



VARDİYALI ÇALIŞMANIN İŞLE BÜTÜNLEŞME ALGISI ve İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİSİ

Uygar ÖZTÜRK*

Aylin YAVUZ**

Mustafa KAYA***

Aydan YAVUZ ÖZTÜRK****

Öz

Yeni istihdam biçimlerinden birisi olan vardiyalı çalışmanın işgücü piyasasında gittikçe daha çok ihtiyaç duyulan bir model haline geldiği görülmektedir. Özellikle vardiyalı çalışma, müşterilerine 24 saat hizmet sunmak isteyen, müşteri memnuniyetini arttırmak isteyen veya sağlık sektörü gibi 24 saat zorunlu hizmet vermesi gereken kuruluşlar için bir mecburiyet halini almıştır. Vardiyalı çalışma bazı işletmeler için daha uygun bir istihdam biçimi olabilmektedir. Bu istihdam biçiminin araştırmaya açık bir konu olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda hem vardiyalı çalışma yapmış hem de gündüz çalışması yapmış örneklem grubu üzerinde iş-yaşam dengesi ve işle bütünleşmenin farklılığını analiz etmek araştırmayı özgün kılmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada, vardiyalı çalışmanın çalışanların işle bütünleşme ve iş-yaşam dengeleri üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu en az bir sene vardiyalı çalıştıktan sonra en az bir sene de gündüz (sabah 8-akşam5) istihdamda bulunmuş (n=407) kişilerden oluşmaktadır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu ile yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile betimsel analiz, korelasyon ve paired simple t-test kullanılarak analizleri yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, vardiyalı çalışmanın işle bütünleşme ve iş-yaşam dengesi üzerine olumsuz sonuçları olduğuna ulaşılmıştır.

* Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Ahlat Meslek Yüksekokulu, uygarozturkk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2267-0497

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Avrasya Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, aylinnyavuz@gmail.com, ORCID: 0009-0004-3113-5327

*** Yüksek Lisans Öğrencisi, Avrasya Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, mustafakayamestan@gmail.com, ORCID: 0009-0005-5865-7237

**** Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, aydanyavuz6110@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0747-0921

Atıf yapmak için / To cite this article: Öztürk, U., Yavuz, A., Kaya, M. ve Yavuz Öztürk, A. (2023). Vardiyalı Çalışmanın İşle Bütünleşme Algısı ve İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 8(2): 407-431.

Anahtar Kelimeler: *Esnek Çalışma, Vardiyalı Çalışma, İşle Bütünleşme, İş-Yaşam Dengesi.*

JEL Kodu: D23, O15, J81, C91

The Effect of Shift Working on Perception of Job Engagement and Work-Life Balance

Abstract

Shift work, as a contemporary employment arrangement, has gained increasing significance in the labor market. It has become an essential model for organizations aiming to provide round-the-clock services, enhance customer satisfaction, or fulfill mandatory 24-hour service requirements, such as those in the healthcare sector. Shift work presents itself as a suitable employment approach for certain industries, warranting further investigation. Consequently, this research focuses on the unique analysis of work-life balance and work integration among individuals who have experienced both shift work and regular daytime employment. Specifically, the study examines the effects of shift work on the work integration and work-life balance of employees. The sample group comprises individuals (n=407) who have engaged in shift work for at least one year and subsequently transitioned to daytime employment (8:00 AM - 5:00 PM) for a minimum duration of one year. Employing the survey method, a quantitative research approach, the data collected were analyzed using the SPSS program, encompassing descriptive analysis, correlation, and paired simple t-test. The study findings indicate that shift work yields adverse consequences on both work integration and work-life balance.

Keywords: *Flexible Working, Shift Working, Job Engagement, Work-Life Balance.*

JEL Codes: D23, O15, J81, C91

1. GİRİŞ

1970'li yıllarda yükselişe geçen ve 1980'li yıllarda yoğunlaşan teknolojik gelişmeler iş hayatını, istihdam yapısını ve işgücünü etkilemiştir (Schulze, 1998: 521). Günümüz ekonomik sisteminde ve küreselleşen dünyada tarım, iletişim, güvenlik, gıda üretimi, sağlık hizmetleri, enerji, savunma ulaşım ve yayıncılık gibi toplumdaki birçok sektörün verimliliklerini artırmak için vardiyalı çalışmayı tercih ettikleri bilinmektedir (Frost vd., 2009). Tüm sektörlerde artan rekabet, küreselleşen iş piyasalarındaki istihdam talebi işletmelere 24 saat çalışmanın gerekliliğini hissettirmiş ve böylelikle vardiyalı çalışma düzenlemesine gidilmiştir (Costa, 2010). Vardiyalı çalışma günümüz kalite felsefesi kapsamında da birçok işletmeye yardımcı olmaktadır. İşletmelerin yanı sıra bazı

sektörler içinde bir gereklilik olabilmektedir. Sağlık gibi 24 saat çalışmanın zorunlu olduğu sektörlerin yanı sıra müşteri isteklerini kesintisiz olarak karşılamak isteyen çağrı merkezi gibi çalışma grupları da vardır. Bu 24 saat çalışma gerekliliği genellikle müşteri memnuniyetini arttırmak için olabilmektedir.

Vardiyalı çalışma genellikle bir grup çalışanın işleri bittiğinde diğer bir grup çalışana görevlerini devretmesiyle üretimin devam etmesini sağlama şeklidir. Bu istihdam biçiminin iş piyasasında zorunluluk haline gelmesindeki sebepler şu şekildedir:

- Teknoloji, sürekli üretim yapması gerekliliği,
- Kamu yararı, kamu için sürekli hizmette bulunma gerekliliği,
- Kârlılık ve verimlilik, üretimde fiziki kaynaklardan daha çok faydalanma ve kazanma isteği (Demirbilek, 2004: 77-78).

Avrupa Birliği ülkeleri arasında 2005-2010 yılları arasında ortalama %17 oran ile vardiyalı çalışma var iken bu oran 2015 yılında %21'e yükselmiştir (Eurofound, 2017: 58). Vardiyalı çalışma oranları her bölgede farklı yüzdelerde seyretmektedir. Eurofound'un 2019'da ki yaptığı çalışmada, vardiyalı çalışanların oranı Avrupa'da %21, Amerika Birleşik Devletlerinde bu oran %38 iken Türkiye'de %11 olarak görülmektedir (Eurofound, 2019: 30). Vardiyalı çalışmanın oranı, ülkelerde olduğu gibi sektörler arasında da farklılık göstermektedir. Vardiyalı çalışmadaki kesintisiz mal/hizmet üretimi müşterilerin istedikleri anda firma ile iletişim kurabilmesi ve ürünlerin en kısa sürede müşterilere ulaşması için önem arz etmektedir. Bu sebepten vardiyalı çalışma mal ve hizmet piyasası fark etmeksizin müşteri odaklılığın temelinde olan bir çalışma biçimi olduğundan hemen hemen bütün sektörler için uygundur. Sektörler için uygun görünen bu sistemin işgücü açısından kusursuz olmadığı da açıktır. İşgücü arzı açısından birçok sakıncası da bulunmaktadır.

Vardiyalı çalışma modern dönemde sadece fiziki bir etki yaratmamaktadır. İnsan sosyal ve psikolojik bir varlık olduğu da göz önünde bulundurulduğunda vardiyalı çalışmanın insan üzerindeki etkileri de öne çıkmaktadır.

Atipik istihdam modelleri içinde en eski istihdam modeli vardiyalı çalışmadır. Vardiyalı çalışma çoğu gelişmiş ülkede

insanların fiziki yapısına uymayan bir istihdam biçimi olarak kabul edilmektedir (Demirbilek, 2004: 77). Daha somut bir ifade ile tam zamanlı çalışmalardaki vardiya değişimlerinin çalışanlar üzerinde sindirim, dolaşım bozuklukları ve sinirsel sorunlara yol açabildiği görülmektedir. Bu sebeple özellikle gece vardiyasında çalışanların belirli aralıklarla sağlık kontrolünden geçmeleri önerilmektedir (Akal, 1991: 77).

Vardiyalı bir şekilde çalışmanın insan bedeninin normal biyolojik temposu ile çeliştiği bilinmektedir. Bu durum kişinin birçok açıdan zarar göreceği etkenlere sebep olmaktadır. İnsanın doğası gereği organizması gündüz uyanık kalmak, gece de uyumak ister. Bu biyolojik döngüyü kontrol eden ve sirkadyen ritim olarak isimlendirilen mekanizma 24 saatlik zaman dilimine göre ayarlı bir biyolojik saat tarafından kontrol edilmektedir (Çalıyurt, 1998, aktaran YeşilÇiçek Çalık vd., 2015). Çalışma hayatında vardiya dönüşümlerine göre oluşturulan bu çalışma etkinliğinin tersine döndürülmesi çalışanların aileleri sosyal çevresi ile ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir (Alkan vd., 1989: 94). Bu durum çalışanların çekirdek aile, arkadaş çevresi ile paylaşımlarını kısıtladığı gibi kendi özel ihtiyaçlarına ayıracak saat aralıklarını da dengesizleştirebilmektedir.

Alan yazında vardiyalı çalışmanın aile dengesini farklılaştırabildiğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Söz konusu bu çalışma biçiminin bireylerin aile yaşamlarındaki beklentileri azaltabildiği düşünülmektedir. Örneğin, akşam yemeğini dışarıda yemek, hazır dondurulmuş gıda tüketme, çamaşır yıkamada kuru temizleme hizmeti kullanma gibi geleneksel aile yapısına uymayan uygulamalar olarak ifade edilmektedir. Evli çiftlerin bu çalışma türünden dolayı daha az sayıda çocuk sahibi olduğu veya hiç çocuk yapmadığı görülebilmektedir (Moen, 1992: 38-41 aktaran Demirbilek, 2004: 87).

Bu çalışmada, vardiyalı çalışmanın çalışanlar üzerindeki tükenmişliğin karşıt kavramı olan işle bütünleşme (Ardıç & Polatçı, 2009) ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Bu bağlamda araştırmanın örneklem grubu hem vardiyalı çalışmış hem de gündüz çalışması yapmış kişilerden seçilmiştir. Bu iki farklı istihdam biçiminin iş-yaşam dengeleri ve işle bütünleşme algıları arasındaki farklılık

araştırmanın özgünlüğünü ve önemini oluşturmaktadır. Bu analizler kapsamında gerek literatüre gerekse de çalışma hayatındaki uygulamalara yararlı olması düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Vardiyalı çalışma veya gece çalışması ilk olarak Roma Döneminde ortaya çıkmış bir çalışma türü olmasına karşılık sanayi devriminde net bir şekilde görülmeye başlanmıştır (Pati vd., 2001: 32). Sanayi devriminden sonra günümüzde ise, 1991 itibariyle, yaklaşık beş kişiden biri çoğunlukla akşam, gece veya dönüşümlü bir programda çalışmıştır. Evli kişilerin bu mesai dışı veya dönüşümlü saatlerde istihdam edilme olasılığı ise bekâr kişilere göre daha düşüktür. Fakat istihdam edilen evli kişilerin yaklaşık altıda biri vardiyalı çalışmaktadır. Ayrıca, iki gelire sahip çiftler arasında dörtte biri vardiyalı çalışan iken, vardiyalı çalışma da çocukları varsa üçte birinde, çiftlerden en az birisi vardiyalı çalışandır. İstihdamda olan Amerikalıların üç çalışandan biri hafta sonları çalışmaktadır. Hafta sonu çalışma durumu çalışanın çocuğunun olup olmaması ile fark etmemektedir (Presser, 1989). Diğer bir ifade ile hafta sonu çalışmasında çocuklu bireyler ile çocuksuz bireyler arasında fark olmamaktadır. Her iki grupta hafta sonu çalışması yapılmaktadır. Vardiyalı çalışmanın yaygınlığı, çalışanların kişisel tercihlerinden çok, işveren taleplerinin sonucudur (Presser, 1995).

Vardiyalı çalışma, çalışılan saatlerin yarısından fazlasının sabah 8 ile akşam 4 arasındaki sürenin dışında kaldığı herhangi bir program olarak tanımlanmaktadır (Hedges, 1980). Vardiyalı çalışmada çalışan açısından çalışma saatleri değişkenlik göstermektedir. Genellikle de işverenin ihtiyacına yönelik çalışma saatleri veya vardiyaların olduğu bilinmektedir. Bu çalışma türünde sabit vardiya şeklinde sürekli gündüz, sürekli akşam veya sürekli gece çalışan gruplar vardır. Bu zaman döngüleri içerisinde belirli çalışma grupları dönüşümlü olarak gündüz, akşam veya gece çalışması yapmaktadırlar. Bu şekilde bir çalışma ile üretim/hizmet sunumu 24 saat devam etmektedir (İncir, 1998). Bir başka tanımlamada ise, kuruluşun bulunduğu sektör veya iş yapısına göre sürekli işleme gereken örgütlerde haftanın yedi günü durmaksızın ve aynı gün içerisinde de birbirini takip eden çalışma gruplarının değişerek

çalıştığı iş düzeni şeklinde tanımlanmaktadır (Korkusuz, 2005). Vardiyalı çalışma türünün yine çalışmanın içeriğine göre süreksiz, yarı sürekli veya sürekli şekilde uygulanması da görülebilmektedir. Bu kavramları kısaca açıklamakta fayda görülmektedir. Süreksiz vardiya sisteminde, gün içinde 24 saatten daha az çalışma olmaktadır. Genel olarak, sabah-akşam vardiyası ve sabah gece vardiyası şeklindedir. Bu çalışma türünde 16 saat süresince dönüşümlü veya sabit olarak çalışılmaktadır. Yarı sürekli sistemde günde 24 saat çalışılmaktadır. Bu sistemde genellikle hafta sonları ve bayram tatillerinde çalışma yapılmamaktadır. 3 vardiya da 3 ekip şeklinde çalışma olmaktadır. Sürekli vardiyalı sistemde ise, günde 24 saat, haftanın 7 günü çalışılmaktadır. Hafta sonu çalışıldığı gibi bayram tatillerinde de aralıksız bir şekilde çalışılmaktadır (Kazancı Yabanova, 2016: 8-9).

Vardiyalı çalışmaya da genellikle çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Değirmencioğlu'nun (2019: 119) yaptığı nitel çalışmada katılımcıların olumlu cevapları şu şekildedir; vardiyalı çalışanların devlet kurumlarındaki işlerini gece vardiyasından çıkıp kolayca yapabilmektedirler. Diğer yandan da monoton bir hayat yaşamamaktadırlar ve her sabah uyanıp işe gitmek zorunda değiller şeklinde yanıtlar vermişlerdir. Aynı çalışmadaki olumsuz cevaplar ise, uyku bozukluğundan dolayı tedavi görenlerin yanı sıra gece metabolizmanın onarılması gereken saatte çalışmak hastalığa yol açabilmektedir. Ayrıca uyku bozukluğundan dolayı stresli, memnuniyetsiz ve mutsuz olmaktadır.

Vardiyalı çalışmanın pek çok fiziksel sorunun kaynağı olduğunu gösteren bir başka çalışma sonuçlarına göre ise, erkeklerin çoğu, gece çalışmasının iştah kaybına ve hazımsızlığa neden olduğunu söylemiştir. Gece işine geçtikten sonra erkeklerin %27'sinin yeni yemek saatlerine alışması bir - üç gün, %12'si dört - altı gün ve %23'ünün daha uzun sürmüştür. Oldukça büyük bir oran (%43) genellikle her gün veya haftada birkaç kez ilaç almak durumunda kalmıştır. Birçok gece çalışanı (%42) gün boyunca yeterince derin uyku alamadıklarını iddia etmiştir. Neredeyse %37'si altı saatten az, %75'i ise sekiz saatten az uyumuştur. Genel olarak vardiyalı şekilde

çalışanların, uyku saatlerindeki değişiklikler, yemek saatlerindeki değişikliklerden daha az rahatsız edici görünmekteydi (Wyatt & Marriott, 1953: 172). Vardiyalı çalışma, çalışanların birçok yönden fiziki olarak sorun yaşamasına sebep olmaktadır.

2.1. Vardiyalı Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi

İnsan fizyolojisi gündüz saatlerinde rutin işlerini yapmak, gece saatlerinde ise vücudun dinlenmesi ve uyuma gibi aktivitelerin gerçekleşmesine uygun bir yapıya sahiptir. Gece çalışmaları bu fizyolojik yapıyı tersine çevirebilmektedir. Vardiyalı çalışma biçiminde birey gece çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu fiziksel zorlukların ötesinde bireyin gece çalışması aile ve sosyal hayatı üzerinde de olumlu ve olumsuz birçok etkinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Bacak & Kazancı, 2014: 144). Atipik çalışma saatlerinden dolayı, vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlar çok boyutlu ve kişiden kişiye göre değişkendir (Demirbilek, 2004: 78). Vardiyalı çalışmadan vücut fiziksel olarak zorlandığından dolayı çalışanlar normalden fazla enerji harcayabilmektedir. Bu durum da iş-yaşam dengesini bozabilmekte ve sosyal hayata çok fazla vakit ayırmama ihtimalleri artmaktadır.

Çalışanlar sadece fiziksel bir varlık değildirler aynı zamanda toplumsal bir yaşamları da vardır. Bu sebepten vardiyalı çalışmanın psikolojik ve fizyolojik etkilerinin yanında sosyolojik etkilerinin (Yüksel, 2006: 23) araştırılması da önem arz etmektedir. Vardiyalı çalışmanın sosyal boyutlarda olumsuz etkileri de oldukça fazladır (Ruggiero Pezzino 2006; Costa, 2010; Yeşilççek Çalık vd., 2015). Bu olumsuz etkilerin sosyal ve ekonomik maliyetleri de oldukça yüksek olabilmektedir (Costa, 2010).

Çalışanlar, vardiyalı çalışma sebebi ile aile hayatı ve sosyal hayatta dışlanma sorunu yaşayabilmektedirler (Demirbilek, 2004: 78). Sürekli bir şekilde gece vardiyasında çalışan kişiler kendilerini toplumdan dışlanmış ve soyutlanmış olarak hissetmeye başlarlar. Sosyal olarak yapılan aktivitelerin birçoğu gündüz çalışanlar için hazırlandığından gece vardiyasında çalışanlar için bu etkinliklere katılım olanaksızlaşmaktadır. Bu durum gece vardiyasında çalışanlar için “sosyal ölüm” olarak

nitelendirilmektedir (Baltaş & Baltaş, 2004: 84 aktaran Bacak & Kazancı, 2014: 146). Gündüz çalışmasındaki doğal gün ışığının yerini gece vardiyasında suni ışık almaktadır. Diğer taraftan ise gündüz gerçekleşen hareketliliğin yerini de derin bir sessizlik almaktadır (Yüksel, 2006: 23). Bu durum çalışanların toplumsal aktivitelere daha da yabancılaşmasına sebep olabilmektedir. Belirtilen bu sebeplerden dolayı vardiyalı çalışan, çalışma ve boş saat zamanlarını ve iş-yaşam dengesini ayarlayabilse bile çocukların ve eşin uyku saatlerinde çalışma, uyanık olduğu saatlerde vardiyalı çalışanın uykuda olması muhtemel görünmektedir. Bu durumda vardiyalı çalışan iş-yaşam dengesinde işten artan zamanlarında ailesel, sosyal olarak zaman harcamak istese bile karşısında eş, çocuk, akraba veya sosyal arkadaş grubu bulamama ihtimalleri yüksektir.

Ayrıca vardiyalı sistemde çalışanların bayram, hafta sonu tatili, resmi veya dini bayramlarda, özel günlerde çalışmak durumunda olmaları da (Yeşilçicek Çalık vd., 2015: 40) sosyal izolasyonlara sebep olabilir. Bayramlarda ve tatillerde genelde çalışanlar tatil yapmaktadırlar. Bu tatil günlerinde bireyin çalışması diğer aile üyelerinin hep birlikte olduğu zaman diliminde çalışılıyor olması durumu iş-yaşam dengesinin zaman kavramını tersine çevirebilmektedir.

İş-yaşam dengesini kuramayan bir kişi ne ailevi ilişkilere ne sosyal ilişkilere nede işine karşı verimli olabilecektir. Bu verimsizliğin, zaman yetersizliğinin, uyumsuzluğun içsel olarak bir pişmanlık yaratması muhtemeldir. İçsel muhasebede çalışan, bu uyumsuzluğun tek sorumlusu olarak odak noktaya istihdam tipi ve çalışmayı koyacaktır. İş-yaşam dengesinin oluşturulamama durumu işte tükenmişliğe sebep olabilecektir.

2.2. Vardiyalı Çalışma ve İşle Bütünleşme

Khan'a göre işle bütünleşme (1990: 694) çalışanın kendisi ile iş rolünü harmanlaması olarak tanımlanmaktadır. İşle bütünleşme, örgütsel bağlılık, iş tatmini veya işe bağlılık gibi örgütsel psikolojideki yerleşik yapılardan farklıdır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın istihdam sağlayan örgüte karşı bağlılığın gücünü ifade eder. Örgütsel bağlılığın odak noktası organizasyondur, işle bütünleşmenin odak noktası ise işin kendisidir. İş doyumu, kişinin iş ile ilgili mutluluk, ihtiyaçlarını

karşılama, tatminsizliklerden kurtarmanın bir yolu olduğu düşünülürken, işle bütünleşme gibi işin kendisiyle olan ilişkisini kapsamamaktadır. Mesleki bağlılık, işe bütünleşmenin aidiyet yönü ile benzerlik göstermektedir fakat enerji ve etkinlik boyutunu içermez. Bu nedenle işle bütünleşme, bireyin iş ile olan ilişkisine ilişkin daha karmaşık ve eksiksiz bir bakış açısı sağlar (Maslach vd., 2001: 416). İşle bütünleşmenin yakın kavramlarla benzerlikleri ve farkları bu şekildedir.

İlk olarak zıt kavramlar olarak işle bütünleşmeye bakıldığında tükenmişlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. İlk kez kavramsal olarak Freudenberger (1974) tarafından tanımlanan tükenmişlik, yapılan çalışmalar sonucunda pozitif bir kavram olan işle bütünleşme antitezi ile tamamlanmıştır (Maslach & Leiter, 1997; Shaufeli & Bakker, 2003 aktaran Ardıç & Polatçı, 2009: 36). Benzer kavramlar ile ilişkisine baktığımızda çalışan ve işle bütünleşmenin uyumu için bazı unsurlar olması gerekmektedir. Bunlar, sürdürülebilir iş yükü, kararlara katılma, kontrol duygusu, uygun bir şekilde tanınma, ödül sistemi, destekleyici bir çalışma topluluğu, adalet ve hukuk, anlamlı ve değerli iştir (Maslach vd., 2001: 416-417). Vardiyalı çalışma için ise örgütler bu detaylara özen göstermelidirler. Bu unsurların örgütte var olması durumunda çalışanların işle bütünleşmeleri daha kolay ve sıkı olabilmektedir. Tam tersinde ise çalışanların tükenmişlik sendromuna yakalanma ihtimallerinin artacağı düşünülmektedir. Diğer yandan bu etkenler üzerinde değişiklikler ile tükenmişlik işle bütünleşmeye, işle bütünleşme tükenmişliğe dönüşebilir.

İşle bütünleşme stratejilerini geliştirebilmek için ilk olarak tükenmişliğin neden ve nasıl oluştuğunu anlamak ve etkilerinin neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Tükenmişlik büyük oranda bireysel, organizasyonel veya sistemden kaynaklanan bir sorundur ve büyük olasılıkla sistemsel sorunlardan kaynaklanmaktadır (Ardıç & Polatçı, 2009: 38). Vardiyalı çalışma işletmelerin bulunduğu sektörden veya çalışma türünden dolayı da sistemsel bir sorun olarak tükenmişliği doğurabilmektedir. Bu sistemden kaynaklanan tükenmişlik işle bütünleşmenin önünde ciddi bir sorun olabilmektedir.

Vardiya çalışma nedeniyle ortaya çıkan uyku sorunları çalışanların iş performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Akerstedt, 1988: 23). Gece çalışması, uyku/uyanıklık durumu, uykululuk hali, enerji kaybı, konsantrasyon güçlüğüne, baş ağrısı, sinirlilik veya depresif ruh haline sebep olabilmektedir (Culpepper, 2010: 18). Gece vardiyasında oluşan uykululuk hali, enerji düşüklüğü, odaklanma sorunu, sinir, baş ağrısı, depresif hissetme ve iş kazası gibi risklerin süreklilik arz ettiği bir işyerinde kişinin tükenmişliği artabilir ve işle bütünleşme ihtimali daha da düşebilir. Gece çalışmasındaki bu gibi etkilerin varlığından dolayı Çernobil, Bhopal & Tree Mile Island gibi insanlık tarihinin en büyük sanayi kazalarının gece çalışmasında meydana gelmesi rastlantı değildir (Bacak & Kazancı, 2014: 134).

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

Bu çalışmada cevap aranacak sorular aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1. Vardiyalı çalışanlarda ve gündüz çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve işle bütünleşme algıları farklılaşmakta mıdır?
2. Vardiyalı çalışmanın iş yaşam dengesi ve işle bütünleşme arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın amacı doğrultusunda yukarıdaki araştırma sorularına cevap verebilmek için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

Khaleque'nin (1999) Bangladeş'te ki vardiyalı çalışanlar üzerine yaptığı araştırma sonuçlarında çalışanların %90'ı bu çalışma türünün aile yaşamına zarar verdiğini, %87'si sosyal hayatı kısıtladığını, %91'i boş zaman aktivitelerini kısıtladığını, %85 yemek düzenini bozduğunu, %86'sı uyku düzenini bozduğunu ve %100'ü sağlığını olumsuz etkilediğini belirtmiştir (Khaleque, 1999: 196). Bir diğer çalışmaya göre vardiyalı çalışmasının medeni durum olarak evli ve çocuklu çalışanları daha çok olumsuz etkilediği, hemşirelik mesleğinde çalışanların çocuklarına bakmada zorlandıkları, nöbetlerinden sonra ev işleri sebebiyle yeteri kadar dinlenemedikleri anlaşılmıştır (Kostul, 1996: 98 aktaran Yüksel, 2004: 51). Vardiyalı çalışmada iş harici ilgilenilmesi gereken işlere kişinin vakit

ayıramadığı ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Yeşilçiçek Çalık vd.'nin (2015) hemşireler üzerine yaptıkları nicel çalışmada, katılımcıların %87.4'ü sosyal yaşamları üzerinde en az bir tane olumsuz etki olduğunu ifade etmişlerdir. %37.9'u aile ve arkadaş ilişkilerini düzenleyemediklerinden ilişkilerinin bozulduğunu, %33.3'ü çocuklarla zaman ayırıp gelişimleri ile ilgilenemediklerini, %21.3'ü sosyal izolasyona maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu verilerin yanı sıra psikolojik olarak %20.3'ü aileye zaman ayıramadıkları için suçluluk hissettikleri, %16.8'i düzensiz çalışma saatleri nedeni ile sosyal ayrımcılığa maruz kaldıklarını vurgulamışlardır. Çalışma saatlerinin sosyal/aile yaşamını etkileme durumları ise gündüz çalışanların %77.5, sürekli gece çalışanların %93.8, gece-gündüz değişen vardiyalarda çalışmak %91.9'unu etkilemektedir (Yeşilçiçek Çalık vd., 2015: 37-39). Özellikle sosyal hayat açısından çalışma saatlerinin değişkenliği iş-yaşam dengesini de etkilediği belirtilmiştir.

Değirmencioğlu'nun (2019) yaptığı nitel çalışmada ise, vardiyalı çalışmada sürekli çalışma saatleri değişebildiğinden dolayı kişi düzensiz bir hayat yaşamakta olduğu ve bu çalışma yaşamı, kişinin sosyal hayatını ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir. Çalışanlar, vardiyalar arasındaki geçişlerin kısa olması sebebiyle sosyal hayat bir tarafa beslenme-uyuyup, dinlenme ve temizlik gibi temel düzeydeki hayati faaliyetlerini karşılamada bile zorlandıkları ifade edilmiştir. Çıkarılan genel sonuç ise, vardiyalı sistemdeki çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerine olumsuz bir etkiye sahip olduğudur.

H1: İş-yaşam dengesi vardiyalı çalışanların aleyhine farklılaşmaktadır.

Sağlık sektörü ve çağrı merkezleri gibi birçok sektör haftanın 7 günü 24 saat çalışmayı gerektirir. Bu mesleklerde işin içeriğinden kaynaklanan ve fiziksel kısıtlardan dolayı (enerji, suni ışıkla çalışma) zorluklar yaşanabilmektedir. Bu zorluklar işe karşı soğuma ve psikolojik olarak da tükenmişlik sendromuna sebebiyet verebilmektedir. Çalışma farklılığından kaynaklanan bu biçimsel değişim işle bütünleşmeyi etkileyebilmektedir.

Vardiyalı çalışmanın bir türü olan gece çalışmasında ise, vardiyalı çalışanlar sınırlı sayıda yardımcı personel ve yetersiz malzeme ile çalışmasını devam ettirmek durumunda kalabilmektedir. Bu durumun kişi üzerinde stres ve tükenmişlik sendromuna sebep olduğu görülmüştür (Kostul, 1996: 100; Kandolin, 1993: 141 aktaran Yüksel, 2004: 51). Bir başka çalışmada ise, vardiyalı çalışmanın etkileri şu şekildedir; nöbette tek başına yalnız kalmak ve desteksiz hissetmek (%12.3), tükenmişlik ve motivasyon düşüklüğü (%32.0), fiziksel-zihinsel yorgunluk, halsizlik (%59.4), iş performansında düşüş (%23.3) gibi olumsuz etkilere rastlanmıştır (YeşilÇiçek Çalık vd., 2015: 37).

Vardiyalı çalışmada gece çalışmasının sebep olduğu psikolojik etkilerin başında depresif kişilik bozukluğu gelmektedir (Bacak & Kazancı, 2014: 143). Depresif kişiliğin temel özellikleri şu şekildedir; umudu olmayan, kötümser, mutsuz, suskun, karar veremeyen, aktif olmayan, şüpheli, eleştiren, şikâyetçi, derinlemesine düşünen, endişeli, öz eleştiri yapan, kendini küçük gören, başarısızlıklara, yetersizliklere ve olumsuz durumlara odaklanma gibi etkiler depresif kişiliği etkilemektedir (Sayın & Aslan, 2005: 278).

Vardiyalı çalışanların, özellikle gece çalışanlarının, gündüz çalışanlarından daha sık olarak kronik yorgunluk, sinirlilik, kaygı, cinsel sorunlar ve depresyonla ilgili semptomlardan şikâyet ettikleri ve bunun sonucunda uyku hapi ve sakinleştirici kullanımının arttığı da rapor edilmiştir. Bu tür rahatsızlıklar kısmen uyku kaybı ve kronik yorgunluk (sirkadiyen ritimlerin bozulması nedeniyle) ve kısmen de aile ve sosyal rollere müdahale ile bağlantılı görülmektedir (Wedderburn, 2000: 29).

Özellikle vardiyalı çalışanlar arasında uykuya dalmada güçlük, uyku sırasında uyanma ve erken uyanma gibi nedenlerle yetersiz veya kalitesiz uyku çok yaygındır. Bu zorlukların çoğu vücudun normal günlük uyku ritimlerindeki bozulmalardan kaynaklansa da, gündüz uykusu da genellikle yoğun kaçınılmaz ışık ve sıcaktan, çocuklardan, ev işlerinden, telefon görüşmelerinden ve sokak trafiğinden kaynaklanan gürültülerden etkilenmektedir (Finn, 1981: 33). Diğer yandan yollarda olan kazaların genellikle gece 3'te olması da

performansın en düşük saatlerinin gece olduğunu göstermektedir (Folkard, 1997: 417). Daha önce bahsedilen dünyanın en büyük kazalarını da buna örnek gösterebiliriz. Bütün bu sorunlar kişinin gece vardiyasında işe konsantre olmasında ve derinlemesine çalışmasına engel olabilmektedir.

H2: İşle bütünleşme vardiyalı çalışanların aleyhine farklılaşmaktadır.

4. METODOLOJİ

Araştırmanın evreni Trabzon'da hizmet sektöründe çalışan daha önceden en az bir sene vardiyalı şekilde (gece çalışması dâhil) çalışmış ve daha sonradan da en az bir sene standart sabah 8 akşam 5 şeklinde gündüz çalışmış kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın evreni TR90 bölgesinde hizmet sektöründe çalışan 459 bin kişinin çalıştığı tespit edilmiştir (TUİK, 2022). Bu evreni temsil edecek örneklem grubu ise, hizmet sektöründe çalışan 407 kişiden oluşmaktadır. Araştırma evrenine göre, araştırma örnekleminin 384 ve üzerinde bir sayısının yeterli olacağı belirtilmektedir (Altunışık vd., 2012: 137).

Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket uygulaması kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm araştırmaya katılanlara ait demografik bilgileri tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci ve üçüncü bölüm, katılımcıların vardiyalı çalışırken ki işle bütünleşme ve iş-yaşam dengesi algılarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşan sorular içermektedir. Dördüncü ve beşinci bölüm ise, standart sabah 8 akşam 5 (gündüz) çalışmasındaki işle bütünleşme ve iş-yaşam dengesi algılarını ölçmeye yönelik ifadeleri içermektedir. Likert tipinde hazırlanan anket formundaki ifadeler, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum'a göre değerlendirilmiştir.

Araştırma için kullanılan işle bütünleşme ölçeği Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kısa geçerlemesi ise Türkçe'ye Özkalp & Meydan (2015) tarafından tercüme edilmiştir. İşle bütünleşme ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; dinçlik, adanmışlık ve özümseme şeklindedir. İşle bütünleşme ölçeği için vardiyalı çalışmada Cronbach Alfa katsayısı 0,844 ve gündüz çalışmasındaki Cronbach Alfa katsayısı 0,733'tür. Kullanılan

bir diğer ölçek ise, iş-yaşam dengesi ölçeğidir. İş-yaşam dengesi ölçeği Fisher (2001) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Türkçe versiyonu ise Yağcı (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin orijinali 19 madde 3 boyuttan oluşmuştur. Ölçekteki olumsuz ifadeler ters (reverse) kodlanmıştır. Araştırma amacına yönelik sadece “işin özel yaşama etkisi” boyutu göz önüne alınmıştır ve bu kapsamda sadece 7 ifade değerlendirmeye alınmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin vardiyalı çalışmada Cronbach Alfa katsayısı 0,959 ve gündüz çalışmasındaki Cronbach Alfa katsayısı 0,938’dir.

Elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı yardımı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada demografik verilerin analizi için betimsel istatistiki analiz kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde ise, katılımcıların vardiyalı çalışmadaki işle bütünleşme algıları ve iş-yaşam dengeleri puanları arasındaki ortalama farkın karşılaştırılmasında Paired Sample T-test (eşleştirilmiş iki grup t testi) kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırmanın dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 1’de görünmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenleri

Değişkenler	Katılımcı Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
18-22	20	4,9
23-28	51	12,5
29-35	126	31,0
36-42	150	36,9
43-55	52	12,8
55 ve üzeri	8	2,0
Cinsiyet		
Kadın	214	52,6
Erkek	193	47,4
Medeni Durum		
Bekâr	169	41,5
Evli	238	58,5
Eğitim Durumu		
İlkokul	3	0,7
Ortaokul	13	3,2
Lise	180	44,2

Ön Lisans	100	24,6
Lisans	97	23,8
Lisansüstü	14	3,4
Bulduğunuz Şirkette Kaç Senedir Çalışıyorsunuz		
1 yıldan az	18	4,4
1-2 yıl	39	9,6
3-5 yıl	181	44,5
6-8 yıl	116	28,5
9-10 yıl	10	2,5
10 yıldan fazla	43	10,6
Gelir b		
8506 - 10000	103	25,3
10001-12500	123	30,2
12501-15000	68	16,7
15001-17500	58	14,3
175001-20000	22	5,4
20001 ve üzeri	33	8,1

Araştırmaya katılan katılımcıların %67,9'u 29-42 yaşları arasındadır. %52,6'sı kadın, %47,4'ü ise erkektir. Katılımcıların %41,5'i bekâr iken %58,5'i evlidir. Eğitim seviyesinde ise, %44,2'si lise mezunu, %24,6'sı ön lisans, %23,8'i lisans mezunu iken %3,4'ü lisansüstü bir diplomaya sahiptir. Hali hazırda çalıştıkları işletmede kaç seneden beri çalışıyorsunuz sorusuna ise verilen cevaplar %44'ü 3-5 yıl arasında, %28,5'i 6-8 yıl arasında %10,6'sı 10 yıldan fazla çalışmaktadır. Aylık gelirlerine bakıldığında %25,3'ü asgari ücret seviyesinde, %30,2'si 10001-12500 lira aralığında, %16,7'si 125001-15000, %14,3'ü 15001-17500 lira aralığında gelire sahiptirler.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yaş	1									
Cinsiyet	-,161**	1								
Medeni Durum	,543**	-,111*	1							
Eğitim Durum	-,018	-,094	-,037	1						
Mevcut Şirkette Çalışma Yılı	,524**	-,133**	,355**	,255**	1					
Gelir	,350**	-,255**	,203**	,590**	,515**	1				
Vardiyalı Çalışma İşle Bütünleşme	,157**	-,222**	,085	,038	,225**	,266**	1			
	,002	,000	,086	,450	,000	,000				

Gündüz	,080	-,103*	,050	,007	,121*	,126*	,300**	1		
Çalışma İşle	,106	,038	,313	,884	,014	,011	,000			
Bütünleşme										
Vardiyalı	,218**	-,222**	,136**	-,157**	,094	,123*	,696**	-,182**	1	
Çalışma İş-										
Yaşam	,000	,000	,006	,001	,407	,013	,000	,000		
Dengesi										
Gündüz	,216**	-,198**	,141**	-,211**	,031	-,025	,312**	,451**	,546**	1
Çalışma İş-										
Yaşam	,000	,000	,004	,000	,527	,610	,000	,000	,000	
Dengesi										

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)

Tablo 2'ye göre yaş ile vardiyalı çalışmada ki işle bütünleşme ($r=,157$, $p<,01$), vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi ($r=,218$, $p<,01$) ve gündüz çalışmasındaki iş-yaşam dengesi ($r=,216$, $p<,01$) arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Cinsiyet ile vardiyalı çalışmadaki işle bütünleşme ($r=-,222$, $p<,01$), gündüz çalışmasındaki işle bütünleşme ($r=-,103$, $p<,05$), vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi ($r=-,222$, $p<,01$) ve gündüz çalışmasındaki iş-yaşam dengesi ($r=-,198$, $p<,01$) arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Medeni durum ile vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi ($r=,136$, $p<,01$) ve gündüz çalışmasındaki iş-yaşam dengesi ($r=,141$, $p<,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim durum ile vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi ($r=-,157$, $p<,01$) ve gündüz çalışmasındaki iş-yaşam dengesi ($r=-,211$, $p<,01$) arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Bulunduğu organizasyondaki çalışma süresi ile vardiyalı çalışmadaki işle bütünleşme ($r=,225$, $p<,01$) ve gündüz çalışmasındaki işle bütünleşme ($r=,121$, $p<,05$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Gelir ile vardiyalı çalışmadaki işle bütünleşme ($r=,266$, $p<,01$) ve gündüz çalışmasındaki işle bütünleşme ($r=,126$, $p<,05$), vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi ($r=-,123$, $p<,05$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. Çalışanların Vardiyalı Çalışma ve Gündüz Çalışmasının İşle Bütünleşme Algısına Yönelik Bağımlı Grup T-Testi İle Karşılaştırılması

İstihdam Biçimi	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
Vardiyalı Çalışma	407	3,2419	,58549	,02902	-5,083	,000
Gündüz Çalışması	407	3,3961	,42621	,02113		

Çalışanların vardiyalı çalışma ve gündüz çalışmasına göre işle bütünleşme puanlarının bağımlı grup t-testi sonuçlarında anlamlılık seviyesi 0.000 olarak bulunmuştur. Vardiyalı çalışmadaki işle bütünleşme (m=3,24) ve gündüz çalışmasında ki işle bütünleşme algısı (m=3,39) ortalamaları görülmüştür. İlişkili grup t-testine göre istatistiksel açıdan 0.05 düzeyinde işle bütünleşme algısı gündüz çalışması lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 4. Çalışanların Vardiyalı Çalışma ve Gündüz Çalışmasının İş-Yaşam Dengesi Algısına Yönelik Bağımlı Grup T-Testi İle Karşılaştırılması

İstihdam Biçimi	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
Vardiyalı Çalışma	407	3,5472	,73977	,03667	-3,799	,000
Gündüz Çalışması	407	3,6694	,59571	,02953		

İstihdamdaki vardiyalı çalışma ve gündüz çalışmasına göre iş-yaşam dengesi puanlarının bağımlı grup t-testi sonuçlarında anlamlılık seviyesi 0.000 olarak bulunmuştur. Vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi (m=3,54) ve gündüz çalışmasında ki iş-yaşam dengesi algısı (m=3,66) olarak analiz sonuçları ortalamalarını vermiştir. İlişkili grup t-testine göre istatistiksel açıdan 0.05 düzeyinde iş-yaşam dengesi algısı gündüz çalışma lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dünyadaki tarım, iletişim, güvenlik, sağlık hizmetleri, savunma, enerji, medya, çağrı hizmetleri, ulaşım gibi birçok sektör verimliliğini arttırmak için vardiyalı çalışmayı tercih etmektedir. Özellikle kamu yararının öne çıktığı sağlık ve iletişim gibi hizmet ağırlıklı sektörlerde vardiyalı çalışma oldukça önemlidir.

Vardiyalı çalışmanın olumsuz yönleri değerlendirildiğinde bireysel sorunların yanı sıra özellikle makro ölçekte sosyolojik sorunlara da neden olduğu görülmektedir. Bu sorunlar arasında dışarıda yemek yemek, dondurulmuş hazır gıda tüketme, kuru temizleme hizmeti kullanma, çocuk sahibi olmayı ertelemek veya daha az sayıda çocuk dünyaya getirme (Moen, 1992 aktaran Demirbilek, 2004: 87) gibi geleneksel aile yapısını ve aile içindeki iş bölümünü değiştirici etkileri olan

durumlar olarak karşımıza çıkabilir. Diğer yandan ülke nüfusunun azalmasına etki edebilir. Bu etkenler göz önünde bulundurulduğunda, vardiyalı çalışma toplumsal olarak birçok olumsuz duruma sebep olabilmesi muhtemel görünmektedir.

Demografik değişkenlere göre vardiyalı çalışmanın iş-yaşam dengesi ve işle bütünleşme algıları arasındaki ilişkiler şu şekildedir; Cinsiyet ile vardiyalı ve gündüz çalışmasındaki hem işle bütünleşme hem de iş-yaşam dengesi arasında negatif ve anlamlı ilişki vardır. Cinsiyetteki farklılık iş-yaşam dengesine ve işle bütünleşmeye göre, hem vardiyalı çalışmada hem de gündüz çalışmasında erkeklerin ortalaması kadınlardan daha yüksektir. Diğer bir ifade ile erkeklerin iş-yaşam dengesi ve işle bütünleşme algısı vardiyalı çalışmada ve gündüz çalışmada kadınlardan daha yüksektir.

Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında, yaş değişkeni ile vardiyalı çalışmadaki işle bütünleşme ve iş-yaşam dengesi arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Gündüz çalışmasında ise yaş ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Yaş gruplarındaki farklılık hem vardiyalı çalışmada hem de gündüz çalışmasında genel olarak gençlere nazaran yaşları daha büyük olanların iş-yaşam dengesine ve işle bütünleşme algıları daha yüksek görünmektedir.

Medeni duruma göre vardiyalı çalışma ve gündüz çalışmasındaki iş-yaşam dengesi ile anlamlı negatif ilişki var iken vardiyalı ve gündüz çalışmasındaki işle bütünleşme arasında bir ilişki yoktur.

Çalışanların gelirleri ile vardiyalı ve gündüz çalışmasındaki işle bütünleşme ile vardiyalı çalışmadaki iş-yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki vardır. Gelir düzeyindeki farklılıklara bakıldığında, hem vardiyalı çalışanlar için hem de gündüz çalışması yapanlar için gelir düzeyi yüksek çalışanların gelir düzeyi düşük çalışanlara göre iş yaşam dengesi ve işle bütünleşme algıları daha yüksektir.

Çalışanların vardiyalı veya gündüz çalışmasına göre işle bütünleşme algısına bakıldığında gündüz vardiyasında çalışanların işle bütünleşme algısı vardiyalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşle bütünleşmenin olumsuz karşılığı tükenmişlik sendromu olarak karşımıza

çıkılmaktadır (Ardıç & Polatçı, 2009). İşle bütünleşme ve tükenmişliğin negatif ilişkisi olası görünmektedir. İşle bütünleşmesi düşük bir çalışanın tükenmişlik sendromunda olması olası iken tükenmişlikten uzak bir çalışanın işle bütünleşmesi çok daha olasıdır. Araştırma sonuçları ile vardiyalı çalışmanın işle bütünleşme üzerinde olumsuz etkisi olduğunu gösteren çalışmalar ile (Wedderburn, 2000; Yüksel, 2006; Yeşilçicek Çalık vd., 2015; Bacak & Kazancı, 2014; Sayın & Aslan, 2005; Folkard, 1997) bütünlük içerisinde.

Araştırmada, vardiyalı ve gündüz çalışmasının iş-yaşam dengelerine göre karşılaştırılmasında gündüz, tipik veya standart çalışmanın vardiyalı çalışmaya göre iş-yaşam dengesinin daha iyi kurulabildiği sonucuna varılmıştır. Vardiyalı çalışmada çalışan açısından planlanandan farklı biçimlerde vardiya çalışması gerçekleşebilmektedir. Bu çalışma türü literatürdeki sosyal olarak ciddi şekilde yemek ve sosyal düzeni bozduğu, kişisel temizliklerini aksatmaları (Khaleque, 1999; Değirmencioğlu, 2019), sosyal ve aile yaşamına zarar verdiği, çocuklara zaman ayıramama, sosyal izolasyona maruz kalma, uyku bozuklukları, çocuklara zaman ayıramama gibi iş-yaşam dengesini bozan durumlarla araştırma sonucu desteklemektedir. Vardiyalı çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarında gündüz çalışanlara göre daha çok sorun yaşamaları da literatürdeki ilgili çalışmalarla uyumludur.

Vardiyalı sistemin olumsuzluklarını azaltmak amacıyla sosyolojik, fizyolojik ve psikolojik kriterlere göre vardiya sistemleri düzenlenebilir ve sorunların çözümü için vardiyalı çalışanın aktif katılımı sağlanabilir (Erensal, 1993). Vardiyalı çalışma sisteminin istihdam türleri içerisinde payı artış göstermektedir. Bu yüzden vardiyalı sistemde istihdam edilecek kişilerin bu çalışma şekline fiziksel, psikolojik ve sosyolojik olarak uygun olup olmadığına bakılarak istihdam edilmeleri gerekmektedir. Bu farkındalık çerçevesinde çalışanlar vardiyalı çalışma biçiminde istihdam edilirlerse tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş-yaşam dengeleri konularında sorun yaşamayacakları düşünülmektedir. Diğer yandan ise, istihdamdaki verimlilikleri daha yüksek olması beklenilmektedir. Diğer yandan çalışanlar hayatlarının ortasındaki bu şiddetli sorunların odağına istihdamı ve

istihdam biçimini yerleştirdikleri durumda genel olarak çalışma kavramından uzaklaşabilecekleri düşünülmektedir.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın etik kurul onayı Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulu'ndan 2023/02-02 E.3596 nolu karar ile 03.04.2023 tarihinde alınmıştır.

Destek ve Teşekkür: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın analiz kısmının hazırlanmasında ağırlıklı olarak birinci yazar, kavramsal kısmın hazırlanmasında ağırlıklı olarak dördüncü yazar, veri setinin hazırlanması ve verilerinin toplanması kısmında ise ağırlıklı olarak ikinci ve üçüncü yazarlar katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (1991). *İş Etüdü*. M.P.M Yayınları, Yayın No: 29, 4.Basım, Ankara.
- Akerstedt, T. (1988). Sleepiness As A Consequence Of Shift Work. *Sleep*, 11: 17-34.
- Alkan, Y., Soğancıoğlu, Ş. & Pamukçu, F. (1989). Vardiya Çalışmasının Yarattığı Stres. 2. *Ulusal Ergonomi Kongresi*, M. P. M. Yayın No: 379, Ankara, 93-100.
- Altunısık, R., Coskun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Ardıç K. & Polatçı S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32.
- Bacak, B. & Kazancı, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6):132-149.
- Costa G. (2010). Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. *Saf Health Work*, 1:112-23.

- Culpepper, L. (2010). The Social and Economic Burden of Shift-Work Disorder. *The Journal of Family Practice*, 59(1).
- Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi?. *Journal of Aviation*, 3(2), 113-121.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 7, s.77-98.
- Erensal, Y. C. (1993). *Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey –Overview report (2017 update). Luxembourg: *Publications Office of the European Union*.
- Eurofound (2019). Working Conditions in a Global Perspective. Publications; Luxembourg: *International Labour Organization*.
- Finn, P. (1981). The Effects of Shift Work on the Lives of Employees. *Monthly Labor Review*.104: 31–35.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ohio: Bowling Green State University.
- Folkard, S. (1997). Black Times: Temporal Determinants of Transport Safety. *Accident Analysis & Prevention*, 29(4), 417-430.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Frost P., Kolstad H.A. & Bonde J.P. (2009). Shift Work and the Risk of Ischemic Heart Disease: A Systematic Review of the Epidemiologic Evidence. *Scand J Work Environ Health*, 35:163-179.
- Hedges, J. N. (1980). Workers on Late Shifts in a Changing Economy (Vol. 232). *Department of Labor, Bureau of Labor Statistics*.

- İncir, G. (1998). *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı*. Milli Prodüktivite Merkezi.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kazancı Yabanova, E. (2016). *Gece Vardiyasının İşçiler Üzerinde Yarattığı Fizyolojik, Psikolojik, Sosyolojik ve İş Kazası Etkilerine İlişkin Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khaleque, A. (1999). A Sleep Deficiency and Quality of Life of Shift Workers”, *Social Indicators Research*, 46(2).
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (1-2), 68-85.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Pati, A.K., Chandrawanshi, A. & Reinberg, A. (2001). Shiftwork: Consequences and Management. *Current Science Association*, 81 (1), 32-52.
- Presser, H. B. (1989). Can We Make Time For Children? The Economy, Work Schedules, And Child Care. *Demography*, 26, 523-543.
- Presser, H. B. (1995). Job, Family, and Gender: Determinants of Nonstandard Work Schedules Among Employed Americans in 1991. *Demography*, 32, 577- 598.
- Ruggiero, J. S. & Pezzino, J. M. (2006). Nurses' Perceptions of the Advantages and Disadvantages of Their Shift and Work Schedules. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(10), 450-453.

- Sayın, A. & Aslan, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16 (4), 276-283.
- Schulze, N. (1998). Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak için insancillaştırılması, 6. *Ergonomi Kongresi*, M. P. M. Yayınları No: 622, Ankara, 519-532.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- TUİK (2023), Sektörlere Göre İstihdam Edilenler, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, Erişim Tarihi: 09.06.2023
- Wedderburn, A. (2000). Shiftwork and Health in European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions. *European Studies on Time*, Lüksemburg.
- Wyatt, S. & Marriott, R., (1953) Night Work and Shift Changes, *British Journal of Industrial Medicine*, 10, 164-172.
- Yağcı, E. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YeşilÇiçek Çalık K., Aktaş S., Bulut H. K. & Anahar E. Ö. (2015). Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklindeki Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi. *HSP*, 1(1), 33-45
- Yüksel, S. (2006). *Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

THE EFFECT OF SHIFT WORKING ON PERCEPTION OF JOB ENGAGEMENT AND WORK-LIFE BALANCE

Extended Summary

Aim:

Shift work also helps many businesses within the scope of today's quality philosophy. In addition to sectors such as healthcare where it is obligation to work 24 hours a day, there are also working groups such as call centers that want to meet customer demands without interruption. The need for shift work is increasing day by day. This need is in the right proportion with customer satisfaction. The rate of shift work differs between sectors as well as between countries. Shift work is suitable for almost all sectors, as it is a form of work based on customer focus, regardless of the market for goods and services. It is clear that a system that seems so ideal for working life is not perfect. There are also many drawbacks in terms of labor supply. In this context, the aim of the research is to learn whether shift work, which is one of the new employment forms, has an effect on the perception of work engagement and work-life balance of employees. It is also aimed that this way of working, whose share in employment is increasing day by day, will provide findings for both employees and businesses and to reach guiding results in practice.

Method(s):

The universe of the research consists of people working in the service sector in Trabzon/Turkey, who previously worked in shifts (including night work) for at least one year and then worked during the day at a standard 8 am to 5 pm for at least one year. The sample group of the study consists of 407 people who worked in this way. Questionnaire application was used as the data collection tool of the research. The prepared questionnaire consists of 5 parts. The first part consists of questions to determine the demographic information of the participants. The second and third sections contain questions consisting of statements aimed at measuring the perceptions of job engagement and work-life balance of the participants while working in shifts. The fourth and fifth sections contain

questions consisting of statements to measure the perceptions of job engagement and work-life balance in the standard 8 am to 5 pm (daytime) work. The obtained data were analyzed with the help of SPSS 26 statistical package program. In the study, descriptive statistical analysis was used for the analysis of demographic data. Correlation analysis was performed for the relations between the variables. In the analysis of the data obtained, the Paired Sample T-test (paired two-group t-test) was used to compare the average difference between the participants' perceptions of job engagement in shift work and their work-life balance scores.

Findings, Conclusion and Discussion:

Considering the perception of job engagement according to the shift or daytime work of the employees, the job engagement of the day shift workers is higher than the shift workers. In the comparison of shift and daytime work according to work-life balance, it was concluded that daytime, typical or standard work can establish a better work-life balance compared to shift work. In shift work, shift work can take place in different ways than planned for the employee. As a result of the research, it can be explained as a result of the research that working in shifts harms social and family life, not being able to spare time for children, being exposed to social isolation, sleep disorders, and not being able to spare time for children. The fact that shift workers have a lower work-life balance than daytime workers is in line with the literature.