düşünülmesinden dolayı zamanın nasıl geçtiğini anlayamamak, tüm dikkatini işine vermektir (Eryılmaz ve Doğan,2012:50).

İşe bağlılığın en önemli unsurlarına bakıldığında, kişinin hayatında işinin önemli bir yerinin olması, sadece isteyken değil işin dışındaki diğer zamanlarında da yoğunlukla iş ile ilgili konuları düşünmesi, kişinin bilinçli bir şekilde işyerinde daha uzun süre kalarak çalışma süresini gerekenden daha fazla devam ettirmesi yani mesaisini daha uzun süre tutması, kişinin işi ile bir bütün olarak yaşaması işi ile iç içe olması gibi unsurlardır (Veranyurt, 2009:70). İşe bağlılık, insanların olumlu karakter özelliklerini, güçlü taraflarını ele alan mutluluğu da içine alan bir disiplinin parçasıdır. Kişiler işyerinde çalışırken kendilerine verilen görevleri yerine getirirken gerçek güçlerini, yeteneklerini işe yansıtarak gerçekleştirmelidirler. Bu durum da çalışanların işe bağlılığını önemli derecede etkilemektedir (Başaran, 2018:48). Çalışanların işlerine karşı pozitif bir bakış açısı içinde olmaları, olumlu düşünce ve davranışa sahip olmaları, kendilerini işleriyle iç içe bütünleşmiş olarak hissetmeleri, yaptıkları işten tatmin olarak işten memnuniyet duyma seviyelerinin yüksek olması ve

işlerini aktif şekilde gerçekleştirmeleri işe olan bağlılıklarının yüksek olduğunun göstergesidir (Keleş, 2014:97).

İşe bağlılık; bilişsel-duygusal davranış olarak tanımlamakta ve ortam, olaylar, nesnelere ne olursa olsun, işinde aktif olma, işten memnun olma ve işine karşı olumlu davranış içinde olma, şeklinde ifade edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004; akt, Bolelli, 2019:253).

Doğan ve Eryılmaz'ın (2012:50) çalışmasına göre, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve çalışma şartları da işyerinde işe olan bağlılığı etkileyen etmenlerdendir. Kişinin çalıştığı meslek, kaç yıldır bu meslekte işe devam ettiği, çalıştığı organizasyonun yapısı da çalışanın işe bağlılığını etkilemektedir.

Kişilerin çalıştıkları işletmelerde, işlerine olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olması aynı zamanda kişilerin kuruma olan bağlılıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Yaptığı işe ve çalıştığı kuruma bağlı olan kişiler işlerine karşı olumlu tutum içinde olurlar (İşcan ve Naktiyok, 2004:9). Çalışanların, işlerini yaparken kendilerini mutlu, enerjik, motive olmuş hissetmeleri hem çalışanlar hem de işverenler için oldukça önemlidir. İşe bağlılıkta çalışanların psikolojik durumları ve kişisel bazı özellikleri de önemli faktörlerdendir. Çalışmaların çoğuna bakıldığında psikolojik durumları pozitif yönde olan kişilerin çalıştığı işletmelerde işe bağlılık oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların işe olan bağlılıkları ile işletmenin başarısı birbirini etkilemektedir. İşe bağlılık düzeyleri arttıkça işletmelerin başarı oranları da artmaktadır (Kaya ve Selçuk, 2007:176). Kişilerin yaptıkları işi sevmeleri, çalıştıkları ortamı işyerini sevmeleri ve birlikte çalıştıkları mesai arkadaşlarından memnun olmaları, iyi anlaşmaları kişilerin işine karşı olumlu bir tutum sergilemelerini sağlar. Bu şekilde çalışan kişiler yaptıkları işten yüksek düzeyde tatmin olurlar (Aşık, 2010:37).

Çalışanların işlerine olan bağlılık durumları ile çalıştıkları organizasyona olan bağlılık durumları eş zamanlı olarak bir arada olmayabilir. Fakat geçmişte yapılmış olan araştırmalara bakıldığında çalışanların buldukları organizasyona olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olması halinde, işe olan bağlılıklarının da doğrudan etkilenerek yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır (Taşkıran ve Özcan, 2007:402).

İşe bağlılık ile ilgili literatürde yer alan bazı tanımlamalar Tablo-1'de yer almaktadır. Bu tanımlamalara bakıldığında işe bağlılığı bilişsel inanç, kişinin yaşamının merkezinde ne derecede olduğu, iş tatmininin bir boyutu, kişinin işine ne ölçüde bağlı olduğu, psikolojik olarak kendilerini işleriyle özdeşleştirme seviyeleri, kişinin işiyle bir bütün olması ve yaşamında işinin önemli bir yere sahip olması, ihtiyaçları karşılamak için çalışmanın yaşamın önemli bir parçası olarak görülmesi, kişinin kendini tam olarak işine adapte etmesi ve işine adanması şeklinde açıklamalar yapılmıştır.

Tablo 1. İşe Bağlılık ile İlgili Bazı Tanımlamalar

Brooke, Russell ve Price (1988) Bireyin işi ile ilgili ruhsal kimlik oluşturmasını gösteren bilişsel görüştür.
Dubin (1956) Kişinin çalışması ile alakalı şeyleri hayatının merkezine ne derecede koyduğudur.
Dubinsky ve diğerleri (1986) Kişinin işine hangi ölçüde adapte ve bağlı olduğudur.
Elloy, Everett ve Flynn (1991) Bireyin gereksinimleriyle alakalı iş tatmini boyutudur.
Igbaria ve Siegel (1992) Kişinin kendisini işiyle ruhsal olarak ne ölçüde görebildiğidir.
Ingram, Lee ve Lucas (1991) Çalışanların işleriyle kendilerini psikolojik olarak özdeşleştirebilme derecesidir.
Jens (1982) Kişinin mevcut işi ile ve işteki statüsüyle özdeşleşmesidir.
Jewell (1984) Kişinin kendini işine adanması işine adapte olmasıdır.
Kanungo (1982) Çalışanın psikolojik olarak işi ile özdeşleşmesi ile alakalı bilişsel durumudur.
Lawler ve Hall (1970) Kişinin çalışmayı hayatının önemli bir parçası olarak algılanması ve gereksinimlerini karşılama yeri olması nedeniyle önemli görülmesidir.
Lodhal ve Kejner (1965) Bireyin işiyle bütünleşme derecesi veya yaşamında işinin önemli bir yere sahip olmasıdır.
Saleh ve Hosek (1976) İş ile alakalı “merkezi yaşam ilgisi” seviyesidir.

Kaynak: Karacaoğlu, K. (2005:52). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi.

İŞ PERFORMANSI

Performans; kişilerin belli hedefler doğrultusunda yapacakları iş ile ilgili kendilerine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için göstermiş oldukları çabalar, davranış şekilleri ve o işi yapma gücü şeklindedir. Çalışanların sahip olduğu inançları, yetenekleri, değerleri ile sergilemiş oldukları performans arasında önemli bir ilişki vardır (Büte, 2011:177). Performansın yüksek olması, çalışanların kendilerine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirme sürecinin başarılı şekilde sonuçlanması ile ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların işlerinde başarısız olmaları durumunda performans seviyeleri de düşük olmaktadır (Okka, 2008:4). İş Performansı; organizasyonel hedeflere ulaşma ve hedefleri gerçekleştirme doğrultusunda, çalışanların işlerini yaparken sergilemiş oldukları

çabaların, yeteneklerin, davranışların etkili ve verimli olarak uygulanıp çalışanların bu özelliklerinin nicel ve niteliksel bir ölçüsüdür (Tutar ve Altınöz, 2010:201).

Çalışanların iş performanslarının ne derecede olduğuna bakılıp değerlendirilirken nesnel, açıklayıcı ve doğru düzgün şekilde eksiksiz olarak belirtilmelidir. Bu sayede çalışanın sağlıklı bir geri bildirim sürecinden faydalanarak kendi zayıf taraflarını öğrenip ona göre davranışlarını kendileri geliştirebilir. Güçlü taraflarının da farkına vararak performansını daha iyi şekilde devam ettirebilirler. Bu durum işletme ile çalışan açısından önemlidir (Yelboğa, 2006:200-201).

Kişilerin işyerindeki sergilemiş oldukları performansın düzeyi, iş koşulları da göz önünde bulundurularak işletmenin belirlediği hedeflere, işini aktif şekilde devam ettirerek, işinde verimli ve etkili olarak çalışarak başarılı sonuçlara ulaşmak adına oldukça büyük önem taşımaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014:137).

İşletmede çalışanların iş performansları, işletmenin performansına da yansımaktadır. Çalışanların davranışlarını anlamak, işletmenin içindeki niteliksel ve niceliksel durumları anlaşılır hale getirmek için iş performansının açıklığa kavuşturulması önemlidir. Günümüzde çalışanın işe bağlılığı, işyerindeki motivasyonu, çevresiyle olan ilişkileri gibi niteliksel özellikler çerçevesinde de çalışanın performansı değerlendirilmektedir (Helvacıoğlu ve Özutku, 2010:200).

Çalışanların tek başlarına ya da ekip arkadaşlarıyla birlikte sergilemiş oldukları performansları, aynı zamanda işletmenin amaçları doğrultusunda kendileri için belirlenmiş olan hedeflere ulaşma yeteneklerinin göstergesi olarak görülebilmektedir. Çalışanlar kalite standartlarına uygun ürünler üretirler, işlerini zamanında tamamlarlar, belirlenen amaçlara ulaşırlar ve bu süreçte karşılaştıkları sorunlara çözüm yolu bulurlar. Bu şekilde, çalışanların genel performansları organizasyonun performansına da etki etmektedir (Çekmecelioğlu, 2014:25). Organizasyon çalışanlarının iş performansları, kapasiteleri ve kişisel özellikleri, işlerini iyi yapma istekleri, liderlerin bu arzuya yönelik kapasiteleri ve çalışma ortamı ile ilgilidir. İşletme çalışanlarının yüksek performans göstermeleri hedeflere ulaşmada oldukça önemlidir (Akın, 2020: 69).

İş performansı, çalışanın örgütsel amaçlara katıldığı davranışlar ve sonuçlar olarak tanımlanırken, (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216) hem örgüt hem çalışan düzeyindeki sonuçlarla bağlantılı olmaktadır (İnce ve Özbozkurt, 2019: 72).

VARDİYALİ ÇALIŞMANIN İŞE BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ

Vardiyalı çalışma, işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkilerle alakalı derin bir literatür incelemesi yapılmış ve bu üç konunun birlikte ele alındığı bir araştırma bulunamamıştır.

Çalışmanın konularından olan vardiyalı çalışmanın bir türü olarak gece çalışması şeklinde görülen çalışmada, çalışanlarda yetersiz uyku ve bilişsel işlev eksikliği gibi rahatsızlıklar görülmekte ve bu

da karar verme, dil ve iletişim, dikkat, akıl yürütme, öğrenme ve hafıza problemlerine sebep olabilmektedir (Zhao, Han, Gao, Li, Wang, Yu, Song, Wang, 2021:1).

Tümkiye ve Hürriyetoğlu'nun (2021) çalışmalarına göre öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile iş performansları arasında anlamlı ilişki vardır. Korkmaz ve Erdoğan'ın (2014) çalışmalarına göre, iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığa, örgütsel bağlılığında çalışan memnuniyetine anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuyla karşılaşılmıştır.

Özvurmaz ve Öncü'nün (2018) çalışmalarında hemşirelerin vardiyalı olarak çalışan hemşirelerin iş performansında azalma ve dikkat eksikliği problemiyle karşılaştığı sonucu bulunmuştur. Benzer çalışmalardan hareketle çalışmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanın işe bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

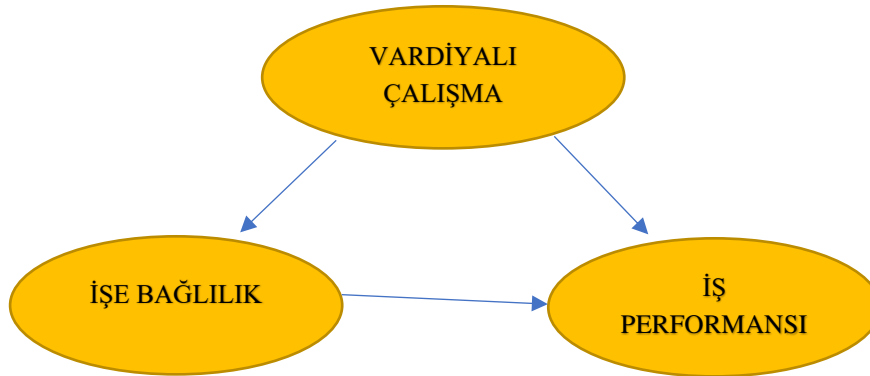
H2: Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanın performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H3: Çalışanın işe bağlılığının iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki model, Vardiyalı Çalışmanın İşe Bağlılık ve İş Performansı üzerindeki etkisini göstermektedir. Bu kapsamda, vardiyalı çalışma bağımsız değişken, işe bağlılık ve iş performansı bağımlı değişkendir. Ayrıca, modelde İşe Bağlılığın İş Performansı üzerindeki etkisi de gösterilmiştir. Bu kapsamda da işe bağlılık bağımsız değişken, iş performansı bağımlı değişkendir.

Araştırmanın Örnekleme

Nicel türde ilişkisel tarama modelinde yapılan bu çalışmanın hedef evrenini Çağrı Merkezi çalışanları oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemi, sayısal veriler kullanılarak, genellenebilir ve kesin sonuçlara ulaşmayı amaçlayan araştırmalardır (Gürbüz ve Şahin, 2018:104-105). Nicel araştırma yöntemlerinden Rastgele Örnekleme Yöntemi, örnek grubun belirlenmesi esasına dayanan, yalnızca

şansa göre kişilerin araştırma için imkân sağlayacak biçimde seçilmesidir (Böke, 2010:111). Vardiyalı çalışmanın çalışanların işe bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden rastgele örnekleme yoluyla Google form üzerinden İstanbul'da bulunan 112 Çağrı Merkezi çalışanlarından 131 kişi üzerinde ekip amirlerinden sözlü izin alınarak yapılmıştır. Çalışmanın etik kurul izni mevcuttur.

Araştırmanın Ölçüm Araçları

Çalışma bağlamında katılımcıların vardiyalı çalışmaya dair düşüncelerini ölçmek amacıyla Barton vd.'nin (1995) tarafından geliştirildiği, İncir'in (1998) Türkçe uyarlamasını yaptığı ve Değirmencioğlu (2018) tarafından kullanılan Vardiyalı Çalışma Sistemi Ölçeği (The Standart Shiftwork Index Ölçeği) kullanılmıştır. Ölçek toplamda 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte maddeler beşli likert tipindedir. Olumlu ve olumsuz vardiya olarak iki boyuttan oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek amacıyla Schaufeli ve arkadaşları'nın (2002) geliştirdiği ve Özel'in (2019) çalışmasında kullandığı Utrecht İşe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, zindelik, adanma ve bütünlük olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı 17 ifadeden oluşmaktadır.

Katılımcıların iş performansı ile ilgili görüşlerini öğrenmek maksadıyla Sigler ve Pearson'ın (2000) geliştirip, Kirkman ve Rosen (1999)'in uyarladığı, Çöl (2008) tarafından Türkçe uyarlamasının yapıldığı ve Ökmen'in (2021) çalışmasında kullandığı iş performansı ölçeği kullanılmıştır. En çok kullanılan ölçek olduğundan tercih edilmiştir. Ölçek tek alt boyuttan ve 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li likert tipindedir.

Yapılan analizler neticesinde vardiyalı çalışma sistemi ölçeğinin cronbach alpha katsayısı %95 ($\alpha = 0,951$), işe bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı %95 ($\alpha = 0,953$), iş performansı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı %90 ($\alpha = 0,905$) bulunmuştur. Çalışma kapsamındaki ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu tespit edilmiştir (Can, 2013:343).

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,50 ile +1,50 arasında değişiklik göstermesi temel alınarak gerçekleştirilen normallik analizinde vardiyalı çalışma, işe bağlılık ve iş performansı ölçeklerinin normal dağılım gösterdikleri bulgulanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çalışmada SPSS 25.0 Paket Programı kullanılmıştır. Keşfedici Faktör Analizi uygulanmıştır. Ölçeklere dair yapılan KFA analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Vardiyalı Çalışma Ölçeği orijinal ölçekteki gibi iki boyutlu tespit edilmiştir. İşe bağlılık ölçeği üç boyutlu olarak bulunmuştur. İş performansı ölçeği tek boyuttur. Her ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin değerlerinin 0,60'tan büyük olduğu ve Barlett's testi değerlerinin ise 0,05'ten küçük olduğu ve ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,60'tan büyük olması nedeniyle ölçeklerin güvenilir olduğunu tespit edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik bulguları, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim düzeyleri, çalıştığı pozisyon ve hizmet sürelerine ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

	Örneklemin Dağılımı			Örneklemin Dağılımı	
	N	%		N	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	73	55,7	Evli	47	35,9
Erkek	58	44,3	Bekâr	84	64,1
Yaş			Hizmet Süresi		
18-30	91	69,5	0 - 1 Yıl	59	45,0
31-40	29	22,1	2 - 5 Yıl	42	32,1
41-50	10	7,6	6 - 9 Yıl	12	9,2
51-60	1	,8	10 Yıl ve üzeri	18	13,7
Çalıştığı Pozisyon			Eğitim Durumları		
İşçi	28	21,4	İlkokul	1	,8
Memur	28	21,4	Ortaokul	1	,8
Personel	4	3,1	Lise	13	9,9
Tekniker	6	4,6	Ön Lisans	76	58,0
Ustabaşı	1	,8	Lisans	37	28,2
Vardiya Amiri	1	,8	Lisansüstü	3	2,3
Yönetici	3	2,3			
Diğer	60	45,8			

Tablo 2’den anlaşıldığına göre, katılımcıların çoğu kadın çalışanlardır ve 18-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışmada bekâr çalışanların fazlalığı dikkat çekmektedir. Çalışmaya katılımcıların çoğunluğunun eğitim durumu ön lisans düzeyindedir. Ön lisans mezunlarından sonra lisans mezunlarının 2. sırayı aldığı görülmektedir. Pozisyon bağlamında bakılırsa, araştırmaya işçi ve

memurun eşit sayıda katıldığı ve araştırmada diğer pozisyonda çalışanların yoğunluğu görülmektedir. Çalışanların çoğunluğunun 0-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

Sosyo-demografik bulgular bağlamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, vardiyalı çalışma, işe bağlılık ve iş performansı bağlamında, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ortalamalarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$).

Gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçlarına göre ise, vardiyalı çalışma sisteminin ve iş performansının yaş, medeni durum, pozisyon ve çalışma süreleri gibi demografik değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılığı tespit edilmemiştir ($p>.05$). İşe bağlılık kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ise, eğitim durumu, pozisyon ve çalışma süresi değişkenlerinin ortalamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>.05$). Ancak, yaş değişkeni için yapılan fark analizinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<.05$). Buna göre 41-50 yaş aralığında olan çalışanların ortalaması (Ort.=3.95; S.S.=.62), 31-40 yaş aralığında olan çalışanların ortalamalarından (Ort.=3.05; S.S.=1.08), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu da, çalışanların yaş ortalamaları yükseldikçe işe bağlılıklarının arttığını göstermektedir.

Korelasyon, Faktör ve Regresyon Analizi Bulguları

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, ölçeklere dair güvenilirlik değerleri, Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett's Testi değerleri Tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Dair Güvenirlik, Korelasyon, Ortalamalar, KMO ve Barlett's Testi Bulguları Tablosu

N:131	1	2	3	Ort.	S.S.	KMO	Barlett's
Vardiyalı Çalışma	(,833)			3,38	1,04	,929	,000
İşe Bağlılık	,509**	(,778)		3,39	,99	,929	,000
İş Performansı	,426**	,666**	(,934)	3,95	,96	,834	,000

** $p<0.01$

Elde edilen bulgulara göre, vardiyalı çalışma ile işe bağlılık arasında; vardiyalı çalışma ile iş performansı arasında ve işe bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($p<.01$).

Çalışmada vardiyalı çalışma değişkeninin işe bağlılık ve iş performansı değişkenleri üzerinde ve işe bağlılık değişkeninin iş performansı değişkeni üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığı, etki varsa ne kadarını etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo-4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Vardiyalı Çalışmanın İşe Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			Bağımlı Değişken		
	İşe Bağlılık			İş Performansı		
Vardiyalı Çalışma	β	S.H.	p	β	S.H.	p
	,481	,074	,504	,410	,076	,434
	R ² =.254; Adj. R ² =.248; F =42,506; p=.000 DW= 1,707			R ² =.188; Adj. R ² =.182; F =29,021; p=.000 DW= 2,151		
İşe Bağlılık	β	S.H.	p			
	,653	,066	,660			
	R ² =.436; Adj. R ² =.431; F =96,599; p=.000 DW= 2,109					

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen analizde vardiyalı çalışmanın çalışanın işe bağlılığı üzerinde %25 seviyesinde 0,000 pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (R²=0,254; p<.05). Buradan hareketle, “*Vardiyalı çalışmanın işe bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.*” şeklinde ifade edilen çalışmanın ilk hipotezi kabul edilmiştir. Vardiyalı çalışmanın iş performansı üzerinde %18 seviyesinde 0,000 pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (R²=0,188; p<0,05). “*Vardiyalı çalışmanın iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.*” şeklinde ifade edilen araştırmanın ikinci hipotezi kabul edilmiştir. İşe bağlılığın iş performansı üzerinde %43 düzeyinde 0,000 pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (R²=0,436; p<0,05). “*İşe bağlılığın iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.*” şeklinde ifade edilen araştırmanın üçüncü hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Vardiyalı çalışma, çalışanlara bazı yönlerden avantaj sağlarken, bazı yönlerden dezavantaj sağlamaktadır. Alışılmış 8-5 mesai saatlerinden farklı olduğundan, çalışanlara aileleri ve yakınları ile daha fazla vakit geçirme ve resmi dairelerde olan işlerini kolaylıkla gerçekleştirme imkânı sunmaktadır. İşe bağlılık da kişinin işini yaparken zinde hissederek işinden doyum alması ve işine kendini vererek çalışmasıdır. İş performansı ise kişinin işini yaparken gösterdiği çabadır. Vardiyalı çalışma sisteminde çalışarak kendilerini mutlu ve işine bağlı hissederek çalışanların yüksek düzeyde iş performansı sergileyeceği düşünülmektedir.

Korkusuz (2017) ve Keser'in (2020) çalışmalarına göre de, vardiyalı çalışmanın, sosyal yaşamın, uyku düzeninin bozulması ve fiziksel sağlıkların etkilenmesi gibi olumsuz tarafları mevcuttur (Karaca ve Uzun, 2021:19).

Vardiyalı çalışma sisteminde çalışanların işe bağlılık düzeyleri artınca, iş performansları da artabilir düşüncesiyle gerçekleştirilen bu çalışmada, vardiyalı çalışmanın işe bağlılığa etkisi, vardiyalı çalışmanın çalışanların iş performansındaki etkisi ve işe bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Çalışmanın sonucuna göre, vardiyalı çalışmanın işe bağlılık üzerinde; vardiyalı çalışmanın iş performansı üzerinde; işe bağlılığın iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İnce ve Özbozkurt'un (2019) ve Erdem'in (2020) çalışmaları da işe bağlılık ile performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmesi açısından bu çalışmayı desteklemiştir. İşe bağlılık seviyesinde gerçekleşen bir artış çalışanın iş performansında artış gösterecektir.

Demografik bulgular bağlamında, çalışmada, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamasını, Koç'un (2017) ve Demirbilek'in (2004) çalışmaları desteklemektedir. Demircioğlu'nun (2018) çalışmasında evli olan çalışanlar vardiyalı çalışmadan olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir.

Çalışmada, işe bağlılık değişkeni bağlamında diğer sosyo demografik değişkenlerde anlamlı bir fark görülmezken, yaş değişkenine göre, 41-50 yaş arasında çalışanların 31-40 yaş aralığında çalışanların işe bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve bu yönden çalışmayı Güner'in (2007) çalışması desteklemiştir. Çünkü Güner'in (2007:34-35) çalışmasına göre, genç yaştaki çalışanların işe olan bağlılıklarının daha düşük düzeylerde olabileceği, orta yaştaki çalışanların ise çalışmaya alışkın olmaları ve iş tecrübelerinin olmalarından dolayı işlerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Karacaoğlu'nun (2005) çalışması bu açıdan bu çalışmayı desteklememiştir. Ancak, eğitim durumu ve hizmet süreleri değişkenleri açısından bir anlamlılığın söz konusu olmayışı çalışmayı desteklemiştir. Çalışmada işe bağlılığın cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken, Lorence'ye (1987) göre kadınların daha düşük düzeyde işe bağlı oldukları tespit edilmiştir.

Çalışmadaki vardiyalı çalışmanın işe bağlılık üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisinden yola çıkarak, vardiyalı çalışmanın çalışanların işe bağlılık düzeylerini arttırdığını söyleyebiliriz. İşe bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisi sonucu ile de işe bağlılıkları yüksek olan çalışanların iş performanslarının yüksek olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla, vardiyalı çalışmanın iş performansını arttırdığı da ikinci hipotez ile bulgulanmıştır.

Vardiyalı çalışanların işe bağlılıklarının ve iş performanslarının artırılması için vardiyalı çalışmanın olumlu taraflarının artırılması, iş yaşam dengesinin oluşturulması ve olumsuz taraflarının ekarte edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Vardiyalı çalışma sisteminde yönetim birimi personeli, çalışan personele ılımlı yaklaşması gerektiğini ve bu tarz çalışma sisteminin olumsuz tarafları olabileceğini ve olumsuz bir tutum karşısında nasıl çözüm yolu bulunabileceğini bilmelidir. İşe bağlılığın iş

performansını arttırdığını işe bağlılığında vardiyalı çalışmanın olumlu yönlerini kuvvetlendirilerek geliştirilebileceğini bilmekte yarar olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma üç farklı konu ile birlikte çalışıldığından farklı bir yorum getirmek adına özel ve kamu sektörü ayrımı yapılmadan daha farklı alanlara ve çalışanlara uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Akgöl, A. (2010). *Vardiyalı çalışanlarda örgüte bağlılık*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, T. (2020). *Otantik liderliğin psikolojik sermaye ve iş performansına etkilerinin incelenmesi üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Başaran, R. (2018). *Ortaokullarda otantik liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 131-149. doi: 10.4026/1303-2860.2014.0253.x
- Bolelli, M. (2019). İşe tutkunluk ile öznel iyi olma ilişkisinde kuşakların etkilerinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 247-272.
- Böke, K. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (2. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: işe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 77-87. doi: 10.4026/1303-2860.2010.144.x
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 80-106.
- Can, A. (2013). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.
- Dayanç Kıyat, G. B. Özgüleş, B. ve Günaydın, S. C. (2018). Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: sağlık çalışanları örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21 (3), 473-494.
- Değirmencioğlu, M. (2018). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Demir, F. ve Gerşil G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 68-89.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamına etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (7), 77-98.
- Dutheil, F., Baker, J. S., Mermillod, M., De Cesare, M., Vidal, A., Moustafa, F., Pereira B. & Navel, V. (2020). Shift work, and particularly permanent night shifts, promote dyslipidaemia: A systematic review and meta-analysis. *Atherosclerosis*, 313, 156-169. doi: <https://doi.org/10.1016/j.atherosclerosis.2020.08.015>
- Erdem, A. T. (2020). Sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisinde işe bağlılığın aracı rolüne yönelik bilişim sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858. doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1076>
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.

- Geniş, B., Cosar, B. ve Taner, M. E. (2020). Sağlık çalışanlarında ruhsal durumu etkileyen faktörler ve vardiyalı çalışma sisteminin etkileri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(4), 275-283. doi: [10.14744/phd.2020.60590](https://doi.org/10.14744/phd.2020.60590)
- Gök D. K., Peköz M.T. ve Aslan K. (2017). Vardiyalı çalışma ve vardiyalı çalışma sonucu gelişen uyku bozuklukları: tanısı, bulguları ve tedavisi. *Journal of Turkish Sleep Medicine*, 4, 30-34. doi: [10.4274/jtsm.54264](https://doi.org/10.4274/jtsm.54264)
- Gül, H. (2015). *Muhasebe meslek mensuplarında işe bağlılık, çalışma ahlakı ve mesleki etik davranış ilişkilerinin değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harrington. J.M. (2001). Health effects of shiftwork and extended hours of work. *Occupational & Environmental Medicine*, 58(1), 68-72. doi: [10.1136/oem.58.1.68](https://doi.org/10.1136/oem.58.1.68)
- Helvacıoğlu, N. ve Özutku, H. (2010). Kültürel farklılıkların yönetiminde insan kaynakları stratejilerinin rolü: Ikea örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1), 193-216.
- İnce, M. ve Özbozkurt, O. B. (2019). İşe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkarlığının aracılık rolü: zanaatkarlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 69-84. doi: [10.35343/kosbed.654822](https://doi.org/10.35343/kosbed.654822)
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 182-201. doi: https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001477
- Karaca, A. ve Uzun, F. (2021). Vardiyalı çalışan personelin iş-aile çatışma düzeyinin belirlenmesi: Elazığ havalimanı örneği. *International Journal Of Economic And Administrative Academic Research*, 1(2), 1-22.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (52),54-72.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü işe bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde y jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Khosravipour, M., Khanlari, P., Khazaie, S., Khosravipour, H. & Khazaie, H. (2021). A systematic review and meta-analysis of the association between shift work and metabolic syndrome: The roles of sleep, gender, and type of shift work. *Sleep Medicine Reviews*, 57, 101427. doi: [10.1016/j.smr.2021.101427](https://doi.org/10.1016/j.smr.2021.101427)
- Koç, M. (2017). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557. doi:[10.21121/eab.2014418011](https://doi.org/10.21121/eab.2014418011)
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (postalar halinde) çalışma ve Türk iş hukukundaki düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 1-18.
- Kuruüzüm, A. Irmak, S.ve Çetin, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: imalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 183-198.

- Lorence, J. (1987). A test of “gender” and “job” models of sex differences in job involvement. *Social Forces*, 66(1), 121-142. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2578903>
- Okka, Ö.F. (2008). *Bireysel performansa dayalı ücret ve verimlilik: bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ökmen, V. (2021). *Kamu çalışanlarında tükenmişlik ve iş performansı ilişkisinde denetim odağının rolü: Bilecik belediyesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Özel, Ö. (2019). *Yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve işe bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Özurmaz, S. ve Öncü, A. Z. (2018). Vardiyalı ve nöbet sistemi şeklinde çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 39-46.
- Pati A., Chandrawanshi A. & Reinberg A. (2001). Shift work: Consequences and management. *Current Science*, 81(1), 32-52.
- Pekşen Arı, Ö. (2013). *Vardiyalı çalışma düzeninin iş görenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Selvi, Y., Güzel, Ö.P., Aydın, A., ve Beşiroğlu, L. (2010). Sağlık çalışanlarında vardiyalı çalışma sisteminin sebep olduğu genel ruhsal belirtiler ve yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 23, 238-243. doi:10.5350/dajpn2010230403
- Su, F., Huang, D., Wang, H. & Yang, Z. (2021). Vardiyalı çalışma ve gece çalışmasının tüm nedenlere bağlı, kardiyovasküler ve kanser mortalitesi riskiyle ilişkisi: Kohort çalışmalarının bir meta-analizi. *Uyku Tıbbı*, 86, 90-98.
- Sweeney, E., Cui, Y., Yu, Z. M., Dummer, T. J., DeClercq, V., Forbes, C., Grandy S. A., Keats M.R. & Adisesh, A. (2021). The association between mental health and shift work: Findings from the atlantic path study. *Preventive Medicine*, 150, 106697. doi: 10.1016/j.ypmed.2021.106697
- Taşkıran, E. ve Özcan, E D. (2007). Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik hizmet sektöründe bir araştırma. 15. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (401-416.ss). Sakarya.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (2), 196–218. doi: https://doi.org/10.1501/sbfder_0000002162
- Ünal, E. (2019). *Vardiyalı çalışmanın sosyolojik analizi: Ceyhan sağlık çalışanları örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Veranyurt, G. (2009). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüte bağlılığın rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4),216-226. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1468-2389.00151>
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196–217.
- Yılmaz, M, K. (2017). Yolcu hizmetlerinde çalışan memnuniyeti: havacılık işletmelerinde vardiyalı çalışanlar üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 127 – 137.
- Yüksel, S. (2006). *Vardiyalı çalışma sistemi ve Türk iş mevzuatındaki yeri*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Zhao, X. C., Han, K. Y., Gao, Y. Y., Li, N., Wang, L., Yu, L. L., Song M. & Wang, X. Y. (2021). Effects of shift work on sleep and cognitive function among male miners. *Psychiatry Research*, 297. doi: 10.1016/j.psychres.2021.113716