



VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ ÜZERİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ*

THE MEDIATING ROLE OF THE WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF THE SHIFT-WORK SYSTEM ON THE TURNOVER INTENT

Mine DEĞİRMENCİOĞLU¹, Sezai ÖZTOP²

Öz

Bu çalışma, havacılık sektöründe vardiyalı çalışma düzeninin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu nedensellik ilişkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünü tespit etmek için gerçekleştirilmiştir. Bu amaca yönelik olarak, literatür taraması sonrasında, Antalya Havalimanı'nda toplam 517 çalışanı olan bir yer hizmetleri şirketinde 256 çalışan üzerinde anket tekniğine dayalı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler, SPSS yazılımı ve PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise vardiyalı çalışma sistemi, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri birlikte analiz edilerek, Sobel (1982) testiyle aracılık ilişkisi incelendiğinde iş yaşam dengesinin, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, İnsan Kaynakları Yönetimi, Vardiyalı Çalışma Sistemi, İş-Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

The study has been carried out to determine the influence of shift-work system in civil aviation sector on turnover intent and the mediating role of work-life balance in this causality relationship. For this purpose, a field research was conducted after the literature review by means of a questionnaire method on 256 employees of a ground service company with 517 employees in Antalya Airport. The data obtained from the questionnaires have been analyzed by means of the SPSS and the PROCESS methodology. According to the findings from the research, it has been determined that the influence of shift-work system on the turnover intent is statistically significant. In the second phase when the effect of the shift work system

* Bu çalışma, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Dr. Öğr. Üyesi Sezai ÖZTOP danışmanlığında 2018 yılında tamamlanan “Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ minedegirmencioglu@hotmail.com

² Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, sezaioztop@mehmetakif.edu.tr

on the turnover intent was examined by Sobel (1982) test by analyzing the variables of the shift work system, the work life balance and turnover intent, it has been determined that there is a mediating role on the relationship between work life balance, shift work system and intention to leave.

Key Words: *Civil Aviation, Human Resource Management, Shift-Work System, Work-Life Balance, Turnover Intent.*

1. GİRİŞ

Vardiyalı çalışma sistemi, günümüzde sürekli artan talebe cevap verebilmek ve insanların ihtiyaçlarını kesintisiz şekilde anında karşılayabilmek için örgütler açısından bir zorunluluk halini almıştır. Özellikle hizmet sektöründe vardiya sistemi gerek ekonomik gerek sosyal gerekse sosyo-politik açıdan kaçınılmaz bir hal almıştır. Son 50 yıllık dönem içerisinde sürekli büyüyen ve en önemli hizmet sektörlerinden birisi haline alan havacılık sektörü, 7 gün 24 saat kesintisiz çalışılan, resmi ya da özel tatili olmayan, talebi çok yoğun bir hizmet sektörüdür. Havacılık sektöründe vardiyalı çalışma sisteminin getirdiği aşırı yoğun ve uzun çalışma süreleri, art arda gelen, gece ve gündüz karışık vardiya saatleri ve kesintisiz hizmet sunma gereği, bu sektörde çalışanların iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi etkilemektedir.

Bireylerin iş dışındaki saatleri, dinlenme ve eğlenceyi içeren zamandır. Normal çalışma düzeninde çalışma saatleri gündüz, dinlenme ve eğlence ise akşam ve gece saatlerinde yer alır. Ancak vardiyalı çalışma düzeninde bu mümkün değildir. Vardiyalı çalışma düzeninde bu saatler sürekli olarak değişebilmekte, kişi etrafındakilere uyum sağlama ve kendisine vakit ayırma açısından sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu sebeple havacılık gibi yoğun bir sektörde sağlıklı bir iş yaşam dengesi kurmak çok zorlaşmaktadır. İşe ayrılan sürenin hem düzensiz hem de uzun olması iş dışındaki saatlerin kısalmasına ve verimsizleşmesine neden olmaktadır. Birey kişi/aile yükümlülüklerini ve rollerini yerine getirmekte zorlanmaktadır. İş yaşam dengesi kuramayan birey, iş hayatında da özel hayatında da mutsuz olabilmektedir. Bu durumda birey işten ayrılmayı dahi düşünebilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışını öngören ve haber veren önemli bir kavram olup işten ayrılma davranışını oluşturan tutum olarak değerlendirilebilir. Çalışanların işten ayrılması, işletmeye çeşitli maliyetler yüklediği için örgüt açısından arzu edilmeyen bir sonuçtur. İşten ayrılma davranışı, yüklediği maliyetlerin yanı sıra örgüt içerisinde motivasyon kaybı, iş verimliliğinde azalma, iş stresinin artması gibi birçok olumsuz duruma yol açabilmektedir. Bu açıdan, işten ayrılmaya yol açan etkenlerin ve buna yönelik öncüllerin tespit edilmesi, insan kaynakları yönetimi açısından fevkalade önemlidir.

Bu araştırmada, havacılık sektöründe vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği ve iş-yaşam dengesinin bu nedensellik ilişkisindeki aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR

Araştırmanın temel kavramları olan vardiyalı çalışma sistemi, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin tanımlar ve önceki çalışmalara ilişkin temel bilgiler aşağıda yer alan başlıklar altında sunulmaktadır.

2.1. Vardiyalı Çalışma Sistemi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2004, s. 1) vardiyalı çalışma sistemini, “örgüt çalışanlarının vardiyalarının birbiri takip edecek şekilde çalışma saatlerini düzenlenme yöntemi” şeklinde tanımlamıştır. Literatürde bir diğer tanımlamada ise “bir iş yerinin geleneksel çalışma saatlerini uzatmak için iki veya daha fazla ekip (vardiya) kullanarak çalışma saatlerinin düzenlenmesi işlemi” olarak tarif edilmektedir (Pati vd., 2001, s. 32).

Korkusuz (2005, s. 2) ise vardiyalı çalışmayı, “işin veya işyerinin niteliği gereği, sürekli olarak faal vaziyetteki işyerlerinde, günün (veya haftanın) tüm zamanlarında, aynı günün değişik (birbirini izleyen) zaman dilimlerinde ayrı işçi grubu çalıştırılması biçiminde yapılan çalışma biçimine vardiyalı (postalar halinde) çalışma düzeni” olarak tanımlamıştır. Vardiyalı çalışmada sisteminde birden fazla ekip bulunmaktadır. Vardiyalı çalışma düzeninde kesintisiz üretim ya da hizmet için ekipler birbirlerini devralarak işleri yürütürler. Vardiyaya gelen ekip kendi vardiyasında çalışır ve sonra diğer vardiyaya gelen ekibe işleri devreder. Bu şekilde işletmenin tüm gün faaliyette kalması sağlanır (İncir, 1998, s. 25).

Vardiyalı çalışma sistemi işletmelere, çalışan sayısına ve işin niteliğine göre farklı şekillerde düzenlenebilmektedir (Kazancı, 2016, s. 7). Vardiyalı çalışma sistemi, genellikle sabit vardiya ve dönüşümlü vardiya olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Korkusuz, 2005, s. 3). Sabit vardiya çalışmasında, belli ekiplerin herhangi bir döngü olmaksızın sürekli gündüz, sürekli akşam ya da sürekli gece çalışmasını ifade eder. Olağanüstü bir durum olmadıkça çalışanların çalışma saatlerinde herhangi bir değişiklik olmaz. Bir ekip sürekli aynı saatlerde çalışır (İncir, 1998, s. 25; Korkusuz, 2005, s. 8; Pati vd., 2001, s. 33; Yılmaz, 2016, s. 19). Örneğin: 3 ekiple bir vardiya sisteminde her ekip 8 saat çalışmakta iken; ilk ekip 00-08:00 saatleri arasında, ikinci ekip 08-16:00 saatleri arasında ve üçüncü ekip ise 16:00-23:59 saatleri arasında çalışmaktadır. Bu örneğe göre ilk ekip her zaman gece vardiyasında çalışmaktadır (Yılmaz, 2016, s. 18).

Sosyal hukuk kavramının, iş hukukunda önem kazanmasıyla birlikte işletmeler sürekli olarak gece çalışmasının; çalışanlara fiziki ve psikolojik açıdan olumsuz etkilediğini de göz önüne alarak uygulamasını azaltmıştır (Korkusuz, 2005, s. 3). Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesine göre, gece ve gündüz işlenen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konmakta; gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilmektedir. Vardiyalı sistem uygulaması ancak iş kanununun çizdiği sınırlar doğrultusunda, belli şartlar altında mümkündür. Gece çalışma saati maksimum 7,5 saat olduğundan dolayı 2 vardiyalı sistemin uygulanması da mümkün olmamaktadır (Yılmaz, 2016, s. 19).

Dönüşümlü Vardiya Sistemi, en çok uygulanan çalışma sistemlerinden biridir. Bu sistemde, ekipler belli bir zamansal program içerisinde dönüşümlü olarak gündüz, akşam ve gece vardiyası şeklinde çalışmaktadır (İncir 1998:25). Bu sistem, günümüzde kabul gören ve çalışanlarca da makul olarak kabul edilen bir sistemdir. Tüm çalışanlar, vardiya düzenlemesine göre, yasal süreyi aşmamak şartıyla, günün herhangi bir saatinde çalışmaktadır (Korkusuz 2005:4). Dönüşümlü vardiya sistemi kendi içerisinde süreksiz sistem, yarı sürekli sistem ve sürekli sistem şeklinde alt bölümlere ayrılmaktadır (Kazancı, 2016, s. 8). Uygulanması en kolay olan süreksiz sistemde, işletme tüm gün değil, yirmi dört saatten daha az bir süre çalışır. Hafta sonu ve bayramlarda çalışmazlar. Yarı sürekli sistemde işletme, yirmi dört saat çalışır.

Ancak hafta sonu ve bayramlarda çalışmaz. Sürekli sistemde ise işletme, hafta içi, hafta sonu ya da bayramları kesintisiz çalışır. Bu sistem diğerlerine göre daha katı ve zordur (İncir, 1998, s. 25).

Örgütlerin hızla ilerleyen teknolojiye ayak durmak istemesi, küreselleşen rekabet ortamında ayakta kalma çabaları, sürekli artan talebe karşılık vermek istemesi, kesinti istemeyen 7/24 faal gösteren bir sektörün içerisinde olması ve daha az maliyetle daha çok üretim ve hizmet sağlamak istemeleri, vardiyalı çalışma sistemini zorunlu hale getirmiştir (ILO, 2004, s. 2; İncir, 1998, s. 11; Kazancı, 2016, s. 1). Vardiyalı çalışma sistemi, işletmelere çeşitli avantajlar sağlamasına rağmen çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkiye sahiptir (ILO, 2004, s. 2-3). Vardiyalı çalışma sistemi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde insan doğasına uymayan bir çalışma şekli olarak kabul edilmektedir. Kamu yararına hizmet veren kuruluşlar haricinde vardiyalı çalışmanın yasaklanması dahi düşünülmektedir (Pease ve Reather, 2003, s. 1-5).

İnsanoğlu gündüzleri faaliyet gösteren bir varlık olduğundan dolayı, vardiyalı çalışma düzeni çalışanları alışkın olduğu yaşam tarzından farklı bir şekilde yaşamaya zorlamaktadır. Bu şekilde insanın gündüz çalışmasına göre programlanmış olan biyolojik ve toplumsal işlevleri de aksayabilmekte; çalışanlarda fizyolojik rahatsızlıklar ve psikolojik sorunlar yaratabilmektedir (Pease ve Reather, 2003, s. 1-5).

Tablo 1’de, vardiyalı çalışma düzeninin yarattığı sorunlar bireysel, sosyal ve örgütsel sorunlar olmak üzere üç başlık altında toplanmış şekilde gösterilmektedir. Bireysel sorunlar genel olarak bireyin biyolojik saat düzeniyle olan uyumsuzluklarından, sosyal sorunlar ise bireyin toplumsal saat düzeniyle olan uyumsuzluklarından kaynaklanmaktadır (Akgöl, 2010, s. 12; Caruso vd. 2004, s. 17; İncir, 1998, s. 62; Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. 2005, s. 1; Pekşen, 2013, s. 27; Tanış, 2010, s. 36; Yüksel, 2006, s. 23;). Vardiyalı çalışma düzeninin yarattığı sorunlar Tablo 1’de gösterilmektedir (Barton vd. 1995, s. 7; Caruso vd., 2004, s. 12-17; Camkurt, 2007, s. 90; Folkard ve Tucker, 2003, s. 96; Folkard, Lombardi ve Tucker, 2005, s. 20-21; Gedikli, 2008, s. 11-27; Güner, 2010, s. 4-7; ILO, 2004, s. 2; Moore - Ede, 1997, s. 21-29; Özkalp ve Kirel, 2001; Pekel, 2006, s. 6-14; Pekşen, 2013, s. 28; Selvi vd. 2010, s. 239; Shields, 2002, s. 11; Tanış, 2010, s. 36; Yüksel, 2004, s. 50-51; Yüksel, 2006, s. 23-39).

Tablo 1. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Yarattığı Sorunlar

BİREYSEL	SOSYAL SORUNLAR	ÖRGÜTSEL SORUNLAR
Genel sağlık sorunları	Sosyal hayattan uzaklaşma	İş tatmini ve iş motivasyonunda azalmalar
Kalp-damar rahatsızlıkları	Sosyal aktivitelere ve hobilere zaman ayıramama	İş stresinde artış
Erken yaşlanma	Resmi kurumlarla olan işleri yerine getirememe	İşe devamsızlıkların artması
Sindirim sistemi bozuklukları	Aile bireylerine yeterli zaman ayıramama	İş verimliliği üzerine etkileri
Sinir sistemi bozuklukları	Ulaştırma problemler yaşama	İş performansı üzerine etkileri
Uyku düzensizlikleri ve dikkat eksikliği	Eşler arasında evlilikle ilgili problemlerin yaşanması	İş başarımının düşmesi
Kilo problemleri	Tükenmişlik	İş kazalarının artması
Depresyon ve yalnızlık	Rollerini yerine getirememe, rolde yetersizlik duygusu, roller arası çatışma	Gece süresinde yönetim ve teknik denetim güçlüğü
Kişisel başarısızlık	Sosyal İzolasyon	Vardiyalı çalışmasının işletmeye yüklediği ek maliyetler
Kronik rahatsızlıklar	Duyarsızlaşma-yabancılaşma	İş stresinin artması

Bireyin kendine yeterli zamanı ayıramaması	Benlik saygısında azalma	İş yerinde nöbet ayarlamalarından dolayı ekip arkadaşları ile çatışma
Vücut biyolojik saatinin değişmesi	Hobilerini yerine getirememe	

Kaynak: Pekşen, 2013, s. 28

2.2. İş Yaşam Dengesi

Endüstrileşme sonrasında yaşanan ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarındaki köklü değişimler çalışma yaşamına da yeni oluşumlar ve bakış açıları getirmiştir. Bu süreçte hem işlerin çalışanların hayatında gün geçtikçe daha çok merkezileştiği hem de kişilerin ailesine olan sorumluluğunun arttığı gözlenmektedir. Dolayısıyla günümüzde iş ve aile yaşam alanlarının sınırları birey açısından değişirken, iş yaşam dengesinin ve ayrıca ikisinin arasındaki dengeyi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır (Kapız, 2002, s. 139).

İş yaşam dengesi, çalışan bir bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyum içinde olmasını ifade etmektedir. Bireyler aile ve iş hayatında hangi rolde olurlarsa olsunlar her zaman iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabası içindedirler. Günümüzde gün geçtikçe kişinin bireysel çabalarla aile ve iş arasında denge kurması zorlaşmaktadır. Bireylerin yaşamında işin giderek merkezileşmesi, daha uzun ve sıkı çalışma saatlerinin olması, toplumun yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik sıkıntılar, ailenin varlığının vazgeçilmezliği bireyi zorlamaktadır. Tüm bu etkenler bir araya gelince iş ve aile arasındaki rekabet daha fazla artmaktadır (Kapız, 2002, s. 139).

İş- yaşam dengesi kavramı adeta bir bukalemun gibi görülmektedir (Lockwood, 2003, s. 2). Bu kavram, her bir grup için farklı anlamlar ifade etmektedir. Bu dengenin anlamı genellikle konuşmanın kapsamına ve konuşmacının bakış açısına göre değişebilmektedir. Literatürde yapılan iş - yaşam dengesiyle ilgili tanımlamaların kimileri birbiriyle örtüşürken kimileri ise hala gelişmeye devam etmektedir (Apaydın, 2011, s. 52). Lockwood (2003, s. 2)'a göre iş yaşam dengesi, bireyin işine ve özel yaşamına ilişkin talepleri dengede tutmasıdır. Smith ve Gardner (2007) iş yaşam dengesini, bireyin işteki ve özel yaşamındaki sorumluluklarını dengede tutması şeklinde ifade etmiştir. Clark (2001) ise bireyin iş ve aile yaşamında minimum seviyede rol çatışması olması ve aynı zamanda iş ve aile yaşamında aktif ve memnun olması şeklinde ifade etmiştir.

Bird (2003)'e göre, iş-yaşam dengesi kavramındaki denge sözcüğü eşitlik anlamına gelmemektedir. Zira iş ve özel hayata eşit bir şekilde zaman ayırmak mümkün değildir. Bird, hayatın kesin ayrımlardan çok daha fazla akıcı olduğunu ve ideal dengenin zaman içinde değişebildiğini ifade etmektedir. Bekâr ya da evli, işe yeni başlamış ya da emekliliğine yaklaşmış insanların iş ve yaşam dengesi birbirinden farklılık göstermekte; herkese uyan ideal bir denge yoktur.

Güleryüz ise insanların iş ve yaşamlarının dengede olmasının hem iş hem de yaşamlarına aynı oranda zaman ayırmasıyla ve aynı ilgiyi göstermesiyle mümkün olacağını savunmaktadır. Bu denge olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Olumlu denge, kişilerin işine, ailesine ve kendisine maksimum düzeyde ve aynı oranda ilgi göstermesi olarak nitelendirilirken, olumsuz denge ise bunun tam tersi bir biçimde yaşadığını ifade etmektedir (Güleryüz, 2016, s. 8).

İş yaşam dengesinin anlamı her birey için farklılaşabilir. Yani kişiden kişiye değişebilir. Bu sebeple bireylerin öncelikleri, iş-yaşam dengelerindeki bakış açılarında farklılıklar yaratmaktadır. Birey için kendine ayırdığı zaman, aile yaşamı önemli ve öncelikli ise iş yaşamının yoğun beklentileri bireyde yoğun rahatsızlık yaratırken, iş hayatında daha fazla önem veren kişi için ailesinden daha fazla işe zaman ayırması problem olmayacak ve iş yaşam dengesizliği ortaya çıkmayacaktır. İş yaşamına daha fazla önem veren kişinin ise bu tercihi bireysel olduğu için bu durumu iş yaşam dengesizliği olarak nitelendirmeyecektir (Kapız, 2002, s. 140). İş yaşam dengesi, işler arasındaki dengelemeyi etkin bir biçimde yönlendirmek için kullanılır. Aileyle vakit geçirmek, spor ve boş zaman etkinliklerine katılmak, gönüllü olmak veya daha ileri araştırmalar üstlenmek önemli olan etkinlikler arasındadır (Dhas ve Karthikeyan, 2015, s. 10).

İş-yaşam dengesi, bireylerin işin talepleri ile hayatın geri kalanının talepleri arasında tatmin edici bir denge kurmaları gerektirdiğinin giderek arttığına işaret etmektedir. İşverenler, çalışanlarının hayatlarının diğer yönleri ile çalışma yaşamı arasında daha iyi bir denge kurmalarına ve bu dengeyi sürdürmelerine olanak tanıyan uygulamaların işletmeye faydalarını dikkate almaktadır. İş-yaşam dengesi vurgusu, yalnızca çalışanların kaygısı olmaktan ziyade işveren ve çalışan arasındaki ortak sorumluluklardan biri olarak görülmektedir (Glynn vd., 2002, s. 9). Bu sebeple iş yaşam dengesinin hem işverenler hem de çalışanların ortak paydada bulunduğu bir konu olarak nitelendirilebilir.

Bireyler iş ve özel hayatları arasında dengeyi sağladığı takdirde, çalıştıkları işletmenin de etkinliğini ve verimliliğini artmasını sağlarlar. Bireylerin, kendilerini geliştirmek için yeterli zamana ihtiyacı vardır. Kendini geliştiren bireyin etkinliği ve verimliliği artacak; aynı oranda işletme performansı da artacaktır. Bireylerin iş dışında kendine ait az bir zamanı olmaması, çevresindeki gelişmeleri ve yenilikleri takip edememesine de yol açabilmektedir. Bireyin sadece işinden memnun olması yeterli değildir. İşle birlikte iş dışındaki özel yaşamından da memnun olması gereklidir. Bu sebeple işletmelerin, iş dışında bireyin özel yaşamının kalitesini artırıcı politikalara başvurmaları gerekli görülmektedir. Böylece bireyin işletmeye ve işine olan bağlılığının artması ve işletme performansının da o oranda yükselmesi beklenmektedir (Yağcı, 2014, s. 47)

Çalışanlar iş yaşam dengesi oluştururken çeşitli unsurlara dikkat etmektedir. Bunlardan biri, çalışma yaşamları sonrasındaki günlük hayatlarında kişisel memnuniyetin elde edilmesi amacıyla iş dışı etkinliklerle ilgilenme istekleridir. Kişiler bunu ancak iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kurmayla başarabilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 13). Ancak çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları çeşitli sorunlar iş yaşam dengelerinin bozulmasına yol açabilmektedir. Çalışma saatlerinin düzensiz olması, vardiyalı çalışma düzeni, iş güvenliğinin olmaması, rol çatışması, rollerin belirli olmaması, çok fazla veya çok az iş yükü, ücretin yeterli seviyede olmaması, iş yerinin ortamından kaynaklanan fiziksel sebepler gibi birçok unsur, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve sağlık durumlarını tehdit etmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013, s. 210). Ayrıca çalışma hayatında iş ve özel yaşam arasında dengeyi kurabilme yeteneği, örgüt bireylerinin örgüte olan bağlılıklarını ve motivasyon düzeylerini de etkilemekte ve işe devam veya ayrılma kararı üzerinde etkili olmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s. 541; Quick vd.,1997, s. 73).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti bireyin örgütten ayrılmayı planlamasını ifade etmektedir. Planlama, işyerinden fiilen ayrılma düşüncesinden önce gelmekte ve gönüllü ayrılma kararının ön habercisi olarak görülmektedir (Lambert vd.,2001, s. 245; Tett ve Meyer, 1993, s. 262). İşten ayrılma niyeti, çalışan bireyin kendisi tarafından kendi isteği ile başlattığı toplumsal bir sistemin içerisinde çıkma eğiliminde olmasıdır (Gaertner, 2000, s. 479).

İşten ayrılma davranışı ile işten ayrılma niyeti farklı kavramlardır. İşten ayrılma bireyin işini fiilen sonlandırması anlamına gelirken, işten ayrılma niyeti ise bireyin işi sonlandırmadan önceki düşüncesini ifade etmektedir. Literatürde İngilizce "Intent to Leave" ya da "Turnover Intent" şeklinde kullanılan kavram Türkçe'de "işten ayrılma niyeti" şeklinde kullanılmaktadır. Genel bir ifade olarak işten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı işyerinden ayrılmaya yönelik olarak oluşturmuş olduğu niyettir. Özel olarak ise işten ayrılma niyeti, yakın gelecek zamanda bir örgütü bırakma olasılığına ilişkin kişinin öznel tahmini şeklinde tanımlanmaktadır (Cho vd., 2009, s. 374; Aslantaş, 2016, s. 111).

Bu değerlendirmeler doğrultusunda işten ayrılma niyeti; "kişinin örgütteki görevini örgüt ile ilgili ya da örgüt dışı bazı sebeplerden dolayı henüz fiili olarak gerçekleşmemiş olan işten ayrılma kararı" şeklinde tanımlanabilir. Bir başka açıdan "işten ayrılma niyeti, bireyin işyerindeki performansında azalma, örgüte karşı bağlılığında zayıflama, işyerine ve ortamdaki diğer insanlara karşı uyumsuzluk davranışları şeklinde kendini gösterebilen işini sonlandırma ile ilgili bir eğilimdir". Bir başka ifadeyle "işten ayrılma niyeti, bireyin beklentilerini ve isteklerini karşılayacağını düşündüğü başka bir iş seçeneğini düşünme ve geçme sürecinin başlangıcını oluşturan mevcut işini sonlandırma eğilimi" olarak ifade edilebilir (Aslantaş, 2016, s. 112). İşten ayrılma niyeti, bireyin örgütten bilinçli ve kasıtlı bir şekilde ayrılmaya istekli olmasıdır. İşten ayrılma niyeti kavramı genel olarak belirli bir zaman diliminde çalışanın işten ayrılmayı düşünme ve alternatif iş arama gibi tutumlarından ölçülmektedir (Tett ve Meyer, 1993, s. 262).

İşten ayrılma niyetinin önceden belirlenmesi örgüt açısından çok önemlidir. Çünkü işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışıyla son derece ilişkilidir (Arshadi ve Shahbazi, 2013, s. 640; Chan ve Mai, 2015, s. 132). İşten ayrılma niyeti kişinin fiilen işten ayrılmasının güçlü bir habercisi ve ana öncülü olarak kabul edilmektedir (Schwepker, 2001, s. 42; Çiftçioğlu, 2011, s. 111). İşten ayrılma niyeti fiili ayrılmadan önceki son aşamadır ve örgütler için zararlı sonuçlara, büyük maliyetlere neden olabilmektedir (Shahpour, Namdari ve Abedi, 2016, s. 217). Birey işten ayrıldığında örgütü para ve zaman gibi kıt kaynaklar konusunda zora sokmaktadır. İşverenler bütçelerinin büyük bir kısmını yeni bir personeli işe alma ve onu eğitmek için kullanırlar ki bu para, mevcut bir personelin maaşını ikiye katlayabilmektedir (Singh ve Loncar, 2010, s. 471). Örneğin, bir personelin yerine bir başkasını işe almak o personele ödenen maaşın %20 kadar fazlası demektir (DeConinck ve Bachmann, 2005, s. 874). Örgütün bu doğrudan maliyelerinin yanı sıra; günlük rutin işlerinin aksaması, iş yeri stresi, iş yükü (Singh ve Loncar, 2010, s. 471), üretim kaybı, performansta ve iş tatmininde azalma (Walmsley, 2004, s. 275) gibi işten ayrılmanın dolaylı maliyetleri de bulunmaktadır. Çalışanın işten ayrılması yalnızca örgütlere maliyet getiren bir durum değildir. Aynı zamanda çalışanın kendisi için de bir maliyettir. Yeni bir iş arama ve bulma, yeni işine uyum sağlama gibi durumlara enerji ve zaman harcayacaktır (Holtom vd., 2008, s. 233).

İşten ayrılmanın sebep olduğu tüm bu maliyetler ve olumsuz durumlardan dolayı işten ayrılma niyeti örgütler açısından önemli hale gelmektedir. İşten ayrılma niyetinin belirlenmesi işten ayrılmaların önceden tahmin ederek ilgili maliyetlerin indirilmesi açısından önemlidir (George ve Jones, 1996, s.320; Torun, 2016, s. 223). Ayrıca, performansı iyi olan çalışanların örgütten ayrılmaları örgütler için hiç istenmeyen bir durumdur (Jackofsky, 1984; Hollenbeck ve Williams, 1986; DeConinck ve Bachmann, 2005). Eğer çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler önceden belirlenebilirse bu niyet gerçekleşmeden yok edilebilir. Böylece örgüt yeni personel bulma, seçme, eğitime, adapte etme ve gerekli yetenekleri kazandırma gibi süreçleri tekrardan yaşamayacaktır. Çalışan ise mevcut düzenini bozmadan isteklerini dile getirebilecek ve yeni işler aramak zorunda kalmayacaktır (Yücel ve Demirel, 2013, s. 163).

Bu çalışmaya ilişkin olarak literatürdeki diğer çalışmalar incelediğinde değişkenler arasında aracılık rolünün incelenmediği görülmüştür. Pekşen (2013)'in Bursa'daki otel işletmelerinde yaptığı çalışmada vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiş olup aralarında anlamlı, pozitif bir etki bulunmuştur. Demirbilek (2004)'in 117 kadın işçinin üzerinde uyguladığı çalışmada, vardiyalı çalışma düzeninden dolayı kadınların iş ve özel yaşamlarında denge kuramadıkları için problemler yaşadığı ve bundan dolayı iş yerindeki ve özel yaşamdaki ilişkilerin bozulduğu tespit edilmiştir. Küçükusta (2007)'nin otel işletmelerinde yaptığı bir çalışmada ise iş yaşam dengesizliği yaşayan çalışanın diğerlerine göre daha çok işten ayrılma davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Geçmişte yapılan çalışmalarda, değişkenler arasındaki etkinin ayrı ayrı incelendiği görülmüş ve elde edilen bulguların, bu araştırmanın sonuçlarıyla da uyumlu olduğu görülmüştür.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmaya ilişkin amaç, kapsam, yöntem, model, kullanılan ölçekler, veri toplama ve analiz araçları ile elde edilen bilgi ve bulgular aşağıdaki başlıklar altında yer almaktadır.

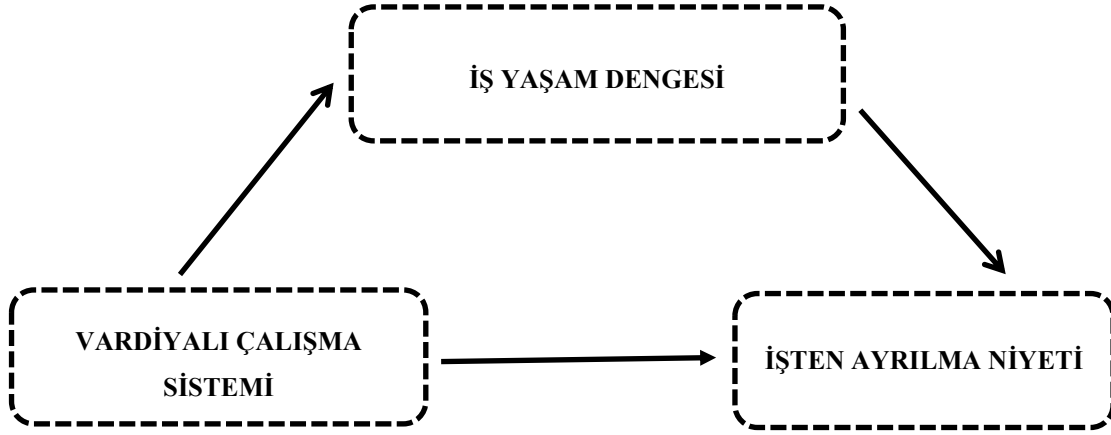
3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Havacılık sektörü sürekli büyüyen ve gelişmekte olan bir çalışma koludur ve istihdam edilenlerin sayısı da giderek artmaktadır. Sektörün en önemli unsuru insan kaynağıdır. Bu çalışma da havacılık sektörünün yer hizmetleri alanında istihdam edilen insan kaynağının vardiyalı çalışma sisteminden ne şekilde etkilendiğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın kapsamını Antalya Havalimanında yer alan bir yer hizmeti şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Şirketin bünyesinde 517 personel çalışmaktadır. Yaz aylarında sezonluk çalışanlarla birlikte bu sayı 700-750'yi bulabilmektedir. Gürbüz ve Şahin'e (2016, s. 132) göre 750 kişi olan evren büyüklüğüne 254 kişilik örneklem yeterli olmaktadır. Bu araştırmanın örnekleme, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş 256 personelden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü incelendiğinde elde edilecek verilerin %95 güven aralığında evreni temsil etme yeteneğine sahiptir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Hipotezler:

- Hipotez 1: Vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.
- Hipotez 2: Vardiyalı çalışma sisteminin iş yaşam dengesine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.
- Hipotez 3: İş yaşam dengesinin işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.
- Hipotez 4: Vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü bulunmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “anket” kullanılmıştır. Araştırmanın planlanma aşamasında, araştırma kapsamı tespit edilmiş, örneklem belirlenmiş ve anket formu oluşturulmuştur. Ankette yer alan ölçekler 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Bu bölümlerdeki ifadeler için cevaplar “Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1)” şeklinde oluşturulmuştur. Soruların tüm katılımcılar tarafından kolay anlaşılabilir şekilde oluşturulmasına dikkat edilmiştir. Anket soruları arasında, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve kurumda çalışma süreleri) sorular da yer almaktadır.

3.3.1. Vardiyalı Çalışma Sistemi Ölçeği

Anket formununun 1. ve 20. arasındaki sorular olup “The Standard Shiftwork Index (SSI) Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların iş yerinde uygulanan çoklu çalışma sistemine karşı olumlu ve olumsuz tutumlarını ölçmek için Barton vd. (1995) tarafından geliştirilen (1995) ve İncir (1998) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan ölçüm aracıdır. Ölçek 5’li Likert olup olumlu ve olumsuz olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Anket formundaki 1. ve 8. arasındaki sorular katılımcının vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili olumlu tutumlarını ölçmekte iken 9. ve 20. arasındaki sorular olumsuz tutumlarını ölçmektedir.

3.3.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Anket formunun 21-33 sorularında, katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyini tespit edebilmek amacıyla “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Fisher (2010) tarafından geliştirilmiş olan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Deniz Küçükusta (2007) tarafından “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi” adlı doktora çalışması için Türkçe’ye uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert derecesine sahip 15 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ve 2 madde içeren “Eşle Beraber Çalışma Etkisi” alt boyutu uygulama esnasında herkese uyum sağlamadığı ve deneklerin yanlış cevap vermesine sebebiyet verebileceği düşünüldüğü için çıkarılmıştır. “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” 13 soru ve 3 boyut yapısı ile uygulanmıştır. Ölçeğin boyutları olarak “Kişisel Yaşamın İşe Etkisi” için 21-25. sorular, “İşin Kişisel Yaşama Etkisi” için 26-29. sorular ve “İş Yaşam Gelişimi” için ise 30-33. sorulardan yararlanılmıştır.

3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Anket formunun 34-36. Sorularında “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından, çalışanların iş yerinde kalmak ya da istifa etmek için kendini değerlendirme niyetlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Örucü ile Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan bir çalışmada Türkçe olarak kullanılmıştır. Cevaplar 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır.

3.4. Veri Analiz Yöntemleri

Araştırma planlaması, amaç ve kapsama uygun olarak yapılmış ve toplam 256 adet anket formundan elde edilen veriler SPSS 22 istatistik yazılımı vasıtasıyla çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Öncelikle uygulanan normallik testine göre verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek; şayet ilişki varsa bu ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki nedensellik ilişkisini incelemek amacıyla da çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Aracılık etkisini hesaplamak için ise Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS makrosu kullanılmıştır.

Araştırmada öne sürülen hipotezler “basit regresyon” , “çoklu regresyon” ve “aracı regresyon analizleri” ile incelenmiştir. Aracılık analizleri, Baron ve Kenny (1986)’nin önerdiği dört aşamalı yöntem uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin birinci aşamasında tahmin edici değişkenin, sonuç değişkenini tahmin edip etmediği değerlendirilmektedir. Eğer tahmin edici değişken sonuç değişkeniyle ilişkili çıkarsa (regresyon katsayısı anlamlıysa) ikinci aşamaya geçilmektedir. İkinci aşamada, tahmin edici değişkenin aracı değişkenle ilişkisi incelenmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişki anlamlı bulunduğu üçüncü aşamaya geçilmektedir. Üçüncü aşamada, aracı değişkenin sonuç değişkeni tahmin edip etmediği incelenmektedir. Bu inceleme yapılırken tahmin edici değişkenin etkisi kontrol altına alınmaktadır. Aracı değişkenin sonuç değişken üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu takdirde, aracılık ilişkisi bulunduğu sonucuna varılmaktadır.

Dördüncü aşama ise aracılık ilişkisinin türünü belirlemek için (tam ya da kısmi aracılık) yapılmaktadır. Aracı değişkenin etkisi kontrol altına alındıktan sonra, tahmin edici değişkenin sonuç değişken üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız çıkarsa, tahmin edici değişkenin sonuç değişken üzerindeki etkisini tamamen aracı değişken aracılığıyla gerçekleştirdiği sonucuna varılmaktadır. Tahmin edici değişkenin sonuç değişken üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı çıkarsa, aracı değişkenin, değişkenler arasındaki ilişkiye kısmi aracılık yaptığı sonucuna varılmaktadır. Kısmi ya da tam aracılığının varlığı tespit edildikten sonra, Sobel testi (Sobel, 1982) yapılarak, bu testte hesap edilen “z” değerinin anlamlı olup olmadığı değerlendirilmektedir. Elde edilen “z” değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması, aracı ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

3.5. Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet oranları birbirine çok yakındır (%50,8 kadın, %49,2 erkek). Katılımcıların çoğunluğu 35 yaşın altındadır (%23,8'i 25 ve altı; %51,6'sı 26-35 yaş arasında). Katılımcıların çoğu evlidir (%39,1 bekar; %60,9 evli). Araştırmaya katılanların %13,3'ü lise, %36,7'si ön-lisans, %44,9'u lisans ve %5,1'i lisansüstü eğitimlidir. Katılımcıların %7,4'ü işletmede 1 yıldan az süredir ve %16,4'ü ise 1-2 yıldır aynı yerde çalışmaktadır. %29,7'i 3-5 yıl, %21,1'i 6-10 yıl ve %25,4'ü ise 10 yıldır bu şirkette çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların yarıdan fazlası (%55,5) kendisini gündüz vardiyasında daha verimli hissederken, %36,3'ü akşam, %8,2'i ise gece vardiyasında verimli hissetmektedir.

3.5.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 2'de korelasyon analizi sonucunda değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişki gösterilmektedir. Analize göre, öncelikle vardiyalı çalışma sistemi (olumlu ve olumsuz vardiya sistemi arasında ($r = .604, p < .01$)) ile iş yaşam dengesi (kişisel yaşamın işe etkisi ile işin kişisel yaşama etkisi arasında ($r = .604, p < .01$)), (kişisel yaşamın işe etkisi ile iş yaşam gelişimi arasında ($r = -.219, p < .01$)), (işin kişisel yaşama etkisi arasında ile iş yaşam gelişimi ($r = -.357, p < .01$)) değişkenlerinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri incelendiğinde ise hepsinin arasında orta kuvvette pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Olumlu vardiya sistemi ile kişisel yaşamın işe etkisinin arasında ($r = -.310, p < .01$) orta kuvvette negatif yönde bir ilişki, işin kişisel yaşamın etkisi ile arasında ($r = -.577, p < .01$) orta kuvvette negatif yönde bir ilişki, iş yaşam gelişimi ile arasında ise ($r = .558, p < .01$) orta kuvvette pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Olumlu vardiya sistemi ile işten ayrılma niyeti arasında da ($r = -.445, p < .01$) negatif yönlü orta kuvvette bir ilişki bulunmaktadır.

Olumsuz vardiya sistemi ile kişisel yaşamın işe etkisinin arasında ($r = .607, p < .01$) orta kuvvette pozitif yönde bir ilişki, işin kişisel yaşamın etkisi ile arasında ($r = .775, p < .01$) orta kuvvette pozitif yönde bir ilişki, iş yaşam gelişimi ile arasında ise ($r = -.331, p < .01$) orta kuvvette negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Olumsuz vardiya sistemi ile işten ayrılma niyeti arasında da ($r = .630, p < .01$) pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonucu

	1	2	3	4	5	6
Vardiyalı Çalışma Sistemi						
1. Olumlu	1					
2. Olumsuz	-,604**	1				
İş Yaşam Dengesi						
3. Kişi-İş Etkisi	-,310**	,607**	1			
4. İş-Kişi Etkisi	-,577**	,775**	,604**	1		
5. İş-Yaşam Gel.	,558**	-,331**	-,219**	-,357**	1	
İşten Ayrılma Niyeti						
6. İşten Ayrılma	-,445**	,630**	,504**	,583**	-,384**	1
**p<0,01						

3.5.2. Aracılık Analizi: İş Yaşam Dengesinin, Vardiyalı Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi

Aracılık analizi, dört aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .49$; $p < 0.00$). İkinci aşamada vardiyalı çalışma sisteminin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. ($\beta = .61$; $p < 0.00$). Üçüncü aşamada, vardiyalı çalışma sistemi kontrol altına alındıktan sonra, iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğine bakılmış ve iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta = .74$; $p < 0.00$).

Dördüncü aşamada ise vardiyalı çalışma sistemi, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üçü birlikte analiz edilmiş ve vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyetinin arasındaki etki tekrar sorgulanmıştır. Analizde vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisi anlamsızlaşmıştır. ($\beta = .41$; $p > 0.05$). Bu sonuç, kullanılan modelde, iş yaşam dengesinin tam aracılık rolü bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Vardiyalı Çalışmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	SE	p	Anlamlılık
Sabit	1,6868	0,4124	0,001	R ² =0,076
Vardiyalı çalışma	0,4969	0,1382	0,004	F=19,685 p=0,0004

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

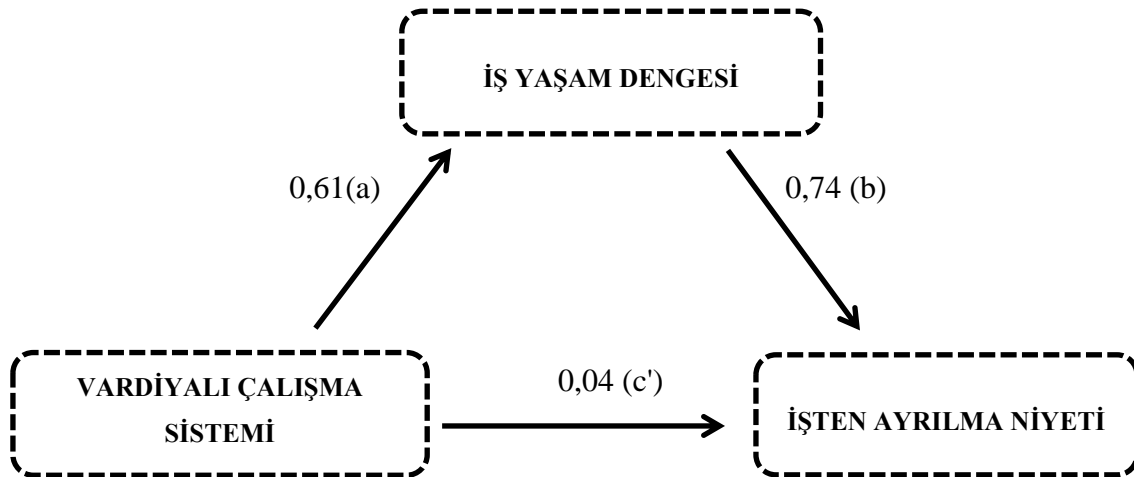
Tablo 4. Vardiyalı Çalışma Sisteminin İş Yaşam Dengesi Aracılığı ile İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular

Regresyon Bulguları								
Y (Bağımsız Değişken)	M (İş Yaşam Dengesi)			Y (İşten Ayrılma Niyeti)				
	β	SE	p	β	SE	p		
X (Vardiyalı Çalışma)	a	0,6108	0,0744	0,000	c'	0,0410	0,1427	0,7739
M (İş Yaşam Dengesi)	----	----	----	b	0,7463	0,1070	0,000	
$R^2 = 0,2099$			$R^2 = 0,2018$					
$F = 67,4846, p < 0,001$			$F = 31,9903, p < 0,001$					
X'in Y'ye, M'nin aracılığı ile etkisi								
$\beta_{dolaylı} = 0,4558$		Sobel testi		$SE = 0,0861, z = 5,2936, p = 0,000$				

Bu aracılık ilişkisinin anlamlılığı Sobel (1982) testiyle incelendiğinde iş yaşam dengesinin, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($z = 5,29, p < .01$). Dolayısıyla, vardiyalı çalışma sistemi, çalışanların iş yaşam dengesini etkilemekte, iş yaşam dengesi de yine çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Bu aracılık ilişkisinin anlamlılığı Sobel (1982) testiyle incelendiğinde iş yaşam dengesinin, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($z = 5,29, p < .01$). Dolayısıyla, vardiyalı çalışma sistemi, çalışanların iş yaşam dengesini etkilemekte, iş yaşam dengesi de yine çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Şekil 2. İş Yaşam Dengesinin, Vardiyalı Çalışma Sistemi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi



3.5.3. Araştırmanın Test Edilmiş Hipotezleri ve Hipotezlerin Sonuçları

Aracılık analizi, temel hipotez doğrultusunda dört aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İkinci

aşamada vardiyalı çalışma sisteminin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Üçüncü aşamada, vardiyalı çalışma sistemi kontrol altına alındıktan sonra, iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediği incelenmiş ve iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dördüncü aşamada ise vardiyalı çalışma sistemi, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üçü birlikte analiz edilmiş ve vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyetinin arasındaki etki tekrar sorgulanmıştır. Analizde vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisi anlamsızlaşmıştır. Bu sonuç, bu modelde iş yaşam dengesinin tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Bu aracılık ilişkisinin anlamlılığı Sobel (1982) testiyle incelendiğinde iş yaşam dengesinin, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu modele göre iş-yaşam dengesi, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi arasında tam aracılık rolü oynamaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüt kapasitesinden daha fazla yararlanmak ve kesintisiz hizmet sunmak amacıyla uygulanan bir çalışma şekli olan vardiyalı çalışma sistemi, birçok sektörde yaygınlaşmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle iş görenler standart olmayan zaman dilimlerinde iş görmek durumunda kalmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi sayesinde sağlanan kesintisiz hizmetin işletmeler açısından birçok faydası bulunmasına rağmen, çalışanlar açısından sağlık, güvenlik ve sosyal konularda çeşitli olumsuz etkileri ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırma, 24 saat kesintisiz hizmet sunan sivil havacılık sektöründe vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma düşünceleri üzerindeki etkisini tespit etmek ve ayrıca bu ilişkide, iş yaşam dengesinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Havacılık sektöründe çalışanların vardiyaları haftalık olarak düzenlenmekte ve hafta içinde karışık vardiya düzeni takip edilmektedir. Bir hafta içerisinde, bir gün gündüz vardiyası çalışırken ertesi günkü vardiya gece olabilmektedir. Vardiyaların tespitinde uçuş yoğunluğu da etkili olmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği Antalya istasyonunda uçuşlar genellikle gece ve sabahın ilk saatlerinde yoğunluk göstermektedir. Bu yüzden hem gece vardiyası hem de sabah vardiyasındaki uçuşların etkinliği için vardiyalar 03:00 giriş - öğlen 11:30 çıkış veya gece 04:00 giriş - öğlen 13:00 çıkış şeklinde uygulanmaktadır. Çalışanların vardiyalı çalışma düzenine ilişkin tutumları analiz edildiğinde, vardiya sistemine ilişkin olarak olumsuz görüşlerin fazlalığı dikkati çekmektedir. Çalışanlar, vardiyalı çalışma sisteminden dolayı sıklıkla uyku sorunları yaşamaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminden dolayı iş yaşam dengesini kurmakta zorlanan çalışanların yarıya yakınının başka iş arayışında olduğu görülmüştür.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda öncelikle vardiyalı çalışma sistemi değişkeniyle iş yaşam dengesi değişkeni arasında orta şiddetli negatif yönde bir nedensellik ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasında ise yine orta şiddetli negatif yönde bir nedensellik ilişkisi olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönde orta kuvvetli bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Araştırmanın ana hipotezine uygun olarak dört aşamada aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş, vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. İkinci aşamada vardiyalı çalışma sisteminin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiş; üçüncü aşamada, vardiyalı çalışma sistemi kontrol altına alındıktan sonra, iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Bu bağlamda, iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü aşamada ise vardiyalı çalışma sistemi, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üçü birlikte analiz edilmiş ve vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki etki tekrar sorgulanmıştır. Analizde vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine etkisi anlamsızlaşmıştır. Bu durum, iş yaşam dengesinin tam aracılık etkisi rolü üstlendiğini göstermiştir. Bu aracılık ilişkisinin anlamlılığı Sobel (1982) testiyle incelendiğinde iş yaşam dengesinin, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla bu modele göre, vardiyalı çalışma sistemi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi arasında iş yaşam dengesi tam aracılık rolü oynamaktadır. Bir başka deyişle vardiyalı çalışma sistemi, çalışanların özel yaşamları ile iş yaşamları arasında bir denge kuramamasına neden olmaktadır. Bu da çalışanların mevcut işlerinden ayrılmayı düşünmelerine yol açmaktadır.

Araştırma sonucu elde edilen veriler ışığında, vardiyalı çalışma düzenine ilişkin olarak yöneticiler için geliştirilen öneriler şunlardır:

- Vardiyalı çalışma düzeni ile ilgili olarak işe alım sürecinde iş tanımı yapılmalıdır. İşe girecek olan adaya görev ve sorumlukları açıkça belirtilmeli ve bu pozisyona uygun çalışanların seçilmesine özen gösterilmelidir.
- Havacılık sektörü 7 gün 24 saat çalışma gerektiren bir hizmet sektörüdür. Bu doğrultuda uçaklara ve yolculara verilen hizmette süreklilik çok önemlidir. İşe alım sürecinde işin yapısı ve örgütün büyüklüğüne uygun sayıda çalışanın istihdamına dikkat edilmelidir. Bu şekilde, çalışanların vardiyalı çalışma sisteminin zorluklarının yanı sıra fazla iş yükünden dolayı iş yaşam dengesizliği yaşama olasılığı da azalacaktır.
- Vardiya değişimleri ileri doğru giden saat döngüsünde yapılmalıdır. Çalışanların vardiya değişimleri, gece vardiyasından erken bir saate, sonra erken vardiyadan geç bir vardiyaya doğru yapılırsa yeni çalışma saatine alışmak daha kolay olacaktır.
- Çalışanlara, düzenli periyotlarda performans değerlendirme testleri uygulanarak çalışanların hangi vardiyada ne kadar verimli olduğunun tespit edilmesi faydalı olacaktır. Elde edilen verilere göre her çalışan için en uygun vardiyanın tespiti kolaylaşacaktır.
- İşletmeler, çalışanların iş ile özel yaşamları arasındaki dengeye katkıda bulunmak amacıyla çeşitli sosyal etkinlikler düzenleyebilirler. Bu durum, örgütsel bağlılığı artıracak ve çalışanların işten ayrılma niyetini de azaltacaktır.
- Çalışanlara danışmanlık hizmetleri, çocuk kreşleri veya da mali destek gibi destek hizmetlerinin sunulması işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacaktır.

- Çalışanlara destek amacıyla, iş-yaşam dengesi sorunlarını inceleyen ve çözümler sağlayan bir birim oluşturulması, sorunların büyümeden tespiti ve çözülmesi açısından yararlı olabilecektir.

Araştırma sonucu elde edilen bilgi ve veriler doğrultusunda, vardiyalı çalışma sistemiyle çalışanlar için de bazı öneriler geliştirilmiştir. Bireyin kaliteli bir uyku için dinlenme ortamının gürültüsüz, ısı ve ışık faktörlerinin uygun olması önemlidir. Bireyin sağlık açısından ortalama 7 saat uyuması ve çevresindeki sosyal hayata katılması gerekli olup, kişinin kendisini çevresinden soyutlamaması önemlidir. Ayrıca, vardiya sisteminden kaynaklanabilecek sağlık sorunları, işyerine bildirilmeli ve gerektiğinde tıbbi destek alınmalıdır.

Bu çalışma ulaşılabilirlik açısından daha kolay olduğu için sivil havacılık sektörünün yer hizmetlerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak havacılık sektöründeki uçucu ekipler de vardiyalı çalışma sistemiyle çalışmaktadır. Ayrıca uçucu ekipler, sık sık yaşadıkları kentin dışında ve farklı farklı yerlerde konaklamak zorunda kaldığından, kendilerine ve ailelerine daha az zaman ayırabilmektedirler. Uçucu ekiplere yönelik yapılacak bir çalışmanın bu kadrolarda çalışanların sorunlarını tespit etmek ve literatüre katkı sağlamak açısından yararlı olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgöl, A. (2010). “Vardiyalı Çalışanlarda Örgüte Bağlılık”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Apaydın, Ç. (2011). “Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara.
- Arshadi, N. ve Shahbazi, F. (2013). “Workplace Characteristics and Turnover Intention: Mediating Role of Emotional Exhaustion”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84.
- Aslantaş, M. (2016). “Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Diyarbakır.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 5 (6).
- Barton, J., Spelten, E., Totterdell, P., Smith, L., Folkard, S. ve Costa, G. (1995). “The Standard Shiftwork Index: A battery of questionnaires for assessing shiftwork- related problems”, *Work and Stress*, 9 (1).
- Bird, J. (2003). “Work-Life Balance Defined- What it Really Means!” <http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html> (26.01.2017)
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20 (6), 80-106.
- Chan, H. J. S. ve Mai, X. (2015). “The Relation of Career Adaptability to Satisfaction and Turnover Intentions”, *Journal of Vocational Behaviour*, 89.

- Cho, S., Johanson, M. M. ve Guchait, P. (2009). "Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay". *International Journal of Hospitality Management*, 28(3).
- Clark, S. C. (2001). "Work Cultures and Work-Family Balance", *Journal of Vocational Behavior*, 58.
- DeConinck, J. ve Bachmann. D. (2005). "An Analysis of Turnover among Retail Buyers". *Journal of Business Research*, 58(7).
- 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.
- Dhas, M. D. B., & Karthikeyan, P. (2015). Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview, *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2 (12), 10-19.
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Fisher-McAulley, G.; Stanton, J.; Jolton, J. and Gavin, J. (2010). "Modelling the Relationship between Work Life Balance", *Human Resources Journal- London*, 12(1).
- Folkard, S. ve Tucker, P. (2003). "Shift Work, Safety and Productivity", *Occupational Medicine*, Vol. 53.
- Folkard, Simon, Lombardi, David A., Tucker, Philip T., (2005). "Shiftwork: Safety, Sleepiness and Sleep", *Industrial Health*, Vol. 43.
- Gaertner, S. (2000). "Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models", *Human Resource Management Review*. 9(4).
- Gedikli, F. G. (2008). "Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde, Vardiya Sistemi ile Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri", Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (1996). "The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood", *Journal of Applied Psychology*, 81(3).
- Glynn, C., Steinberg, I. and McCartney, C. (2002). *Work-life balance: The role of the manager*, Roffey Park Institute.
- Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak İş ve Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güner, A. T. (2010). Çalışma Yaşamında Vardiya Çalışması ve Uyku ile ilgili Özelliklerin Değerlendirilmesi", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hayes F. A., "An Index and Test of Linear Moderated Mediaton", *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), DOI: 10.1080/00273171.2014.962683
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee T. W. ve Eberly M. B. (2008). "Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future", *The Academy of Management Annals*. 2(1).
- ILO, (2004). What is Shift Work, Condition of Work and Employment Programme, *Information Sheet*, No. WT-8.
- İncir, G. (1998). Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı. (1. Basım) Ankara: MPM Yayınları.
- Jackofsky, E. F. (1984). "Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model", *Academy of Management Review*, 9(1).
- Kazancı, Yabanova E. (2016). Gece Vardiyasının İşçiler Üzerinde Yarattığı Fizyolojik, Psikolojik, Sosyolojik ve İş Kazası Etkilerine İlişkin Bir Alan Araştırması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi SOB Dergisi*, 4 (3), 139 – 153.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4) , 541-557.
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (1-2)
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş - Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., ve Barton, S. M. (2001); The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers". *The Social Science Journal*, 38(2).
- Lockwood, N.R. (2003). "Work/Life Balance Challenges and Solutions", *Research Quarterly Society for Human Resource Management*, 6 (2).
- Mobley, W. H., Homer, S. O. & Hollingsworth, A. T. (1978) "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63.
- Moore-Ede, M. (1997). *Shiftwork Health & Safety Pocket Guide*, Genium Publishing Corporation, New York.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). "Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14).
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001) *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No: 149, Eskişehir.

- Pati, A. K., Chandrawanshi, A. ve Reinberg A. (2001). *Shiftwork: Consequences and Management*, Current Science Association, 81 (1), 32-52.
- Pease, E.C. and Raether, K.A. (2003). "Shift Working and Well-being: A Physiological and Psychological Analysis of Shift Workers", *UW-L Journal of Undergraduate Research IV*.
- Pekel, Ö. A. (2006). "Santral Memuru Kadınların Beslenme Durumları Üzerine Vardiyalı Sistemde Çalışmanın Etkisi", Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Pekşen, Ö. (2013). "Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşgörenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bursa'daki Beş Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Uygulama", Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Quick, J. C., Nelson, J. D. ve Hurrell, D. L. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*, Washington DC: American Psychological Association.
- Schwepker, H. C. (2001). "Ethical Climates Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce", *Journal of Business Research*, 54.
- Shahpouri, S., Namdari, K. & Abedi, A. (2016). "Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Job Resources with Turnover Intention among Female Nurses", *Applied Nursing Research*, 30.
- Shields, M. (2002). "Shift Work and Health", *Health Reports*, 13 (4).
- Singh, P. ve Loncar N. (2010). "Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent", *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 65(3).
- Smith, J. ve Gardner, D. (2007). "Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives", *New Zealand Journal of Psychology*, (1) 3.
- Sobel, M. E. (1982). "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models". *Sociological Methodology*, 13.
- Tanış, S. (2010). "Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikâyetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi İşletme, Gaziantep.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings". *Personnel Psychology*. 46(2).
- Torun, Y. (2016). "Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Walmsley, A. (2004). "Assessing Staff Turnover: A View from the English Riviera", *International Journal of Tourism Research*, 6(4).

- Yağcı, E. (2014). “Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Antalya.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). “Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı!”, *Ataturk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(2).
- Yüksel, İ. (2004). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), ss.47-58, İstanbul.
- Yüksel, S. (2006). “Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Yılmaz, Ç. (2016). Havacılık Sektöründe Vardiyalı ve Normal Mesaili Çalışanların Bazı Demografik Değişkenlere Göre SCL 90 Açısından İncelenmesi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.