

TURİZM SEKTÖRÜNDE VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNİN ÇALIŞAN MUTLULUĞUNA ETKİSİ

THE EFFECT OF SHIFT WORKING SYSTEM ON EMPLOYEE HAPPINESS IN THE TOURISM SECTOR

Şükriye KILIÇ AKSOY*, Tuğçe GÜN**, Hüseyin ÇİÇEK***

ÖZET: Günümüzde endüstri dünyasında hızla değişimler olmakta, çalışanların iş hayatında çalışma şekilleri gün geçtikçe değişmektedir. Esnek çalışmanın bir türü olan vardiyalı çalışma, çeşitli takımlar halinde gün içinde çalışılmasıdır ve iş dünyasında bu çalışma türü ile sıklıkla karşılaşmaktadır. İş kesintiye uğramadan 24 saat çalışması gereken iş yerlerinde vardiyalı çalışma görülmektedir. Vardiyalı çalışmanın en sık görüldüğü sektörlerden biri de turizm sektörüdür. Bu çalışmada turizm sektöründe vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğu üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen turizm sektöründe çalışan 123 kişi ile Google Form üzerinden anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS 25 ile normallik, t-test, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, vardiyalı çalışma sisteminin bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Vardiyalı çalışmanın boyutu olan olumlu vardiyanın çalışan mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmış, ancak, vardiyalı çalışmanın boyutu olan olumsuz vardiyanın çalışan mutluluğu üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucu bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Vardiyalı Çalışma, Çalışan Mutluluğu, Turizm Sektörü

ABSTRACT: Today, rapid changes are taking place in the industrial world, and the way employees work in business life is changing day by day. Shift work, which is a type of flexible work, is working in various teams during the day and this type of work is frequently encountered in the business world. Shift work is seen in workplaces that need to work 24 hours a day without interruption. One of the sectors where shift work is most common is the tourism sector. In this study, it is aimed to investigate the effect of shift work in the tourism sector on employee happiness. For this purpose, a survey was conducted with 123 people working in the tourism sector selected by random sampling method via Google Form and the data obtained were tested with SPSS 25 with normality, t-test, ANOVA, correlation and regression analyzes. According to the results of the analysis, it has been determined that the shift work system has a meaningful and positive effect on the happiness levels of individuals. It was concluded that the positive shift, which is the dimension of shift work, has a positive and significant effect on employee happiness, but the result that the negative shift, which is the dimension of shift work, has no effect on employee happiness.

Keywords: Shift Work, Employee Happiness, Tourism Sector

GİRİŞ

Günümüzde uygulama alanı bulan ve daha önceleri de uygulanmış olan esnek çalışma diye adlandırılabilir çalışmaları vardır (Çelikkoparan, 2018: 5). Esneklik, işletme bünyesindeki işlerin genişletilmesini, çalışanların yeteneklerini geliştirmesini ve onların etkili olmalarını sağlar. İşletme açısından esneklik, değişebilen talebin kısa zamanda ve etkin biçimde karşılanabilmesidir (Doğru, 2010: 26).

* Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur- Türkiye, e-posta: skaksoy@mehmetakif.edu.tr, ORCID İD: 0000-0001-7473-5921, Sorumlu Yazar

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur-Türkiye, gun.tugce00@gmail.com, ORCID İD: 0000-0001-6044-1172

*** Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Burdur-Türkiye, hcicek@mehmetakif.edu.tr, ORCID İD: 0000-0002-8284-7955

Esnek çalışma uygulamaları, yasalarla düzenlenmiş bir iş sözleşmesinde, işin görüleceği mesai saatlerinin başlangıç ve bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi yerine, işveren ile iş görenin toplu iş sözleşmesi ya da bireysel sözleşme gibi hukuki dayanaklar kullanarak çalışma koşullarını, işletmenin ve çalışanın gereksinimlerine göre farklı şekilde değiştirebilmesine veya düzenleyebilmesine olanak sağlayan açık ve daha serbest bir sistemin uygulanmasıdır (Gürses, 2018: 5). Bu sistem çalışanlara iş başlayış ve bitiş saatlerini kendileri tarafından seçme olanağı verir. Böylelikle, çalışanların kendi yaşam biçimlerine, bireysel veya grup olarak çalışma hızlarına uygun bir şekilde çalışma saatlerinin seçimine izin verilmesi sebebiyle işten memnuniyetleri artacaktır (Bayazıt Hayta, 2007: 38). Esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanların iş ve bireysel yaşamlarını dengelemek ve onların işyerinde performanslarını geliştirmek amacıyla işverenler tarafından çalışanları desteklemek için sunulmaktadır (Groen, Triest, Coers ve Wtenweerde, 2018: 727).

Vardiyalı çalışma, genellikle yaygın bir şekilde kullanılan esnek çalışma biçimidir (Özvurmaz ve Öncü, 2018: 40). Vardiyalı çalışma ile üretimin 24 saat boyunca kesintisiz bir şekilde sürmesine imkân sağlamaktadır. Ancak çalışma şekillerinde meydana gelen bu değişimlerde önceleri sadece üretimin kesintisiz sürmesi önemsenirken son dönemlerde çalışanların üzerindeki etkileri araştırılmaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014: 134).

Araştırma kapsamında, vardiyalı çalışmanın turizm sektöründe çalışanların mutluluklarını etkilemede belirleyici bir rol oynayıp oynamadığı araştırılacaktır. Bu kapsamda, Türkiye’de turizm sektöründe çeşitli alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlarda çalışanların mutluluk algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Turizm sektörü 24 saat kesintisiz hizmet verdiği için vardiyalı çalışmanın en sık görüldüğü sektördür. Yerli ve yabancı literatürde vardiyalı çalışma ile ilgili bu çalışmaya benzer olarak çalışan motivasyonu, çalışan memnuniyeti, çalışanın uyku kalitesi, fizyolojik etkileri vb. çalışmalar mevcuttur. Ancak, bu çalışmanın turizm sektöründe vardiyalı çalışanın mutluluk düzeyine ilişkin bir bulgu sunması yönüyle literatüre farklı bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

VARDİYALI ÇALIŞMA

2003 yılında Esnek çalışma ile ilgili maddelerin bulunduğu ve birçok işletmenin rehber olarak kullandığı 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. İşin nerede ve ne zaman yapıldığı konusunda değişiklik yapılabilmesine izin veren, resmi veya resmi olmayan politikalar ve uygulamalar olarak tanımlanabilen esnek çalışma politikaları; personele ne kadar, ne zaman ve nerede çalışacaklarını belirleme kolaylığı tanımak ve bu şekilde çalışanları tatmin eden bir iş-yaşam dengesi sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla tasarlanmıştır (Yavuz, 2018: 55). İşletmede personelin vardiyalarının birbirlerini takip edecek biçimde çalışma zamanlarını organize etme tekniğidir (Değirmencioğlu, 2019: 114). Vardiyalı çalışma; "gün içerisinde farklı ekipler halinde çalışılmasıdır" biçiminde tanımlanmaktadır ve bu çalışmalar 24 saat içinde vardiyalı bir şekilde yürütülmektedir (Koç, 2017: 4). Vardiyalı çalışma genellikle, kesintisiz şekilde çalışma yapılması gereken işlerde ve işletmelerde görülmektedir. Vardiyalı çalışma modeli günümüzde hemen her ülkede yaygın olarak uygulanmaktadır (Sert, 2013: 22).

Vardiyalı çalışmayla, hizmet, sağlık, güvenlik, inşaat ve perakende gibi sektörlerde sıklıkla karşılaşmaktadır. Küreselleşme ve teknoloji kullanımının artışı ile uluslararası işletmelerde ve uluslararası nitelikte yapılan işlerde sık sık kullanılan bir esnek çalışma modeli haline gelmiştir (Yavuz, 2018: 72). Gece çalışması şeklinde görülen vardiyalı çalışmalar daha çok yaygındır ve işgücünün yaklaşık olarak %20’sini oluşturur (Dutheil,

Baker, Mermillod, Cesare, Vidal, Moustafa, Pereira ve Navel, 2020: 157). Avrupa ülkelerinde ve ABD’de işçilerin %15 ve %30’unun vardiyalı olarak çalıştığı ortaya çıkarılmıştır (Khosravipour, Khanlari, Khazaie, Khosravipour ve Khazaie, 2021: 1). Kanada’daki işgücü potansiyeli olan bireylerin %30’u akşam, gece ve dönüşümlü vardiyalarda çalışmaktadır (Sweeney, Cui, Yu, Dummer, DeClercq, Forbes, Grandy, Keats ve Adisesh, 2021: 1).

Vardiya çalışmanın zamanları çoğunlukla düzensiz, değişken ve ihtiyaca göre olmaktadır. Vardiyalı çalışmada, dönüşümlü vardiya veya sabit vardiya çalışması olarak ikiye ayrılır. Sabit vardiya çalışmasında genellikle gece, gündüz ya da akşam çalışan gruplar vardır. Dönüşümlü vardiya çalışmasında ise gruplar belirli bir program dahilinde gündüz veya gece dönüşümlü olarak çalışırlar (Güzel Özdemir, Ökmen ve Yılmaz, 2018: 72).

Vardiyalı Çalışma çok ekipli bir çalışma biçimi ve bir örgütlenme tekniğidir. Çünkü vardiyalı çalışmada bir ekip belirli işlevleri yapmak için belli bir süre çalışır, sürenin bitiminde aynı işlevleri yapmak için başka bir ekip işleri devralır, böylelikle işletme 24 saat ara vermeden üretim sağlamış olur (Demirbilek, 2014: 77) Vardiya zamanları çeşitli anlara rastlar. Bu anlar, farklı uzunlukta, gece vardiyası veya hafta sonu vardiyası olabilir (Sert, 2013: 22-23). Bu esnek çalışma şekliyle, operasyon, normal mesai kapsamı dışına çıkılarak organizasyondaki kapasitenin, verimliliğin ve etkinliğin artırılması hedeflenmektedir (Yılmaz, 2017: 128).

Vardiyalı çalışmanın genel olarak toplumun önemli bir kısmı uyurken gerçekleştirildiği ve bundan dolayı vardiyalı çalışanların sosyal hayatına kısıtlama getirmesi sebebiyle, vardiyalı çalışma “antisosyal zaman çalışması” olarak da adlandırılmaktadır (Çekal, 2008: 85).

ÇALIŞAN MUTLULUĞU

Mutluluk, insanlık tarihinin başından itibaren hep istenilen bir şey olmuştur. Kişiler kişisel biçimde, toplumlar ise topluluk biçiminde mutluluğu elde etmeye çalışmış ve bu amaca yönelik arayış içerisinde olmuşlardır (Akduman, 2015: 7). Veenhoven’a göre mutluluk; hayat tatmini, kısacası “bir kişinin bir bütün olarak kendi hayatının değerini bilmesi” olarak ifade edilir (Akduman ve Duran, 2017: 30). Mutluluk, "gerçekleşmesi anlamlı olan etkinlik ve etkileşimle ulaşılabilecek bir ideal olan yetkin bir doyum durumu, arzu ve isteklerin tümüyle karşılanması" şeklinde tanımlanmaktadır (Akduman, 2015: 8). Mutluluk, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık” biçiminde açıklanırken; Türk Dil Kurumu’nda bulunan diğer açıklamada ise “mutluluk, acı, keder ve ıstırapın yokluğu ve bunların yerine sevinç, neşe ve doyum duygularının varlığıyla tanımlanan durum, yaşamdan genel olarak hoşnut olma hali” (Erselcan ve Süral Özer, 2018: 150) şeklinde yer almaktadır. Yaşamın amacı, mutlu olmaktır. Kişinin zihinsel durumundan çok kişinin içinde olduğu şartlar ve yaşadığı süreçler mutluluğu belirler. Mutluluğu elde etmek ancak düşünce ve davranış biçimini tekrardan biçimlendirmekle, kalp ve zihinlerin düzenli bir şekilde eğitilmesiyle mümkündür (Akduman, 2015: 9). Kişiden kişiye mutluluğun tanımı değişebilir. Çoğu birey mutluluğu bireyin olumlu hisler içinde olması ve yaşamından tatmin olması biçiminde açıklamaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 97). Bülbül ve Giray’a (2011) göre mutluluk, “yaşamdan duyulan memnuniyet, öznel iyi oluş ve moral” olarak tanımlanır.

Mutlu insanların özgüveni yüksek olup, iyimser, paylaşımcı, sosyal ve duygularını rahatlıkla kontrol edebilen kişilerdir (Akduman, 2020: 94). İşyerleri, bireylerin mutluluğunda çok önemli bir rol oynamaktadır (Rego ve Cunha, 2008: 740). Kişinin işyerinde tam kapasite ve performansı yüksek bir şekilde çalışabilmesi işyerinde mutlu olmasına bağlıdır bu mana da işyeri mutluluğu, bireylerin işte geçirdikleri süre zarfında algıladıkları olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla olması durumudur (Erer, 2021: 216).

Peter F. Drucker'a (1977) göre, bir işletmenin operasyonel sonucu, onun yönetim tarzına ve işletmenin bulunduğu kültüre bağlıdır, ayrıca çalışanın memnuniyeti ve mutluluğu, operasyonel başarısının anahtarıdır (Chen, Lee ve Tseng, 2012: 549). Maenapothi'ye (2007) göre işyerinde mutluluk, hem personel hem de organizasyon seviyelerinde hedeflenen amaçlara erişebilmek için çalışanların işyerinde işi işmiş gibi hissetmediği, mutlu ve verimli olduğu bir durum anlamına gelir (Chaiprasit ve Santidhirakul, 2011: 191).

Çalışan mutluluğu, personelin iş yerindeki yöneticisi ve iş arkadaşları ile yaşadığı karşılıklı potansiyel iyi olma halidir (Akduman ve İlkar Dünder, 2017: 32). Kişinin iş ortamındaki mutluluğunu, yaptığı görevi keyif alarak ve gurur duyarak yapmak, sorumluluk üstlenmek, devamlı öğrenme ve gelişme arzusu, neşeli insanlarla bir arada çalışma, kendisini işe kolay bir biçimde motive etmek, canlı ve hareketli olma gibi faktörler belirleyebilir. İşyerinde mutluluk, "daha fazla yaratıcılık, hızlı kariyer ilerlemesi, daha fazla destek alma, iyi performans sergileme, iş arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurabilme" biçiminde tanımlanır (Keser, 2018: 48). Mutlu bir iş ortamında çalışan kişiler, çatışma sürecinde kolay bir şekilde uzlaşmaya varıp, başkaları ile daha yakın ilişki kurabilirler. Çalışma arkadaşları ile ilişkilerde yaşam doyumu ve genel iyi oluş hali de önemli faktörlerdendir. İşletmelerde, çalışanlara iyi bir iş hayat kalitesi sunulması ve stresin en az düzeyde yaşatılması, yetenekli bireyleri işletmede tutabilmenin yollarından birisidir (Güllü, 2018: 548). İş yerinde iyi ilişkiler kurabilen, insanların yaşamlarında çeşitlilik oluşturabilen, örgüte değer katan ve işletme paydaşlarıncı takdir gören personel; daha fazla samimi bir şekilde çalışacak ve dolayısıyla işyeri mutluluğu artacaktır (Karayaman, 2021: 55). Çalışanlar mutlu bir ortamda çalıştıkları zaman organizasyon için daha iyi bir performans sağlayacaklardır (Chena vd., 2012: 550).

Personelin işletmelerine en üst düzeyde yarar sağlayabilmesi de görevine karşı gösterdikleri tutumları ile yakından ilişkilidir. Kişinin tutumları, tüm davranışlarının kaynağında yer almaktadır. Kişiler haz duyduğu zaman ve tatmin olduğu durumlarda olumlu tutumlar sergiler. Kişilerin çoğunun çalışmaktan hoşlanmasının sebebi yaptıkları işin bireyler için anlamlı olması; bu anlam neticesinde bilgileri ve zekâlarını kullanabilmeleridir (Ayyıldız, 2018: 56). Mutluluğun bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Çalışan doyumu ve mutluluğu, örgütsel başarıya ulaşmada çok önemlidir. Personelin işindeki mutluluğu arttıkça üretkenlik de artmaktadır. Pozitif örgütsel çalışmalar, çalışanın mutluluğunu ve yaşamlarını anlamlı kılmalarını sağlamayı önermektedir (Güllü, 2018: 548).

Çalışanların mutluluğu işletmeler için son derece önemli bir durumdur. İşletme içinde mutlu çalışanlar, çalışkan, sağlıklı, olumlu, yardımsever, tükenmişlik sendromu yaşama riski daha düşük olan, çalıştıkları işte daha verimli olan ve performanslarını maksimum düzeye çıkaran kişilerdir (Özmen ve Apalı, 2018: 277).

Çalışanlar, sadece görevlerini yerine getirmekten sorumlu iş gücü olarak algılanmayıp, duyguları ve düşünceleri olan bir birey olarak algılandıklarında ve bunu

hissettiklerinde iş yerine karşı minnet duygusu geliştirebilir ve bu olumlu duygular onların mutluluklarını artırabilir (Erhan, 2021: 5691).

VARDİYALI ÇALIŞMANIN ÇALIŞANLARA ETKİLERİ

Esnek çalışmanın, çalışanlarda işe devam veya geç gelme probleminin ortadan kalkması, onların işle aile ve iş dışındaki yaşantılarını uyumlaştırmalarını kolaylaştırması, bu sayede iş doyumunu artırması, çalışanlarda biyolojik zamanın dikkate alınarak kendilerini en üretken olduklarını hissettikleri zamanda çalışacak şekilde zamanlarının ayarlanması; işe gidiş gelişlerde harcadıkları sürelerin azalması ve özel yaşam ve iş çatışması tarzı sebeplerle meydana gelen stresi azaltması gibi yararları bulunmaktadır (Bolat vd., 2006: 6). Ayrıca, esnek çalışmada, işveren veya yöneticilerden görülen baskı ve denetim mekanizması ile iş yerinde yaşanan stres ve iş ortamı ile alakalı yorgunluk gibi etmenler, minimum düzeye inmektedir (Küçük, 2019: 57).

Esnek çalışma uygulamalarının olumlu etkileri yanında, çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri de görülebilir. Esnek zamanlı çalışma uygulamasında; çalışanların işe geç gelmeleri ve gelmemeleri durumunda borçlanmaları, günlük belirtilen süreden fazla çalıştıklarında alacaklı olmaları durumu fazla çalışmayı ortadan kaldırmaktadır. Bu durum fazla mesai ücretleri kazancının önemli bir bölümünü oluşturan çalışanlar tarafından olumsuz karşılanmaktadır (Çamlı, 2010: 59-60). Çalışanlar bakımından düşük ücrete razı gelme, iş güvencesizliği yaşaması, sosyal hakka sahip olamama ve yan ödemelerden yararlanamama ve sendikal dayanışmanın azalmasına sebep olarak bu sayılanlara karşı hak iddiasında bulunamama gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir (Bolat vd., 2006: 27).

Esnek çalışmada tüm gün çalışmaya göre, daha az korunduğunu hisseden ve birçok haktan yararlanamayan çalışan, kendisini güvencesiz hissederek motivasyonu ve iş tatmini düşmektedir (Tunçer, 2012: 79). Ayrıca, çalışanlar arasındaki iş birliği kültürünü yok ettiği, buna karşılık yoğun rekabet eğilimini körüklediği şeklinde sakıncaları olduğu belirtilmektedir (Ergün, 2019: 42).

Bohle, Willaby, Quinlan ve McNamara'nın (2011) çalışmalarında, çalışanlarda yüksek iş yoğunluğu ve düşük özerkliğin çalışma saatleri ve kontrol ile ilgili endişeleri tespit edilmiştir. Çalışmaya göre, işçilerin üzerinde çalıştığı esnek istihdam, sık sık düzensiz saatler gerektiren endüstrilerde daha uygun olacağı görüşüne yer verilmiştir. Genelde, esnek çalışma uygulamalarında, çalışanların kararsızlık ve olumlu düşünce arasında kaldıkları söylenebilmektedir (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2015: 392). Vardiyalı çalışma şeklinde çalışan işçilerde, kanser riskinin yüksek olduğu ve obezite, diyabet, hipertansiyon ve karaciğer fonksiyon bozukluğu gibi rahatsızlıkların görülme riskinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Khosravipour vd., 2021: 1). Öztürk'e (2016) göre, iş yerinin çalışma saatleri, ergonomik şartları ve güvenilirliği çalışanın iş yeri iyi oluşunu etkilemektedir.

Vardiyalı çalışma çalışanların sağlığını etkileyebilmektedir. Daha çok tam süreli çalışmalarda vardiya değişimi, personelde sinirsel sorunlara, sindirim ve dolaşım sistemlerinde sorunlara yol açabilmektedir. Bu sebeple, devamlı gece vardiyasında çalışanların dönemsel olarak kontrollerden geçirilmeleri gerekmektedir (Bayazit Hayta, 2007: 39). Ayrıca gece çalışması, uykunun niteliğini ve miktarını etkilemekte ve boş zamanlarda yapılacak egzersizleri azaltmaktadır (Zhang, Chair, Loa, Pak-Chaua, Schwade, Zhao, 2020: 2). Vardiyalı çalışanlarda düşük uyku kalitesi ve yorgunluk, gece çalışanlarda gastrointestinal rahatsızlık riski görülme oranı yüksektir (Lee ve Jeong, 2021: 255). Vardiyalı çalışmanın bir türü olan gece çalışmasında çalışanlarda yetersiz

uyku, çok çeşitli bilişsel işlevleri azaltmaktadır. Örneğin, akıl yürütme, dikkat, dil ve iletişim, karar verme, öğrenme ve hafıza sorunlarına yol açabilmektedir (Zhao, Han, Gao, Li, Wang, Yu, Song, Wang, 2021: 1).

Vardiyalı çalışma, sık değişen vardiyalı çalışmalarda günlük yaşam ritmini etkileyebilmektedir (Yüksel, 2004: 50). Vardiyalı çalışma; kan şekeri düzeyini, metabolizma hızını, iş motivasyonunu ve zihinsel etkinliği etkilemektedir. Bundan dolayı vardiyalı işçiler, gündüz işçilerinden daha çok yorgunluktan şikayet etmektedir ve onlarda vardiyalı çalışmanın yemek yeme alışkanlıkları üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur (Demirbilek, 2014: 78). Ayrıca, Sweeney'e (2021) göre, vardiyalı çalışanlarda daha yüksek düzeyde kaygı ve depresyon yaşama olasılıkları vardiyasız çalışanlara oranla daha yüksektir. Buradan hareketle bu çalışmada çalışanların vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğuna olan etkisi ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen hipotezler sınanmaktadır: H1: Vardiyalı çalışma ile çalışan mutluluğu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. H2: Vardiyalı çalışma çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

Vardiyalı çalışmanın boyutları bağlamında oluşturulan hipotezler şunlardır: H3: Vardiyalı çalışmanın olumlu vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır. H4: Vardiyalı çalışmanın olumsuz vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı turizm sektöründe vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğuna etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini, rastgele örnekleme yoluyla seçilen Akdeniz, Ege ve Marmara Bölgelerinde bulunan çeşitli turizm sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Çalışanlara pandemi nedeniyle Google form üzerinden anket gönderilerek toplam 125 veriye ulaşılmıştır.

Araştırmanın Ölçüm Araçları ve Analizleri

Standart Vardiya İndeksi Ölçeği: Araştırmada çalışanların vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili düşüncelerini ölçmek amacıyla 20 sorudan oluşan The Standart Shiftwork Index Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Değirmencioğlu'nun (2018) çalışmasında kullandığı ölçektir. Vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili ölçeğin 1. ve 8. ifade arasında bulunan ifadeler çalışanların olumlu düşüncelerini ve 9. ve 20. ifade arasında bulunan ifadeler olumsuz düşünceleri ölçmektedir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipinde oluşturulmuştur. Ölçeğin kategorileri "Kesinlikle Katılıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerini içeren katılma derecelerinden oluşmaktadır. Yapılan araştırma kapsamında, güvenilirlik analizine ilişkin vardiyalı çalışma sistemi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı %77 bulunmuştur ($\alpha = 0,778$). Ayrıca, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları olumlu vardiya boyutu için ,955; olumsuz vardiya boyutu için ,934 değerleri ile ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu bulunmuştur. Mutluluk Ölçeği: Çalışanların iş yerinde mutluluk ile ilgili düşüncelerini ölçmek amacıyla Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen ve Ayyıldız (2018)'in çalışmasında kullandığı mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler 5'li likert tipinde ve ölçeğin kategorileri "Kesinlikle Katılıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerini içeren katılma derecelerinden oluşmaktadır. Yapılan araştırma kapsamında ise, mutluluk ölçeği için güvenilirlik katsayısı %83 bulunmuş ($\alpha = 0,833$) ve ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu bulunmuştur (Can, 2013; 343).

Normal dağılım için, Can (2013) tarafından çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,96 ile +1,96 arasında değişiklik göstermesi temel alınarak yapılan analizlerde; vardiyalı

çalışma sistemi ölçeğinin ve mutluluk ölçeğinin normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Çalışmada SPSS 25.0 Paket Programı kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Ölçeklere ilişkin yapılan KFA analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Vardiyalı Çalışma Ölçeği olumlu vardiya ve olumsuz vardiya olmak üzere iki boyutlu bulunmuştur. Mutluluk Ölçeğinde bazı boyutların maddeleri, ilgili boyuta arzu edilen düzeyde faktör yükünü vermemesi nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek tek boyutludur. Her iki ölçeğin KMO değerlerinin 0,60’tan büyük ve Barlett’s testi değerlerinin ise 0,05’ten küçük olduğu ve ölçeklerin her boyutun Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,60’tan büyük olması ölçeklerin güvenilir olduğunu kanıtlamıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde demografik bulgular, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmış ve analiz sonuçları verilmiştir.

Demografik Bulgular

Bu çalışmada çalışmaya katılanların yaş aralıkları, cinsiyet dağılımı, medeni durumları, eğitim düzeylerine dair veriler elde edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	Örneklemin Dağılımı			Örneklemin Dağılımı	
	N	%		N	%
Cinsiyet			Eğitim		
Kadın	70	56,0	Ortaokul	4	3,2
Erkek	55	44,0	Lise	31	24,8
			Önlisans	34	27,2
			Lisans ve üstü	56	44,8
Yaş			Deneyim		
18-25	29	23,2	1-5	44	35,0
26-35	64	51,2	6-10	40	32,5
36-45	22	17,5	11-20	31	24,4
46+	10	8,1	20+	6	4,9
			4	4	3,2
Medeni Durum			Pozisyon		
Evli	42	33,6	Önbüro (Resepsiyon)	43	34
Bekâr	83	66,4	Housekeeping (Kat Hizmetleri)	3	2,4
			F&B (Mutfak, Garson)	17	13,6
			Pazarlama	11	8,8
			Diğer	51	40,8

Tablo 1’deki bulgulara göre, katılımcıların çoğu kadın çalışanlardır. Yaş aralığı dağılımına göre katılımcıların 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Büyük bir farkla bekârların evlilerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans ve üstünü oluşturmaktadır. Sektördeki deneyim dağılımına göre ise, çalışmaya katılan turizm çalışanlarının çoğunluğunun bu sektörde tecrübeleri 1 ila 10 yıl arası değişmektedir. Ayrıca çalışmaya katılan çalışanların 51’i farklı diğer pozisyonlardayken, 43’ü ön büro pozisyonunda görev yapmaktadır.

Sosyo-demografik bulgular kapsamında yapılan t-testi ve anova testi sonuçlarına göre, vardiyalı çalışma bağlamında, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet

yılı ve pozisyon değişkenlerinin ortalamalarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$). Çalışan mutluluğu bağlamında yapılan t-testi ve anova testleri sonuçlarına göre ise, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı ve pozisyon değişkenlerinin ortalamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>.05$).

Hipotezlere İlişkin Analiz Bulguları

Çalışmanın değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve ilişki varsa bunun şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen bulgular, ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha değerleri, KMO ve Barlett's Testi değerleri Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Korelasyon, Ortalamalar, Güvenirlik, KMO ve Barlett's Testi Bulguları Tablosu

N:123 S.S.	1	2	3	4	Ort.	KMO	Barlett's
Mutluluk ,65	(,833)				3,25	,773	,000
Vardiyalı Çalışma 12,08	,246**	(,778)			58,01	,908	,000
Olumlu Vardiya 1,27	,396**	,430**	(,955)		3,22		
Olumsuz Vardiya 1,07	-,092	,630**	-,427**	(,934)	2,88		

** $p<0.01$

Elde edilen bulgulara göre, vardiyalı çalışma ile çalışan mutluluğu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($p<.01$). Bu bulgudan, H1 hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir. Buna göre, vardiyalı çalışmanın boyutu olan olumlu vardiya ile çalışan mutluluğu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülürken ($p<.01$), vardiyalı çalışmanın diğer boyutu olan olumsuz vardiya ile çalışan mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r(123) = -.092, p = .310$).

Regresyon analizine başvurmak için bazı gerekli koşullar vardır: Bunlardan ilki, çoklu bağlantı sorununun olmaması, VIF değerlerinin 10'dan küçük olması ve Tolerance değerinin 0,2'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 265). İkinci koşul ise otokorelasyon sorunudur. Bu sorunun olmaması için Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması gerekmektedir (Kalaycı, 2010: 264). Bu çalışmada tespit edilen değerlerin uygun olduğu gözlenmektedir. Bu nedenle, regresyon analizi uygulanarak, elde edilen bulgular Tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Vardiyalı Çalışmanın Çalışan Mutluluğu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Çalışan Mutluluğu			Regresyon Modelin Özeti
	β	S.H.	p	
Vardiyalı Çalışma	,246	,013	,005	$R^2 = .060$; Adj. $R^2 = .053$; F= 7,786; $p = .006$ DW= 2,061
Olumlu Vardiya	,396	,203	,043	$R^2 = .157$; Adj. $R^2 = .150$; F = 22,550; $p = .000$ DW= 2,028
Olumsuz Vardiya	,092	-,056	,055	$R^2 = .009$; Adj. $R^2 = .000$; F = 1,040; $p = .310$ DW=2,182

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analizde vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğu üzerindeki %06 düzeyinde 0,006 anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir ($R^2=0,060$; $p<.05$). Dolayısıyla **“Vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.”** şeklinde ifade edilen araştırmanın ikinci hipotezi kabul edilmektedir. Vardiyalı çalışmanın olumlu vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerindeki %15 düzeyinde 0,000 anlamlılık ile açıklanabilmektedir ($R^2=0,157$; $p<0,05$). Bu durum vardiyalı çalışmanın olumlu vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde pozitif etkisi olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla **“Vardiyalı çalışmanın olumlu vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.”** şeklinde ifade edilen araştırmanın üçüncü hipotezi kabul edilmiştir. Vardiyalı çalışmanın olumsuz vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerindeki etkisini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinde vardiyalı çalışmanın olumsuz vardiya boyutunun çalışan mutluluğunu etkilemediği görülmektedir ($R^2=0,009$; $p>0,05$) **“Vardiyalı çalışmanın olumsuz vardiya boyutunun çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.”** şeklinde ifade edilen araştırmanın dördüncü hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Esnek çalışmanın bir çeşidi olan vardiyalı çalışmanın çalışanlar için olumlu tarafları olduğu kadar, olumsuz tarafları da vardır. Vardiyalı çalışma, standart çalışma biçimi olan çalışma biçiminden farklı olduğundan esnek zaman düzenlemeleri vasıtasıyla çalışana aile ve özel yaşamı ile yakından ilgilenebilme fırsatı sunarken, gece çalışması veya diğer vardiyalı çalışma çeşidi olan dönüşümlü çalışma gibi çalışma şekilleriyle de aile ve özel yaşamı olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir.

Vardiyalı çalışma şekli olan dönüşümlü veya gece çalışması ile çalışanlar, sekiz beş gibi normal mesai saatlerinde çalışan iş yerlerinde veya resmi dairelerdeki işlerini rahatlıkla bitirebilmektedir. Aynı zamanda ailesine özel ve sosyal yaşamına gerektiği kadar vakit ayırabilmektedir. Bunların yanında kişiyi uyku kalitesi, stres gibi yönlerle olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmada, vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğunun üzerinde etkisinin olup olmadığı varsa ne yönde bir etkisinin olduğu araştırılmıştır. Çalışmada vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu; vardiyalı

çalışmanın boyutu olan olumlu vardiyanın çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu ve vardiyalı çalışmanın boyutu olan olumsuz vardiyanın çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kuruca ve Boşgelmez'in (2018) çalışmasına göre, çalışanlar kısa süreli çalışma veya esnek çalışma saati olan bir sistemde çalışmak istemekte olup, bu sayede ailelerine daha fazla vakit ayırabileceklerdir. Olumlu vardiyanın çalışan mutluluğuna etkisinin yanında, Değirmencioglu'nun (2018) çalışmasına göre, vardiyanın olumlu yönü olarak çalışanların resmi dairelerdeki işlerini vardiyaya girmeden, vardiyadan çıkınca veya izinli oldukları sürelerde yapabilmeye imkânına sahip olmalarıdır. Ayrıca vardiyalı çalışma, monoton bir hayat sevmeyen çalışanlara göre de her gün aynı saatlerde işe gidip gelmek gibi hayatı tekdüze yaşamaktan kurtarmaktadır.

Demografik bulgular neticesinde, vardiyalı çalışmanın yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı ve çalışılan pozisyon bağlamında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Koç'un (2017) ve Demirbilek'in (2004) çalışması da vardiyalı çalışmanın cinsiyet ve medeni durum bağlamında anlamlı bir fark olmadığını desteklemektedir. Değirmencioglu'nun (2018) çalışmasına göre evli olan çalışanların vardiyalı çalışmadan olumsuz etkilendiklerini ortaya koymaktadır. Demirbilek'in (2004) çalışmasına göre de evli olan çalışanlar bekâr olan çalışanlara göre vardiyalı sistemde çalışmaktan memnundurlar.

Çalışan mutluluğu bağlamında, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı ve çalışılan pozisyon bağlamında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Güllü'nün (2018) çalışması cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre bu çalışmayı desteklemiş ancak, yaş ve eğitim durumu değişkeni açısından desteklememiştir. Onkana'nın (2006) çalışmasına göre, yaş, medeni durum ve iş deneyimi açısından bu çalışmayı desteklemiştir; eğitim düzeyi değişkeni açısından desteklememiştir.

Vardiyalı çalışmanın çalışanın mutluluğu üzerinde %06 düzeyinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucundan çıkarım yapılarak, vardiyalı çalışma sisteminin olumlu tarafları göz önüne alınarak düzenlenmeli, olumsuzlukları azaltılmaya çalışılmalıdır. Vardiyalı çalışmada iş kazası yaşamamanın önüne geçmek ve personelin mutluluğunu sağlamak için vardiyalı çalışmaya uygun personel seçimi yapılmalı ve sistem ona göre düzenlenmelidir.

Çalışanlar tarafından incelendiğinde, vardiyalı çalışma sistemi çalışanların sosyal hayatına daha fazla zaman ayırabilme ve resmi dairelerde bulunan işlerini kolay gerçekleştirebilme yönleri göz önüne bulundurulduğunda iş yaşamında farklı sektörlerde de uygulanabilmeli ve çalışma saatleri açısından düzenlenebilmelidir. Bu sayede çalışan mutluluğunda bir nebze artış beklenmektedir. İşlerin sürekliliği ve mutlu çalışanların verimliliği göz önüne alındığında işverenler tarafından da tercih edilebileceği düşünülmektedir.

Çalışma, özel sektör ve turizm sektörü ile sınırlı olduğundan, çalışan mutluluğu üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla farklı sektörlerde de uygulama yapılabilir.

Konunun emniyet teşkilatı ve sağlık sektörü gibi kamu kurumlarında da araştırılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akduman, G. (2015). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. İstanbul Arel Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul.
- Akduman, G. ve Duran, N. (2017). Organizasyonlarda çalışan mutluluğunun önemi ve insan kaynaklarında yeni bir kavram: Mutluluk departmanı. In *International Social Research Congress (USAK'17)*(29-39) (pp. 20-22).
- Akduman, G. ve Dünder, G. İ. (2017). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 29-49.
- Apalı, A. ve Özmen, M. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarında Duygusal Emek ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Burdur Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 274-283.
- Ayyıldız, F. N. (2018). *Çalışan Sesinin, Örgüte Bağlılığına ve Çalışan Mutluluğuna Etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bacak, B. ve 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.
- Erer, B. (2021) İşyeri Mutluluğunun Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229.
- Bohle, P., Willaby, H., Quinlan, M. ve McNamara, M. (2011). Flexible work in call centres: Working hours, work-life conflict & health. *Applied ergonomics*, 42(2), 219-224.
- Bolat, T., Seymen, O.A. ve Bolat, O.İ. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-30.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Academic Review*, 11,113-123
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chaiprasit, K. ve Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Chen, Y. H., Lee, W. C. ve Tseng, K. W. (2012). Differentiation Research on employee satisfaction and happiness for European invested and local Chinese companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 549-554.
- Çamlı, L.G. (2010). *Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, ErişimTarihi:07.05.2020,URL:<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (273690)
- Çekal, N. (2008). Vardiyalı Çalışan Kadın İşçilerin Beslenme Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(14), 83-96.

- Değirmencioğlu, M. (2018). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- 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. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Doğan, A., Bozkurt, S.ve Demir, R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14):375-398.
- Doğru, Ç. (2010). *Türkiye’deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Erişim Tarihi: 01.05.2020, URL: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (277050)
- Dutheil, F., Baker, J. S., Mermillod, M., De Cesare, M., Vidal, A., Moustafa, F., Pereira B. ve Navel, V. (2020). Shift work, and particularly permanent night shifts, promote dyslipidaemia: A systematic review and meta-analysis. *Atherosclerosis*, 313, 156-169.
- Ergün, E. (2019). *Örgütlerde İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Erhan, T. (2021) İşyeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5686-5712.
- Erselcan, R. C. ve Süral Özer, P. (2018). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Groen, B. A., Van Triest, S. P., Coers, M.ve Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735.
- Güllü, S. (2018). Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem-Analiz*, (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürses, F. E., (2018). *İşletmelerde Esnek Çalışma Sisteminin Motivasyona Etkisi: Bir Uygulama*. Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Erişim Tarihi: 09.05.2020, URL: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (498860)
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Journal of Commerce*, (1), 21.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karayaman, S. (2021). Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 51-66.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Khosravipour, M., Khanlari, P., Khazaie, S., Khosravipour, H.ve Khazaie, H. (2021). A systematic review and meta-analysis of the association between shift work and metabolic syndrome: The roles of sleep, gender, and type of shift work. *Sleep medicine reviews*, 101427.

- Koç, M. (2017). *Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Koruca, H. İ. ve Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.
- Küçük, A. G. (2019). *Esnek Çalışma ve Bilişim Sektöründe Ofiste ve Evde Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Erişim Tarihi: 09.05.2020, URL: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (567722)
- Lee, J, ve Jeong, I. S. (2021). Compliance with Recommendations on Work Schedule for Shift Nurses in South Korea. *Safety and Health at Work*, 12(2), 255-260.
- Maenapothi, R. (2007). Happiness in the workplace indicator. *Human resource development, National institute of development administration*.
- Ongkana, K. (2006). Relationships between personal factors, self esteem, work environment, and joy at work of staff nurses, private hospitals, Bangkok metropolis. *Unpublished Master Thesis*. Chulalongkorn University.
- Ozurmaz, S. ve Öncü, A. Z. (2018). Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklinde Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 39-46.
- Özdemir, P. G., Ökmen, A. C. ve Yılmaz, O. (2018). Vardiyalı çalışma bozukluğu ve vardiyalı çalışmanın ruhsal ve bedensel etkileri. *Psikiyatride Guncel Yaklaşımlar*, 10(1), 71-83.
- Öztürk, M. (2016). *Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İş Yeri Mutluluğu Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Rego, A. ve Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752.
- Sert, Ü., (2013). *Esnek Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatındaki İstihdamına Etkisi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Erişim Tarihi: 09.05.2020, URL: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (332808)
- Sweeney, E., Cui, Y., Yu, Z. M., Dummer, T. J., DeClercq, V., Forbes, C., Grandy S. A., Keats M.R. ve Adishes, A. (2021). The association between mental health and shift work: Findings from the Atlantic PATH study. *Preventive Medicine*, 150, 106697.
- Tunçer, E., (2012). *Esnek Çalışmanın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Afyonkarahisar, Erişim Tarihi: 09.05.2020, URL: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (314214)
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Erişim Tarihi: 29.04.2020, URL: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (516450)
- Yılmaz, M. K. (2017). Yolcu Hizmetlerinde Çalışan Memnuniyeti: Havacılık İşletmelerinde Vardiyalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 127-137.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.

- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.
- Zhang, Q., Ying, C. S., Shan, L. S. H., Pak-Chun, C. J., Schwade, M. ve Zhao, X. (2020). Association between shift work and obesity among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 103757.
- Zhao, X. C., Han, K. Y., Gao, Y. Y., Li, N., Wang, L., Yu, L. L., Song M. ve Wang, X. Y. (2021). Effects of shift work on sleep and cognitive function among male miners. *Psychiatry Research*, 2