

**T.C.**  
**MUNZUR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**VARDİYALI ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ-AİLE ÇATIŞMA DÜZEYLERİNİN  
BELİRLENMESİ: ELAZIĞ HAVALİMANI ÖRNEĞİ**

**Ferdi UZUN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN**  
**Prof. Dr. Arzu KARACA**

**TUNCELİ-2021**

**T.C.**  
**MUNZUR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**VARDİYALI ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ–AİLE ÇATIŞMA DÜZEYLERİNİN  
BELİRLENMESİ: ELAZIĞ HAVALİMANI ÖRNEĞİ**

**Ferdi UZUN**

**19120328**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN**  
**Prof. Dr. Arzu KARACA**

**TUNCELİ–2021**

18/06/2021

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza  
**Ferdi UZUN**

Danışman  
**Prof. Dr. Arzu KARACA**

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında, hiçbir Şekilde desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan yedi gүн yirmi dört saat rahatlıkla ulaŐıp sorularımı cevapsız bırakmayan, çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Arzu KARACA' ya teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim ve özellikle tez çalıŐmam sürecinde bana güç veren moral ve motivasyonumu yüksek tutmamı sağlayan yorgunluğumu paylaşan sevgili eŐim Nesrin Saraç UZUN' a ve bugünlere gelmemde emekleri çok olan ve başarılarımla hep gurur duyan aileme teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasını YLMUB020-08 proje numarası ile destekleyen Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri birimine teşekkür ederim.

**Ferdi UZUN**  
**Tunceli-2021**



## İÇİNDEKİLER

<b>ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ .....</b>	<b>I</b>
<b>TEŞEKKÜR.....</b>	<b>II</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>III</b>
<b>TABLolar LİSTESİ .....</b>	<b>V</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>VII</b>
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1.1. Vardiyalı Çalışma Sistemi.....	4
1.2. Vardiyalı Çalışma Kavramı.....	5
1.3. Vardiyalı Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	6
1.4. Vardiyalı Çalışma Çeşitleri.....	8
1.4.1. Sabit vardiya sistemi.....	8
1.4.2. Dönüşümlü vardiya sistemi .....	9
1.5. Vardiyalı Çalışmanın Nedenleri.....	10
1.5.1. Ekonomik nedenler.....	10
1.5.2. Sosyal nedenler.....	11
1.5.3. Sosyo-politik nedenler.....	11
1.6. Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Sorunlar .....	11
1.6.1. Bireysel sorunlar.....	12
1.6.2. Sosyal sorunlar .....	13
1.6.3. Örgütsel sorunlar .....	15
1.7. Vardiyalı Çalışmanın Neden Olduğu Sağlık Sorunları .....	16
1.8. Vardiyalı Çalışma ve İş Güvenliği Sorunları .....	16
1.9. Türk İş Hukuku'nda Vardiyalı Çalışma.....	17
<b>2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....</b>	<b>19</b>
2.1. İş, Aile, Çatışma ve Rol Kavramı .....	19
2.2. İş-Aile Çatışması (Work-Family Conflict) .....	21
2.3. Aile-İş Çatışması .....	22
2.4. İş-Aile Çatışması Nedenleri.....	23
2.4.1. Bireysel unsurlarla ilgili nedenler.....	23
2.4.2. İş ile ilgili nedenler .....	24
2.4.3. Aile ile ilgili nedenler .....	25
2.5. İş-Aile Çatışması Türleri.....	25
2.5.1. Zaman temelli çatışma (Time based).....	25
2.5.2. Gerilim temelli çatışma (Strain based) .....	26
2.5.3. Davranış temelli çatışma (Behavior based) .....	27
2.6. İş-Aile Çatışmasıyla İlgili Teoriler .....	27
2.6.1. Çatışma teorisi (Conflict theory) .....	28
2.6.2. Taşma teorisi (Spillover theory) .....	28
2.6.3. Telafi teorisi (Compensation theory).....	29
2.6.4. Katkı teorisi .....	29
2.6.5. Akılcı bakış teorisi.....	29
2.6.6. İş-aile sınır teorisi .....	30
2.7. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	30
2.7.1. Bireysel ve ailevi sonuçlar.....	31

2.7.2. Örgütsel sonuçlar .....	33
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>35</b>
3.1. Araştırmanın Önemi ve Katkısı .....	35
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	36
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	36
3.4. Veri Toplama Araçları.....	36
3.5. Verilerin Değerlendirilmesi.....	37
3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri: .....	37
<b>4. BULGULAR VE TARTIŞMA .....</b>	<b>41</b>
4.1. Demografik Bulgular.....	41
4.2. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeyleri.....	45
4.3. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları .....	47
4.4. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları .....	48
4.5. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları .....	49
4.6. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eşlerinin İş Durumuna Göre Farklılıkları .....	50
4.7. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları.....	51
4.8. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları.....	52
4.9. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Farklılıkları.....	53
4.10. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ile İş Aile Çatışması Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları .....	54
4.11. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ile İş Aile Çatışması Ölçekleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları .....	55
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>57</b>
<b>6. KAYNAKLAR.....</b>	<b>62</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>69</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 2.1.</b> Kadın çalışanlar için tanınan izin hakları tablosu.....	32
<b>Tablo 3.1.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğinin alfa katsayısı değerleri .....	38
<b>Tablo 3.2.</b> İş-aile çatışması ölçeğinin alfa katsayısı değerleri .....	39
<b>Tablo 4.1.</b> Ankete katılanların demografik özellikleri.....	41
<b>Tablo 4.2.</b> Likert tipi ölçek için puan aralıkları .....	45
<b>Tablo 4.3.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeyleri .....	46
<b>Tablo 4.4.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçekleri ifadelerine katılma düzeyleri .....	46
<b>Tablo 4.5.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları .....	48
<b>Tablo 4.6.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları.....	49
<b>Tablo 4.7.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları.....	50
<b>Tablo 4.8.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların eşlerinin iş durumlarına göre farklılıkları .....	50
<b>Tablo 4.9.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları .....	51
<b>Tablo 4.10.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların çalışma sürelerine göre farklılıkları .....	52
<b>Tablo 4.11.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların gelir düzeylerine göre farklılıkları .....	53
<b>Tablo 4.12.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları .....	55
<b>Tablo 4.13.</b> Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş - aile çatışması arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları.....	55

## ÖZET

Bu çalışmada, Elazığ Havalimanı'nda vardiyalı sistem ile çalışan personellerin, iş - aile çatışma düzeyleri ölçülerek incelenmiştir. Yapılan çalışmada öncelikle, araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmak adına vardiyalı çalışma kavramı ve vardiyalı çalışmanın geçmişten günümüze kadar olan kronolojik sıralaması anlatılmıştır. Daha sonra, vardiyalı çalışma sisteminin tercih edilme sebepleri, vardiyalı çalışma sisteminin tercih edilmesi sonucunda çalışanların ve yöneticilerin nelerle karşılaşabileceği, daha sonra iş-aile çatışması ile ilgili tanımlamalar, iş-aile çatışmasının türleri, iş-aile çatışmasının kaynakları ve iş-aile çatışmasının vardiyalı çalışma sistemi ile ilişkileri ele alınmıştır.

Birinci bölümde vardiyalı çalışma sistemi, ikinci bölümde iş-aile çatışması, üçüncü ve dördüncü bölümde ise Elazığ Havalimanı bünyesinde vardiyalı sistem de çalışan 228 personelin, hazırlanmış olan anket sorularına verdikleri cevaplar Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma "Vardiyalı Çalışmanın Etkileri" ve "İş-Aile Çatışması" ölçekleri olmak üzere iki ayrı ölçekten oluşmaktadır. Katılımcıların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken en düşük seviyeden başlayarak sırasıyla "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" derecesinde katılımları incelenmiştir. Likert tipi ölçeklendirme ile araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır.

Bu 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 ederek çalışanlara ve yöneticilere çözüm önerileri sunup literatüre bu konu hakkında katkı sağlamaktır.

**Anahtar kelimeler:** Vardiya, vardiyalı çalışma sistemi, iş-aile çatışması

## ABSTRACT

### **Determination Of Work-Family Conflict Level Of Personell Working In Shift: The Example Of Elazığ Airport**

In this study, the work-family interviews of the personnel working in the shift system at Elazığ Airport were measured. In the beginning, chronological narratives about the shift were mentioned, as well as the ones about the shifts, to create the theoretical framework. With selections from the selection of more preferred choices, then what business management might face, then what business managers may encounter, then about work-family conflict, shift work-family conflict choice, work-family conflict sources and work-family conflict is discussed in the connection with the shift system.

In the first part, shift work system, in the second part work-family conflict, in the third and fourth part, the answers of 228 personnel working in the shift system at Elazığ Airport to the questionnaire questions were analyzed using the Statitital Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 package program. The research consists of two separate scales: “Effects of Shift Work” and Work-Family Conflict scales. While examining the participants levels of agreement with the statements in the scale, their participation in the levels of “Strongly Disagree”, Disagree”, “Undecided”, “Agree” and “Strongly Agree” was examined, starting from the arithmetic averages of the answers given by the participants of the research with Likert type scaling were taken as basis.

The aim of this study is to contribute to the literature by presenting solitions to the employees and managers by determining the extent to which the employees are affected by the shift working system depending on factors such as their demographic characteristics, status, wages, working style and level of work-family conflict as a result of this effect.

**Keywords:** Shift, shift working system, work-family conflict

## 1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında endüstri ilişkileri hızla gelişip değişmektedir. Bu durum bireylerin çalışma koşullarında da değişikliğe neden olmaktadır. 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.

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 gerçekleşmektedir. Bu periyotlarda gerçekleştirilen çalışma, birey üzerinde, aile hayatında ve bireyin çevresinde çok boyutlu, değişken sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Vardiyalı çalışma insanların biyolojik yapılarına uygun bir çalışma biçimi değildir. Alışılmış olan günlük düzenin bozulması fiziksel yorgunluklara, dikkatin dağılmasına neden olabilmektedir. Vardiya saatlerinde iş kazalarının daha çok olduğu da dikkati çekmektedir. Bir başka büyük sorunda vardiyalı çalışma nedeniyle vücudun, uyku ve dinlenme ihtiyaçlarını günlük düzen ile birlikte giderilmek zorunda oluşu kaynaklı sosyal hayattan uzaklaşılmasıdır.

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.

Vardiyalı çalışma sisteminde, özellikle öğleden sonra ve gece vardiyası çalışma saatlerinin, çalışanların aile ve sosyal yaşamlarına zarar verici olduğu gözlemlenmiştir. Bundan dolayı etkin vardiya sistemleri programlanırken psikolojik, sosyal ve çevresel değişkenler de dikkate alınmalıdır. Toplumsal yarar ya da teknolojik zorunluluk olmadığı sürece vardiyalı çalışmaya başvurulmaması önerilmektedir.

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.

Verimlilik, etkinlik, kitlesel üretim, performans, rekabet, müşteri odaklılık gibi kavramlardan sıkça söz edilmesi, örgütlerin çalışanlardan beklentilerinin ve taleplerinin sürekli arttığını göstermektedir. Bununla birlikte, bireyler için çalıştıkları iş, hayatın merkezi konumuna gelmekte ve bireyler işleri ile aile hayatları arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Bireyden yaptığı işle ilgili beklentileri, aile hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilmekte ve bu durum iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olabilmektedir.

Yaşam koşullarının giderek ağırlaştığı günümüzde, iş-aile çatışması, hemen hemen her çalışanın farklı şekillerde etkilendiği bir durumdur. İş-aile çatışması, çalışanların performanslarını, kariyerlerini, hedeflerini etkilemekle birlikte işletme çıkarlarını zedelemektedir. Hizmet sektöründe bu durum daha yoğun olarak hissedilmektedir.

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 günümüzde 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 dahil 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. İş ve aile hayatı arasında çatışma yaşamaya başlayan birey iki taraftan gelen baskı altına girebilmektedir. 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.

Bireylerin rollerindeki başarı ve başarısızlıklar aile ve iş hayatlarını etkilemektedir. Başarı durumunu belirleyen en önemli faktör ise bireyin rolüne ayırmış olduğu zamanın miktarıdır. Özellikle vardiyalı çalışan bireyler, çalışma programlarındaki gece ve gündüz çalışma saatlerine göre fizyolojik ve biyolojik durumlarını ayarlayarak, iş yerinde aktif durumda olup, ailesi ile birlikte iken ister istemez yorgunluk belirtileri gösterip pasif olabilmektedir. Bu durumda hem aile bireyleri mutsuz olabilmekte hem de çalışan birey aile rolünü başarılı bir şekilde tamamlayamamaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminde vardiyasını tamamlayarak iş hayatından aile hayatına dönüş yapan birey, bir sonraki vardiya saatine kadar geçen zamanda uyumak ve dinlenmek istemektedir. Aile bireyleri ise vardiyadan gelen birey ile birlikte vakit geçirmek istediklerinde bir çatışma durumu yaşanmaktadır. Bu sebeple vardiyalı çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri yüksek seviyededir.

Hayatın getirmiş olduğu zorluklar karşısında vardiyalı çalışma sisteminin bir parçası olmak zorunda kalmış olan bireyin, iş-aile çatışması yaşammasının önüne geçebilmek adına işverene de birtakım sorumluluklar düşmektedir. Çalışanın verimliliğini arttırmaya yönelik ve işveren için de fayda sağlayacak evden çalışma, işyerinde kreş hizmeti, mola sürelerinin sıklığı, izinlerde esneklik gibi birkaç örnek uygulamanın işletmelerde hayata geçirilerek, çalışanların iş-aile çatışması yaşamaları önlenebilir.

Çalışmanın amacı, Elazığ Havalimanı'nda vardiyalı çalışma sistemi ile çalışan personellerin, iş-aile çatışma düzeylerini ölçmektir. Başka bir deyişle vardiyalı çalışma sisteminin de çalışan personellerin demografik özelliklerinin, aile ve iş ortamlarının, vardiya saatlerinin, gelir düzeylerinin çatışmaya ne düzeyde etki ettiğini tespit edebilmektir. Ayrıca vardiyalı çalışma sistemi ile çalışanlar arasında, evli ve çocuk sahibi, düşük gelir düzeyine sahip ve uzun gece vardiyalarında çalışmak durumunda olan çalışanların, iş-aile çatışma düzeylerinin hangi düzeyde olduğunu ortaya koyabilmektir. 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.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde vardiyalı çalışma sistemi kavramı tanımlanarak vardiyalı çalışma sisteminin tercih edilme sebepleri ve tercih edildikten sonra ortaya çıkan sonuçların neler olduğu açıklanmıştır. Vardiyalı çalışma sisteminin, personele, ailesine ve işverene olan pozitif ve negatif etkileri incelenmiştir. İkinci bölümde, iş- aile çatışması kavramlarına yer verilmiş olup iş-aile çatışma türlerine ve iş-aile çatışmasının kaynaklarının neler olduğu anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü ve dördüncü bölümünde, yaşanan iş-aile çatışmalarının etkileri ve sonuçları hazırlanmış olan anket sorularına katılımcıların verdiği cevapların analiz edilmesi ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın uygulama kısmı ise Elazığ Havalimanı'nda yürütülmüştür. Elazığ Havalimanı'nda vardiyalı sistemde çalışan 228 personele demografik, vardiyalı çalışma ve iş-aile çatışma düzeylerini belirleyici sorular sorularak veriler toplanmıştır. Veri sonuçları SPSS programıyla analiz edilerek çalışanlara ve yöneticilere birtakım önerilerde bulunulmuştur.

### **1.1. Vardiyalı Çalışma Sistemi**

Bu bölümde vardiyalı çalışma kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, çeşitleri hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Günümüzde işletmelerin vardiyalı çalışma sistemini tercih sebeplerinin neler olduğuna ve vardiyalı çalışma sisteminin bir zorunluluk haline dönüşme serüveni anlatılmıştır. Buna karşılık çalışanları koruyucu kanunlar hakkında da bilgi verilmiştir. Vardiyalı çalışan personellerin ve ailelerinin, vardiyalı çalışma sisteminden etkilenmelerinin iş ve aile hayatına yansımalarına değinilmiştir.

## 1.2. Vardiyalı Çalışma Kavramı

Vardiyalı çalışma, temeli esas olarak Romalılara kadar dayanan ve sanayi devriminden sonra önemi daha da çok artan, çalışma hayatında geniş bir yer tutan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devrimi ile teknolojiadaki hızlı gelişmeler, toplumun değişen ihtiyaçları, üretimi artırıcı ve verimliliği yükseltici hareketler kaçınılmaz bir şekilde birbirini takip etmiştir. Doğal olarak insan gücüne duyulan ihtiyaç da artmıştır. Bu durum ise, işverenleri, çalışma hayatında, sermayeyi, doğal kaynağı, iş gücünü daha verimli kullanma ve bunların sürekliliğini sağlama yönünde yeni arayışlara yöneltmiştir. Bu gelişmeler sonucunda klasik olmayan, çalışma sistemleri ortaya çıkmıştır. Vardiyalı çalışma sistemi ile işletmeler aralıksız, 24 saat boyunca üretimi hedeflemiştirlerdir (Ünal, 2019). Günümüzde çalışma hayatında geniş bir yer tutan vardiyalı çalışma yaygın bir şekilde tercih edilmeye başlamıştır.

Vardiyalı çalışma kavramı farklı bilim insanları tarafından farklı şekilde tanımlanmış olup aşağıda bu tanımlardan bazılarına yer verilmiştir.

*“Vardiyalı çalışma, alışılmış iş saatleri içinde çalıştırılan fabrika ve üretim birimlerindeki makine, ekipman ve personelin bu saatler dışında da üretimi sürdürmeleridir”* (Akgöl, 2010).

*“Vardiyalı çalışma, tüm gün sürenin, aynı günün değişik zaman dilimlerinde, ayrı işçi gruplarının çalıştırılmasıdır”* (Akgöl, 2010).

*Degirmencioğlu (2018), ise “Vardiyalı çalışmayı örgüt çalışanlarının, vardiyalarının birbirini takip edecek şekilde çalışma saatlerini düzenleme yöntemidir.”*

*Yılmaz (2018) ise, “Vardiyalı çalışma, İşin 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.”*

Dünya sağlık örgütü de vardiyalı çalışmaya, bir kuruluşun, gece – gündüz çalışması için, çalışanların zaman konusunda örgütlenip işi başarılı bir şekilde birbirlerine devir etmesi olayı olarak tanımlama getirmiştir (Boğurcu, 2019).

Vardiyalı çalışma olarak bilinen sistem, bazı kaynaklarda postalar halinde çalışma olarak da geçmektedir. Yapılan işin özelliği ve niteliğine göre sürekli aktif olarak çalışması gereken işletmelerde, birbirini takip eden nöbetleşe çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi, 24 saat aktif işletmelerde en az 3 vardiya biçiminde ve günlük çalışma saati olarak da 11 saati geçmeyecek şekilde planlanmaktadır. Dolayısıyla vardiyalı çalışma biçiminde, birden fazla çalışan grubun, aynı görevleri farklı zaman dilimlerinde yerine getirdiği görülmektedir (Ünal, 2019). 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).

### **1.3. Vardiyalı Çalışmanın Tarihsel Gelişimi**

Çalışma hayatı, tarihin en eski ilkel toplumlarında kendisini toplayıcılık ve avcılık olarak göstermiştir. Yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte çalışma hayatının kölelik hareketi olarak devam ettiği görülmüştür. Roma dönemine gelindiğinde ise ilk defa vardiyalı çalışma ile karşılaşmıştır. Romalıların kurduğu vardiyalı sistem sayesinde atlı kuryeler sevkیاتlarını, 24 saatte 800 km yol alarak kesintisiz bir şekilde ulaştırmışlardır (Degirmencioğlu, 2018).

Vardiyalı çalışmanın tam anlamıyla, yaygın olarak sanayi devrimi ile kendini gösterdiğini söylenebilir. Bilindiği üzere sanayi devrimi ile insan gücüne olan ihtiyaç artmıştır. İşletmeler insan gücünden tam manası ile günün büyük bir bölümünde faydalanmak istemişlerdir. Bu faydayı sağlayabilmek adına daha iyi bir planlama gerekliliği ve vardiyalı çalışma sistemine geçiş zorunlu hale gelmiştir. Bu şekilde bir çalışma sistemi ile günün ve gecenin her saatinde üretimi mümkün kılmak amaçlanmıştır (Costa, 2010).

18. yüzyılın son çeyreğine bakıldığında, insanoğlunun makinelerin hizmetine girdiği görülmüştür. Fabrikalarda makineler ile üretim hızına ayak uydurabilmek ve daha fazla kar elde edebilmek için çalışma süreleri 18 saate kadar çıkarılmıştır. Yine aynı dönemlerde kadınlar ve çocuklar da çalışma hayatları ile tanışmışlardır. Bu uzun saatleri kapsayan çalışma koşulları, sakat kalma ve ölüm oranlarında müthiş derecede artışa sebebiyet vermiştir. Nihayet 19. yüzyılın başlarına gelindiğinde yaşanan bu olumsuzluklar ve uzun çalışma süreleri tartışma konusu olmuştur. Bu uzun soluklu tartışmalar neticesinde çalışma sürelerinin iyileştirilmesi konusunda ilk adım atılmıştır. Tarih 1833 yılını gösterdiğinde İngiltere’de Fabrika Yasası kabul edilmiştir. Fabrika Yasası çalışma sürelerini düzen getiren ilk yasa olarak bilinmektedir. Bu yasa, çalışma saatlerinin 05.30 ile 20.30 arasında olması gerektiğini ve ayrıca 13 ile 18 yaş arasındaki çocukların 12 saatten fazla çalışmasının yasak olduğunu söylemektedir (Degirmencioğlu, 2018).

Zaman geçtikçe yirminci yüzyılın başlarına geldiğimizde teknolojiadaki büyük gelişmeler, toplumun çağdaşlaşması ile birlikte artan ihtiyaçlar, vardiyalı çalışma sistemini daha yaygın hale getirmiştir (Korkusuz, 2017). Vardiyalı çalışma sisteminin yaygınlaşması ile çalışma saatlerine ve şartlarına iyileştirmelerin geldiği görülmüştür. Günümüze en yakın iyileştirmeyi 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) yapmıştır. Birçok ülkede kabul gören Washington'da düzenlenen kongrede, günlük çalışma süresinin 8 saat olması kararı alınmıştır. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'ne 1932 yılında üye olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü, üye devletlerinin alınan bütün kararları uygulaması istenmiştir (Degirmencioğlu, 2018).

Günümüzde çalışma süreleri, sanayileşme ve işsizlik gibi nedenlere bağlı olarak ve ayrıca çalışma saatlerini düzenleyen özel ülke yasalarına göre değişkenlik gösterebilmektedir (Aydın, 2019). Türkiye'de, 1984 yılında haftalık çalışma saati 48 saat iken günümüze gelindiğinde haftalık çalışma saati 45 saattir. Günümüzde Avrupa'da her beş kişiden biri vardiyalı olarak çalışmaktadır. Türkiye'de vardiyalı çalışan sayısı kesin olarak belirtilmemekle birlikte, çalışanların çoğunun vardiyalı sistemde çalıştığı bilinmektedir (Koç, 2017).

Tarihsel süreçte vardiyalı çalışma sistemi ele alınırken gece çalışması üzerinde daha fazla durulmuştur. Bunun sebebi ise vardiyalı çalışmanın gereği olarak, çalışmanın bir kısmının gece saatlerine denk gelmesidir. Ekonomik ve sosyal nedenlerden dolayı yapılma zorunluluğu olan gece çalışması, işletme ve çalışan açısından sorunlar ortaya çıkarmış ve birtakım düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Gündüz çalışmasına göre daha ağır çalışma şartlarını içeren vardiyalı çalışma sistemine, 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nda koruyucu hükümler eklenmiştir (Bacak ve Kazancı, 2014).

Bugünde içinde yaşadığımız iş dünyası küreselleşme sürecini yaşamaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi, küreselleşen dünyadaki konumunu, varlığını arttırmış durumdadır. Gece ve gündüz çalışmaları şeklinde işverenler ve çalışanlar tarafından tercih edilmektedir (Tanış, 2010).

Türkiye'de, vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili düzenlemelerin, 2003 yılında çıkarılan iş kanunu ile uluslararası düzeyde önerildiği şekilde olduğu görülmektedir. Önemli olan konu ise bu düzenlemelerin çalışma hayatında uygulanabilmesidir (Taş, 2012). Kapitalist düzenin oluşturmuş olduğu rekabetçi ortam, işverenlerin artan talepleri karşısında yetersiz kalan gündüz çalışmaları, gece çalışmalarını, vardiyalı sistem çalışmalarını zorunlu kılmaktadır. Normal mesai saatleri (07:00-18:00) dışındaki saatlerde çalışanların oranının

yüksek olduğu gözlenmektedir. İş Kanunlarına uyum, iş hayatındaki büyük çoğunluğu oluşturan vardiyalı çalışan bireylerin haklarını koruma amacına yönelik olmuştur (Boğurcu, 2019).

#### **1.4. Vardiyalı Çalışma Çeşitleri**

Vardiyalı çalışma, aslında esnek bir yapı şeklinde işlemektedir. İşletmeler kendi çıkarlarına ve uygulamalarına göre vardiyalı çalışma saatlerini ayarlamaktadır. Bu ayarlamaları yaparken işveren, işin gereksinimlerini göz önünde bulundurur iken çalışanın, fiziksel ve ruhsal sağlık durumunu, ailesine ayırdığı zamanı vb. pek çok değişkeni aynı anda düşünmek zorundadır.

Vardiyalı çalışma sisteminde, birden fazla çalışma ekibi mevcuttur. Bu ekipler, vardiya diye tanımlanan süreler dolduğu zaman, işi diğer gelen ekibe devretmektedir. Vardiya değişimleri bu şekilde devam etmektedir (Şenol, 2015).

Vardiyalı çalışma, çalışan sayısına ve işin niteliğine göre farklı şekillerde düzenlenip planlanmaktadır. Genellikle sabit vardiya ve dönüşümlü vardiya olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Degirmencioğlu, 2018).

##### **1.4.1. Sabit vardiya sistemi**

Belli ekiplerin, herhangi bir döngü olmaksızın sürekli gündüz, sürekli akşam ya da sürekli gece çalışmasını ifade eder. Olağanüstü bir gelişme olmadıkça çalışma saatlerinde bir değişiklik olmamaktadır. Bu sistemde bir ekip sürekli aynı saatlerde çalışmaktadır (Degirmencioğlu, 2018).

Sabit vardiya sisteminin tercih edilme sebebi işletmelerin, çalışanları daha çabuk ve net bir şekilde alışabilecekleri, içerisine dahil olabilecekleri bir sisteme yönlendirebilmektir. Bu şekilde işletmeler, sabit vardiya sistemine uyum sağlayacak nitelikte çalışanlar seçmektedir. Aynı şekilde bu sistemde işveren, kendilerine uygun olan çalışma, vardiya saatlerini seçmede çalışanlar için ön koşul oluşturabilmektedir. Bu sistemde özellikle gece çalışmasının zorluklarının olması, gece vardiyasında yer alan çalışanların haklarını koruma amacıyla bazı hukuki zorunluluklarının getirilmesini zorunlu kılmaktadır (Eren, 2018).

Sürekli olarak gece çalışmasının, çalışanları fiziki ve psikolojik yönden olumsuz etkilemesi nedeniyle, sabit vardiya sisteminin günümüzdeki yeri azalmıştır. Vardiyalı çalışanların, sabit çalışma biçimine olan dayanma güçleri kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bu sistemde çalışanlarda görülen problemler, kişilerin aile kurumlarındaki taşıdıkları sorumlulukların değişkenlik göstermesine bağlı olarak, her çalışan açısından farklı etkileri görülebilmektedir (Yüksel, 2006). Günümüzde sürekli aynı vardiyada çalışmanın Türk iş mevzuatında yeri olmadığı görülmektedir.

#### **1.4.2. Dönüşümlü vardiya sistemi**

Bu sistemde çalışanlar, belli bir zaman dilimi içerisinde, dönüşümlü olarak gündüz, akşam ve gece vardiyasında çalışmaktadır. Tüm çalışanlar, yasal çalışma süresini aşmamak kaydıyla günün belli saatleri içerisindeki çalışmada yerini almaktadır (Degirmencioğlu, 2018). Kimi işletmelerde sabit ve dönüşümlü vardiya sistemi birlikte kullanılmaktadır. Dönüşümlü vardiya sistemi günümüzde daha çok tercih edilen çalışma şeklidir (Akgöl, 2010).

Dönüşümlü vardiya sisteminde üç yöntem bulunmaktadır:

**Süresiz sistem;** Bu sistemde işletmeler bir gün içerisinde, toplam 24 saatten az olmak kaydı ile çalışmaktadır. Hafta sonu ve çeşitli bayram tatillerinin dahil olmadığı bir sistemdir. Süresiz çok ekipli çalışma, iki veya çift vardiyalı çalışma sistemi olarak da adlandırılmaktadır (Eren, 2018). Bu sistem, uygulaması en kolay ve yönetsel olarak da sorunların en az olduğu sistemdir.

**Yarı sürekli sistem;** Bu sistemde işletme 24 saat çalışır. Hafta sonu ve bayram tatilleri bu sistemde mevcuttur. Genellikle üç ekip ve 3 vardiya vardır (Degirmencioğlu, 2018). Ekipler dönüşümlü olarak sabah, öğleden sonra veya gece vardiyasında çalışırlar. Yarı sürekli sistem, hafta içinde işletmenin aralıksız çalışması ve özellikle ekip sayısı arttırılmadığı dönemlerde gece vardiyasında çalışanlar açısından sağlık problemleri, ailevi problemlerin yaşanması gibi durumlara sebebiyet verebilmektedir (Yüksel, 2006).

**Sürekli sistem;** Bu sistemde işletmeler, herhangi bir ara vermeden, herhangi bir hafta tatili veya bayram tatili gibi bir ara vermeden günde 24 saat olmak üzere aralıksız çalışmaktadır. Sistem en az dört, en fazla yedi ekibin dönüşümlü olarak çalışması şeklinde işlemektedir. Çalışanların üretim kapasitelerinden en yüksek düzeyde faydalanma fırsatı sunan bir sistemdir. Üretim unsurlarını en uygun şekilde kullanılmasına imkan veren bir

sistemdir (Eren, 2018). Ekiplerin dinlenme zamanları birbirinden farklıdır ve ayrıca bu sistemin yönetsel olarak zorlukları da mevcuttur.

### **1.5. Vardiyalı Çalışmanın Nedenleri**

Bilindiği gibi iş hayatında, 7 gün 24 saat çalışma zorunluluğu olan sektörler bulunmaktadır. Çalışanlar bu sektörlerde üretimin veya hizmetin sürekliliği için vardiyalı şekilde çalışmaktadır. Vardiyalı çalışma, birçok gelişmiş veya gelişmekte olan ülkede çalışanların, fizyolojisine, doğasına ve aile yapısına aykırı çalışma düzeni olarak görülmektedir. Bu olumsuzlukların yanı sıra sanayileşmek, toplumsal refahın artışına katkı sağlamak adına birçok ülke tarafından başvurulmuş ve akademik çalışmalara da konu olan bir çalışma sistemidir.

Vardiyalı çalışma sistemi, özellikle talebin yoğun olduğu sektörlerde, eldeki mevcut kaynaklar ile politik nedenler şeklinde üç grupta toplamak mümkündür.

#### **1.5.1. Ekonomik nedenler**

Üretim kapasitesini arttırmak amacıyla tercih edilmektedir (Taş, 2012). Vardiyalı çalışma birtakım sebepler gereği yapılmaktadır. Bu nedenleri ekonomik, politik ve sosyo-

Bir mala veya hizmete olan talep artışına oranla, hizmet veya malın üretimini arttırmak amacıyla vardiyalar halinde çalışmaya geçilmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi üretimi arttırmak suretiyle birim başına düşen maliyeti azaltmaktadır (Akgöl, 2010).

Vardiyalı çalışma sistemi, mevcut kapasiteden daha fazla faydalanabilmek amacıyla, yani üretimde kullanılan araçların boş bırakılmaması düşüncesi ile tercih edilmektedir. Ekonomik verimliliği arttırmak, daha çok kar elde etmek, günün tamamında makinelerin faal bir şekilde kalması, değişen vardiya ekipleri ile sağlanabilmektedir. Hizmet sektörü de aynı şekilde vardiyalı çalışma sistemi ile 24 saat kesintiye uğramadan işverenin gelirini arttırabilmektedir (Taş, 2012).

Teknoloji hızla gelişip değişmektedir. Bu hızlı değişime ayak uyduramayan işletmelerin, pazar payları küçülebilmekte ve hatta pazardan tamamen silinmeleri bile söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple en yüksek verim ve kapasite ile çalışmak şarttır. İşletmeler de en yüksek verim ve kapasite de çalışmanın ancak vardiyalı çalışma sistemi ile mümkün olabileceğini düşünmektedir.

İş sürelerinin kısaltılması sonucu, gece çalışması zorunlu hale gelmiştir. İşletme, çalışanlarını kısa süre çalıştırabildiğinden üretimin veya hizmetin devamlılığını da bu şekilde sağlamak zorundadır. Uzun süre çalışmak, çalışandan alınan verimi olumsuz yönde etkilemektedir. Vardiyalı çalışma sistemi ile çalışanlar gece ve gündüz kısa çalışma saatleri şeklinde çalışabilmektedir (Akgöl, 2010).

### **1.5.2. Sosyal nedenler**

Bazı işletmelerin gece çalışma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu zorunluluk sosyal ihtiyaçların süresiz ve kesintisiz giderilmesi sebebiyle ortaya çıkmıştır. Ulaşım, emniyet, sağlık gibi hizmetlerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için çalışanların vardiyalı çalışması gerekmektedir (Koç, 2017). Buradaki vardiyalı çalışma ile hizmetlerin sürekliliği sağlanmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi ile toplumun refahı, emniyeti ve rahatı kesintisiz olarak gün boyunca sağlanmış olacaktır. Bu tür işletmelere örnek olarak, ekmek fırınları, matbaa, sinema, havayolları, hastane, eczane, itfaiye sıralanabilir.

### **1.5.3. Sosyo - politik nedenler**

Vardiyalı çalışmayı gerektiren sosyo politik neden denildiğinde, ilk olarak akla gelen istihdamı arttırmaktır. 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 imkanı az olduğundan, 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).

## **1.6. Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Sorunlar**

Değişen teknoloji, artan gelir düzeyi, işverenin tercihi, rekabet ortamı gibi nedenlerden dolayı vardiyalı çalışmak yaygın ve zorunlu hale gelmiştir (Şahin, 2013). Vardiyalı çalışma sisteminin yaygın ve zorunlu hale gelmesi ile birlikte ortaya çıkardığı sorunlar, göz ardı edilemez boyutlara ulaşmıştır. Bu sorunlardan sadece vardiyalı çalışanlar değil, onların aileleri, yakın çevreleri ve işletmelerde olumsuz olarak etkilenmektedir.

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, maalesef 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). Vardiya çalışma sistemi düzenlenirken ve vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı sorunların çözümü sırasında, çalışanların aktif katılımı sağlanmalı, işletme yönetimiyle çalışanlar arasında güçlü bir bağın oluşturulması sağlanmalıdır (Demirbilek, 2004).

Vardiyalı çalışma sisteminde, sorunlar ile mücadelede uyum çok önemlidir. Bu uyum, vardiyada geçen zaman, aile içinde geçen zaman ve sosyal yaşam içerisindeki zaman uyum içerisinde olmalıdır. Bir zaman içerisindeki aksaklık, huzursuzluk diğer zamanları da otomatik olarak etkileyecektir. Zamanların birbirileri ile uyumu sayesinde çalışan birey, ortamlarında dışlanma yaşamayacaktır (Şenol, 2015).

Genel olarak çalışanlar tarafından arzu edilmeyen vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlar, bireysel, sosyal ve örgütsel sorunlar olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

### **1.6.1. Bireysel sorunlar**

Bireysel sorunlar, genel olarak bireyin biyolojik saat düzeninden kaynaklanmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi, çalışanda biyolojik ve fizyolojik birçok etki yaratmaktadır. İnsan vücudunun normal işleyiş düzenine aykırı çalışmasına sebep olan vardiyalı çalışma düzeni, birtakım sorunu ve rahatsızlığı beraberinde getirmektedir. Gündüz-akşam vardiya değişimleri ya da gece-gündüz, gece-gece çalışmaları, bireyin vücut ritmini ayarlamasını engellemektedir. Vardiyalı çalışma sisteminden kaynaklı çalışanlardaki her türlü adaptasyon, tatil, izinler gibi çalışanların kendi normal yaşamlarına döndükleri zaman bireysel sorunların oluşmasına sebep olabilmektedir (Tatar, 2018). Ayrıca işverene gündüz vardiyalarında ulaşılabilir olunması, çalışanların bireysel istek ve ihtiyaçlarına anında cevap, iş esnasında ekstra verilmesi gereken kararların hızlı bir şekilde alınması, teknik açıdan ihtiyaç duyulan malzemelerin tedariki, anlık gelişen aktivite ve etkinliklerin maddi olarak desteklenmesi gibi pek çok hizmet ve avantaj gece vardiyasında

aynı şekilde sağlanamamaktadır. Bu durum ise vardiyalarda gece çalışan bireyler için sorun yaratabilmektedir.

Vardiyalı çalışma sisteminde, işçiler sosyal hayatlarına yeterince vakit ayıramamaktadır. Çalışanlar sosyal hayatlarından soyutlanabilmektedir. Aynı şekilde işçiler eş ve çocukları ile de ilgilenememektedir. Bu durumda aile içi iletişim kopukluklarına neden olmaktadır (Yılmaz, 2018). Kadın vardiyalı çalışan bireyler, vardiya çıkışlarında evlerine geldiklerinde, bir vardiyanın da evlerinde, ev işleri ile devam ettiğini belirtmektedir (Kramarae, 2015). Bu da aile içerisinde problem yaratabilmektedir.

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 gücünü, sosyal ve ev içi rahatsızlıklarını etkileyerek, vücudun normal ritmini bozar ve bu durum, bireylerde ileriki yaşlarında şuan farkında olmadıkları kalıcı hasarlara sebep olabilmektedir. Bununla birlikte gece vardiyalarındaki hataların toleransını yüksek gören küçük bir çalışan kısım gece çalışmasını tercih etmektedir (Barton, 1994).

### **1.6.2. Sosyal sorunlar**

Sosyal sorunların, bireyin toplum saati ile olan uyumsuzluğundan kaynaklandığını görebilmekteyiz. Vardiyalı çalışma, çalışanda bireysel yani vücutla ilgili fiziksel sorunlar çıkararak, bireyin günlük hayat gereksinimlerini yerine getirmesine engel olup bireyin, sosyal yaşam kalitesini bozabilmektedir. 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. Böylece çalışanların, dikkat ve refleksleri düşük, sinirleri gergin, vücutları da yorgun olmaktadır. Vardiyalı çalışanlar çoğu zaman eğlence ihtiyaçlarını giderememektedir. Genel anlamda insanların bir araya gelerek hafta sonları düzenledikleri aktivitelere katılamama sebeplerinin başında vardiyalı çalışma

sistemi gelmektedir (Harrington, 2001). Eğlence mekanları faaliyetlerini düzenlerken vardiyalı çalışanları göz önünde bulundurmamaktadır. Sinema ve tiyatroya gitmek, bir kulübe üye olmak veya televizyon seyretmek vardiyalı çalışanlar için güçtür. Özellikle genç çalışanlar başta olmak üzere, sosyal ve eğlence faaliyetlerine katılamama durumları, bütün vardiyalı sistemde çalışanları olumsuz olarak etkilemektedir. Ailelerine yeteri kadar zaman ayıramayan çalışanlar, kendilerini, aile içi huzursuzlukların ortasında bulmaktadır (Şahin, 2013).

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).

Çalışanların sosyal hayatlarına, aile içi faaliyetlerine negatif yönlü etkide bulunan vardiyalı çalışma, bireyleri normal mesai saatleri ile çalışanlar gibi hafta sonu tatili, çocuklarla aktivite planlamak, yakın akraba ziyaretleri gerçekleştirmek tarzındaki etkinliklerden uzaklaştırabilmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi iş ile sosyal yaşam dengelerinin bozulmasında büyük bir etken oluşturmaktadır (Williams, 2008).

Uzun süreli veya düzensiz olarak hafta sonunu kapsayan çalışmalar da iş performansını, aile ve evlilik ilişkilerini olumsuz yönde etkileyip, çalışan bireyin yaşam kalitesini bozabilmektedir. Vardiyalı çalışma ve normal çalışmanın, toplum gözünde sosyal statü sayılmasından kaynaklı olarak da, vardiyalı çalışan kişiler üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır (Pekşen Arı, 2013).

Vardiyalı çalışma sisteminde, bireyler genelde toplumun uyuduğu saatlerde çalışmaktadır. Vardiyaların, dinlenilmesi gereken zaman diliminde gerçekleşmesinden dolayı çalışanlar sosyal yaşantılarına sınırlama getirmek zorundadır. Bu sebepten vardiyalı çalışma sistemi, aynı zamanda anti sosyal zaman çalışması olarak da adlandırılmaktadır (Çekal, 2008). Vardiyalı çalışma sistemi, sadece çalışan bireyi değil tüm aileyi etkilemektedir. Örneğin, tüm gece boyunca vardiyada yorulup çalışmış işçi, gündüz evde uyumak isteyecektir. Bu durumda, evde oyun oynamak isteyen çocuklar sessiz olmak zorunda kalacaktır. Mutsuz bir ortamın doğmasına zemin hazırlayacaktır (Gedikli, 2008).

Günümüzde, vardiyalı çalışma sisteminin hizmet sektörü içerisindeki yerinin artması ile sosyal hayat ve aile hayatı içerisinde sorun yaşayan çalışanların sayısı da artış göstermiştir. Vardiyalı çalışma sistemi ile çalışanlarda, arkadaş bağlarının zayıflaması ve aile bireylerinin birbirileri ile olan iletişimlerdeki zayıflama gibi bir takım sorunlar

ortaya çıkmıştır ve bu durum çalışanların sosyal yaşam içerisindeki rollerini direkt olarak etkilemektedir (Arpacı, 2007).

### 1.6.3. Örgütsel sorunlar

Örgütsel sorunlar ise 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. Örgütler, 24 saat aktif kalarak kar ve verimlilik arttırmayı planlarken, vardiyalı çalışmanın vermiş olduğu stres, yetersiz dinlenme gibi sebepler ile tam tersi durumla karşılaşabilmektedir (Akgöl, 2010).

Öğleden sonra ve akşam vardiyalarının, işletmeler açısından denetlenemez olması örgütsel bir takım sorunlar yaratmaktadır. Hem genel yönetim hem teknik bakımdan birtakım problemler yaratabilmektedir. Gündüz yaşamaya meyilli olan insan, örgüt için vardiyalı çalışmanın akşam ve gece vardiyalarında verimsiz olmaktadır ve denetimden uzak çalışmaktadır. Gün boyu aktif olarak hizmet veren işletmeler, vardiyalardan eşit miktarda verim, kalite ve performans sağlayamamaktadır. İnsani alışkanlıkların ortaya çıkardığı ve doğal olarak iş performansına yansıyan farklılıklar, örgütler açısından sorun oluşturmaktadır (Şahin, 2013).

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). Güvenlik, sağlık ve verim gibi çalışanın ve işverenin ihtiyaç duyduğu pozitif etkenlerin, uzun süreli gece vardiyalarında azaldığı, bu duruma ilave olarak sık dinlenme molalarını içeren uzun bir gece vardiyasının, daha az sıklıkta molanın olduğu, daha kısa süren bir gece vardiyasından güvenli, verimli olduğu bilinmektedir (Folkard ve Tucker, 2003).

Örgütlerin vardiyalı çalışma sistemi ile daha fazla kar elde ettikleri bir gerçektir. Bununla birlikte insan haklarındaki ve sosyal hukuk alanındaki gelişmeler özellikle sabit

vardiya çalışma sistemini kabul etmemektedir. İnsana ve aile hayatına zarar verdiği düşünüldüğü için örgütler tarafından tercih edilme oranı azalmaktadır (Yılmaz, 2018).

### **1.7. Vardiyalı Çalışmanın Neden Olduğu Sağlık Sorunları**

Vardiyalı çalışma sisteminin sonucunda karşılaşılan sorunlardan biri de sağlık sorunlarıdır. Bireyin sağlıklı olması, Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden iyi halde olmasıdır. Bu sebeple, vardiyalı çalışma önemli sağlık problemlerine neden olan bir sistem olarak görülmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi çalışan üzerinde direkt olarak, uykusuzluk, yorgunluk ve gündüz aktif saatlerde aşırı uyuma şeklinde etkisini gösterebilmektedir. İşçilerin, çalışma ortamından kaynaklı streslere vermiş oldukları tepkiler, gergin oldukları haller, tükenmişlik hissi, sosyal hayatları ile adaptasyon sorunu yaşamaları, vardiyalı sistemin neden olduğu sağlık sorunları olarak gösterilmektedir. 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 çalışma sistemi ile çalışanın, değişen yeme davranışları daha sık sağlık problemleri ile karşılaşmasına neden olmaktadır. Bireylerin vücutları gündüz saatleri dışında besin almak için elverişli olmadığından, akşam ve gece vardiyalarındaki besin tüketimleri sağlık sorunları yaşanmasına neden olabilmektedir. Vardiyalı çalışma sisteminde, özellikle de gece vardiyasında uzun süre çalışanların, sağlık kontrolleri yapıp sonuçlarına bakıldığında sık sık vücut endeks değerlerinde de değişim olduğu gözlemlenmiştir (Knutsson, 2003). İşverenlerin bu sağlık problemlerini minimum seviyelere indirmeleri için akşam ve gece vardiya sürelerini kısaltmaları ve daha sık gece vardiya değişimi yaparak çalışanın gece çalışma sayısını azaltmaları, yardımcı olabilecek önerilerden sayılmaktadır. İşverenin alacağı önlemler, çalışanların fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden iyi olmalarına yardımcı olacaktır (Kırtız, 2018).

### **1.8. Vardiyalı Çalışma ve İş Güvenliği Sorunları**

Vardiyalı çalışmanın gece yapılan bölümlerinde iş güvenliğinin azaldığı tespit edilmiştir. Gece vardiyasında çalışanın, uykusunun kısalması, bölünmesi, uyku zamanının değişmesi, sosyal hayatının geri plana itilmesi, stres ve sağlığındaki bozulmalar, iş

güvenliğinin azalmasına sebep olmaktadır. Aynı şekilde çalışanın verimliliği de azalmaktadır. Denetim ve danışmanlık hizmetlerinin sağlandığı normal çalışma saatleri dışında, çalışan bu hizmetlerden tam manası ile faydalanamadığından, iş güvenliği ile ilgili sorunlar ve acil durumlarda gecikmeler yaşayabilmektedir. Vardiyada, araç-gereçlerden sorumlu kişilerin olmamasından kaynaklı kazaların olma oranında yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Son olarak vardiyalı çalışmada yalnız çalışmak durumunda kalan çalışanlar, çevreden, müşterilerden gelebilecek şiddet olayları, kötü muamelelere karşı savunmasızdır (Gedikli, 2008).

### **1.9. Türk İş Hukuku'nda Vardiyalı Çalışma**

İş Hukuku'nun temel amacı, ekonomik anlamda güçlü olan işveren ile işçi arasındaki ilişkileri düzenlemektir. İşçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenlemek için 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Sanayileşme ile artan ilişkiler karşısında yetersiz kalan bu kanun 1971 yılında yerini 1475 sayılı İş Kanuna bırakmıştır. 1475 sayılı kanunda, kendisinden önceki 3008 sayılı kanun gibi günün ihtiyaçlarına karşılık veremeyince, 10.06.2003 tarihinde, yerini, şuan ülkemizde İş Hukuku alanında uygulanan 4857 sayılı kanuna bırakmıştır (Köseler, 2019).

Türk iş hukukunda vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili esaslar 4857 sayılı kanunla belirtilmiştir. Bu bölümde, günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatleri, gece çalışma süreleri, genç işçilerin çalışma saatlerine ilişkin esaslar gibi konular yer almaktadır. Gece çalışmasına özellikle yer verilip sınırları belirtilmiştir. İş kanununun 69. Maddesi'nde, gece çalışması en geç, 20.00 de başlayıp en erken 06.00 ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren, dönem olarak tanımlanmıştır. Yine bu yönetmeliğin 7. Maddesi'nde bir çalışmanın gece çalışması sayılabilmesi için çalışmanın yarısından fazlasının gece döneminde geçmesi gerektiği belirtilmiştir (Bay, 2018).

İş kanununun 63. Maddesi'ne dayanılarak çıkarılan yönergelere göre işyerlerindeki çalışma süreleri 11 saati aşamaz. Haftalık çalışma süreside 45 saat olarak 6 güne dağıtılarak planlanması gerekliliği belirtilmiştir. Vardiya da olan işçiler, 7,5 saat çalışıp, yarım saat dinlenerek, toplam 8 saat süre ile işyerinde kalmaktadır (Tatar, 2018). İşçi ve işverenin karşılıklı anlaşması ile haftalık çalışma süresi olan 45 saat esnekleştirilebilmektedir (Köseler, 2019).

4857 sayılı İş Kanunu getirmiş olduğu genel hükümler yanında, İş Kanunu'nun 76. Maddesi'nde, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik mevcuttur. Bu yönetmelikte 24 saat faaliyet gösteren işletmeler için gece ve gündüz çalışması kavramları ayrıca değerlendirilmiştir. Çalışma saatlerinden yarısından fazlası gece saatlerine rastlayan çalışmalar gece çalışması sayılmıştır. Yönetmeliğe göre gece ve gündüz çalışmalarının eşitliği halinde ise yine işçi korunarak gece çalışması sayılmıştır (Öztürk, 2019).

İş Kanunu'nda 18 yaşını tamamlamış kadın çalışanlar için gece çalışmasını engelleyici bir hüküm belirtilmemiştir. Bununla birlikte kanun kadın çalışanların gece çalışma saatlerini 7,5 saat işe sınırlandırmıştır. 24 saat faaliyet gösteren bazı işletmeler de, kadın çalışanların yazılı onayı alınarak 7,5 saat üzerinde çalıştırılabilecekleri belirtilmiştir (Öztürk, 2019). Gebe ve yeni doğum yapmış emziren çalışanlarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

4857 sayılı kanuna göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışması süresi, günlük 11 saati aşmamak şartıyla dağıtılabilir. Toplu iş sözleşmeleri ile günlük 11 saati aşmamak kaydı ile iki aylık denkleştirme süresi içerisinde kalmak koşuluyla çalışma süresi farklı şekilde dağıtılabilir. İşçi sağlığı açısından, 24 saat içerisinde, kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme şartı getirilmiştir (Kabul, 2011).

Kanun gereği, haftalık çalışma saati 45 saati aşmasa da, gece çalışma süresi 7,5 saati aşarsa, işyeri tazminat ödemeye mahkumdur. Gündüz çalışmaları içerisindeki molalar vardiya saati dışında sayılmaktadır. Aynı şekilde gece vardiyası içerisindeki dinlenmeler de çalışma saati dışındadır. Çalışanlar bu süreler için ek ödeme isteme hakkına sahip değildir (Koç, 2017). Vardiya çalışma sistemi içinde, çalışanlar iki yılda bir sağlık taramasından geçmeleri zorunlu tutulmaktadır.

## 2. İŞ–AİLE ÇATIŞMASI

Araştırmanın bu bölümünde, iş–aile çatışma kavramları, çatışma neden ve sonuçları, iş – aile çatışma türleri, konu hakkındaki teoriler ve iş aile çatışmasının vardiyalı çalışma sistemi ile olan ilişkisi incelenecektir.

### 2.1. İş, Aile, Çatışma ve Rol Kavramı

İş, belirli bir faaliyet sonucu ortaya çıkan ve karşılığında belirli bir ücret alınan çalışma olarak ifade edilmektedir (Çolak, 2018). İş ve çalışma kavramlarının birbirinden bağımsız olmadığı ve çoğu zaman birbiri yerine aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Aralarında ufak bir ayrım bulunmaktadır. Endüstrileşmenin artması ile bu ayrım daha da belirgin hale gelmiştir. Belirli bir fiziksel ve zihinsel aktivite sonucu üretim yapmayı amaçlayan işler toplamı çalışma olarak ifade edilmektedir. İşin çalışmadan farkı ise ücret karşılığı yapılmasıdır. Sonuç olarak iş, ücret karşılığı yapılan bir çalışmadır (Çolak, 2018). İş hem bireyin hayatını idame ettirmesini sağlamakta hem de bireyin toplumdaki statüsünü belirlemektedir. İnsanoğlunun hayatında geçmişten beri iş önemli bir yere sahiptir. İş hayatında, bireyin edinmiş olduğu rol, başta aile hayatı olmak üzere yaşamının tamamında etkili olabilmektedir. Bireyin iş hayatında geçirmiş olduğu zamanın fazlalığı, aile ve sosyal alanda geçirmiş olduğu zaman ile mukayese edildiğinde önüne geçecek düzeydedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda önem derecesi sebebiyle birey iş beklentilerini, aile hayatı beklentileri ile çatışma yaşamayacak bir şekilde karşılamak durumundadır (Güzelel, 2020).

Aile, insan topluluklarının en küçük birimini oluşturmaktadır. Toplumun en küçük birimi olarak bilinen aile, insanın varoluşu ile birlikte ortaya çıkmış ve aile kavramı grupların, örgütlerin devletlerin oluşmasını sağlayan köklü bir kurum olarak tanımlanmaktadır (Esen, 2020).Toplumların ayakta kalabilmelerinin ise ancak bu en küçük birimin sağlıklı, huzurlu ve düzenli kalması ile doğru orantılı olduğu bilinmektedir. Aile kurumunda meydana gelen bir değişim direkt olarak toplumsal yapıyı etkileyebilmektedir. Şöyle ki, bireylerin evliliğe bakış açıları, evlendikten sonra doğal olarak kadın ve erkeğin almış olduğu roller, çalışma hayatına katılan kadınların, çocukları ile olan ilişkilerinde erkeklerle eşit konuma gelmeleri gibi durumların hepsi toplum yapısı ve bireylerin iş–aile hayatları ile bire bir bağlantılıdır (Bayer, 2020). Sağlıklı kurulmuş ailelerin, değişikliklere

daha hızlı uyum sağladıkları, doğru ve kesintisiz iletişime açık oldukları, sağlıklı kurulmuş ailelerde eşler arası uyumunun daha güçlü olduğu, aile üyelerinin sorumluluk almaktan kaçmadıkları gerçeği ile birlikte bütün sağlıklı ailelerin aynı özellikleri taşıdıkları da bilinmektedir (Demirbilek, 2017). İyi bir ailede yetişmiş olan birey, hayatının her alanında olumlu ve pozitif ilişkiler kuracaktır. Sağlıklı toplumların oluşması, kendini geliştirmiş, iyi yetişmiş bireyler sayesinde olacaktır (Çolak, 2018). İyi yetişmiş aile bireyleri, çalışma hayatına atıldıkları zaman, iş–aile çatışması yaşama durumları daha az olacaktır.

Çatışma, bireylerin istemedikleri bir durumla, ya da herhangi bir problem ile karşı karşıya kaldıklarında, sonuç için çözüm bulamadıklarında yaşamış oldukları duygusal gerilim ve duygusal gerilimin doğurduğu davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Baykal, 2014). Toplumda ve doğada devamlı mücadele, kavga durumu, çatışma hakimdir. Varoluşumuzdan günümüze kadar olan süreçte, çatışma, bireysel ya da gruplar arası çeşitli nedenlerle karşılaşmış olduğumuz uyumsuzluklar, yanlış anlaşılmalarda olarak bilinmektedir. Bir başka ifadeyle çatışma, birden fazla kişi ya da grubun, birtakım hedef, amaç, istek vb. durumlarda aralarında oluşan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir (Gökmen, 2019). Bireyin farklı talep ve istekleri, karşılaştıkları olaylar karşısında vermiş olduğu tepkiler çatışmanın etki düzeyini etkileyen önemli faktörler olarak kabul edilmektedir (Chalabiyev, 2018). Toplumlarda yer yer gerilimlerin olması doğaldır, bunların sonucunda da çatışmanın olması kaçınılmazdır. Hayatın her alanında mevcut olan çatışma ortamlarının çözümü noktasında 1950 yılından itibaren sosyal, psikolojik, siyasal alanda çözüm arayışlarına başvurulmuştur (Silverman, 2020).

Rolün ise, net bir tanımı olmamakla birlikte, toplum tarafından verildiği varsayılan, bireyin aile ve toplum içindeki yerini belirleyen, toplumdaki diğer bireylerle iletişimindeki konumunu etkileyen, bireyin çalıştığı kurumdaki pozisyonunun gerekleri için sergilemiş olduğu tutum ve davranışlar toplamıdır. Toplumsal yapıların çok olması, bireyin pek çok statü ve konumunun olmasına, bu da bireyin yaşamı içerisinde birden fazla role sahip olmasına sebebiyet vermektedir. Birey eş, anne, baba, çalışan gibi rollerin hepsine aynı anda sahip olabilmektedir. Kişilerin rolleri arasında en belirgin olanları iş ve aile rolleridir (Baysal, 2016). Günümüzde çalışanlar sadece iş–aile çatışması değil aynı zamanda aile taleplerinin giderilmediği ve taleplerin çok olduğu durumlarda aile–iş çatışması da yaşamaktadır (Haar, 2004). Aşağıda iki duruma da yer verilecektir.

## 2.2. İş-Aile Çatışması (Work–Family Conflict)

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 ile ilgili roller, kişilerin üstlendikleri en önemli rolleridir. İş ve aile hayatında kişinin üstlenmiş olduğu rollerin sorumlulukları, neredeyse bireyin tüm yaşamını kontrol etmektedir. İşte bu sorumlulukların eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerektiği zaman kişi belki de hayatının en zor çelişkisini iş rolü ve aile rolü arasında seçim yapmak zorunda kalarak yaşamaktadır. İş-aile çatışması, kişi aynı anda çalışan, anne-baba, eş gibi birden fazla role sahip olduğu zamanlarda yaşanmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Çatışmanın şiddeti, kişinin sorumlu olduğu rollerin önemine göre değişiklik gösterebilmektedir. İş ve aile rolleri çatışan iki kariyerli eşlerin, pek çok konuda daha çok zorlandığı görülmektedir. Yaşanan çatışmanın boyutu üzerinde, aile yapısının ve toplum yapısının değişikliği etkisini göstermektedir (Öztürk, 2008).

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 ve ark, 2014). Günümüzde iş ve aile kavramlarının, birbirinden tamamen ayrı olduğu görüşünün yerini, bu iki alan arasında karşılıklı ve dinamik bir ilişki olduğu görüşü almıştır. İş alanındaki faktörler, aile alanını etkilemekte, aynı şekilde aile alanındaki faktörlerde iş alanını etkilemektedir. Bireyin yaşadığı iş-aile çatışmasının ölçüsü, iş ve aile rollerinde harcadığı zamanın oranına göre değişiklik göstermektedir. Bireyin, iş veya aile rollerini yerine getirirken, rollerin herhangi birinde sorumluluğunu arttırması, bireyin ağırlık verdiği rolde daha çok zaman ve enerji harcaması demektir. Bu da beraberinde bireyin diğer rol için yeterince zaman ve enerjisinin kalmamasına, dolayısıyla bir rolün diğer rolün alanına müdahale etmesine sebep olacaktır. Sonuçta da birey, iş-aile çatışması yaşayacaktır (Yurtseven, 2008).

Kişinin, işyerinde karşılaştığı bütün uyumsuzluk, yorgunluk ve çelişkiler, çatışma için önemli ve hatta çatışmayı tetikleyen ayrı ayrı birer neden olabilmektedir. Aynı şekilde bireyin, aile hayatı içerisinde yaşamış olduğu, huzursuzluklar, gerginlikler, eşler arası

uyumsuzluklar gibi aile içi sorunlarda, iş-aile çatışması yaşanması için potansiyel ortam hazırlamaktadır (Öcal, 2008).

İş-aile çatışmasının yaşanan birçok durum ile ilintili olduğu bilinmektedir. Çalışma şekil ve koşulları, iş tatminsizliği, tükenmişlik, depresyon, yaşam tatminsizliği, evlilik tatminsizliği, iş stresi gibi pek çok değişkene birden bağlı olabileceği düşünülmektedir (Nergiz, 2015).

İş ve aile rolleri, bireyin hayatında önemli iki ayrı yere sahipse de, birey hayatı bir bütün olarak incelenmelidir. Araştırmacılar özellikle gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde, hızla değişen sosyal ve ekonomik koşulların iş-aile çatışmasını tetiklediğini ve bu değişimleri çalışan ister istemez iş-aile çatışması yaşaması için bir itici güç olduğunu vurgulamaktadır (Luk ve Shaffer, 2005). Bireyin hayatında bu roller iç içe geçmiş durumdadır. Daha öncede belirtildiği gibi bu iki rolün etkileşimi kaçınılmazdır. Roller, birbirine pozitif veya negatif etkide bulunabilmektedir. İş-aile çatışması da bu rollerin birbirleriyle uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Kişilerin, yaşamda ebeveyn, çalışan, eş gibi farklı rollere sahip olmaları durumunda, bu rollerin gereklerini yerine getirememelerinden dolayı çatışma yaşanmaktadır (Çavuş ve Aker, 2019). İş-aile çatışması, roller arası çatışmanın örneklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Herhangi bir örgütün üyesi olmanın getirdiği rol ile bir ailenin üyesi olmanın vermiş olduğu rolün gereklerinin uyuşmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bireylere, iş ve aile yaşamlarının doğal olarak vermiş olduğu rollerin baskıları yaşam dengelerinin bozulmasına neden olmaktadır. Yaşam dengesi bozulan kişilerinde, iş-aile çatışması yaşaması beklenmektedir (Efeoğlu, 2006). İş-aile çatışması konusu son yıllarda çokça işlenmeye başladığı görülmektedir. Şirket içerisindeki çalışanların demografik özelliklerinin farklı olması, kadın çalışanlarını çalışma hayatı içerisinde daha aktif rol alması konunun önemli olduğunu hatırlatmaktadır. Çatışma yaşanmaması için aile içerisinde ve şirket içerisinde kaygı, stres seviyelerinin düşük olması gerektiği vurgulanmaktadır (Aminah, 2008).

### **2.3. Aile-İş Çatışması**

Aile-iş çatışması, aile kaynaklı iş yaşamındaki çatışmayı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile aile hayatındaki rol ve sorumluluklara ayrılan zaman ve enerjinin, çalışma hayatındaki rol ve sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi durumudur (Özalper, 2016). Bireyin işine ayırmış olduğu kaynakların, aile çevresi unsurlarınca engellenmesidir.

Aileden, iş hayatına yansıyan sorunlar nedeniyle çatışma yaşanmaktadır. Kişinin, iş ve aile rol dengelerini sağlayamaması durumunda iş-aile veya aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Araştırmalar, aile-iş çatışmasının, iş-aile çatışmasından daha az yaşandığını ortaya koymaktadır (Fırat ve Cula, 2016).

Günümüz ekonomik şartlarında, eşlerin ikisinin de çalışma hayatına zorunlu olarak katılımından dolayı, çalışanların sayısında bir artışın olduğu görülmektedir. Bu sebeple bireylerin, ailelerine ayırdıkları zamanın kısalması sonucunda doğal olarak aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Bireylerin ailelerine verdikleri önem, ailesine ayırdıkları zaman artış gösterip, işlerine ayırdıkları zaman azaldıkça, birey işiyle ilgili sorunlar yaşamaktadır ve aile-iş çatışma ortamı oluşmaktadır. Aile-iş çatışma ortamında, kişinin ailesinde yaşamış olduğu sorunlar, iş ortamında, iş ile ilgili sorumluluklarının önüne geçerek çatışma ortamı yaşanmasına sebep olmaktadır (Gökmen, 2019). Aile kaynaklı olan bu çatışmanın temelini, aile ve ev ile ilgili konular oluşturmaktadır. Çalışan bireyler, çocuklar ve ev işleri sebebiyle işe gidememeleri veya işe gecikmeleri durumunda çatışma yaşayabilmektedirler. Eş desteğinin olmaması, eş ile anlaşamama, aileye ayrılan zamanın yetersiz olması, çalışanın ailenin yaptığı faaliyetlere katılamaması, çocukların sayısı gibi nedenler aile-iş çatışma sebepleri olarak sıralanmaktadır (Akin ve Karakulak, 2019).

## **2.4. İş-Aile Çatışması Nedenleri**

Bireye, iş ve aile yaşamından eş zamanlı olarak gelen talepler, birey tarafından denge sağlanamadığı zamanlar da, gerilim, stres, problem oluşturarak, birey için çatışmaya dönüşmektedir. Bireylerin, iş yaşamında yüklenmiş olduğu roller, toplumsal statünün artması ve yaşam tatmininin yükselmesi açısından önem arz etmektedir. Eşlerin ikisinin de çalışma hayatında olması, yaş faktörü, çocuk sayısı, örgüt yapısı, çalışma sistemi gibi değişkenler, iş-aile çatışma nedenleri olarak görülmektedir (Özmete ve Eker, 2013). Bu sebeple literatürde iş-aile çatışması ile ilgili nedenler, bireysel unsurlarla ilgili nedenler, iş ile ilgili nedenler ve aile ile ilgili nedenler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

### **2.4.1. Bireysel unsurlarla ilgili nedenler**

Her birey kendine has bir yapıya sahiptir ve bireylerin bu farklılıklarından dolayı olaylara vermiş olduğu tepkilerde farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar, olaylara karşı

aşırı tepki, stres derecesinin farklı olması, olayları algılamada seçicilik, çalışma saatlerine verdikleri tepki, vardiyalı çalışmada gece vardiyalarının oluşturduğu etkiler gibi kendisini bireyler özelinde gösterebilmektedir (Nergiz, 2015). Bireylerin, kişilik, medeni hal, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi durumlarının farklı olması iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır.

Bireysel unsurlarla alakalı iş-aile çatışması, kişiliğe ve cinsiyete bağlı olan nedenler olarak da bilinir. Özellikle kadın çalışanların, ev ve iş hayatlarındaki rollerin çatışması gergin bir ortamın oluşmasına, psikolojik baskıların artması ile de soyutlanma durumu yaşamasına neden olabilmektedir. Görevlerini tam anlamıyla yerine getiremediği düşüncesi ise yaşam standartlarında düşüşe neden olmaktadır. Roller arasında zaman yetersizliği de yaşayan çalışan iş-aile çatışması yaşayabilmektedir (Cingöz ve Kaya, 2018).

#### **2.4.2. İş ile ilgili nedenler**

Vardiyalı çalışmak, çalışma saatlerinin uzunluğu, yoğunluğu ve düzensizliği, ücretlerin azlığı, hafta sonu çalışmaları gibi olumsuz durumlar çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Bunların yanında fiziki şartlar, terfi fırsatlarının azlığı, adil olmayan başarı değerlendirmeleri, ücret farklılıkları çatışmaya öncülük eder. Çalışanların iş-aile dengelerini kurmalarına yardımcı, destekleyici politikaları sergileyen örgütler bu çatışmanın yaşanmasının önüne geçebilmektedir. Örgüte bağlılık derecesinin yüksek olması, çalışanların kendilerini daha esnek bir çalışma sistemi içinde görmeleri ve desteklendiğini hissetmeleri, iş ile alakalı daha az strese girmelerine, çatışma ortamının yaşanmamasını sağlayabilmektedir. Birey işteki rolünü tam olarak yerine getirebilir ise iş ile aile arasındaki dengeyi sağlaması daha kolay olacaktır (Özalper, 2016).

Sağlık, güvenlik, hizmet sektörü gibi vardiyalı çalışmanın zorunlu olduğu sektörlerde çalışanlarda, fiziksel ve sosyal sorunlar daha çok etkisini göstermektedir. Çalışanlarda ortaya çıkan bu sorunlar nedeniyle, dikkatsizlik, performans düşüklüğü yaşanabilmektedir. İş kaynaklı ortaya çıkan bu sebepler aile hayatında olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır (Cingöz ve Kaya, 2018).

### **2.4.3. Aile ile ilgili nedenler**

Bireylerin evli veya bekar olması, eşlerin çalışma durumu, çocuk sahibi olma ve çocukların yaşları, bakmakla yükümlü olunan aile üyeleri, aile krizleri, boşanmalar gibi unsurlar, iş-aile çatışma düzeyinin nedenleri noktasında, aile boyutu üzerinde etkili olmaktadır. Aile bireylerinin birbirlerini destekleyici yönde hareket etmeleri, çatışma düzeyini azaltıcı yönde etki yapacaktır. Bireyler işyerinde aktif olmak ve aynı zamanda iyi birer anne baba olmaları istenmektedir. Dünyanın değişen aile yapısında, kadınlarında erkekler gibi aile rolü yanında iş rolü edinmesi, aile kaynaklı çatışmaların daha yoğun yaşanmasına, ailedeki rolün tamamının veya çoğunun gereklerini sadece kadınların üstlenmesinin, çatışmaya ortam hazırladığını göstermektedir (Livingston, 2014). Örgütlerinde bireylerin bu isteklerini göz önünde bulundurarak, iş-aile çatışmasını en aza indirmek adına, kadın çalışanlara yeteri kadar izin sağlanmalı, çalışan ebeveynlerin aileleri ile ilgilenmeleri için sorumluluklarını yerine getirmeleri için olanak sağlamalıdır. Bunlara ek olarak ailenin çekirdek veya geniş aile olması, ailenin tek veya çift geliri olması da iş-aile veya aile-iş çatışma düzeyi üzerinde etkili olan faktörlerdir (Çolak, 2018).

### **2.5. İş - Aile Çatışması Türleri**

Günümüzde, bireylerin iş ve aile içerisindeki rollerine bakıp yaşanmış ve yaşayabilmesi ihtimal olan çatışmaları türleri bakımından incelemek istediğimizde, karşımıza zaman temelli, gerilim temelli, davranış temelli olmak üzere üç tür çıkmaktadır.

#### **2.5.1. Zaman temelli çatışma (Time based)**

Zaman temelli çatışmada belirleyici unsur zamandır. Kişinin zamanı sınırlıdır. Kişi sahip olduğu rollerin sorumluluklarının bu kısıtlı olan zamanı içerisinde gerçekleştirmek zorundadır. Kişinin sahip olduğu her rol, diğer role ayrılacak olan zamanı kısıtlamaktadır. İş ve aile rollerinin sorumluluklarının birini yerine getirmek için ayrılan zamanın, diğer rolün sorumluluğunu yerine getirebilme durumunu zorlaştırması veya imkansız hale getirmesi ile ortaya çıkan çatışma türüdür. Bu çatışmanın yaşanmasının nedenleri olarak, vardiyalı çalışma sistemi, fazla mesai, haftalık tatil sürelerinin azlığı, evli olmak, eşlerin ikisinin de çalışıyor olması, çocuk sahibi olmak gibi örnekler gösterilebilir (Özalper,

2016). Haftalık tatil gününü ailesi ile plan yapan baba, işyerine ani bir gelişme sebebiyle telefonla çağırılması sonucunda yaşayacağı iş–aile çatışması zaman esaslıdır. Akşam, işte yarım kalan dosyanın hazırlanmasını planlayan annenin, çocuğunun rahatsızlanması ile dosyayı tamamlayamaması da zaman esaslı iş–aile çatışması örneğidir (Yiğit, 2018).

### **2.5.2. Gerilim temelli çatışma (Strain based)**

Gerilim kaynaklı çatışma türünü ifade etmektedir. Bir roldeki gerilim kaynaklı şikayetlerin diğer roldeki performansı etkilemesi olarak tanımlanmaktadır. Kişinin, iş ve aile sorumluluklarını yerine getirememesinden kaynaklanan, gerilim veya stresin, kişinin rollerine yansması olarak da tanımlanabilmektedir. Çalışanların, işin yüklemiş olduğu rolün sorumluluklarını, tam olarak yerine getirememesinden kaynaklı gerilim, stres, endişe, yorgunluk, sinirlilik hallerinin, ailesine yansıtılması üzerine gerilim temelli iş–aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Gerilim esaslı veya psikolojik esaslı olarak da bilinen bu çatışma türünde, bireyin rolleri gereği üstlendiği sorumluluklar bireyde psikolojik baskı yaratacaktır. Bu baskı bireyin sorumluluklarını yerine getiremediği zamanlarda travmalar şeklinde bireyin ailedeki rolüne yansıma yapacaktır. Neticesinde iş–aile çatışması yaşanacaktır. İşyerinde yaşanmış olan bir çatışma, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iletişimde yaşanan stresler, yüklenen fazla rol yükü, yönetici veya iş arkadaşları ile yaşanan olumsuzluklar, gerilim temelli iş–aile çatışmasının sebepleri arasında gösterilmektedir. Çalışan birey, iş alanında yaşamış olduğu olumsuzluğu ailesine yansıttığında, gördüğü destek ve sabrı aynı şekilde ailesi ile olumsuzluk yaşayıp bunu işine yansıttığında göremeyecektir. Bu sebeple ailesine yansıtmayı tercih edecektir (Çolak, 2018). Gerilim temelli çatışmaya, iş ile alakalı sebep olarak, iş yükü fazlalığı, lider desteğinin yetersiz olması, örgüt içindeki iletişim azlığı, rol belirsizlikleri, vardiyalı çalışma saatlerinin zorluğu gösterilmektedir. Gerilim temelli çatışmaya, aile ile alakalı sebep olarak ise eşler arası yaşanan tartışmalar, boşanma, çocukların yarattığı sorunlar, aile içi kaliteli zamanların yetersizliği, aile bireylerinin birbirlerine desteklerinin az oluşu gibi olumsuzluklar sıralanmaktadır (Tunç, 2019).

### 2.5.3. Davranış temelli çatışma (Behavior based)

Kişinin, rollerinin taleplerine karşı sergilediği davranış farklılıkları arasında çatışma yaşaması olarak tanımlanmaktadır. Rollerin kuralları ve beklentileri farklı olabilmektedir. Bir roldeki, tutum ve davranışlar diğer role geçiş yapıldığında onunla bağdaşmayıp çatışma ortamına dönüşebilmektedir. Bir çalışanın, iş alanında başarısı için hırs, saldırganlık, hırçınlık gibi sergilemiş olduğu tutum ve davranışları, aile alanına geldiği zaman uyumlu, uysal, sevecen hale dönüştürmek isterken, birey, bu iki rol arasında çatışma yaşayacaktır. Bu çatışma, cinsiyetler arasında da farklılık göstermektedir. Şöyle ki geleneksel olarak baktığımız zaman erkek için iş sorumluluğu, kadın için ise aile sorumluluğu önceliklidir. Bu bağlamda, iş sorumluluğu için daha çok erkek, aile sorumluluğu için ise kadın, iş–aile çatışması yaşayacaktır (Öcal, 2008). Bir rolün davranış şekilleri, diğer rolün davranış şekilleri ile her zaman uyuşmamaktadır. Çalışanın, iş alanındaki rolü sert, katı, tarafsız bir duruş sergilemesini gerektirirken, kişiden aile alanında açık, samimi, sıcak davranışlar beklenilmesi, hayal kırıklığı oluşturmakta, çalışanın genelde roller arası çatışma yaşaması ile sonuçlanmaktadır (Çalgan, 2016).

Zaman esaslı yaşanan çatışma, davranış esaslı çatışmayı doğurmaktadır. Örgüt kaynaklı fazla çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi gibi faktörler, çalışanın zamanını planlamasına engel oluşturmaktadır. İş saatlerinin uzaması nedeniyle zaman esaslı çatışma yaşayan çalışan, aile içerisinde çocuk ile yeterince zaman geçiremediğinden, çalışanda, gerginlik ve stres oluşmaktadır. Bu durumda çalışan, iş alanından aile alanına doğru, zaman temelli ve onun tetiklediği davranış temelli çatışmayı yaşamak zorunda kalmaktadır (Tunç, 2019).

Bazı kaynaklarda, sıralamış olduğumuz, zaman, gerilim ve davranış temelli çatışma türüne ek olarak, kaygı temelli iş–aile çatışma türünü de eklendiğini görebilmekteyiz. Örnek olarak da işsizlik kavramının bireyde çalışma hayatı boyunca kaygı oluşturduğu belirtilmektedir. Bireyde oluşan bu kaygı düzeyi de diğer rolleri otomatik olarak etkileyip iş–aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır (Kuşoğlu, 2015).

### 2.6. İş-Aile Çatışmasıyla İlgili Teoriler

Endüstri toplumunun hızlı gelişimi çalışma hayatındaki aktörlerinde değişmesini hızlandırmıştır. Erkekler kadar kadınlarda çalışma hayatındaki yerini almıştır. Kadınların,

çalışma hayatlarında yerlerini alması ile erkek çalışanlar gibi aile alanları içerisindeki rollerine, iş alanları rolleri de eklenmiştir. Dolayısıyla iş ve aile hayatı, birbirini etkileyen ve tamamen birbiri ile bağlantılı olarak ele alınmaya başlanmıştır. İş–aile çatışması ile ilgili birtakım teoriler, kuramlar ortaya atılmıştır.

### **2.6.1. Çatışma teorisi (Conflict theory)**

Çalışan bireylerin, iş ve aile hayatlarındaki sorumluluklarını yeterince yerine getirememelerinin sonucunda yaşamış oldukları çatışma analiz edilmiştir. Bireyin üstlendiği roller arasındaki uyumsuzluk çatışma sebebidir. İş alanındaki role katılım, aile alanındaki rolün gereklerini yerine getirmeye engel olmaktadır. İş yerinde sahip olunan rol, aile yaşamında sergileyeceği rolü, tutum ve davranışları performans yönünden olumsuz olarak etkilemektedir (Shakhbazov, 2018). Farklı rollerin farklı beklentileri, sorumlulukları ve normları vardır ve bunlar birbirleriyle bağdaşmayıp çatışma yaşanmasına neden olur. Rol çatışmalarının çıkar çatışmalarından kaynaklandığı da öne sürülmektedir (Xhako, 2017).

### **2.6.2. Taşma teorisi (Spillover theory)**

Taşma Teorisi, iş ya da aile sorumluluk alanlarının herhangi birinde yaşanacak olumlu veya olumsuz bir durumun, diğer sorumluluk alanına etki etmesini anlatır. İş ve aile alanı sürekli birbiri ile etkileşim içerisinde. Bu etkileşim olumlu veya olumsuz şekilde olabilir. Kişinin işindeki duygular, gelişmeler, yaşananlar, özel aile hayatı ile uyuyor ise olumlu taşma, tam tersi durumda yani, kişinin işinde yaşadığı stres, gerilim gibi yaşananlar, özel hayatı ile uyuşmadığında olumsuz taşma söz konusudur. Taşma teorisine göre çatışma yeteneği güçlü olan bireyler, iki rolü de aynı anda yürütebilmenin mükafatını almaktadır. İki role de aynı zamanı ve özeni gösteren bireyler, hayattan daha fazla zevk alabilmektedir. Örneğin, rolde edinilen deneyimlerle, evde yaşanan mutluluklar, evdeki huzur ortamı, iş yaşamındaki stres ve gergin ortama yumuşatıcı etki yapabilmektedir (Çakır, 2011). Stresli alanları içerisinde barındıran iş ve aile hayatı arasında karşılıklı bağ söz konusudur. Bir alanda oluşan stres diğer alanda direkt olarak hissedilecektir. Taşma teorisinin sonucu olarak bir alanda hissedilen duygusal, zihinsel, fiziksel bir olay diğer alanda kendisini gösterecektir (Macit, 2015).

### **2.6.3. Telafi teorisi (Compensation theory)**

Bireyin, her zaman iş veya aile hayatında başarılı olma isteği olmuştur. İş hayatında başarılı olamadığında, bunu aile hayatındaki başarısı, tatmini ile telafi etmesi ya da tam tersi durumun olduğunu açıklayan teoridir. İşinde, kariyerinde istediği başarıyı yakalayamayan kişi, aile hayatında bu isteklerini karşılamak isteyecektir. Aynı şekilde aile hayatında istediği başarıyı yakalayamayan birey, iş hayatında bunu telafi etmek isteyecektir. Başarıyı, tatmini yakalamak istediği alanda daha çok zaman ayıracaktır. Zaman bakımından iş–aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olacaktır. İş alanındaki elde edemediği tatmini, aile alanında telafi etmek veya aile alanındaki elde etmek istediği tatmini, iş alanında telafi etmek isterken zaman bakımından dengesizlik yaşanacaktır (Çolak, 2018).

### **2.6.4. Katkı teorisi**

Katkı teorisi, bireysel ve örgütsel unsurların birbiri üzerinde etkili olarak, bireyin genel olarak yaşamdan duyduğu hazzı etkilediği varsayımından hareket eder. Bireyin, yaşam tatminini, iş alanı ve aile alanının birbirine katkısı ve etkisinin belirlediğini savunan teoridir (Çakır, 2011). Bireyin yaşamdan tatmin sağlaması, ancak iş ve aile yaşam kalitesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bireysel ve örgütsel öğelerin, çalışanın hayat tatminini etkilediğini göstermektedir (Ergin, 2018). İş–aile çatışmasının, yaşam tatmini ile ters orantılı olduğunu söyleyebiliriz.

### **2.6.5. Akılcı bakış teorisi**

Akılcı bakış teorisi ile çalışanın, iş ve aile alanında üstlendiği rollerin uyumsuzluk göstermesi, her iki rolün de sorumluluk derecesinin artması sonucu bir çatışmanın yaşanabileceği anlatılır. Zamanın kısıtlı olması esasına dayanır. Kişinin iş ve aile rollerinin sorumluluklarını yerine getirirken zamanının yetersiz olması sebebiyle çatışma yaşanacağını anlatır (Çakır, 2011).

Sosyal bir varlık olan insan ne kadar yoğun bir tempoda çalışırsa çalışsın kendisine ve ailesine zaman ayırmak zorundadır. Günümüz şartlarındaki yaşam zorluğu, daha çok para kazanma isteği, ailede geçirilecek zamanın iş tarafına kaymasına neden olmaktadır.

Roller arasında dengenin bozulması da çatışma ortamının yaşanmasına neden olmaktadır (Cingöz ve Kaya, 2018).

### **2.6.6. İş-aile sınır teorisi**

Bireylerin, iş–aile çatışma dengesini kurarken, karşılaşmış oldukları, güçlükleri, sorunları ve eğer yaşanan bir dengesizlik var ise çözüm noktasındaki eksiklikleri açıklayan teoridir. Daha önce anlatılan teorilerde var olan boşlukları doldurma ve bu teorilere yapılan eleştirilere çözüm getirmek için geliştirilen bir teoridir. Bu teoriye göre, iş alanı ve aile alanı, sınırları ile birbirinden ayrılır. Bu iki ayrı alan birbirini etkilemektedir. İş alanı ve aile alanı toplumun iki alt sistemi olarak kabul edilir. Bireyler bu iki farklı alt sistemi birleştirme ve ayırma düzlemi yöntemi ile yönetmeyi başarabilmektedir. Bireyler iş ve aile alanını tamamen birleştirirlerse, neyin iş neyin aile alanına ait olduğunu ayırt edememektedirler. Bireyler iş ve aile alanını birbirinden ayırır iseler duygu, düşünce ve davranışları çok farklı yaklaşım içinde olacaktır. Huzurlu, mutlu ve optimum yaşam için bireyler, bu düzlem üzerinde herhangi bir noktada yer alabilirler. Bireyin iş ve aile alanındaki sınırı bulanıklaştırmadan net olarak çizilmesi gerekir ve bu konuda yetenek kazanarak çatışma yaşamasının önüne geçebilmelidir (Bayramoğlu, 2018). Bunun yanında, çalışma saatlerinin ne zaman başladığı ve bittiği, aile sorumluluklarının ne zaman başlayıp bittiğini tanımlayan fiziksel sınır ile duygu ve düşüncelerimizi, iş ve aile alanlarına göre ayırdığımız psikolojik sınırdadır (Yurtseven, 2008). Kişilerin, iş dünyası ve aile dünyası arasındaki geçişlerinde denge sağlanmalıdır. Kişiler iş ve aile dünya sınırları arasında geçişler yaparlar bu geçişler de normal olarak kabul edilir. Bu dünyalar arasındaki etkileşim her zaman olumlu olmayıp çatışma ortamı yaşanmasına da sebebiyet verebilir (Özkan, 2019).

### **2.7. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları**

İş–aile çatışmasının olumlu sonuçlar doğurabilmesi için iş ve aile hayatındaki rollerin, eş zamanlı olarak çatışmaya stres kaynağı oluşturmasına izin verilmemesi gerekmektedir. Özellikle aile yapılarındaki değişim, eşlerin ikisinin de çalışmaya başlaması, küçük çocuklu annelerin çalışma hayatındaki sayılarının artması ile iş sorumluluklarına ilave olarak aile ve ev işleri sorumlulukları da artmaktadır. Aynı anda bu

sorumlulukları taşımak zorunda kalan çalışan için iş–aile çatışması kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

İş ve aile alanlarındaki talep ve beklentiler bireylerin yaşamlarında çatışmaya neden olmaktadır. Çatışma, bireyin iş ve aile alanlarında bir takım sorunlar oluşturmaktadır. Bu nedenle iş–aile çatışma konusu bireyler, aileler örgütler için önem arz etmektedir. Çünkü iş–aile veya aile–iş çatışması, bireyin sağlığını, huzurunu, yaşam kalitesini ve örgütsel performansını etkilemektedir. İş–aile çatışmasının sonuçları bireysel sonuçlar, ailevi sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak ele alınmıştır (Yüksel, 2005).

### **2.7.1. Bireysel ve ailevi sonuçlar**

İş ve aileden, birbiriyle çelişen taleplerin gelmesi iş–aile çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışan bireyler, aile sorumluluklarını yerine getirirken zorluk çekmektedirler. Sonucunda da bireyleri, mutsuz, huzursuz, memnun olmayan, tatmin olmayan aile ortamıyla karşılaşmaktadırlar. Bireysel ve ailevi sonuçların, genellikle duygu ile alakalı sonuçlar olarak ortaya çıktığını görmekteyiz. Özellikle stresin neden olduğu, bu duyguya bağlı olarak depresyon ve tükenmişlik gibi psikolojik duygular tetiklenmektedir. Hatta eşlerden birinin, stres kaynaklı bu duyguları diğer aile bireyelerine yansıtarak, çatışmanın olumsuz sonuçları ile tüm çevresindekileri etki altına alabilmektedir. Eşlerin ikisinin de çalıştığı ve çocuklu aileler, bekar veya evli ve çocuksuz ailelere oranla bu çatışmayı daha şiddetli olarak yaşamaktadırlar. Bu şiddetin derecesi de, eşlerin desteklerini birbirlerine hissettirmeleri ile orantılıdır. Eşlerine destek olan bireyler daha az iş–aile çatışması yaşamakta ve evliliklerinde daha fazla mutlu olabilmektedirler (Çoban, 2014).

Birey iş–aile çatışması sonucu birtakım psikolojik sorunlar yaşayacaktır. Bu psikolojik sorunların etkisiyle birey, ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirme aşamasında zorluk çekecektir. Birey, farkında olmadan sorunlardan kaçma hissine kapılacaktır. Bu sorumlulukları yerine getirme konusunda eksiklik yaşayıp sorumlulukların dışında kalacaktır. Sonuç olarak birey, ailesine karşı olan sorumluluklarında adaptasyon sorunu yaşayacaktır (Acun, 2016).

Genel olarak iş–aile çatışmasının ortaya çıkardığı bireysel sonuçlar, ailevi sonuçlar ile birlikte etki göstermektedir. Ailevi rollerin gereklerini yerine getirememesi, ev içi sorumlulukları yerine getirmek istememesi, evlilikle ilgili yaşanan sorunlar, çocukların

bakımını üstlenmekten kaçma, ebeveynlik görevlerinin yüklerini göğüsleyememek, bireylerin yaşamlarından tat alamayıp iş ve aile hayatlarında olumsuzluklara neden olmaktadır. İş–aile çatışmasının bireysel ve ailevi sonuçlarından en fazla etkilenenlerin çalışan kadın bireyler olduğu görülmektedir. Kadın çalışanlar, iş ve aile arasında kalıp hangi alana öncelik verecekleri konusunda iç dünyalarında çatışma yaşamaktadır. Sonucunda ailesine öncelik vermeyi tercih eden kadın çalışanlar, iş hayatındaki olumsuzlukları erkek çalışanlara oranla daha az ailesine yansıtabilmektedir (Tunç, 2019).

Erikli’ye göre (2020), tablo 2.1’de görüldüğü üzere özellikle kadın çalışanlar için aileleri ile birlikte vakit geçirmeleri için izin hakları verilmiştir.

**Tablo 2.1.** Kadın çalışanlar için tanınan izin hakları tablosu

Analık izni	Doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz olmak üzere toplam 16 hafta ve çoğul gebelik halinde ise bu süreye iki hafta eklenerek 18 haftaya kadar izin verilmektedir. Kadın çalışanların bir yaşından küçük çocukları var ise günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.	
Çocuk bakım Hizmetleri	Yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın 100-150 kadın çalışanı olan işyerleri, en fazla 250 metre uzaklıkta emzirme odaları kurmak zorundadır. Yine yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın 0–6 yaş arası çocukların emzirilmesi ve bakımı için yurt kurma zorunluluğu vardır.	
Esnek çalışma	Kısmi Süreli Çalışma: Çalışanın işyerinde, tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan çalışmanın üçte ikisi kadar olan çalışmayı ifade eder.	Analık halinde hak edilen izin süresinin bitiminde sonra ve ilköğretim çağının başladığı tarih ile takip eden ilk aybaşı arasında ebeveynlerden birinin esnek çalışma talebinde bulunma hakları vardır.

Kaynak: (Erikli, 2020)

Kadın çalışanları korumaya yönelik olarak, 2016 yılında çıkartılan 4857 sayılı kanununun 13. maddesinde yer alan, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, iş–aile çatışmasını önleme, aradaki uyumu arttırmaya bir örnektir (Erikli, 2020).

### 2.7.2. Örgütsel sonuçlar

Çalışanların, iş–aile çatışması yaşamalarına bağlı olarak yaşam kalitelerinde düşüş, buna paralel olarak iş performanslarında da azalma görülmektedir. Bireyin içinde bulunduğu çatışma ortamından dolayı örgüt, doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedir. Çalışanın, iş–aile çatışmasını dengede tutamamasından kaynaklı, performansında azalış, devamsızlık, iş tatminsizliği ve işgücü devrinde ise artış yaşanmaktadır. Bu etkenler de örgüte bağlılığın ve verimin düşmesine sebep olmaktadır. Zincirleme bir vaziyette, bireyde memnuniyetsizlik en üst seviyelere ulaşip işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır. Örgüt açısından da değerlendirildiği vakit gelir kayıpları kaçınılmaz olabilmektedir (Sayıldı, 2020).

Aile yaşamındaki olumsuzluklar, çalışanın performansını azaltıcı yönde etkileyerek hedeflerine ulaşmasına engel oluşturmaktadır. İş alanındaki hedeflerin, aile alanındaki hedefler ile uyuşmamasından dolayı, örgüte bağlılıkta azalma, işten ayrılma niyeti söz konusu olacaktır (Savaşkan, 2019). Birey, ailesine ait sorumlulukları yerine getiremediği zaman kendisini bir seçim yapmak zorunda hissedecektir. Birey destek gördüğü ailesini seçerek işten ayrılacaktır. Örgütlerin, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin önüne geçebilmeleri için destek olmaları ve çalışanları anlamaları önem arz etmektedir. Çalışanların, iş ve aile yaşamının uyum içerisinde olması çok önemlidir. Aksi takdirde örgüt açısından maliyetli bir durum oluşacaktır (Sayıldı, 2020).

İş–aile çatışmasının sonuçlarının örgütsel sonuçları arasında işe gelmeme, geç gelme veya kendini geri planda tutma gibi davranışlarda gösterilebilir. Çalışanın yaşamış olduğu rol çatışmalarının, endişe, korkunun artması, kendine olan güvenin azalması gibi sonuçları da tetiklediği yapılan araştırma sonuçları arasında görülmektedir (Baysal, 2016). İş–aile çatışması devam ettiği sürece, çatışmanın doğurduğu sonuçların etkisi de artacaktır. Örgütlerde uygulanacak destekleyici politikalar ve insan kaynaklarının süreç yönetimi oldukça önem arz etmektedir (Tunç, 2019).

Çalışanların iş nedeniyle, aileleri ile yaşadıkları çatışmalar, vardiyalı veya vardiyasız çalışma düzenlerine göre değişiklik göstermektedir. Özellikle 7/24 hizmet veren işletme çalışanları, planlanan çalışma programlarının aksamaması, vardiyalarından belirtilen saatte çıkış yapabilmeleri için kısa zamanda büyük çaba harcamaktadırlar. Bu nedenle, vardiyalı çalışanların, zaman baskısı ve iş yükü sebepleri ile aile çatışması yaşama ihtimalleri, vardiyasız çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İş–aile çatışma

düzeinin derecesinin daha da yükseltmemek için vardiyalı çalışma programları gözden geçirilip adil planlama yapıp yapılmadığı sürekli kontrol edilmelidir (Koçak ve ark, 2019).

Örgütler, iş-aile çatışmasından kaynaklı motivasyon düşüklüğünü en aza indirmek adına, ödül yönetimi, sorumluluk ve yetki verme gibi idari görevlerini yerine getirebilmeli veya annelik eğitimi, dil eğitimi gibi kişisel gelişimi artırıcı eğitimler ile personelleri destekleyici aktivitelere daha fazla yer verebilmelidir (Takıya ve ark, 2005). Ayrıca örgütlerin, çalışanların izin taleplerine karşı esnek tutum sergilemeleri ve çalışan dostu imajını takınarak hareket etmeleri, örgüt hedeflerine daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşması noktasında örgüte fayda sağlayacaktır (Zientara, 2012).



### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Çalışmanın bu kısmında, daha önceki bölümlerde üzerinde durulan kuramsal çerçeve doğrultusunda, Havacılık sektöründe görev yapan vardiyalı sistemde çalışan personellerin, iş – aile çatışma düzeylerinin ne derecede olduğu incelenecektir.

Vardiyalı çalışma sistemi, tarihsel gelişimi başlığı altında anlattığımız üzere sanayi devrimi ile birlikte ve hatta Romalılara kadar uzanan bir geçmişe sahipken İş-aile çatışması son zamanlarda 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 çoğu zaman sıkıntıya düşebilmektedir. İş ve aile taraflarından eş zamanlı olarak gelen istekler karşısında tercih yapan çalışan iş aile çatışmasının ortasında kendisini bulabilmektedir. İşte tam olarak da çalışmamızda, vardiyalı çalışma sisteminde çalışan personelin, iş – aile çatışma düzeyinin ne derecede olduğu, bu çatışmanın kaynağına demografik, eğitim, gelir gibi faktörlerin etkisi ve çatışmanın sonuçlarının çalışana fiziksel ve sosyal etkilerinin nasıl yansıdığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın temelini oluşturan vardiyalı çalışma sisteminde çalışan bireylerin, günümüzde çalışma hayatındaki sayıları oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Buradan hareketle, 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 arttırabilecek ipuçları sağlayacaktır.

### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

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

### **3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

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

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada verilerin elde edilmesinde üç form kullanılmıştır. Bunlar; Tanıtıcı Bilgi Formu (EK-2), Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği (EK-3), İş-Aile Çatışması Ölçeği (EK-4) dir.

Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğinde katılımcılara 12 görüş yöneltilmiştir. Likert ölçek tipinde yöneltilen bu görüşlere “1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. İlk 6 görüş olumlu yapıda iken son 6 görüş olumsuz yapıdadır (Koç, 2017). Netenmeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş–aile çatışmasını (5 madde) ve aile yaşamından kaynaklı aile–iş çatışmasını (5 madde) ölçen toplam 10 ifade yer almaktadır. (1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum) Likert tipi metrik ifadelerden oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit kabul edilmiştir.

### 3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları,
- Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerinin güvenilirlik çalışması kapsamında, tüm ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için faktör analizi yapılmıştır.
- Katılımcıların Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Katılımcıların Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.
- Katılımcıların Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

### 3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri:

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, ölçeklerin katılımcıların ölçmek istediğimiz davranışlarını ne kadar doğru ölçtüğünü göstermektedir (Kurtuluş, 2006:374). Yapılan araştırma kapsamında değerlendirilen anket formunda yer alan soruların güvenilirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerleri kullanılmıştır. Kullanılan anket maddelerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının bazı araştırmacılara göre (Büyüköztürk, 2004) 0,70'den büyük bazı araştırmacılara göre (Kalaycı, 2006) ise sosyal bilimlerde 0,60 ve üstü değer alması güvenilir derecesi yüksek ölçekleri ifade etmektedir.

12 ifadeden oluşan “*Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği*” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin  $\alpha$  değeri 0.892 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 3.1). Bulunan alfa ( $\alpha$  - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

**Tablo 3.1.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeğinin alfa katsayısı değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
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    ( $\alpha$ ) = 0.892    Değişken Sayısı = 12				

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değerinin yanında ölçeğin **toplam puan korelasyon** değerlerine bakılır (Şencan, 2005, 257-62; Büyüköztürk, 2004,165). Bu değer 0,30'dan büyük olması gerekir. Tablo 3.1'e bakıldığında 0,44'ten küçük değer olmadığı görülür. 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  $\alpha$  değeri 0.921 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 3.2). Bulunan alfa ( $\alpha$  - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

**Tablo 3.2.** 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				

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için **toplam puan korelasyon** değerlerine bakıldığında ise 0,61'den küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir.

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. KMO değerinin 0,5'in üzerinde olması, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir (Kalaycı ve Diğerleri, 2006:321-322). Bununla birlikte, faktör analizi sonucunda bulunan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2004).

Faktör analizi sonucunda "**Vardiyalı Çalışmanın Etkileri Ölçeği**" soru listesinin Kaiser-Meyer-Olkin (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**" soru listesinin Kaiser-Meyer-Olkin (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 VE TARTIŞMA

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 tanıtıcı özellikleri açısından farklılıkları ve ölçeklere katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

### 4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde,

**Tablo 4.1.** 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	55.0
Hayır	72	45.0
Çocuk Sayısı		
Yok	32	20.0
1 Çocuk	48	30.0
2 ve Daha Fazla	80	50.0
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
Şuan ki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	$\bar{x}$	<b>s.s.</b>
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?	$\bar{x}$	<b>s.s.</b>
Vardiyalı çalışma süresi	8,44	5,50
İşinizden Memnun musunuz?		
Evet	174	76,3
Hayır	54	23,7
Vardiya çıkışı 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 kısıtlıyor 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 ayırabilir 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

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri açısından incelendiğinde 78 kişinin (%34,2) kadın ve 150 kişinin ise (%65,8) erkek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 68 kişinin (%29,8) bekâr ve 160 kişinin (%70,2) ise evli olduğu gözlenmiştir. Yaş açısından 58 kişinin 21 ve 30 yaş arasında olduğu, 104 kişinin (%45,6) 31 ve 40 yaş arasında, 54 kişinin (%23,7) 41 ve 50 yaş arasında ve 12 kişinin ise 51 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir. Evli olan 160 kişinin %55'inin (88 kişi) eşinin çalıştığı ve 32 kişinin çocuğunun olmadığı, 48 kişinin 1 çocuğunun olduğu ve 80 kişinin ise 2 ve daha fazla çocuğu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan 228 kişiden, 8 kişinin evinde bakıma muhtaç bir kişinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanların hanelerinde ortalama olarak 4 kişi yaşadığı gözlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların %63,2'sinin (ön lisans ve lisans) üniversite mezunu ve %22,8'inin (52 kişi) lise mezunu olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %71,9'unun (164 kişi) kamu çalışanı ve %28,1'ininde (64 kişi) özel sektör çalışanı olduğu gözlenmiştir. Katılımcılardan 54 kişinin 1-5 yıl arası çalıştığı, 48 kişinin 6 ve 10 yıl arası çalıştığı, 66 kişinin 11 ve 15 yıl arası çalıştığı, 32 kişinin 16 ve 20 yıl arası çalıştığı, 12 kişinin 21 ve 25 yıl çalıştığı ve 16 kişinin de 26 yıl ve daha fazla yıl çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcılar arasında en fazla 30 yıldır çalışan bulunduğu ve çalışanların ortalama 9 yıldır çalıştığı belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %48,2'sinin (110 kişi) memur olarak ve %36'sının (82 kişi) işçi olarak çalıştığı belirlenmiştir.

Katılımcılar aylık ortalama gelirleri açısından incelendiğinde; 14 kişinin (%6,2) asgari ücret aldığı, 122 kişinin (%53,5) 2.800 TL ile 4.500 TL arasında, 52 kişinin (%22,8) 4.501 TL ile 6.500 TL arasında, 24 kişinin (%10,5) 6.501 TL ile 8.500 TL arasında, 8 kişinin (%3,5) 8.501 TL ile 10.000 TL arasında ve 8 kişinin (%3,5) ise 10.001 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların %43,9'u (100 kişi) gelirlerinin giderlerinden az olduğunu, %40,4'ü (92 kişi) gelirlerinin giderlerine eşit olduğunu ve %15,8'i (36 kişi) ise gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışanların %85,1'inin dönüşümlü vardiya sisteminde çalıştığı belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların ortalama olarak 8,44 yıldır vardiyalı çalıştıkları tespit edilmiştir. Çalışanların %67,5'i (154 kişi) vardiya çıkışında yorgun olduklarını ve yine %67,5'i vardiyalı çalışmanın yaşamlarını kısıtladığını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların vardiyalı çalışmanın yaşantılarında oluşturduğu olumsuz etkiler incelendiğinde, çalışanların %59,6'sı (136 kişi) sosyal yaşantılarının bozulduğunu,

%83,3'ü uyku düzeninin bozulduğunu, %53,5'i fiziksel sağlık düzeninin bozulduğunu ve %60,5'i ise kültürel faaliyetlere yeteri kadar vakit ayıramadıklarını belirtmişler.

Araştırmaya katılan çocuğu olan çalışanlardan 68 kişi (%57,7) çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıklarını ve bunu sebebi olarak da vardiya çıkışı çok yorgun olduklarını ifade etmişler. Ayrıca katılımcıların %61,4'ü (140 kişi) aileleri ile yeteri kadar vakit geçiremediklerini belirtirken katılımcıların %33,3'ü ise vardiyalı çalışma yüzünden son bir yıl içinde çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşündüklerini ifade belirtmişlerdir.

#### 4.2. Vardiyalı Çalışmanın Etkileri ve İş-Aile Çatışması Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Araştırma “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş-Aile Çatışması” ölçekleri olmak üzere iki ölçekten oluşmaktadır.

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. Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı” formülünden faydalanılarak,  $4/5=0,80$  olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996).

Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 4.2 'de verilmiştir.

**Tablo 4.2.** Likert tipi ölçek için puan aralıkları

(5) Kesinlikle Katılıyorum	4,20 – 5,00
(4) Katılıyorum	3,40 – 4,19
(3) Kararsızım	2,60 – 3,39
(2) Katılmıyorum	1,80 – 2,59
(1) Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 – 1,79

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vardiyalı Çalışmanın Etkileri” ve “İş-Aile Çatışması” ölçeklerine katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

**Tablo 4.3.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-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 ifadeler katılma düzeylere incelendiğinde;

**Tablo 4.4.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçekleri ifadelerine katılma düzeyleri

Ölçekler	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi ( $\bar{x}$ )	Standart sapma
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>	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	3,83	1,13

	olumsuz etkisi vardır.		
	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.

#### 4.3. 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 4.5’de verilmiştir.

**Tablo 4.5.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları

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

#### **4.4. 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 4.6’da verilmiştir.

**Tablo 4.6.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-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
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>										
1.21-30 Yaş Arası	58	3,84	0,71	G.	9,281	3				4-1
2.31-40 Yaş Arası	104	3,48	0,77	Arası	131,156	224	3,094	5,284	<b>,002**</b>	4-2
3.41-50 Yaş Arası	54	3,55	0,85	G. İçi	140,438	227	,586			4-3
4.51 Yaş ve Üstü	12	2,98	0,46	Toplam						
Toplam	228	3,56	0,78							
<b>İş-Aile Çatışması</b>										
1.21-30 Yaş Arası	58	3,43	0,44	G.	,478	3				
2.31-40 Yaş Arası	104	3,48	0,45	Arası	47,612	224	,159	,750	,523	
3.41-50 Yaş Arası	54	3,49	0,50	G. İçi	48,091	227	,213			
4.51 Yaş ve Üstü	12	3,30	0,40	Toplam						
Toplam	228	3,46	0,46							

*One Way 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.

#### **4.5. 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 4.7’de verilmiştir.

**Tablo 4.7.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları

Ölçekler	N	$\bar{x}$	ss	Levene Testi			t Testi	
				F	p	Sd	T	p
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>								
Bekâr	68	3,66	0,75	,284	,595	226	1,212	,227
Evli	160	3,52	0,79					
<b>İş-Aile Çatışması</b>								
Bekâr	68	3,41	0,46	,745	,389	226	-	,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).

İş 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.

#### 4.6. 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 4.8’de verilmiştir.

**Tablo 4.8.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların eşlerinin iş durumlarına göre farklılıkları

Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	Levene Testi			t Testi	
				F	p	Sd	t	P
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>								
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						

*IndependetSamples 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.

İş-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.

#### 4.7. 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 4.9’da verilmiştir.

**Tablo 4.9.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-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
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>										
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							
3.Üniversite	144	3,71	0,69							
4.Yüksek Lisans	22	3,50	0,87							
5.Doktora	2	2,16	0,21							
Toplam	228	3,56	0,78							
<b>İş-Aile Çatışması</b>										
1.İlköğretim	8	3,22	0,41	G.	,593	4	,148	,696	,595	-

2.Lise	52	3,46	0,44	Arası	47,497	223	,213
3.Üniversite	144	3,48	0,45	G. İçi	48,091	227	
4.Yüksek Lisans	22	3,40	0,57	Toplam			
5.Doktora	2	3,40	0,37				
Toplam	228	3,46	0,46				

*One Way 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.

“İş-Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyinde (F:0,696 ; p:0.595>0.05) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

#### 4.8. 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 4.10’da verilmiştir.

**Tablo 4.10.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-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
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>										
1. 1-5 Yıl Arası	54	2,98	0,72							
2. 6-10 Yıl Arası	48	3,57	0,83	G.	13,338	5				6-1
3. 11-15 Yıl Arası	66	3,19	0,68	Arası	127,100	222	2,668	4,659	,000**	6-2
4.16-20 Yıl Arası	32	3,72	0,87	G. İçi	140,438	227	,573			6-3
5. 21-25 Yıl Arası	12	3,74	0,58	Toplam						
6.26 Yıl ve Üstü	16	3,83	0,74							
Toplam	228	3,56	0,78							
<b>İş-Aile Çatışması</b>										
1. 1-5 Yıl Arası	54	3,47	0,47	G.	1,769	5				
2. 6-10 Yıl Arası	48	3,37	0,45	Arası	46,322	222	,354	1,695	,137	
3. 11-15 Yıl Arası	66	3,55	0,49	G. İçi	48,091	227	,209			
4.16-20 Yıl Arası	32	3,50	0,37	Toplam						

5. 21-25 Yıl Arası	12	3,45	0,48
6.26 Yıl ve Üstü	16	3,23	0,35
Toplam	228	3,46	0,46

**One Way ANOVA, \*<0,05, \*\*<0,01**

Katılımcıların çalışma süreleri 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: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.

“İş-Aile Çatışması” ölçeğine katılma düzeyinde (F:1,695; p:0.137>0.05) çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

#### **4.9. 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 4.11’de verilmiştir.

**Tablo 4.11.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-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
<b>Vardiyalı Çalışmanın Etkileri</b>										
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	16,238	5	3,248	5,805	,000**	1,2-3
				G. İçi	124,200	222	,559			1,2-4
				Toplam	140,438	227				1,2-5
4.6.500 TL-8.500 TL Arası	24	2,99	0,74							1,2-6
5. 8.500 TL-10.000 TL Arası	8	3,41	0,50							
6. 10.000 TL ve Üstü	8	3,12	0,64							
Toplam	228	3,56	0,78							
<b>İş-Aile Çatışması</b>										
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	2,718	5	,544	2,659	,023*	6-2
				G. İçi	45,373	222	,204			6-3
				Toplam	48,091	227				6-4
3.4.500 TL-6.500 TL Arası	52	3,35	0,35							

Arası				6-5
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				

**One Way 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.

“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.

**4.9. 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 4.12’de verilmiştir.

**Tablo 4.12.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları

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

Katılımcılar üzerinde vardiyalı çalışmanın etkileri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Katılımcıların vardiyalı çalışmanın etkileri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru 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.

#### 4.10. 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,

**Tablo 4.13.** Vardiyalı çalışmanın etkileri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	t	p	R <sup>2</sup>
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 var olmuştur. Emeğe duyulan ihtiyaç, endüstrileşme ile artarken çalışan sayısı aynı oranda artmamaktadır. Bu orantısızlığın çalışma hayatına vardiyalı çalışma olarak yansıdığı görülmektedir. Her dönemde kar odaklı olan işverenler, çalışanlardan kapasitelerinin üstünde emek talep etmektedir. İşçiler ücret olarak bu fazla çalışmalarının karşılığını bulamamaktadır. Çalışmak zorunda olan işçi, koşullar nasıl olursa olsun çalışmayı kabul etmektedir. İşveren ise maliyeti minimum seviyelere indirgeyip daha fazla üretim amacıyla vardiyalı çalışma sistemini tercih etmektedir. Çoğu zaman işverenler, çalışanların ailelerinin, sosyal hayatlarının, iş dışı sorumluluklarının olduğunu unutmaktadır. İşverenlerin, bireylerin iş–aile dengesinin sağlanmasında maalesef destekleyici rol alamadıkları görülmektedir.

Günümüzde kadınların iş dışında, ev yaşamı ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. İş ve aile sorumluluklarını bir arada üstlenen 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 de azalmaktadır. Burada yukarıda bahsettiğim gibi işverenlerin esnek çalışma konusunda çalışanlara destek vermeleri gerekmektedir. Aynı zaman da aile 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. Çalışanların, motivasyonları için aktiviteler planlanmalı ve çalışanların fikirleri ve önerilerini sunabilmeleri için ortamlar sağlanmalıdır. Bu sayede çalışanlardan daha yüksek verim alınarak, çalışanların iş – aile çatışması yaşamasının önlenmektedir.

Çalışan personeller ve özellikle de vardiyalı çalışan personeller zamanlarının büyük bir bölümünü işlerinde iş arkadaşları ile birlikte geçirmektedir. Bu durumda iş alanındaki roller ile aile alanındaki rollerin birbirini etkilemesi kaçınılmaz olmaktadır. Etkileşimlerden 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 ulaştığımız çalışmamızı, literatürde yer alan çalışmalar (Çolak, 2018) iş–aile çatışmasının kaçınılmaz bir sonuç olduğunu ve bu sonucun çalışanın iş tatminini, işten ayrılma niyetini, yaşam tatminini etkilediğini belirtmektedir. İş–aile çatışması ölçeğine katılım düzeyinin yüksek olması, kişilerin iş yaşamlarının aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

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.

Araştırmamıza katılan 154 vardiyalı çalışan personel vardiya çıkışında yorgun olduğunu ve vardiyalı çalışma sisteminin sosyal yaşantısını kısıtladığını ifade etmektedir. Yapılan başka bir çalışma 08–17 saatlerinde çalışan personellerin diğer vardiyalarda çalışanlara oranla daha az yorgunluk belirtisi gösterip daha az dikkat dağınıklığı yaşadıklarını söylemektedir (Peker, 2009). Literatürdeki bu sonuç çalışmamızla da uyumluluk göstermektedir.

Ayrıca katılımcıların %61,4'ü (140 kişi) 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). Bu çalışmada bahsedilen maliyetleri karşılamak istemeyen işveren, vardiyalı çalışan personelin işten ayrılma niyetinin önüne geçmek isteyip çalışanına gerekli esneklikleri sağlamak yönünde adım atması beklenmekte ve bu çalışmayla paralellik göstererek öneride bulunmaktadır.

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

Araştırmalara bakıldığında vardiyalı çalışma sisteminde çalışanların, fizyolojik yapıları olumsuz etkilenerek çalışmada sosyolojik ve psikolojik sıkıntılarının görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır (Keser, 2020). Vardiyalı çalışma sisteminin, çalışanların yaşantılarında oluşturduğu olumsuz etkiler incelendiğinde, çalışanların %59,6'sı (136 kişi) sosyal yaşantılarının bozulduğunu, %83,3'ü uyku düzeninin bozulduğunu, %53,5'i fiziksel sağlık düzeninin bozulduğunu söylerken, elde ettiğimiz sonucun literatürdeki (Korkusuz, 2017; Keser, 2020) çalışmaları ile uyumlu olduğunu görebilmekteyiz.

İlk olarak bakıldığında günümüz çalışma hayatında iş-aile dengesinin sağlanmasının zor olduğu görüşünün hakim 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.

(Candoğan, 2019)’a göre 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. Bu çalışmada olduğu gibi elde ettiğimiz analiz sonucunda 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). Çalışmamda “Çocuğunuzun bakımından sorumlu kimse var mı?” sorusuna yalnızca 18 katılımcının “Evet” seçeneği işaretlemesi de bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Literatürdeki iş–aile çatışması ile alakalı çalışmalara baktığımız zaman, çatışmanın bankacılık (finans), otelcilik (konaklama), emniyet (güvenlik), eğitim (akademik) gibi sektörlerde yaşandığını ve çözüm önerileri sunabilmek adına araştırmalara konu olduğunu görmekteyiz (Kuşoğlu, 2015; Acun, 2016; Nergiz, 2015; Öztürk, 2008; Baysal, 2016). Havacılık sektöründe de bu çalışmalarda olduğu gibi yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik faktörlerin etkileri ile iş–aile çatışması yaşandığını ve vardiyalı çalışmanın etkisi ile bu çatışma düzeyi ölçeğinde “Katılıyorum” oranının yüksek çıktığını görmekteyiz.

“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 etkilendiğini söyleyebiliriz.

Tüm sektörlerin etkilendiği gibi havacılık sektörünün de maalesef büyük oranda etkilendiği pandemi (covid-19) dönemi nedeniyle çalışanların sorulara verdikleri cevaplarda bunun da bir etkisinin olabileceği göz ardı edilmemelidir. Araştırmanın uygulama kısmında katılımcılar anket sorularını cevaplarırken iş kaygıları yaşadıkları, acaba anket sonuçlarını yöneticiler görecek mi? gibi durumlar 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 uygulanmıştır. Sonucun her anlamda normal şartlar altında (pandemi dönemi dışında) ve daha yüksek katılımın sağlandığı durumlarda farklı sonuçlar vermesi beklenebilmektedir.

## 6. KAYNAKLAR

- Acun, A.**, 2016. İş-aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 29s.
- Akgöl, A.**, 2010. Vardiyalı çalışanlarda örgüte bağlılık. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2s.
- Akın, Ö., Karakulak, H.**, 2019. İş-aile ve aile-iş çatışması iş, aile ve hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: karşılıklı ve demografik değişkenli etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi Ve Yenilik Dergisi*, 327.
- Alcan, E.**, 2019. Vardiyalı çalışma sisteminin ve sirkadyen özelliklerin uyku kalitesine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tekirdağ, 18s.
- Aminah, A.**, 2008. Job family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* , 57-68.
- Arpacı, F.**, 2007. Vardiya usulü çalışmanın hemşirelerin sosyal yaşamı ve ev yaşamı üzerindeki etkilerinin incelenmesi . *E-Journal of New World Sciences Academy*, 71-80.
- Avcıkaya, D.**, 2016. Vardiyalı çalışma düzeni ile çalışanların beslenme alışkanlıklarının incelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 4s.
- Aydın, C.**, 2019. Mobilya endüstrisinde çalışma saatlerinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisi; batı karadeniz bölgesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce 2s.
- Bacak, B., Kazancı, E.**, 2014. Türk çalışma hayatında vardiyalı gece çalışan işçilerin karşılaştığı fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkilerin değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6):136.
- Barton, J.**, 1994. Choosing work and night; A moderating influence on individual tolerance to shift work. *Journak of Applied Psychology*, 449-454.
- Bay, B.**, 2018. Vardiyalı çalışmanın ebe ve hemşirelerin sosyal yaşamları üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu, 11s.
- Bayer, A.**, 2020. Modernleşme sürecinde aile: değişen annelik ve babalık .*Selçuk Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 37-45.
- Baykal, B.**, 2014. Çalışma saatleri iş-aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10-23.

- Bayramoğlu, G.,** 2018. İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1722-1744.
- Baysal, S.,** 2016. İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: Kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 36s.
- Boğurcu, H.,** 2019. Vardiyalı ve vardiyasız çalışan işçilerin depresyon, anksiyete ve stres durumları ile etkileyen faktörlerin karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 10s.
- Büyüköztürk, Ş.,** 2004. Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara, 150-160s.
- Çakır, M.,** 2011. Turizm sektöründe iş-aile çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 23s.
- Çalgan, Z.,** 2016. Eczacılar da iş-aile çatışması: Ankara'daki eczane eczacıları üzerinde bir inceleme. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 23s.
- Candoğan, B.,** 2019. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş aile yaşam dengesi tartışmaları ile yeniden üretimi. *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 55s.
- Çavuş, A., Aker, P.,** 2019. Malatya ilinde bulunan 3-4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş-aile çatışma düzeylerinin ölçülmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1487.
- Çekal, N.,** 2008. Vardiyalı çalışan kadın işçilerin beslenme alışkanlıkları üzerine bir araştırma. *Aile ve Toplum Dergisi*, 4:14-85.
- Çelik, M., Turunç, Ö.,** 2011. Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 226-250.
- Chalabiyev, N.,** 2018. Conflicting interaction as a psychological risk factor in intra-family relations. *Journal of Awareness*, 447-454.
- Cingöz, A., Kaya, A.,** 2018. İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2:22-130.
- Çoban, H.,** 2014. İş-aile çatışma ve tükenmişlik arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 40s.
- Çolak, S.,** 2018. Kabin memurlarında iş-aile çatışmasının iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etkileri: THY örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, 7s.

- Costa, G.**, 2010. Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 113.
- Degirmencioğlu, M.**, 2018. Vardiyalı alışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolüne ilişkin bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur, 8s.
- Demirbilek, M.**, 2017. Family counseling and social work in the context of social policy and family policies. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 278-287.
- Demirbilek, T.**, 2004. Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamına etkisi. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 80.
- Efeoğlu, İ.E.**, 2006. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 10s.
- Eren, A.S.**, 2018. Vardiyalı alışma sisteminin çalışanların iş stres ve kaygı düzeyindeki etkileri: havacılık sektörü örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 40s.
- Ergin, E.**, 2018. İş-aile çatışmasının iş tatmini kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 8s.
- Erikli, S.**, 2020. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2-52.
- Esen, H.**, 2020. İslam hukukunda aile. *İlahiyat Akademi Dergisi*, 19-56.
- Fırat, M., Cula, S.**, 2016. İş-aile atışması, aile-iş atışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 147.
- Folkard, S., Tucker, V.**, 2003. Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine*, 53-95.
- Gedikli, F.G.**, 2008. Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde, vardiya Sistemi ile yapılan çalışmanın sağlık ve güvenlik üzerine etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 22s.
- Gökmen, F.**, 2019. Havayolu alışanlarında iş aile atışması, iş tatmini ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 9s.
- Güzelel, G.**, 2020. İş - aile çatışmasına aracılık eden faktör "toplumsal cinsiyet": bankada çalışan kadınlar örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli, 6s.

- Haar, J.**, 2004. Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 32-39.
- Harrington, J.M.**, 2001. Health effects of shift work and extended hours of work. *Occup Environ Med*, 68-72.
- Kabul, S.**, 2011. Türk İş hukukunda çalışma süreleri. *Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 55s.
- Kalaycı, Ş.**, 2006. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara.
- Keser, D.B.**, 2020. Askeri birliklerde iş sağlığı ve güvenliği. *Doktora Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 176s.
- Kırtız, G.**, 2018. İşçilerin vardiyalı ve vardiyasız sistemde çalışmasının beslenme durumu üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 7s.
- Knutsson, A.**, 2003. Health disorders of shift workers. *Occupational Medicine*, 103-108.
- Koç, M.**, 2017. Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 40-52s.
- Koçak, D., Yücel, İ., Kerse, G.**, 2019. Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: havacılık sektöründe bir uygulama. *S.C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2):11-15.
- Korkusuz, R.**, 2017. Vardiyalı (postalar halinde) çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki düzenlemesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2.
- Köseler, M.**, 2019. Türk İş Hukuku'nda çalışma süreleri ve denetimi. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 4s.
- Kramarae, C.**, 2015. Third shift: women learning online. *International Women Online Journal Of Distance Education*, 8.
- Kuşoğlu, M.**, 2015. Örgütsel adalet, iş-aile çatışması ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 33s.
- Lac, G., Chamoux, 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*, 72-78.

- Livingston, B.A.**, 2014. Bargaining behind the scenes: spousal negotiation, labor and work-family burnout. *Journal of Management*, 949-977.
- Luk, D., Shaffer, V.**, 2005. Work and family domain stressors and support: within and cross domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 489-508.
- Macit, M.**, 2015. İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik ilişkileri üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 56s.
- Mustafayeva, L., Bayraktaroğlu, S.**, 2014. İş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1):129-135.
- Nergiz, T.**, 2015. Demografik faktörlerin iş-aile çatışması üzerindeki etkileri "Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü örneği". *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 18s.
- Öcal, Ö.**, 2008. İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Antalya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 5s.
- Özalper, M.**, 2016. Öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 19s.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A.**, 2007. Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6-10.
- Özkan, Ç.**, 2019. İş-aile ve aile-iş çatışması: üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 576.
- Özmete, E., Eker, I.**, 2013. İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1),45-48.
- Öztürk, N.**, 2008. Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 15s.
- Öztürk, Ö.**, 2019. Türk İş Hukuku'nda çalışma süreleri ve fazla çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 21s.
- Peker, A.**, 2009. Vardiya sistemi ile çalışan hemşirelerin dikkat düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 50s.
- Pekşen, A.Ö.**, 2013. Vardiyalı çalışma düzeninin işgörenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 28s.

- Polat, D.N., Yılmaz, G., Karaca Ç.A.,** 2014. İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunkuğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(5):3-5.
- Şahin, P.,** 2013. Sağlık personeli çalışma saatlerinin performans üzerine etkisi: Ankara'da bir hastane örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 19s.
- Savaşkan, Y.,** 2019. İş-aile çatışmasının duygusal emek ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri kadın çalışanları üzerine bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük, 46s.
- Sayıldı, H.,** 2020. İş-aile çatışması ve iş stresinin işgören performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük, 42s.
- Şencan, H.,** 2005. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 75-96s.
- Şenol, U.,** 2015. Bir sanayi kuruluşundaki vardiyalı ve vardiyasız çalışanların anksiyete ve depresyon düzeylerinin yaşam kalitesine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 27s.
- Shakhbazov, A.,** 2018. İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: bir alan araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 7s.
- Silverman, Y.,** 2020. The dynamics of intrapersonel conflict resolution. *The Eurasia Proceedings of Educational & Social Sciences*, 18-23.
- Takiya, S., Archbold, J., Berge, Z.,** 2005. Flexible training's intrusion on work/life Balance. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 88-89.
- Tanış, S.,** 2010. Vardiyalı çalışma sistemindeki şikayetlerin işgören motivasyonuna etkisi: Gaziantep ili halıcılık sektöründe çalışanlar üzerine bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 23s.
- Taş, E.,** 2012. Vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşirelerin uyku ile ilgili özelliklerinin karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 3s.
- Taşdemir, A.O.,** 2019. Y kuşağının örgütsel sessizliğinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 88. Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli, 88s.
- Tatar, T.,** 2018. Vardiyalı çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Sakarya ili güvenlik sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 43s.
- Tekin, H.,** 1996. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Yargı Yayınları, Ankara 26-90.

- Tokmak, M.**, 2021. İş-aile çatışması ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 113-124.
- Topgül, S.**, 2016. İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 217-231.
- Tunç, C.**, 2019. İş-aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, 46. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 46s.
- Ünal, E.**, 2019. Vardiyalı çalışmanın sosyolojik analizi: Ceyhan sağlık çalışanları örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 48s.
- Williams, C.**, 2008. Work-life balance of shift workers. *Journal of Statistics Canada*, 5-18.
- Khako, D.**, 2017. The moderating effect of perceived organizational support (Pos) in the impact of workload and work-family conflict on organizational commitment a research in hospital nurse staffing. *Master's Thesis*, Hacettepe University School of Social Sciences, Ankara, 7s.
- Yiğit, S.**, 2018. Kadın çalışanlarda yaşanan iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Burdur/Bucak örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 32s.
- Yılmaz, M.K.**, 2018. Havacılık işletmelerindeki vardiyalı çalışma düzeninde yöneticili ve yöneticisiz ekipler ile cinsiyetin çalışan memnuniyeti üzerine etkisi: bir model önerisi. *Doktora Tezi*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 25-33s.
- Yılmaz, O.**, 2018. Türk İş Hukuku'nda postalar halinde çalışma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 83-87.
- Yüksel, İ.**, 2005. İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2):302-305.
- Yüksel, S.**, 2006. Vardiyalı çalışma sistemi ve Türk iş mevzuatındaki yeri. *Yüksek Lisans Tezi*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 26s.
- Yurtseven, Ö.**, 2008. İş-aile çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: turizm işletmesinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 6s.
- Zientara, P.**, 2012. Polish Union's attitudes towards flexibility in view of work-life balance and low employment rates of women and seniors. *International Journal of Emerging and Transition Economies*, 84-89s.

## **EKLER**

**EK 1** – Anket uygulama izin üst yazısı

**EK 2** – Tanıtıcı bilgi formu

**EK 3** – Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeği

**EK 4** – İş – Aile çatışması ölçeği



## EK 1 – Anket uygulama izin üst yazısı



DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
Elazığ Havalimanı Müdürlüğü



Sayı : E-14652641-806.01.03-1283  
Konu : Tez Çalışmanız Hk.

04.03.2021

Sayın Ferdi UZUN

İlgi : 01.02.2021 tarihli ve - sayılı yazı.

İlgide kayıtlı dilekçeniz incelenmiş olup "Vardiyalı Çalışan Personelin İş-Aile Çatışma Düzeyinin Belirlenmesi: Elazığ Havalimanı Örneği" konulu tez çalışmanız için dilekçeniz ekinde sunulan anket örneğinin personelimize uygulanması Müdürlüğümüzde uygun görülmüştür.

Bilgilerinize sunarız.

Tamer ABA  
Havalimanı Müdür Yrd.

Zeynel Abidin GÖRÜR  
Havalimanı Müdürü

## EK-2 Tanıtıcı bilgi formu

Sayın katılımcı, bu anket “Vardiyalı Çalışan Personelin İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Belirlenmesi: Elazığ Havalimanı Örneği” konulu bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen sonuçlar tamamen akademik amaçlar için kullanılacak olup kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Ferdi UZUN  
Munzur Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız?
  - a) 20 Yaş Altı
  - b) 21-30
  - c) 31-40
  - d) 41-50
  - e) 51 ve Üstü
2. Cinsiyetiniz?
  - a) Erkek
  - b) Kadın
3. Medeni durumunuz?
  - a) Bekar
  - b) Evli
4. Eşiniz çalışıyor mu?
  - a) Evet
  - b) Hayır
5. Çocuk sayınız?
  - a) 0
  - b) 1
  - c) 2 ve üzeri
6. Evinizde bakıma muhtaç, engelli/yaşlı yakınınız var mı?
  - a) Evet
  - b) Hayır
7. Hane halkı toplam sayınız kaç kişi?  
.....

8. Öğrenim durumunuz?  
a) İlköğretim      b) Lise      e) Üniversite  
c) Yüksek Lisans      d) Doktora
9. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?  
a) 1-5 yıl      b) 6-10 yıl      c) 11-15 yıl  
d) 16-20 yıl      e) 21-25 yıl      f) 26 yıl ve Üstü
10. Şuan ki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?  
.....
11. Mevcut işiniz/ünvanınız?  
a) İşçi      b) Memur      c) Uzman      d) Sorumlu      e) Şef/Amir  
f) Müdür/Yönetici      g) Diğer (lütfen belirtiniz).....
12. Çalıştığınız işin türü?  
a) Özel      b) Kamu      c) Diğer
13. Ortalama aylık geliriniz?  
a) Asgari ücret      b) 2500-4500      c) 4500-6500      d) 6500-8500      e) 8500-10.000  
f) 10.000 ve üstü
14. Gelir durumunuz?  
a) Gelir giderden fazla      b) Gelir gidere eşit      c) Gelir giderden az
15. Vardiya sisteminiz nedir?  
a) Sabit Vardiya Sistemi      b) Dönüşümlü Vardiya Sistemi
16. Kaç yıldır vardiyalı çalışıyorsunuz?  
.....
17. İşinizden memnun musunuz?  
a) Evet      b) Hayır

18. Vardiya çıkışı sonrası kendinizi nasıl hissediyorsanız?

- a) Yorgun e) Stresli  
b) Öforik (aşırı neşelilik) f) Mutlu  
c) Mutsuz g) Depresif  
d) Rahatlamış

19. Vardiyalı çalışmanın yaşantınızı kısıtladığını düşünüyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

20. Vardiyalı çalışmanın yaşantınıza ne tür zorluklar getirdiğini düşünüyorsunuz?  
(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- a) Sosyal yaşantımı bozuyor.  
b) Uyku düzenimi bozuyor.  
c) Evlilik düzenimi bozuyor.  
d) Çocukların bakım düzenini bozuyor.  
e) Fiziksel sağlık düzenimi bozuyor.  
f) Ruhsal sağlık düzenimi bozuyor.  
g) Evin bakım ve düzenini sağlamakta eksiklik yaşıyorum.  
h) Kültürel faaliyetlere yeteri kadar zaman ayıramıyorum.  
ı) Diğer. Açıklayınız.

.....  
.....  
.....

21. Çocuklarınıza yeteri kadar zaman ayırdığınızı düşünüyor musunuz?

- a)Evet b)Hayır

Cevabınız Hayır ise

nedeni.....  
.....  
.....

22. Çocuğunuzun bakımından sorumlu bir kişi ya da kurum var mı? Lütfen açıklayınız?  
a)Evet b)Hayır

Cevabınız Evet ise, hangi kurum, kişi/kişiler

.....

23. Ailenizle yeterince vakit geçirebildiğinizi düşünüyor musunuz?  
a)Evet b)Hayır

24. Vardiyalı çalışma yüzünden son bir yıl içerisinde kurumunuzdan ayrılmayı düşündünüz mü?  
a)Evet b)Hayır

Aşağıdaki sorularla vardiyalı çalışma ile iş-aile çatışma düzeyi ölçülmek istenmektedir. Düşüncelerinizi en iyi yansıttığına inandığınız seçeneği işaretleyiniz.

### EK-3 Vardiyalı çalışmanın etkileri ölçeği

### EK-4 İş-aile çatışması ölçeği

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1.	Vardiyalı çalışma düzeni, çalışma isteğimi artırıyor.					
2.	Vardiyalı çalışma düzeni, işe duyduğum ilgiyi artırıyor.					
3.	Vardiyalı çalışma düzeni, başarıma isteğimi artırıyor.					
4.	Vardiyalı çalışma düzeninde çalışmayı arzu etmekteyim.					
5.	Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim.					
6.	Vardiyalı çalışma sistemi işyerimizde sorunsuz uygulanıyor.					
7.	Vardiyalı çalışmanın fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz etkisi vardır.					
8.	Vardiyalı çalışma yüzünden düzenli uyuyamıyorum.					
9.	Vardiyalı çalışmanın ruhsal sağlığım üzerinde olumsuz etkisi vardır.					
10.	Vardiyalı çalışmak aile ilişkilerimi olumsuz etkiliyor.					
11.	Vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok.					

12.	Vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz etkilemektedir.					
		<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
13.	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
14.	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
15.	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
16.	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
17.	İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
18.	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.					
19.	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.					
20.	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
21.	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
22.	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					