



INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X | www.ijdergisi.com | Economic and Administrative Academic Research

Deterination of Work-Family Conflict Level of Employee Working in Shift: The Example of Elazığ Airport¹

Arzu KARACA^a, Ferdi UZUN^b

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Research Article

Received: 7/07/2021
Accepted: 2/09/2021

Keywords:

Shift-Working System, Work-Family Conflict, Aviation Industry, Airport

ABSTRACT

Even though the shift work system affects the lives of the individuals working physically and socially negatively, it has become an indispensable part of life in terms of meeting the increasing needs and demands. The shift work system is widely used in many sectors such as transportation, health, communication and security, where the service must continue. The work carried out in various periods can cause multidimensional and variable problems on the individual, family life and the environment of the individual. One of these problems is that it creates work-family conflict in the personnel working in the shift system. Today, with the increase in the shift work system, the number of employees who have problems in social and family life has also increased. Negative situations such as working in shifts, the length, intensity and irregularity of working hours, low wages and weekend work pave the way for conflict. Employees in the shift system have difficulties in fulfilling their social and family roles. Especially in families where both parents work, it is observed that problems between children and spouses, miscommunication and conflict environment cause domestic unrest and even divorce. In this context, the aim of the study is to determine whether the employees are affected by the shift work system depending on factors such as their demographic characteristics, status, wages, working style, and to what extent the level of work-family conflict is as a result of this effect. In line with the results, it is desired to contribute to the literature in this regard by offering solutions to the employees and managers. For this purpose, the study was carried out by collecting data from 228 personnel working in the shift system at Elazığ Airport with the help of a questionnaire including the "Effects of Shift Work" and "Work-Family Conflict" scales. As a result of the research, it was observed that there was a statistically significant, direct and weak relationship between the effects of shift work and the level of work-family conflict of the participants. Accordingly, as the level of negative effects of shift work on employees increases, the level of work-family conflict also increases. It was observed that the effect of shift work on creating work-family conflict was higher on women and married people with unemployed partners. In addition, it was observed that there was no difference in terms of education and age. Interestingly, it was concluded that as the income levels of the employees increase, the level of work-family conflict decreases.

Uluslararası İktisadi Ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 1(2), 2021, 1-21

Vardiyalı Çalışan Personelin İş-Aile Çatışma Düzeyinin Belirlenmesi: Elazığ Havalimanı Örneği

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş :17/07/2021
Kabul : 02/09/2021

Anahtar Kelimeler:

Vardiyalı Çalışma Sistemi, İş-Aile Çatışması, Havacılık Sektörü, Havalimanı

¹Bu çalışma, danışmanlığını 1. Yazarın yaptığı 2. Yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi (Proje No :YLMUB020-08) tarafından desteklenmiştir

ÖZ

Vardiyalı çalışma sistemi, çalışan bireylerin yaşantılarını fiziksel ve sosyal anlamda olumsuz şekilde etkilese de, artan ihtiyaçlar ve taleplerin karşılanması açısından yaşamın bir parçası, vazgeçilmez haline gelmiştir. Vardiyalı çalışma sistemi, hizmetin sürekli devam etmesi gereken ulaşım, sağlık, iletişim, güvenlik gibi birçok sektörde yaygın şekilde kullanılmaktadır. Çeşitli periyotlarda gerçekleştirilen çalışma, birey üzerinde, aile hayatında ve bireyin çevresinde çok boyutlu, değişken sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu sorunlardan biri de vardiyalı sistemde çalışan personellerde iş-aile çatışması yaratmasıdır. Günümüzde, vardiyalı çalışma sisteminin artması ile sosyal hayat ve aile hayatı içerisinde sorun yaşayan çalışanların sayısı da artış göstermiştir. Vardiyalı çalışmak, çalışma saatlerinin uzunluğu, yoğunluğu ve düzensizliği, ücretlerin azlığı, hafta sonu çalışmaları gibi olumsuz durumlar çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Vardiyalı sistemde çalışanlar sosyal ve aile içi rollerini yerine getirmekte güçlük yaşamaktadır. Özellikle ebeveynlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde çocuklar ve eşler arasındaki sorunlar, iletişimsizlik ve çatışma ortamının aile içi huzursuzluklara hatta boşanmalara bile neden olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, çalışanların, demografik özelliklerine, statü, ücret, çalışma biçimi gibi faktörlere bağlı olarak vardiyalı çalışma sisteminden etkilenme durumları ve bu etkilenme sonucunda iş-aile çatışma düzeylerinin ne derecede olduğunu tespit etmektir. Sonuçlar doğrultusunda çalışanlara ve yöneticilere çözüm önerileri sunarak literatüre bu konuda katkı sağlamak istenmektedir. Bu amaçla, "Vardiyalı Çalışmanın Etkileri" ve "İş-Aile Çatışması" ölçeklerini içeren bir anket yardımıyla Elazığ Havalimanı bünyesinde vardiyalı sistemde çalışan 228 personelden veriler toplanarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; katılımcıların vardiyalı çalışmanın etkileri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki mevcut olduğu gözlenmiştir. Buna göre çalışanlar üzerinde vardiyalı çalışmanın olumsuz etki düzeyleri arttıkça, kişilerin iş aile çatışması düzeyleri de artmaktadır. Vardiyalı çalışmanın iş-aile çatışması yaratma etkisinin kadın, evli ve eşi çalışmayan kişiler üzerinde daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca eğitim ve yaş açısından farkın olmadığı gözlemlenmiştir. İlginç olarak çalışanların gelir düzeyleri yükseldikçe, kişilerin iş aile çatışması düzeyleri azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüz dünyasında endüstrinin gelişmesi artan rekabet ortamı, aynı zamanda insanoğlunun bitmek bilmeyen ihtiyaçları, geleneksel çalışma saatleri olan 08:00 - 17:00 saatleri arası çalışma yerini, üretimin veya hizmetin 7 gün 24 saat ara verilmeksizin gerçekleştiği bir çalışma biçimine bırakmıştır. Çalışma saatlerindeki bu değişimler vardiyalı çalışma sistemini ortaya çıkarmıştır.

Yılmaz (2018), “Vardiyalı çalışma, işin veya iş yerinin niteliğine bağlı olarak, devamlı çalışır vaziyetteki işyerlerinde, haftanın tüm günlerinde kesintisiz olarak ve gün içerisinde birbirini takip eden farklı zaman dilimlerinde farklı işçi gruplarının çalıştırılmasına yönelik çalışma biçimidir.” şeklinde tanımlamıştır.

Vardiyalı çalışma, üretimin ve hizmetin sürekliliğini sağlamak adına işveren açısından son derece önemli olmakla birlikte, daha fazla ücret kazanma fırsatı sağladığı için çalışanlar açısından da önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra yaygın olan işsizliğe karşılık mecburi çalışma alanı olarak da görülmektedir (Avcıkaya, 2016). Ulaşım, emniyet, sağlık gibi hizmetlerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için çalışanların vardiyalı çalışması gerekmektedir (Koç, 2017). Vardiyalı çalışma sistemi ile hizmetlerin sürekliliği toplumun refahı, emniyeti ve rahatı kesintisiz olarak gün boyunca sağlanmış olmaktadır.

Özellikle kalkınma çabası olan Türkiye gibi işsizliğin olduğu ülkelerde vardiyalı çalışmaya ağırlık vermek suretiyle istihdam yaratmak mümkün olabilmektedir. Sermayenin kıt olduğu ülkelerde, yeni yatırım yapma imkânı az olacağından, tek vardiya veya çift vardiya çalışan işletmelerde vardiya sayısının üç veya daha fazlasına çıkarmanın hem işletmeler hem de ülke ekonomisi açısından daha faydalı olacağı düşünülmektedir (Yüksel, 2006).

Vardiyalı çalışanlar, sosyal hayatın dışında kaldıkları için birçok fiziksel ve ruhsal sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Avrupa’da her beş çalışandan biri vardiyalı çalışırken, vücut dirençlerinin vardiya değişimlerine uyum göstermemesi sebebiyle sirkadiyen ritim bozukluğu yaşayıp, vardiyalı çalışmanın getirmiş olduğu zorluklar neticesinde, işini bırakmak zorunda kalmaktadır (Lac ve Chamoux, 2003). Yapılan pek çok araştırma sonucu, vardiyalı çalışanların, iş ve özel yaşamlarını uyumlu bir şekilde sürdüremediklerini, yaşamlarını organize edemediklerini ve bu nedenle de çalışanların vardiyalı çalışmaya pek sıcak bakmadıklarını göstermektedir (Demirbilek, 2004).

Vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı bireysel sorunlar, yorgunluk başta olmak üzere, aile içi sorunlar, genel sağlık sorunları, erken yaşlılık, erken ölüm, uyku düzensizlikleri, sinir sistemi bozuklukları şeklinde sıralanabilir. Vardiyalı çalışma sisteminin bir bölümünün veya tamamının gece çalışmasına rastlaması durumu, bireylerin, psikolojik sağlık, uyku güçlüğü, sosyal ve ev içi rahatsızlıklarını etkileyerek, vücudun normal ritmini bozar ve bu durum, bireylerde ileriki yaşlarında şuan farkında olmadıkları kalıcı hasarlara sebep olabilmektedir.

Vardiyalı çalışanların, sosyal yaşamları ve sosyal iletişimleri de çalışma sisteminden olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Değişken saatlerde çalışmak zorunda olan birey, iş dışındaki kişilerle iletişimi azaldığı için sosyal izolasyon yaşayabilmektedir. Aynı şekilde vardiyalı sistemde çalışanlar sosyal ve aile içi rollerini yerine getirmekte güçlük yaşamaktadır (Degirmencioğlu, 2018).

Gece vardiyasında çalışanlar, gece vardiyasının zorluklarını yaşarken, fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını da karşılayamamaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminde gece çalışmak zorunda kalan birey, gündüz aktif halde olan ailesi ile zaman geçirme fırsatını kaçırmış olacaktır. Bu durum, çalışanı aile içi rolünü yerine getiremediği için kendisini yetersiz hissetmesine sebep olacaktır. Sonuçta aile bireyleri ile iletişim sıkıntısı yaşayabilmektedir

(Alcan, 2019). Vardiyalı çalışmanın neden olduğu sağlık problemleri, fizyolojik açıdan ağrılara ve kronik rahatsızlıklara, sosyal açıdan yalnızlıklara, davranışsal olarak da bazı kötü alışkanlıklara (madde, alkol vb.) destekleyici ve tetikleyici unsurdur (Boğurcu, 2019).

Vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlardan biri de örgütsel sorunlardır. Örgütsel sorunlar, vardiyalı çalışmanın doğurduğu yorgunluk ve motivasyon düşüklüğünün tetikleme ile kendini göstermektedir. Çalışan kaynaklı işe geç gelmeler, devamsızlıklar, işten ayrılma isteği, işten kaçmalar, iş kazaları, verim düşüklüğü gibi işletmeyi etkileyecek çok önemli sorunlara dönüşebilmektedir. Yapılan araştırmalar hataların öğleden sonra 15.00 dolaylarında çoğaldığını, gece 03.00 ve 04.00 dolaylarında ise en üst seviyeye ulaştığını göstermektedir. Gece saatlerinde başarı düzeyinin düşmesinin nedeni olarak, bireylerin biyolojik fonksiyonlarının düşük seviyelere düşmesi gösterilmektedir. Vardiyanın gece çalışmasına gelen bölümlerinde iş kazaları daha sık yaşanmaktadır. İşletme tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de, aşırı yorgunluk ve dikkatsizlik yüzünden yetersiz kalabilmektedir (Yılmaz, 2018).

Vardiyalı çalışma sistemi, çalışan bireylerin yaşantılarına fiziksel ve sosyal anlamda olumsuz etki etse de, artan ihtiyaçlar ve taleplerin karşılanması açısından yaşamın bir parçası, vazgeçilmezi haline gelmiştir. Vardiyalı çalışma sistemi hizmetin sürekli devam etmesi gereken ulaşım, sağlık, iletişim, güvenlik gibi birçok sektörde kullanılmaktadır. Yaşamın getirdiği şartlar ile bir mecburiyete dönüşen bu sistem, çalışanların performanslarına ve yaptıkları işten duydukları memnuniyet düzeyine de direkt etki etmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi, çeşitli periyotlar içinde gerçekleştirilmektedir. Bu periyotlarda gerçekleştirilen çalışma, birey üzerinde, aile hayatında ve bireyin çevresinde çok boyutlu, değişken sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

İş-aile çatışması, bireyin, işindeki rol talepleri ile ailedeki rol taleplerinin çelişki içinde olduğu bir roller çatışması olarak tanımlanmaktadır. İş ve aile ile ilgili rol baskılarının bazı yönleriyle uyuşmaması durumudur (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). İş ve aile alanından gelen rol baskıları, çoğu zaman karşılıklı olarak çatışma içinde bulunmaktadır. Bireyin, işine ve ailesine bağlılık derecesi ile ilişkili olarak, iş hayatında ve aile hayatında karşılaştığı problemler veya iş hayatından ve aile hayatından sürekli gelen talepler, iş-aile çatışmasının oluşumunun zeminini hazırlamaktadır (Dede vd, 2014).

İş ve aile kavramları, insanların en fazla önem verdikleri ve zamanlarının en büyük kısmını ayırdıkları, birbirinden bağımsız fakat birbiriyle etkileşim içinde olan iki ayrı alanı ifade etmektedir. Pek çok iş ve aile sorumlulukları farklı yerlerde gerçekleştirildiği için, çalışanların fiziksel olarak iş ve aile rolleri ile ilgili sorumluluklarını aynı zamanda yerine getirmeleri de mümkün olmamaktadır. Bir rol için harcanan zaman ve enerji, diğer rolün gerekliliklerini yerine getirme zamanı geldiğinde genellikle yetersiz kalabilmektedir. Bu durum aradaki dengenin bozulmasına ve iş-aile çatışması yaşanmasına neden olabilmektedir. Bahsi geçen çatışma sebepleri olarak, yoğun ve esnek vardiyalı çalışma sistemi, vardiyalı çalışma saatlerinin çalışanın özel yaşamı dikkate alınmadan değişikliğe uğrayabilmesi, yöneticinin sosyal destek vermemesi, çocukların ebeveynlerine ihtiyaç duymaları, ev işlerine ayrılması gereken zamanlar, dinlenme için ayrılan zamanın azlığı gibi sebepler sıralanabilir. Vardiyalı çalışmak, çalışma saatlerinin uzunluğu, yoğunluğu ve düzensizliği, ücretlerin azlığı, hafta sonu çalışmaları gibi olumsuz durumlar çatışmaya zemin hazırlamaktadır.

Günümüzde iş-aile çatışması olgusunun varlığı ve önemi göz ardı edilemez bir gerçektir. Bireylerin iş ve aile yaşamları birbirini karşılıklı olarak etkilemekte ve olumsuz bir etkileme söz konusu olunca çatışma yaşandığı gözlenmektedir. Unutulmamalıdır ki çalışma hayatında bulunan bireylerin, mutluluklarını ve refahını direkt olarak iş-aile çatışma düzeyleri belirlemektedir. Bundan dolayı bireyin, kimliğini kazanmasında çok büyük bir rolü olan

mesleği sayesinde birey, toplumda saygı görme, faydalı olduğu duygusunu yaşama, sınırlarını zorlayarak bir şeyler üretme ve bu üretim sonucunda da bir yaşam tatmini seviyesine ulaşma hazzını yaşamaktadır. Doğal olarak bireyin duymuş olduğu yaşam tatmini ve haz onun genel yaşamını da olumlu etkilemektedir. Kişi aileden gelen rol ile iş alanı tarafından gelen rol arasındaki olumlu ve uyumlu etkileşim neticesinde iş-aile çatışma düzeyini de minimum seviyelere indirmiş olacak veya iş-aile çatışmasını hiç yaşamamış olacaktır.

Çalışma hayatına bakıldığında, pek çok çalışan, seçim şansı olmadan hayatın getirmiş olduğu zorluklar karşısında kendisini vardiyalı çalışma sistemine dâhil olmuş bir şekilde bulabilmektedir. Aile ve sosyal hayatını devam ettirebilmek adına maddi kazanç elde etmek isteyen birey, hiç istemediği halde kendisini, bir anda normal bireylerin dinlenme, uyuma, sosyal aktivite ve tatil zamanlarında, vardiyalı çalışma sisteminin en zorlu ve meşakkatli kısmı olan gece çalışmasının içerisinde mutsuz ve yorgun bir durumda bulabilmektedir. Çalışan birey doğal olarak iş ve aile hayatını dengeleyerek çatışma yaşamak istememektedir. Yöneticilerin de vardiyalı çalışma sisteminde, iş-aile hayatını dengelemeye çalışan ve rol baskıları altında kalan bireylerin durumlarını göz ardı etmemeleri sayesinde, çalışanların performanslarında da gözle görülebilir olumlu değişimleri görebilecek ve işletme karlılığının da üst seviyelere çıktığını fark edeceklerdir.

Havacılık sektöründe küresel rekabetin getirdiği teknolojik yenilikler vardiya sistemini zorunlu kılmıştır. Bu endüstri kolunda rekabet yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Bu sebeple 24 saat aralıksız olarak taleplerin karşılanabilmesi için hizmetin sürmesi gerekmektedir. Çalışanlar da vardiyalı çalışma sistemi ile düzensiz bir hayat yaşamakta, çalışma hayatı özel hayatını olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda çalışmanın amacı, havacılık sektöründe vardiyalı çalışma sistemi ile çalışan personellerin, iş-aile çatışma düzeylerinin belirlenmesidir. Başka bir deyişle vardiyalı çalışma sisteminde çalışan personellerin sosyo-demografik özelliklerinin, aile ve iş ortamlarının, vardiya saatlerinin, gelir düzeylerinin çatışmaya ne düzeyde etki ettiğini tespit edebilmektir. Bu tespitler ve çıkarımlar sonucunda çalışanlara ve işverenlere katkı sağlayacak, vardiyalı çalışma sistemi içerisinde yer alanların iş-aile çatışma düzeylerini azaltacak önerilerde bulunup literatürde mevcut olan çalışmaları destekleyerek, uygulama noktasında çalışanlara ve işverenlere olumlu geri dönüşler ve kazanımlar sağlayabilmektir.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ ve YÖNTEMİ

Vardiyalı çalışma sistemi, Sanayi devrimi ile birlikte ve hatta Romalılara kadar uzanan bir geçmişe sahipken iş-aile çatışması son yıllarda sıkça karşımıza çıkan literatürde de kendine yer bulan kavramlardan biridir. Günümüz iş hayatında yöneticilerin üretim veya hizmetin hiç kesintiye uğramadan devam etmesi sebebiyle en çok tercih ettiği ve en çok fayda sağladığı bir çalışma biçimi olan vardiyalı çalışma sistemi, personellerin birçoğu tarafından yorucu olarak bilinmekle birlikte zorunluluktan seçilmiş olan bir sistemdir. Böyle olunca zamanının büyük bir kısmını veya iş dışındaki hayatın aktif olduğu zaman dilimini iş yerinde geçirmek mecburiyetinde olan çalışan, aile talep ve isteklerini yerine getirmekte sıkıntıya düşebilmektedir. İş ve aile taraflarından eş zamanlı olarak gelen istekler karşısında tercih yapan çalışan iş aile çatışmasının ortasında kendisini bulabilmektedir.

Vardiyalı sistemde çalışanların istekleri ve görüşleri, iş-aile çatışması yaşanmaması veya minimum seviyelere inmesi için işletmeler açısından büyük önem arz etmektedir. İlerleyen dönemlerde işletmelerin, verimlilik, karlılık ve sürekliliklerinden vazgeçmeyecekleri göz önünde bulundurulduğunda, işletmelerin vardiyalı çalışan personellerin iş ve aile hayatlarını birlikte değerlendirerek aksiyon almaları, onlara büyük kolaylıklar sağlayacaktır.

Araştırmanın bu kapsamdaki öneminden hareketle, vardiyalı çalışma sisteminde çalışan personellerin iş-aile çatışması kaynaklarını ortaya çıkarmak ve vardiyalı çalışma sisteminden kaynaklı çatışma düzeyinin ne derece olduğunu tespit etmek oldukça önemlidir. Bu sayede araştırma, literatürdeki benzer çalışmalarla birlikte işletmelere, vardiyalı sistemde çalışan personellerin iş-aile çatışması yaşamaması, vardiyalı sistemde çalışanların iş alanındaki verimliliklerini ve aile hayatlarındaki dengeyi sağlamada ve sosyal hayattaki aktifliklerini arttıracak ipuçları sağlayacaktır.

2.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini vardiyalı sistemde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu bağlamda örnekleme yapılmadan Elazığ Havalimanı'nda vardiyalı olarak çalışan 228 kişinin tamamına yüz yüze anket yöntemi uygulanarak bir araştırma yürütülmüştür.

Araştırma, sadece Elazığ ili Havalimanı vardiyalı çalışanlara uygulanmıştır. Bu nedenle sonuçları genelleştirmek mümkün değildir. Araştırmanın bir başka sınırlılığı da sadece havacılık sektöründe yapılmış olması ve diğer sektördeki çalışanları kapsamamasıdır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin elde edilmesinde üç form kullanılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik durumunu ortaya koymak amacıyla 24 soru (cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, gelir vb.) bulunmaktadır.

Daha sonra “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte katılımcılara 12 görüş yöneltilmiştir. İlk 6 görüş olumlu yapıda iken son 6 görüş olumsuz yapıdadır (Koç, 2017).

Son olarak da Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışmasını (5 madde) ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışmasını (5 madde) ölçen toplam 10 ifade yer almaktadır. Her iki ölçek de 1=Kesinlikle Katılıyorum, ... 5=Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde Likert tipi metrik ifadelerden oluşturulmuş, her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir ve puanlama bu şekilde yapılmıştır.

3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE YÖNELİK GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Yapılan araştırma kapsamında değerlendirilen anket formunda yer alan soruların güvenilirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerleri kullanılmıştır. 12 ifadeden oluşan “*Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği*” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.892 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 1.). Bulunan alfa katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Tablo.1. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkardığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkardığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkardığında)
S 1	26,8947	75,161	,698	,879
S 2	26,8772	74,839	,709	,878
S 3	26,9035	76,088	,639	,882
S 4	26,8772	75,809	,618	,883
S 5	26,1754	78,401	,457	,891

S 6	26,0877	77,138	,447	,893
S 7	27,0526	78,605	,458	,891
S 8	27,2982	79,135	,445	,891
S 9	26,7544	73,719	,650	,881
S 10	26,7193	72,996	,722	,877
S 11	26,7807	72,101	,767	,874
S 12	26,9912	73,119	,769	,875
N= 228	(α) = 0,892	Değişken Sayısı = 12		

Tablo.1'e bakıldığında 0,44'ten küçük değer olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

10 ifadeden oluşan "İş-Aile Çatışması Ölçeği" soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucunda α değeri 0.921 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo.2). Bulunan alfa katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 2. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	26,6491	68,475	,698	,913
S 2	26,4123	69,354	,663	,915
S 3	26,4737	67,757	,733	,911
S 4	26,5175	68,480	,705	,913
S 5	26,2368	72,058	,617	,920
S 6	27,3246	66,299	,811	,907
S 7	27,4298	67,682	,720	,912
S 8	27,4211	68,139	,727	,912
S 9	27,3333	66,884	,750	,910
S 10	27,4123	67,997	,693	,914
N= 228	(α) = 0,921	Değişken Sayısı = 10		

İş-aile çatışması ölçeği için toplam puan korelasyon değerlerine bakıldığında ise 0,61'den küçük değer olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Cevaplayıcılardan edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesinde KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. Faktör analizi sonucunda "Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği" KMO değeri 0,864 bulunmuştur. KMO değerinin 0,50'nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. "Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği" soru listesinin Barlett sig. Değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=2037,108$) anlamlı çıkmıştır. Ayrıca vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğinde yer alan 12 ifade toplam varyansın % 48,158'sini açıklamaktadır. "İş-Aile Çatışması Ölçeği" KMO değeri 0,878 bulunmuş, Barlett sig. Değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=1729,559$) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca internete güven ölçeğinde yer alan 10 ifade toplam varyansın % 58,835'ini açıklamaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın kapsamını oluşturan katılımcıların tanıtıcı özellikleri, vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş aile çatışması ölçeklerine katılma düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların sosyo-demografik özellikleri açısından farklılıkları ve ölçeklere katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerine göre frekans dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	78	34,2
Erkek	150	65,8
Medeni Durum		
Bekâr	68	29,8
Evli	160	70,2
Yaş		
21 ve 30 Yaş Arası	58	25,4
31 ve 40 Yaş Arası	104	45,6
41 ve 50 Yaş Arası	54	23,7
51 Yaş ve Üstü	12	5,3
Eşiniz Çalışıyor mu?		
Evet	88	55
Hayır	72	45
Çocuk Sayısı		
Yok	32	20
1 Çocuk	48	30
2 ve Daha Fazla	80	50
Evinizde Bakıma Muhtaç Kişi Var mı?		
Evet	8	3,5
Hayır	220	96,5
Hane Halkı Kişi Sayısı?	\bar{x}	s.s.
Kişi Sayısı	4	1,39
Öğrenim Durumu	N	%
İlköğretim	8	3,5
Lise	52	22,8
Üniversite	144	63,2
Yüksek Lisans	22	9,6
Doktora	2	0,9
Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?		
1-5 Yıl Arası	54	23,7
6-10 Yıl Arası	48	21,1
11-15 Yıl Arası	66	28,9
16-20 Yıl Arası	32	14,0
21-25 Yıl Arası	12	5,3
26 Yıl ve Daha Fazla	16	7,0
Şu anki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	\bar{x}	s.s.
Çalışma Yılı	9,1	6,0
Unvan		
İşçi	82	36,0
Memur	110	48,2
Uzman	6	2,6
Sorumlu	12	5,3
Şef/Amir	14	6,1
Müdür/Yönetici	4	1,8
Çalıştığınız İş Türü		
Özel	164	71,9
Kamu	64	28,1
Aylık Ortalama Gelir		
Asgari Ücret	14	6,2
2.800 TL-4.500 TL Arası	122	53,5

4.501 TL-6.500 TL Arası	52	22,8
6.501 TL-8.500 TL Arası	24	10,5
8.501 TL-10.000 TL Arası	8	3,5
10.001 TL ve Üstü	8	3,5
Gelir Durumu		
Gelir Giderden Fazla	36	15,8
Gelir Gidere Eşit	92	40,3
Gelir Giderden Az	100	43,9
Vardiya Sistemi		
Sabit Vardiya Sistemi	34	14,9
Dönüşümlü Vardiya Sistemi	194	85,1
Kaç Yıldır Vardiyalı Çalışıyorsunuz?		
\bar{x}		s.s.
Vardiyalı çalışma süresi	8,44	5,50
İşinizden Memnun musunuz?		
Evet	174	76,3
Hayır	54	23,7
Vardiyalı çalışma kendinizi nasıl hissediyorsunuz?		
Yorgun	154	67,5
Öforik (Aşırı Mutlu)	4	1,9
Mutsuz	10	4,4
Rahatlamış	22	9,6
Stresli	6	2,6
Mutlu	26	11,4
Depresif	6	2,6
Vardiyalı çalışma yaşantınızı kısıyor mu?		
Evet	154	67,6
Hayır	74	32,4
Vardiyalı çalışma sosyal yaşantımı bozuyor		
Evet	136	59,6
Hayır	92	40,4
Vardiyalı çalışma uyku düzenimi bozuyor		
Evet	190	83,3
Hayır	38	16,7
Vardiyalı çalışma evlilik düzenimi bozuyor		
Evet	66	28,9
Hayır	162	71,1
Vardiyalı çalışma çocukların bakım düzenini bozuyor		
Evet	44	19,3
Hayır	184	80,7
Vardiyalı çalışma fiziksel sağlık düzenimi bozuyor		
Evet	122	53,5
Hayır	100	46,5
Vardiyalı çalışma ruhsal sağlık düzenimi bozuyor		
Evet	86	37,7
Hayır	142	62,3
Vardiyalı çalışma evin bakım düzenini bozuyor		
Evet	76	33,3
Hayır	152	66,7
Vardiyalı çalışma kültürel faaliyet düzenimi bozuyor		

Evet	138	60,5
Hayır	90	39,5
Çocuklarınıza yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?		
Evet	50	42,3
Hayır	68	57,7
Çocuğunuz bakımından sorumlu kişi var mı?		
Evet	18	15,2
Hayır	100	84,8
Ailenizle yeterince vakit geçirebiliyor musunuz?		
Evet	88	38,6
Hayır	140	61,4
Vardiyalı çalışma yüzünden kurumdan ayrılmayı düşündünüz mü?		
Evet	76	33,3
Hayır	152	66,7

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Katılımcıların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken en düşük “Kesinlikle Katılmıyorum” ve en yüksek “Kesinlikle Katılıyorum” derecesinde katılımlar incelenmiş, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş-Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelenmiş, Tablo 5’teki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 5. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş-Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri	3,56	0,78
İş-Aile Çatışması	3,46	0,46

Çalışanlar “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğine “katılıyorum” yönünde ($\bar{x}=3,56$), “İş-Aile Çatışması” ölçeğine de “katılıyorum” yönünde ($\bar{x}=3,46$) yönünde katılım göstermişlerdir.

Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğine katılım düzeyinin yüksek olması, vardiyalı çalışmanın çalışanlar üzerinde olumsuz etkilerinin varlığını göstermektedir. Buna göre çalışanların vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğine katılıyorum düzeyinde görüş bildirmeleri, çalışanların vardiyalı çalışma düzeninden memnun olmadıklarını, vardiyalı çalışma düzeninin kişilerin iş ve aile yaşantılarına olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir.

İş aile çatışması ölçeğine katılım düzeyinin yüksek olması, kişilerin iş yaşamlarının aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Buna göre çalışanların iş aile çatışması ölçeğine katılıyorum düzeyine görüş bildirmeleri, kişilerin iş yaşamlarının aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Katılımcıların ölçekler içinde yer alan ifadelere katılma düzeylere incelendiğinde;

Tablo 6. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş-Aile Çatışması Ölçekleri İfadelerine Katılma Düzeyleri

Ölçekler	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri	1. Vardiyalı çalışma düzeni, çalışma isteğimi arttırıyor.	2,67	1,05
	2.Vardiyalı çalışma düzeni, işe duyduğum ilgiyi arttırıyor.	2,65	1,06
	3.Vardiyalı çalışma düzeni, başarıma isteğimi arttırıyor.	2,68	1,06
	4.Vardiyalı çalışma düzeninde çalışmayı arzu etmekteyim.	2,65	1,11
	5.Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim.	2,95	1,32
	6.Vardiyalı çalışma sistemi işyerimizde sorunsuz uygulanıyor.	2,86	1,30
	7.Vardiyalı çalışmanın fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz etkisi vardır.	3,83	1,13
	8.Vardiyalı çalışma yüzünden düzenli uyuyamıyorum.	4,07	1,10
	9.Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığım üzerinde olumsuz etkisi vardır.	3,53	1,23
	10.Vardiyalı çalışmak aile ilişkilerimi olumsuz etkiliyor.	3,68	1,18
	11.Vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok.	3,86	1,19
	12.Vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz etkilemektedir.	3,77	1,11
İş-Aile Çatışması	13.İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,50	1,23
	14.İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	3,42	1,23
	15.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,50	1,17
	16.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,51	1,21
	17.İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	3,41	1,20
	18. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.	2,32	1,16
	19. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.	2,60	1,17
	20. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,56	1,19
	21. Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,50	1,16
	22.Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	2,73	1,18

Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğinde, katılımcılar vardiyalı çalışmanın aile ilişkilerini, sosyal hayatlarını, uyku düzenlerini ve fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir.

İş aile çatışması ölçeğinde ise katılımcılar aile hayatları ve aile sorumluluklarını yerine getirmede, iş yaşamları ve iş sorumluluklarının olumsuz etkilerinin bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları Tablo 7.’de verilmiştir.

Tablo 7. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Ölçekler	n	\bar{x}	ss	Levene Testi			t Testi	
				F	p	sd	T	P
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri								
Kadın	78	3,77	0,60	4,917	,057	226	3,027	,003**
Erkek	150	3,45	0,84					
İş-Aile Çatışması								
Kadın	78	3,37	0,41	3,011	,084	226	-2,054	,041*
Erkek	150	3,50	0,47					

*Independent Samples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$*

Katılımcıların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algılarının katılımcıların cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre;

Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=3,027$; $p=.003<0.01$). Bulunan farklılık kadın çalışanlar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre vardiyalı çalışmanın kadın çalışanlar üzerinde, erkek çalışanlara göre daha fazla olumsuz etkileri bulunmaktadır.

İş aile çatışması ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=-2,054$; $p=.041<0.05$). Bulunan farklılık erkek çalışanlar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre iş aile çatışmasının olumsuz etkileri erkek çalışanlar üzerinde, kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bulunmaktadır.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları Tablo 8.’de verilmiştir.

Tablo 8.Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Boyutlar	N	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	LSD
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri										
1.21-30 Yaş Arası	58	3,84	0,71	G. Arası G. İçi Toplam	9,281	3	3,094 ,586	5,284	,002**	4-1 4-2 4-3
2.31-40 Yaş Arası	104	3,48	0,77		131,156	224				
3.41-50 Yaş Arası	54	3,55	0,85		140,438	227				
4.51 Yaş ve Üstü	12	2,98	0,46							
Toplam	228	3,56	0,78							
İş-Aile Çatışması										
1.21-30 Yaş Arası	58	3,43	0,44	G. Arası G. İçi Toplam	,478	3	,159 ,213	,750	,523	
2.31-40 Yaş Arası	104	3,48	0,45		47,612	224				
3.41-50 Yaş Arası	54	3,49	0,50		48,091	227				
4.51 Yaş ve Üstü	12	3,30	0,40							
Toplam	228	3,46	0,46							

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların yaş değişkenine göre “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

“Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğinde (F=5,284; p=0.002<0.01) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 51 yaş ve üstünde olan katılımcılar üzerindeki vardiyalı çalışmanın olumsuz etkileri diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha düşüktür. Yaş gruplarına göre vardiyalı çalışmanın olumsuz etkileri genel olarak incelendiğinde, katılımcıların yaş değerleri arttıkça, vardiyalı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinde bir azalma gözlenmektedir.

“İş Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyinde (F=0,750; p=0.523>0.05) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Ölçekler	N	\bar{x}	ss	Levene Testi			t Testi	
				F	p	Sd	T	P
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri								
Bekâr	68	3,66	0,75	,284	,595	226	1,212	,227
Evli	160	3,52	0,79					
İş-Aile Çatışması								
Bekâr	68	3,41	0,46	,745	,389	226	-2,320	,021*
Evli	160	3,57	0,45					

*Independent Samples T-Test, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algılarının katılımcıların medeni durumlarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre; vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (t=1,212; p=.227>0.05). Ayrıca iş-aile çatışması ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (t=-2,320; p=-021<0.05). Bulunan farklılık evli çalışanlar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre iş aile çatışmasının olumsuz etkileri evli çalışanlar üzerinde, bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bulunmaktadır.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eşlerinin İş Durumuna Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların eşlerinin çalışıp çalışmamasına göre farklılıkları Tablo 10.’de verilmiştir.

Tablo 10. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eşlerinin İş Durumlarına Göre Farklılıkları

Ölçekler	n	\bar{x}	Ss	Levene Testi			t Testi	
				F	p	Sd	t	P
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri								
Eşi Çalışıyor	88	3,63	0,69	9,104	,003	158	2,025	,045*
Eşi Çalışmıyor	72	3,38	0,88					
İş-Aile Çatışması								
Eşi Çalışıyor	88	3,35	0,40	6,266	,013	158	-2,117	,036*
Eşi Çalışmıyor	72	3,50	0,49					

*Independent Samples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$*

Katılımcıların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algılarının katılımcıların eşlerinin çalışıp çalışmadığına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre; vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların eşlerinin çalışma durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=2,025$; $p= .045<0.05$). Bulunan farklılık eşi çalışan katılımcılar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre vardiyalı çalışmanın eşi çalışan katılımcılar üzerinde, eşi çalışmayan katılımcılara göre daha fazla olumsuz etkileri bulunmaktadır. Ayrıca iş-aile çatışması ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların eşlerinin çalışma durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t= -2,117$; $p=.036<0.05$). Bulunan farklılık eşi çalışmayan katılımcılar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre iş aile çatışmasının olumsuz etkileri eşi çalışmayan katılımcılar üzerinde, eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde bulunmaktadır.

Tablo 11. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları Tablo 11.’de verilmiştir.

Tablo 11. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	n	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	LSD
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri										
1.İlköğretim	8	2,85	0,78	G. Arası G. İçi Toplam	14,508	4	3,627 ,565	6,423	,000**	3-1 3-2 3-5
2.Lise	52	3,32	0,84		125,930	223				
3.Üniversite	144	3,71	0,69		140,438	227				
4.Yüksek Lisans	22	3,50	0,87							
5.Doktora	2	2,16	0,21							
Toplam	228	3,56	0,78							
İş-Aile Çatışması										
1.İlköğretim	8	3,22	0,41	G. Arası G. İçi Toplam	,593	4	,148 ,213	,696	,595	-
2.Lise	52	3,46	0,44		47,497	223				
3.Üniversite	144	3,48	0,45		48,091	227				

4.Yüksek Lisans	22	3,40	0,57
5.Doktora	2	3,40	0,37
Toplam	228	3,46	0,46

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların eğitim düzeyleri değişkenine göre “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğinde (F=6,423; p= 0.000<0.01) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre lisans mezunu olan katılımcılar üzerindeki vardiyalı çalışmanın olumsuz etkileri, ilköğretim, lise ve doktora eğitim düzeyine sahip olan katılımcılara göre daha yüksektir. Ayrıca, “İş Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyinde (F=0,696; p = 0.595>0.05) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların çalışma sürelerine göre farklılıkları Tablo 12.’de verilmiştir.

Tablo 12.Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Boyutlar	N	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	LSD
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri										
1. 1-5 Yıl Arası	54	2,98	0,72							
2. 6-10 Yıl Arası	48	3,57	0,83							
3. 11-15 Yıl Arası	66	3,19	0,68	G. Arası	13,338	5				
4.16-20 Yıl Arası	32	3,72	0,87	G. İçi	127,100	222	2,668	4,659	,000**	6-1
5. 21-25 Yıl Arası	12	3,74	0,58	G. Toplam	140,438	227	,573			6-2
6.26 Yıl ve Üstü	16	3,83	0,74							6-3
Toplam	228	3,56	0,78							
İş-Aile Çatışması										
1. 1-5 Yıl Arası	54	3,47	0,47							
2. 6-10 Yıl Arası	48	3,37	0,45							
3. 11-15 Yıl Arası	66	3,55	0,49	G. Arası	1,769	5				
4.16-20 Yıl Arası	32	3,50	0,37	G. İçi	46,322	222	,354	1,695	,137	
5. 21-25 Yıl Arası	12	3,45	0,48	G. Toplam	48,091	227	,209			
6.26 Yıl ve Üstü	16	3,23	0,35							

Toplam	228	3,46	0,46
--------	-----	------	------

OneWay ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların çalışma süreleri değişkenine göre “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algularında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğinde ($F=4,659$; $p= 0.000<0.01$) çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 26 yıl ve daha fazla çalışan katılımcılar üzerindeki vardiyalı çalışmanın olumsuz etkileri, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcılara göre daha yüksektir. Genel olarak bakıldığında, katılımcıların çalışma süreleri arttıkça vardiyalı çalışmanın kişiler üzerindeki olumsuz etkileri artmaktadır. Ayrıca, “İş-Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyinde ($F=1,695$; $p=0.137>0.05$) çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların gelir düzeylerine göre farklılıkları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları

Boyutlar										
	N	\bar{x}	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	LSD
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri										
1.Asgari Ücret	14	3,66	0,80							
2.2.500 TL-4.500 TL Arası	122	3,77	0,77							
3.4.500 TL-6.500 TL Arası	52	3,40	0,69	G. Arası G. İçi Toplam	16,238 124,200 140,438	5 222 227	3,248 ,559	5,805	,000**	1,2-3 1,2-4 1,2-5 1,2-6
4.6.500 TL-8.500 Arası	24	2,99	0,74							
5. 8.500 TL-10.000 Arası	8	3,41	0,50							
6. 10.000 TL ve Üstü	8	3,12	0,64							
Toplam	228	3,56	0,78							
İş-Aile Çatışması										
1.Asgari Ücret	14	3,61	0,36							6-1
2.2.500 TL-4.500 TL Arası	122	3,53	0,53	G. Arası G. İçi Toplam	2,718 45,373 48,091	5 222 227	,544 ,204	2,659	,023*	6-2 6-3 6-4 6-5

3.4.500 TL-6.500 TL Arası	52	3,35	0,35
4.6.500 TL-8.500 Arası	24	3,33	0,26
5. 8.500 TL-10.000 Arası	8	3,50	0,23
6. 10.000 TL ve Üstü	8	3,15	0,16
Toplam			

*OneWay ANOVA, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların gelir düzeyleri değişkenine göre “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş Aile Çatışması” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğinde ($F=5,805$; $p=0.000<0.01$) gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre asgari ücret ve 2.500 TL ile 4.500 TL arasında gelire sahip olan katılımcılar üzerindeki vardiyalı çalışmanın olumsuz etkileri, 4.500 TL ve üzerinde gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksektir. Genel olarak bakıldığında, katılımcıların gelir düzeyleri arttıkça vardiyalı çalışmanın kişiler üzerindeki olumsuz etkileri azalmaktadır. Ayrıca “İş-Aile Çatışması” ölçeğinde ($F=2,659$; $p=0.023<0.05$) gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 10.000 TL ve üzerinde gelir sahip olan katılımcılar üzerinde oluşan iş aile çatışmasının olumsuz etkileri, diğer gelir düzeylerinde olan katılımcılara göre daha düşüktür. Genel olarak bakıldığında, çalışanların gelir düzeyleri yükseldikçe, kişilerin iş aile çatışması düzeyleri azalmaktadır.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ile İş Aile Çatışması Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğine katılma düzeyleri ile “İş Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon katsayısı için, katsayının pozitif olması değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin, negatif olması ise değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının mutlak değerinin sayısal ifadesi, 1,00 ile 0,80 arasında ise çok kuvvetli ilişki, 0,79 ile 0,70 arasında ise kuvvetli ilişki, 0,69 ile 0,50 arasında ise orta düzeyde ilişki, 0,49 ile 0,30 arasında ise zayıf ilişki ve 0,29 ile 0,00 değerleri arasında ise çok zayıf ilişkinin varlığından söz edilir (Büyüköztürk, 2019:31).

“Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğine katılma düzeyleri ile “İş Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	Vardiyalı Çalışmanın Etkileri	İş-Aile Çatışması
Korelasyon Katsayısı (r)	1	
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri		
P		

	N	228	
	Korelasyon Katsayısı (r)	,335**	1
İş-Aile Çatışması	P	,000	
	N	228	228

Katılımcılar üzerinde vardiyalı çalışmanın etkileri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Katılımcıların vardiyalı çalışmanın etkileri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki mevcuttur ($r=0.335$; $p=0.000<0.01$). Buna göre çalışanlar üzerinde vardiyalı çalışmanın olumsuz etki düzeyleri arttıkça, kişilerin iş aile çatışması düzeyleri de artmaktadır.

Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ile İş Aile Çatışması Ölçekleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğine katılma düzeyleri ile “İş Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyleri arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı ve ilişkinin etkilerini incelemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo.15 de verilmiştir.

Tablo 15. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş-Aile Çatışması Arasındaki Etkiyeye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	t	p	R ²
İş-Aile Çatışması	*Vardiyalı Çalışmanın Etkileri						
	Sabit	2,763	,134		20,644	,000	,112
Vardiyalı Çalışmanın Etkileri		,196	,037	,335	5,352	,000	

Regresyon analizi sonucunda, çalışanlar üzerindeki vardiyalı çalışmanın etkilerinin, çalışanların iş aile çatışmaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,000<0,01$).

Buna göre çalışanlar üzerindeki vardiyalı çalışmanın olumsuz etkilerinin, çalışanların iş aile çatışması düzeyleri üzerinde zayıf düzeyde etkisi bulunmaktadır.

Regresyon denklemi;

$$\text{İş-Aile Çatışması} = 2,763 + \text{Vardiyalı Çalışmanın Etkileri} * 0,196$$

şeklinde yazılabilir.

Ayrıca katılımcılar üzerindeki vardiyalı çalışmanın etkileri, katılımcıların iş aile çatışması düzeylerini %11,2 oranında açıklamaktadır ($r= 0.335$; $r^2= 0.112$).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Globalleşen dünyamızda, ekonomilerin büyüebilmesi ve ayakta kalabilmesi için insan gücüne duyulan ihtiyaç her zaman artarak devam etmektedir. Her dönemde kar odaklı olan işverenler, çalışanlardan kapasitelerinin üstünde emek talep etmektedir. İşçiler ücret olarak bu

fazla çalışmalarının karşılığını bulamamaktadır. Çoğu zaman işverenler, çalışanların ailelerinin, sosyal hayatlarının, iş dışı sorumluluklarının olduğunu unutmaktadır. İşverenlerin, bireylerin iş-aile dengesinin sağlanmasında maalesef destekleyici rol alamadıkları görülmektedir.

Günümüzde iş ve aile sorumluluklarını bir arada üstlenen özellikle kadın çalışanlar, erkek çalışanlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Yaşanılan bu durumda çatışma düzeyini en aza indirmek adına, evli ve özellikle çocuk sahibi kadınlara, çalışma saatlerinde işverenin esneklik, kolaylık sağlaması ile çalışan verimliliği de arttırılacaktır. Çalışma hayatındaki yerlerini alan kadınlar, otomatik olarak kendilerine yeni ilave roller eklemektedir. İş hayatındaki rollerin vermiş olduğu gerginlik ve yük, aile hayatına direkt etki etmekte ve pek çok konuda tartışma çıkmaktadır. Vardiya sonrası yorgunluğun da etkisi ile çalışan çiftlerin sosyal etkinlikleri azalmaktadır. Aynı zamanda işle sorumluluklarının, özellikle çalışan kadınların olduğu ailelerde bütün yük kadında olmamalı, sorumluluğun paylaşılması gerekmektedir.

İş-aile çatışması, bireysel ve örgütsel düzeyde birçok çıktıyı olumsuz etkilemektedir. Genel anlamda çatışma yaşayan bireyin performansı düşmekte örgüte yaptığı katkı azalmaktadır. Aile kaynaklı iş-aile çatışmasında, aile alanında bulunan sorunların, gerginliklerin çözümlenememesi sonucu iş alanına yansması ile verim düşüklüğü kaçınılmaz hale gelmektedir.

Vardiyalı çalışma sisteminde, yapılan işe göre dinlenme sürelerinin ayarlanması çok büyük önem arz etmektedir. Çalışanların ihtiyaçlarına ve beklentilerine yönelik vardiya sistemlerinde ayarlamaların yapılması gerekliliği doğmaktadır. Vardiya saatleri, çalışanların sosyal hayatlarına engel olmayacak biçimde düzenlenmelidir. Bu sayede çalışanlardan daha yüksek verim alınarak, çalışanların iş-aile çatışması yaşamamasının önlenmektedir.

Çalışan personeller ve özellikle de vardiyalı çalışan personeller zamanlarının büyük bir bölümünü işlerinde iş arkadaşları ile birlikte geçirmektedir. Olumsuz olarak etkilenmemek için, vardiya çalışma sürelerinin kısa olması, aynı vardiyada uzun süre değil sık değişimlerin olması, izin taleplerinin sağlanması işverenlere yapılan öneriler arasında sayılmaktadır.

Vardiyalı çalışma sisteminin olumsuz etkileri arttıkça iş-aile çatışma düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılan bu çalışmada, literatürde yer alan çalışmaları desteklemektedir. Önceki araştırmalar da iş-aile çatışmasının kaçınılmaz bir sonuç olduğunu ve bu sonucun çalışanın iş tatminini, işten ayrılma niyetini, yaşam tatminini etkilediğini belirtmektedir(Çolak, 2018). İş aile çatışması ölçeğine katılım düzeyinin yüksek olması, kişilerin iş yaşamlarının aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Literatürdeki iş-aile çatışması ile ilgili çalışmalara bakıldığında zaman, çatışmanın bankacılık, otelcilik, emniyet, eğitim gibi sektörlerde yaşandığını ve çözüm önerileri sunabilmek adına araştırmalara konu olduğunu görmekteyiz (Kuşoğlu, 2015; Acun, 2016; Nergiz, 2015; Öztürk, 2008; Baysal, 2016). Bu çalışma ile havacılık sektöründe de bu çalışmalarda olduğu gibi yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik faktörlerin etkileri ile iş-aile çatışması yaşandığı ortaya koyulmuştur.

Araştırmaya katılan 154 vardiyalı çalışan personel vardiya çıkışında yorgun olduğunu ve vardiyalı çalışma sisteminin sosyal yaşantısını kısıtladığını ifade etmektedir. Yapılan başka bir çalışma 08.00 -17.00 saatlerinde çalışan personellerin diğer vardiyalarda çalışanlara oranla daha az yorgunluk belirtisi gösterip daha az dikkat dağınıklığı yaşadıklarını söylemektedir (Peker, 2009). Literatürdeki bu sonuç çalışma ile de uyumludur.

Ayrıca katılımcıların %61,4'ü aileleri ile yeteri kadar vakit geçiremediklerini belirtirken katılımcıların %33,3'ü ise vardiyalı çalışma yüzünden son bir yıl içinde çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Çalışanlarda işten ayrılma niyetlerinin oluşması, işverene oryantasyon eğitimleri, işin aksaması, yeni elemanın alınması, yeni elemanın alınması

için geçen süredeki boşluk gibi maliyetler doğurmaktadır (Taşdemir, 2019). Bahsedilen maliyetleri karşılamak istemeyen işveren, vardiyalı çalışan personelin işten ayrılma niyetinin önüne geçmek isteyip çalışanına gerekli esneklikleri sağlamak yönünde adım atması gerekmektedir.

Vardiyalı sistemde çalışanların, bu çalışma sisteminde sağlık yönünden olumsuz etkilendiklerini fakat bunu fazla dikkate almayıp kendilerine sağlanan faydayı gözeten işverenlerin olduğunu, vardiyalı çalışma sisteminin avantajlarından faydalanan işverenler olduğu belirtilmektedir (Korkusuz, 2017). Bu çalışmada da 122 katılımcının “Vardiyalı çalışma sisteminin fiziksel sağlığımız üzerinde olumsuz etkisi vardır.” sorusuna “evet” cevabı olarak literatürde yer alan bu çalışmayla paralellik gösterdiğini söylenebilir. İşverenlere uzun süre gece vardiyasında personelin çalıştırılmaması gerektiği, çalışma çizelgesinde sık sık vardiya değişiminin yapılması önerilmektedir.

Araştırmalara bakıldığında vardiyalı çalışma sisteminde çalışanların, fizyolojik yapıları olumsuz etkilenecek çalışmada sosyolojik ve psikolojik sıkıntıların görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır (Keser, 2020). Vardiyalı çalışma sisteminin, çalışanların yaşantılarında oluşturduğu olumsuz etkiler incelendiğinde, çalışanların %59,6’sı sosyal yaşantılarının bozulduğunu, %83,3’ü uyku düzeninin bozulduğunu, %53,5’i fiziksel sağlıklarının olumsuz etkilendiğini söylerken, elde ettiğimiz sonucun literatürdeki (Korkusuz, 2017; Keser, 2020) çalışmalara paralellik göstermektedir.

Çalışma hayatında iş -aile dengesinin sağlanmasının zor olduğu görüşünün hâkim olduğu ama bu dengenin iki alandaki rol tatminlerinin dengeli bir şekilde sağlanması sonucunda gerçekleşebileceği belirtilmiştir (Lewis, 2016). Vardiyalı çalışma sisteminin olumsuz etkilerinin iş-aile çatışma düzeyine etkilerinin azaldığı ve dengenin sağlanabileceği durumun literatürde yer alan (Lewis, 2016) bu çalışmayla uyumluluğu, çalışanların ücret düzeylerinin arttığı noktada denge sağladığı görüşü ile destek bulunmaktadır.

Yöneticilerin olumsuz tavırları ve çalışanlarla olan ilişkileri, uzun süreli ve düzensiz vardiya sistemleri, düşük gelir ve çalışanlarda oluşan stres, ailenin beklentisi, cinsiyet, evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı, yaş, öğrenim düzeyi gibi çeşitli iş ve kişisel durumlar, iş-aile çatışmasını etkileyen önemli faktörlerdir (Tokmak, 2021). İş alanı ve aile alanı tarafından beklentinin aynı anda olması, çalışmada iş-aile çatışması yaratmaktadır (Çelik ve Turunç, 2011). Literatürdeki bu çalışmalarda iş-aile çatışmasının yaşanmasında vardiyalı çalışmanın etkisi yüksek olduğuna işaret etmektedir. Nitekim bulgular katılımcıların vardiyalı çalışmanın etkileri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki mevcut olduğunu göstermektedir. Buna göre çalışanlar üzerinde vardiyalı çalışmanın olumsuz etki düzeyleri arttıkça, kişilerin iş aile çatışması düzeyleri de artmaktadır.

Günümüz toplumları incelendiğinde görüyoruz ki geleneksel bir yaklaşım ile birlikte çocukla alakalı işler ve ev işleri konusunda direkt olarak kadının görevi sayılmakta, kültürün de getirmiş olduğu etkiyle kadınlar ev içerisindeki erkeklerin işlerini de sahiplenmektedir (Candoğan, 2019). Literatürdeki önceki araştırma sonuçlarıyla uyumlu şekilde bu araştırmanın sonucunda da vardiyalı çalışma sisteminin etkileri ölçeğine katılma düzeylerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Vardiyalı çalışmanın kadın çalışanlar üzerinde, erkek çalışanlara göre daha fazla olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Kadın çalışanların ev işleri ve çocuk bakımı konusun en büyük yardımcılarının ailelerinin yakınında olduğunu belirtmektedir (Topgül, 2016). Bu çalışmada “Çocuğunuzun bakımından sorumlu kinse var mı?” sorusuna yalnızca 18 katılımcının “Evet” seçeneği

işaretlemesi de bu çalışmayı desteklemekte, profesyonel yardımcılara çok az kişinin çocuğunun bakımını bıraktığını görmek mümkündür.

“Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ölçeğinde eğitim düzeyi değişkenine göre lisans mezunu olan katılımcılar üzerindeki vardiyalı çalışmanın olumsuz etkileri, ilköğretim, lise ve doktora eğitim düzeyine sahip olan katılımcılara göre daha yüksektir. Burada da ilköğretim ve lise düzeyinin işten ayrılma ve iş kaybetme korkusu, doktora düzeyinin ise ücret yüksekliği sebebiyle bu olumsuz etkilerden daha az etkilendiği söylenebilir.

Tüm sektörlerin etkilendiği gibi havacılık sektörünün de büyük oranda etkilendiği pandemi (Covid-19) dönemi nedeniyle çalışanların sorulara verdikleri cevaplarda bunun da etkisinin olabileceği göz ardı edilmemelidir. Araştırmanın uygulama kısmında katılımcılar anket sorularını cevaplarken iş kaygıları yaşadıkları, acaba anket sonuçlarını yöneticiler görececek mi? gibi endişeler yaşadığı ve şirketler tarafından bu dönemde tercih edilen kısa çalışma ve evden çalışma yöntemleri ile daha yüksek katılım sağlanmasının önüne geçilmiştir.

Son olarak bu çalışmada vardiyalı çalışma sistemi ile çalışan personellerin iş-aile çatışma düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmadaki değişkenlere farklı değişkenler ilave edilerek yeni çalışmalar yapılabilir. Araştırma sadece Elazığ Havalimanı'nda vardiyalı çalışan personellere uygulanmış olup farklı evrenlerde tekrarlanması önerilebilir. Sonucun her anlamda normal şartlar altında (pandemi dönemi dışında) ve daha yüksek katılımın sağlandığı durumlarda farklı sonuçlar vermesi beklenilebilir.

Kaynakça

- Acun, A. (2016). İş aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alcan, E. (2019). Vardiyalı Çalışma Sisteminin ve Sirkadyen Özelliklerin Uyku Kalitesine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Avcıkaya, D. (2016). Vardiyalı Çalışma Düzeni ile Çalışanların Beslenme Alışkanlıklarının İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi*, 4. Ankara: Ankara Üniversitesi FBE.
- Baysal, S. (2016). İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: Kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boğurcu, H. (2019). Vardiyalı Ve Vardiyasız Çalışan İşçilerin Depresyon, Anksiyete ve Stres Durumları ile Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, 10. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Candoğan, B. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları ile Yeniden Üretimi. *Yüksek Lisans Tezi*, 55. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik ve Turunç, M. Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 226-250.
- Çolak, S. (2018). Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini Ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: THY Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, 7. Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE.
- Değirmencioğlu, M. (2018). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolüne İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, 8. Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

- Efeoğlu, İ. (2006). İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Keser, D. B. (2020). Askeri Birliklerde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Doktora Tezi*, 176. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Koç, M. (2017). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE.
- Korkusuz, R. (2017). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2.
- Kuşoğlu, M. (2015). Örgütsel adalet, iş aile çatışması ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lac ve Chamoux, G. A. (2003). Elevated Salivary Cortisol Levels As A Result of Sleep Deprivation In A Shift Worker. *Occupational Medicine Journals*, 143-145.
- Lewis, R. A. (2016). Work-life balance in academia experiences of. *International Institute of Social and Economic Sciences*, 72.
- Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, L. S. (2014). İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Türkiye Ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 129.
- Nergiz, T. (2015). Demografik faktörlerin iş-aile çatışması üzerindeki etkileri "Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği". *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peker, A. (2009). Vardiya Sistemi ile Çalışan Hemşirelerin Dikkat Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*, 50. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşdemir, A. O. (2019). Y Kuşağının Örgütsel Sessizliğinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 88. Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokmak, M. (2021). İş Aile Çatışması ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 113-124.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zlığı)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 217-231.