


Vardiyalı çalışmaya yönelik tutumun iş yaşam dengesine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolü: Sivil havacılık sektörü örneği

The mediating role of career satisfaction in the effect of attitude towards shift work on work-life balance: The civil aviation sector example

Seda Mumlu Karanfil¹ 

Öz

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, sedamumlu@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2553-3877

Amaç: Havacılık sektöründe gerçekleştiren bu araştırmanın amacı çalışanların vardiyalı çalışmaya yönelik tutumlarının kariyer tatminleri ve iş yaşam dengelerine etkisinin ve vardiyalı çalışmaya yönelik tutumun iş yaşam dengesine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. **Yöntem:** Veriler nicel yöntemlerden anket tekniği ile 323 vardiyalı çalışandan elde edilmiş ve Smart PLS ile analiz edilmiştir. **Sonuç:** Analiz sonucunda vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutum kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme üzerinde negatif iş yaşam uyumu üzerinde pozitif ve kariyer tatmini üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutum kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması üzerinde pozitif, iş yaşam uyumu üzerinde negatif etkiye sahiptir. Ayrıca vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun kendine zaman ayıramama, iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık rolü bulunmuştur. Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun ise kendine zaman ayıramama, iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık rolü bulunmuştur. Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun ise kendine zaman ayıramama, iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir. Çoklu grup analizlerinde değişkenlerin etkilerinin gündüz ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlar arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vardiyalı Çalışmaya Yönelik Tutum, İş Yaşam Dengesi, Kariyer Tatmini, Sivil Havacılık Sektörü

JeI Kodları: D23, M12, O15

Başvuru/Submitted: 1/10/2024

Revizyon/ Revised: 4/11/2024

Kabul/Accepted: 11/11/2024

Yayın/Online Published: 25/12/2024

Abstract

Objective: This study conducted in the aviation sector aims to determine the effect of employees' attitudes towards shift work on their career satisfaction and work-life balance and whether career satisfaction has a mediating role in the impact of attitudes towards shift work on work-life balance. **Method:** Data were obtained from 323 shift workers with a questionnaire from quantitative methods and analyzed with Smart PLS. **Results:** As a result of the analysis, a positive attitude towards shift work hurts not having time for oneself and neglecting life, which has a positive effect on work-life harmony and a negative effect on career satisfaction. A negative attitude towards shift work positively affects not having time for oneself, neglecting one's life, and having a life of work, and negatively affecting work-life harmony. In addition, a partial mediating role of career satisfaction was found in the effect of a positive attitude towards shift work on lack of time for oneself and work-life adjustment. On the other hand, a partial mediating role of career satisfaction on the effect of negative attitude towards shift work on not having time for oneself and work-life adjustment and a fully mediating role of career satisfaction on neglecting life and having life consisting of work was found.

Keywords: Attitude Towards Shift Work, Work Life Balance, Career Satisfaction, Civil Aviation Sector

JeI Codes: D23, M12, O1

Atıf/Citation: Mumlu Karanfil, S. Vardiyalı çalışmaya yönelik tutumun iş yaşam dengesine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolü: Sivil havacılık sektörü örneği, *bmj* (2024) 12 (4): 892-910 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i4.2458>

Extended Abstract

The mediating role of career satisfaction in the effect of attitude towards shift work on work-life balance: The civil aviation sector example

Literature

As a result of industrialization, some workplaces work consecutive hours, and some continue to provide uninterrupted service. These all-day works are divided into hours and shared among employees (Ekmekçi, 2006: 46). The shift work system has begun to be widely used with the desire of organizations to provide uninterrupted service and work at high capacity. The shift work system causes employees to work in non-standard time zones. On the other hand, working in non-standard time zones provides many benefits for businesses but causes various adverse effects for employees (Değirmencioğlu and Öztop, 2019: 636). Shift work has not been found suitable for human structure in many countries from past to present and has caused some negative consequences for individuals (Demirbilek, 2004: 77-78). The problems caused by the shift work system appear as psychological and social problems. The most common problems are work-life balance problems experienced by individuals with their families and close circles, sleep disorders, morale problems, and economic difficulties (Korkusuz, 2005: 6). For work-life balance problems to be eliminated, the employee must be able to allocate balanced time to work and family roles, participate in equal psychological balance and be equally satisfied with his/her life and role at work (Greenhaus, Collins and Shaw, 2003: 513). In this way, it is possible to say that the employee can balance his/her work and life. However, some situations disrupt the balance, including the shift work system. In this context, the primary purpose of the research is to determine the effect of the attitudes of the personnel working in day shifts and rotational shifts in the aviation sector towards shift work on their work-life balance and whether career satisfaction has a mediating role in this effect. Another purpose of the research is to determine whether the effects between the variables differ according to those working in day shifts and rotational shifts. No study has been found in the literature addressing attitudes towards shift work, career satisfaction, and work-life balance. It is thought that this research will contribute to the literature and constitute the original value of the research.

Research subject

This study focuses on the attitudes of aviation sector employees towards shift work, work-life balance and career satisfaction.

Research purpose and importance

In this context, the primary purpose of the research is to determine the effect of the attitudes of the personnel working in day shifts and rotational shifts in the aviation sector towards shift work on their work-life balance and whether career satisfaction has a mediating role in this effect. Another purpose of the research is to determine whether the effects between the variables differ according to those working in day shifts and rotational shifts. No study has been found in the literature addressing attitudes towards shift work, career satisfaction, and work-life balance. It is thought that this research will contribute to the literature and constitute the original value of the research.

Contribution of the article to the literature

In some studies in the literature, the effect of work-life balance and work-life conflict on career satisfaction has been investigated, and in these studies, it has been concluded that the work-life balance of the employee positively affects career success and career satisfaction (Çolak & Cingöz, 2018; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002), while family-unfriendly policies negatively affect career satisfaction (Ülker, 2018). However, due to the literature review, no research on the effect of career satisfaction on work-life balance was found. In this context, the results of our study show that positive attitudes towards shift work positively affect career satisfaction, while negative attitudes hurt career satisfaction and contribute to the literature.

Design and method

Research type

A relational survey model was established to determine the relationships between variables and the degree of relationships.

Research problems

The problem of the research is: Do shift workers' attitudes towards shift work affect their career satisfaction and work-life balance?

Data collection method

The study population consists of employees working in the aviation sector (day shift and rotating shifts). In the research, 343 people were reached by convenience sampling, and the number of valid questionnaires was determined to be 323. In some sources, it is recommended that the number of expressions in the scales can be 10 times the number of expressions of the most significant scale, and in the case of path coefficients (0.20) and significance (5%) levels, it is stated that the sample size can be 155 people (Hair, Sarstedt, Hopkins and Kuppelwies, 2021). The fact that 323 people were reached in the study shows that a sufficient number was reached for the analysis.

Quantitative/qualitative analysis

Research model

The research model is as follows.

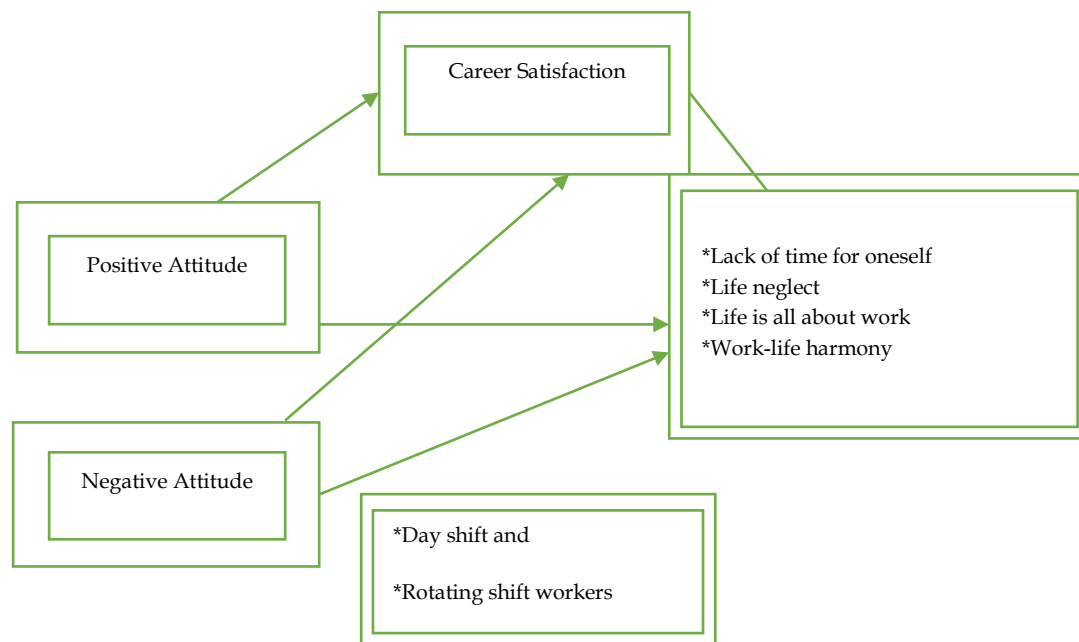


Figure 1: Research Model

Research hypotheses

H1. Positive attitudes of employees towards shift work have a negative effect on the dimensions of work-life balance, such as not having time for oneself, neglecting life, and having a life consisting of work, and a positive effect on work-life harmony.

H2. Negative attitudes of employees towards shift work have a positive effect on the dimensions of work-life balance, such as not having time for oneself, neglecting life, and having a life consisting of work, and a negative effect on work-life harmony.

H3. A positive attitude towards shift work has a positive effect on career satisfaction.

H4. Negative attitude towards shift work has a negative effect on career satisfaction.

H5. Employees' career satisfaction has a negative effect on the dimensions of work-life balance, such as not having time for oneself, neglecting life, and having a life consisting of work, and a positive effect on work-life harmony.

H6. A positive attitude towards shift work has a mediating role in the effect of the dimensions of work-life balance, such as not having time for oneself, neglecting one's life, and having one's life consist of work and work-life harmony.

H7. A negative attitude towards shift work has a mediating role in the effect of the dimensions of work-life balance, such as not having time for oneself, neglecting one's life, and having one's life consist of work and work-life adjustment.

Findings and discussion

While examining the structural model, firstly, the positive attitude towards shift work and then the mediating role of career satisfaction in the effect of negative attitude on the dimensions of work-life balance were analyzed. A smart-PLS Bootstrap test was used for the mediation analysis. When the mediating variable was not included in the model, the effect of a positive attitude towards shift work on the work-life balance dimensions of life is insignificant ($\beta = -0.072$; $p < 0.01$), the impact on not having time for oneself and neglecting life is significant and negative ($\beta = -0.145$; -0.223), and the effect on work-life harmony is significant and positive ($\beta = 0.317$; $p < 0.01$). The findings obtained as a result of the mediation analysis show that career satisfaction plays a partial mediating role in the effect of a positive attitude towards shift work on the variables of not having time for oneself and work-life harmony. In contrast, it plays a full mediating role in neglecting life and having a life of work.

While negative attitude towards shift work has a positive and significant effect on the sub-dimensions of work-life balance, such as not having time for oneself, neglecting one's life, and having one's life consist of work ($\beta = 0.504$; 0.476 ; 0.479), it has a negative and significant effect on work-life harmony ($\beta = -0.333$, $p < 0.01$). As a result of the second mediation analysis, it is possible to say that career satisfaction has a partial mediating role in the effect of negative attitude towards shift work on not having time for oneself and work-life harmony, and career satisfaction has a full mediating role in the effect of negative attitude towards shift work on neglecting life and having life consisting of work.

The findings of the difference analyses show that the effect of career satisfaction on work-life harmony differs for day shift and rotating shift employees. The increase in career satisfaction of day shift employees has a more significant effect on the decrease in work-life incompatibility than the other group. It is possible to say that the working conditions of day shift employees are suitable for daily living standards and that they can benefit from daylight, which positively affects their career satisfaction. This may have played a role in reducing work-life balance.

It was observed that employees with positive attitudes towards shift work were less likely to think they could not spare time for themselves and neglected life. On the other hand, employees with negative attitudes were found to have high beliefs that they could not spare time for themselves, that they neglected life, and that life consisted of work. Regarding the mediation analysis, it was also found that the career satisfaction of employees with positive attitudes increased, and this helped them move away from negative beliefs such as life being all about work and neglecting life. On the contrary, it is possible that individuals with negative attitudes towards shift work have low career satisfaction, and low career satisfaction effectively increases their beliefs that they neglect life and that their life consists of work.

Discussing the findings with the literature

The effect of positive attitudes towards shift work on career satisfaction was found to be positive and significant for rotating shift employees, and the effect of positive attitudes on the perception that life is all about work was found to be negative and significant. As the employees' positive attitudes increase, their career satisfaction increases, and positive attitudes decrease the perception that life is all about work. Finally, the findings of the mediation analysis show that the mediating role of career satisfaction on work-life harmony and lack of time for oneself differs for day shift employees.

Studies have shown that shift work causes problems in social and family life (Gedikli, 2008; Aylaz & Aydın, 2014). In addition, not being able to balance work and life causes stress (Greenhaus & Beutell, 1985; Adams, King and King, 1996), anxiety (Pıçakçıefe, 2010; Culpepper, 2010) and sleep disorders in employees (Karakas, Gönültaş and Okanlı, 2017; Toker Uğurlu, 2014; Çalık, Aktaş, Bulut and Anahar, 2015). However, there are no studies on attitudes towards shift work, career satisfaction, and work-life balance.

In some studies, in the literature, the effect of work-life balance and work-life conflict on career satisfaction has been investigated, and in these studies, it has been concluded that the work-life balance of the employee positively affects career success and career satisfaction (Çolak & Cingöz, 2018; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002), while family-unfriendly policies negatively affect career satisfaction (Ülker, 2018). However, due to the literature review, no research on the effect of career satisfaction on work-life balance was found. In this context, the results of our study show that positive attitudes towards shift work have a positive effect on career satisfaction, while negative attitudes have a negative effect on career satisfaction and contribute to the literature.

Some studies on the shift work system have found that it affects employees' turnover intentions and that work-life balance has a full mediating role. In other words, the shift work system negatively affects employees' work-life balance, and this effect causes an increase in employees' turnover intentions (Değirmencioglu & Öztop, 2019: 637). A positive result of the studies is that shiftless employees are mentally healthier than shift employees (Selvi, Özdemir, Aydın and Beşiroğlu, 2010).

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

Finally, it was observed that employees with positive attitudes towards shift work had fewer thoughts that they could not spare time for themselves and that they neglected life. On the other hand, employees with negative attitudes were found to have high beliefs that they could not spare time for themselves, that they neglected life and that life consisted of work. Related to the mediation analysis, it was also found that employees with positive attitudes increased their career satisfaction, and this helped them to move away from negative beliefs such as life being all about work and neglecting life. On the contrary, individuals with negative attitudes towards shift work may have low career satisfaction and neglect their lives. Low career satisfaction effectively increases their belief that their lives consist of work.

Suggestions based on results

The research's findings revealed notable results regarding career satisfaction and work-life balance in shift-working sectors such as aviation. In this context, employees' career satisfaction may be higher and work-life imbalances may decrease due to the improvement of shift working conditions by business owners, managers and practitioners. For future research, it may be suggested that shift work and concepts such as presenteeism, absenteeism, workplace incivility, and leadership should be studied together. Another suggestion of the research is that practices and training that will help employees to have positive attitudes towards shift work can be provided to protect them against the work and life imbalances they experience. In this context, it can be suggested that employees should receive personal development training for positive thinking.

Limitations of the article

There are some limitations of this research, the first of which is the difficulty in reaching the participants because employees in companies such as the aviation sector, which have a large number of employees but have strict rules due to the sector, do not want to answer the questions due to concerns such as dismissal, punishment, etc. Another limitation is that all participants understood and answered the statements in the questionnaire in the same way. Smart PLS 4 was used for data analysis and was considered the most appropriate analysis method for the research, which constitutes another limitation.

Giriş

Vardiyalı çalışma insan istek ve ihtiyaçlarının sınırsız olması ve artması, ayrıca küreselleşmenin de etkisiyle seçenekten çok zorunluluk haline gelmiş bir çalışma sistemidir. Tüketicilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek, rakiplerin önüne geçebilmek ya da rekabet gücünü arttırabilmek adına işletmeler 7/24 vardiyalı çalışma sistemlerini tercih etmekte ve kesintisiz olarak çalışmaktadırlar. Vardiyalı çalışmalar, çalışma düzensizlikleri, moral bozuklukları ve ekonomik sıkıntılara neden olmakla birlikte (Korkusuz, 2005) bireylerde kalp damar sorunları, sindirim rahatsızlıkları, depresyon, uyku sorunları ve yalnızlaşma gibi sağlık sorunlarına da neden olmaktadır (Pekşen, 2013). Neden olduğu sorunlar nedeni ile vardiyalı çalışmaların fiziksel ve ruhsal olarak çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olduğundan bahsetmek mümkündür.

Personelin vardiyalı çalışmalardan olumsuz etkilenebileceği düşünülen sektörlerden birisi de havacılık sektörüdür. Çünkü havacılık sektörünün hızla büyümesi ve buna bağlı olarak gece, gündüz, bayram ya da resmî tatil izinleri olmadan personel çalıştırılması (Yılmaz, 2016) bireyin dinlenmesini, gün ışığından yararlanmasını, sosyal hayatına vakit ayırmasını olumsuz etkilemektedir. Bu durumda zamanla iş ve yaşam arasında dengesizlik ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş yaşam dengesi bireyin işine ve yaşamına eşit dengeli zaman ayırabilmesini konu almaktadır. Dengenin kurulabilmesi ise bireyin işi ile ilgili gereksinimleri karşılayabilmesi, ailesine, hobilerine, sosyal aktivitelerine zaman ve enerji ayırabilmesi anlamına gelmektedir. İş yaşam dengesini esnek çalışma, iş ve özel yaşamın çatışması, iş stresi gibi unsurlar etkileyebilmektedir (Güzel, Güzel, Yıldırım ve Taşpınar, 2023).

İş yaşam dengesinin kurulamamasının nedenlerini çatışma kuramı ile açıklamak mümkündür. Çatışma kuramı, bireyin aile ve iş yaşantısının birbirinden farklı olduğunu (Greenhaus ve Beutell, 1985) ve bu kuram başarılı olabilmek için bireyin aile ya da iş hayatından fedakârlık yapması gerektiğini savunmaktadır. Bireylerden beklenen taleplerin yüksek olması bireyler için iş ve özel yaşam arasında çatışma yaratmaktadır. Bu kurama göre iş yerindeki stres, fazla çalışma ve sorumluluk bireyin ailesine ayracağı vakti kısıtlamaktadır (Byron, 2005). Böylelikle iş ve yaşam arasında çatışma kaçınılmaz bir hal almaktadır. Çatışma kuramı çerçevesinde bireyin vardiyalı çalışmasının ailesine ya da özel yaşantısına zaman ayırmasında sorunlara neden olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte vardiyalı çalışmalar bazı bireyler için sorun yaratsa da bazı bireyler bu çalışma düzeninde çalışmaktan hoşlanmaktadırlar. Dolayısıyla vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun iş yaşam dengesini pozitif etkileyeceği, olumsuz tutumun ise iş yaşam dengesini negatif etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu ya da olumsuz tutumun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi olmuştur.

Vardiyalı çalışmalar doğası gereği, çalışanların kariyerleri ile ilgili duydukları tatmin duygusunu da olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Kariyer tatmini bireyin hedeflerine ulaşmasını ve işinden memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Demirdelen, 2013). Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutum besleyenlerin ise kariyer tatminleri düşebilmektedir. Bu bağlamda araştırmada vardiyalı çalışmaların kariyer tatmini üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında literatürde vardiyalı çalışmaya ilişkin tutum, iş yaşam dengesi ve kariyer tatmini değişkenlerinin birlikte olduğu çalışmaya rastlanmamış olması araştırmanın önemini ve özgün değerini oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmanın bir diğer önemi değişkenler üzerindeki etkinin gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyada çalışanlar arasında farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesidir.

Literatür ve hipotez geliştirme

Sanayileşme sonucu bazı iş yerleri ardi ardına saatlerde çalışmakta ve bazıları ise kesintisiz hizmet vermeye devam etmektedirler. Tüm gün süren bu çalışmalar, çalışanlar arasında saatlere bölünerek paylaştırılmaktadır (Ekmekçi, 2006: 46). Vardiyalı çalışma sistemi, örgütlerin kesintisiz hizmet verme ve yüksek kapasite ile çalışma arzuları ile yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Vardiyalı çalışma sistemi, standart olmayan zaman dilimlerinde çalışanların iş görmesine neden olmaktadır. Standart olmayan zaman dilimlerinde çalışmak ise işletmeler için birçok fayda sağlamanın yanı sıra çalışanlar açısından çeşitli olumsuz etkilere neden olmaktadır (Değirmencioğlu ve Öztop, 2019: 636).

Birden fazla çalışma grubunun varlığında bir çalışma grubunun işe başlama saatinin, diğer çalışma grubunun işinin bitiş saati olması ile birbirini takip eden bu uygulamalar vardiyalı çalışma olarak adlandırılmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 74). Ülkemizde vardiyalı çalışma biçimleri genel olarak 07-00/15-00 veya 08-00/16-00 arası olan ve sabah başlayıp öğleden sonra biten vardiyalar biçimindedir. Vardiyalar genellikle çalışanlar tarafından seçilirken bazı durumlarda şirket tarafından belirlenmektedir (Korkusuz, 2005: 5).

Vardiyalı çalışma, geçmişten günümüze birçok ülkede insan yapısına uygun bulunmamış ve bireyler açısından bir takım olumsuz sonuçlara neden olmuştur (Demirbilek, 2004: 77-78). Vardiyalı çalışma sisteminin neden olduğu olumsuz sonuçlar psikolojik ve sosyal sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. En çok karşılaşılan sorunlar ise bireylerin aileleri ve yakın çevreleri ile yaşadıkları iş yaşam dengesi sorunları, uyku düzensizlikleri, moral bozuklukları ve ekonomik sıkıntılardır (Korkusuz, 2005: 6). Kuruca ve Boşgelmez (2018) tarafından yapılan araştırmada, doktor ve hemşirelerin vardiyalı sistemde çalışmalarının ve hastane yönetiminin belirlediği mesai saatlerine uymak zorunda kalmalarının, hemşire ve doktorların iş yaşam dengelerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kuruca ve Boşgelmez, 2018: 33-36). Çalışanların kurumundaki sorumlulukları yerine getirirken hayatlarını da dengeli bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir (Cahill, Mcnamara, Pitt-Catsouphes ve Valcour, 2015). Aksi takdirde aile, iş ve özel yaşantının dengeli yönetilememesi iş aile çatışmalarına neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kuramsal açıdan vardiyalı çalışmanın iş yaşam dengesi sorunlarına neden olması çatışma kuramı ile açıklanabilmektedir.

Çatışma kuramı bireyin iş ve aile yaşamlarının birbirinden farklı olduğunu ve bireyin aile ya da işinde başarılı olabilmesi için bazı fedakarlıklara katlanması gerektiğini savunmaktadır (Payton-Miyazaki ve Brayfield, 1976). Yaşamda bireyden beklentiler yüksektir ve yüksek beklentiler aile ve iş yaşamında çatışmaların olmasına neden olmaktadır (Guess, 2002). Bireyin işine fazla zaman ayırması ya da vardiyalı çalışması ailesindeki sorumlulukları yerine getirmesine engel olmakta ve çatışmaya neden olmaktadır (Byron, 2005). Ters bir durumda da ailede sorumlulukları fazla olan bir birey işine geç kalmakta, düşük performans göstermekte yine aile ve iş arasında bir çatışma meydana gelmektedir. Dolayısıyla iş ve aile hayatı birbirini etkileyen iki unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş yaşam dengesinin kurulabilmesi ve aile ve iş yaşantısının çatışmaması için çalışanın iş ve yaşam rollerine dengeli zaman ayırabilmesi, bu rollere eşit düzeyde, psikolojik olarak dengeli katılabilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bireyin dengeli olarak rollerine katılım sağlayamaması yaşamı ihmal ettiği, hayatının sadece işten ibaret olduğu ya da kendisine zaman ayıramadığı bir hal alabilecektir. Ancak çalışanın yaşamından ve işteki rolünden eşit düzeyde memnuniyet duyması iş yaşam dengesini kurmasında etkili olabilecektir (Greenhaus vd., 2003: 513). Böylelikle çalışanın iş ve yaşamında bir dengeye ulaşabileceğini söylemek mümkündür. Ancak dengeyi bozan bazı durumlar vardır ve bunlardan bir tanesi de vardiyalı çalışma sistemidir. Bu bağlamda aşağıda araştırmanın ilk hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: *Çalışanların vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumları iş yaşam dengesinin boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması üzerinde negatif, iş yaşam uyumu üzerinde pozitif bir etkisi vardır.*

H₂: *Çalışanların vardiyalı çalışmaya yönelik olumsuz tutumları iş yaşam dengesinin boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması üzerinde pozitif, iş yaşam uyumu üzerinde negatif bir etkisi vardır.*

Vardiyalı çalışma ile bağlantılı konulardan biri de kariyer tatminidir. Kariyer bireyin yaşamı boyunca iş ile ilgili edindiği tecrübeleri ifade ederken (Greenhaus, Collanan ve Godshalk, 2010); kariyer tatmini, çalışanın kariyer hedeflerine ulaşmış olmadığına olan inancı ve bu durumdan duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990).

Çalışanların kariyer tatminleri arzuladıkları ve gerçekleşen kariyer hedeflerini karşılaştırmaları sonucu ortaya çıkmaktadır (Demirdelen, 2013). Kariyer tatmini ilgili araştırmalarda bireyin kariyerinde elde ettiği başarı, yükselme olanakları, elde ettiği geliri ve işletmede kazandığı yeni yetenekler konusunda duyduğu memnuniyet çerçevesinde değerlendirilmektedir (Denizli ve Dünder, 2020; Greenhanus vd., 1990). Kariyer tatmini öznel ve nesnel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nesnel kariyer tatmininde bireyin kariyeri toplum tarafından değerlendirilmekte öznel kariyer tatmininde ise kişinin bireysel olarak kariyerini değerlendirmesi söz konusudur (Judge, Cable, Boudreau ve Bretz, 1995).

Bireyler kariyer başarılarını sağlamak için öznel olarak çalışma hayatını ve kendilerini sorgulamakta ve gelecekte nerede olmak istiyorum, hedeflerim neler, hangi kaynaklara sahibim? gibi sorulara içsel olarak cevap aramaktadırlar. Bu sorular ile bireyler kariyer hedeflerini belirlemek ve kendilerini gerçekleştirmek istemektedirler. Dışsal olarak ise bireylerin kariyer başarıları alınan ücret, terfi ve pozisyondan etkilenmektedir (Soylu, 2000). Bu bağlamda bireyin hedeflerine ulaşmadaki başarısı ve elde ettiği ücret, terfi gibi faktörler kariyer tatmini açısından önem arz etmektedir. Bazı çalışmalarda kariyer tatmininin önemli bir belirleyici olarak iş ve aile çatışması gösterilmektedir. Birey içsel ve dışsal olarak kariyer tatminini sağlasa da aile ve iş yaşam çatışması yaşıyorsa kariyer tatmini bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002).

Kariyer tatmini için önemli konulardan biri iş yaşamının kalitesidir. Kaliteli bir iş yaşamı çalışanların güvenliğinin sağlandığı, sağlıklı çalışma koşullarının olduğu, eşitlik ve adaletli politikaların uygulandığı, çalışanların sosyal anlamda desteklendiği ve çalışma saatlerinin düzenli olduğu bir iş yaşamı olarak ifade edilebilir (Tulasi ve Rao, 2012). Vardiyalı çalışmalar, düzensiz yaşam, çalışma koşullarının olumsuz olması bireyin kariyer tatmininden memnuniyet düzeyini düşürebilir. Böylelikle çalışanların düzenli olmayan çalışma saatlerinde kariyer tatminlerinin olumsuz etkilenebileceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda araştırmanın diğer bir hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₃: Vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun kariyer tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₄: Vardiyalı çalışmaya yönelik olumsuz tutumun kariyer tatmini üzerinde negatif etkisi vardır.

Yapılan araştırmaların bazılarında aile ve iş yaşam dengesi kariyer tatmininin en önemli belirleyicisi olarak ifade edilmektedir (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002). İş yaşam dengesizliği ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar iş yaşam dengesinin kurulmamasının kariyer tatminini negatif yönde etkilediğine dair sonuçlara ulaşmışlardır (Tenbrunsell, 1995; Martins vd., 2002). Bu çalışmada iş yaşam dengesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisinden farklı bir bakış açısı ile çalışanların kariyer tatminlerinin iş yaşam dengeleri üzerinde etkisi olduğu şeklinde araştırma hipotezi kurulmuştur. Çünkü çalışma kuramı iş ve aile yaşamının birbirinden etkilendiğini ileri sürmektedir. Birey işine fazla zaman ayırdığında ailesine zaman ayıramamakta, ailede sorumlulukları olan birey işinde sorun yaşamaktadır. Bu bağlamda iş yaşam dengesini sağlamak zorlanan bir bireyin kariyer tatmini negatif etkilenebileceği gibi kariyer tatmini düşük bir bireyin de iş yaşam dengesi sorunları yaşayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışanın işinden duyduğu memnuniyet derecesi yüksek olduğunda vardiyalı çalışıyor olsa bile yaşamı ihmal ettiği ya da yaşamının işten ibaret olduğu gibi olumsuz düşüncelere sahip olmayacak, işi ve yaşamı arasında bir uyum algılayabilecektir. Bu bağlamda aşağıda araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

H₅: Çalışanların kariyer tatminleri iş yaşam dengesinin boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması üzerinde negatif, iş yaşam uyumu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Son olarak vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu ve olumsuz tutumun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinde kariyer tatminin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

H₆: Vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun iş yaşam dengesinin boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde aracılık rolü vardır.

H₇: Vardiyalı çalışmaya yönelik olumsuz tutumun iş yaşam dengesinin boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde aracılık rolü vardır.

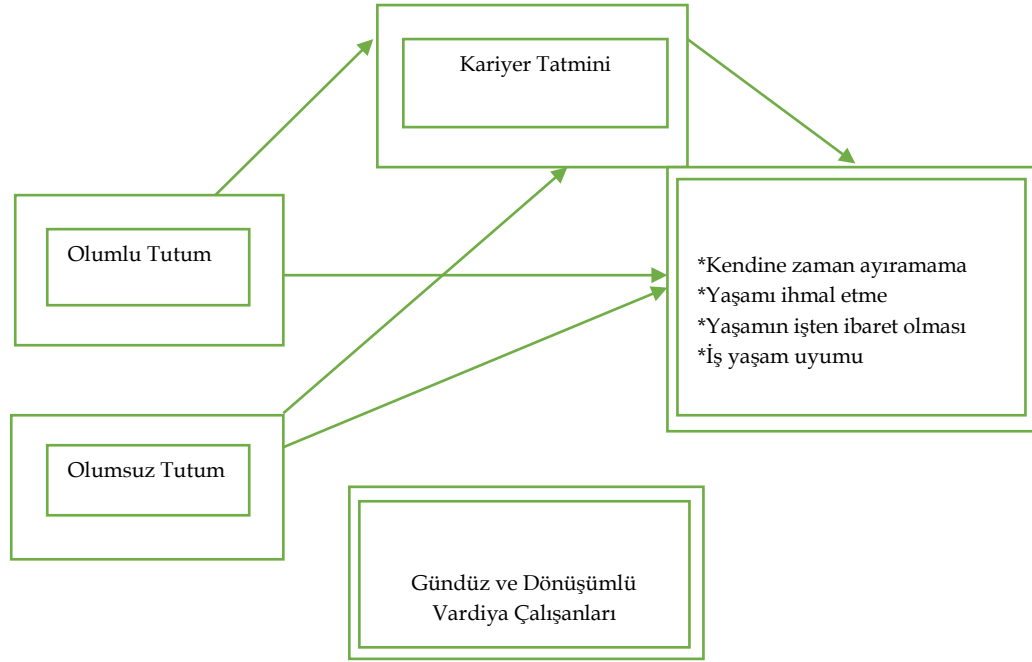
Araştırmanın son hipotezleri ise;

H₈: Bağımsız değişken olan vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu ve olumsuz tutumun iş yaşam dengesi boyutları üzerindeki etkisi gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlara göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H₉: Vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu ve olumsuz tutumun iş yaşam dengesi boyutları üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin aracılık rolü gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlara göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Yöntem

Değişkenler arasındaki ilişkileri ve ilişkilerin derecelerini belirlemek amacı ile ilişkisel tarama modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma yapılırken araştırma ve yayın etiğine uygun davranılmıştır. Katılımcılardan anketleri doldurmalarından önce araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair gönüllü olur formu imzalatılmıştır.

Araştırmanın amacı ve önemi

Araştırmanın temel amacı havacılık sektöründe gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyada çalışan personelin vardiyalı çalışmaya ilişkin tutumlarının iş yaşam dengelerine etkisini ve bu etkide kariyer tatmininin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemesidir. Araştırmanın bir diğer amacı değişkenler arasındaki etkilerin gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlara göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir.

Literatürde vardiyalı çalışmaya ilişkin tutum, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesinin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamış olup bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmekte ve bu da araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Araştırmanın bir diğer önemi ise vardiyalı çalışmaların bireylerin iş yaşam dengelerinde meydana getirdiği sorunlar ve bu sorunların neden olduğu olumsuz sonuçlara odaklanılmak istenmesidir. Ayrıca kariyer tatmini gibi olumlu bir duygunun vardiyalı çalışanların hissettikleri iş yaşam dengesizliğinde bir azalış meydana getirip getirmediğinin ortaya konması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bu anlamda dikkat çekilmek istenen bir diğer nokta ise vardiyalı çalışanların kariyerlerine ilişkin olumlu tutumların oluşturulması adına şirket yetkilileri tarafından yapılacak bazı düzenlemelerin, çalışanların iş yaşam dengesizliğinin olumsuz etkilerinden korunmalarına yardımcı olabileceğine dikkat çekmektir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de havacılık sektöründe faaliyet gösteren 3 havayolu şirketinin çalışanları (gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlar) oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme metodu ile 343 kişiye ulaşılmış, geçerli anket sayısı 323 olarak tespit edilmiştir. Örneklem sayısı bazı kaynaklarda, ölçeklerde ifade sayısı en büyük ölçeğin ifadelerinin 10 katının olabileceği tavsiye edildiği gibi yol katsayıları (0,20) ve anlamlılık (%5) düzeylerinin olması durumunda örneklem büyüklüğünün 155 kişi olabileceği ifade edilmektedir (Hult, Ringle, Sarstedt, Danks ve Ray, 2021). Araştırmada 323 kişiye ulaşılmış olması analiz için yeterli sayıya ulaşıldığını göstermektedir.

Tablo 1’e bakıldığında katılımcıların 165’i (%51,1) kadın 156’sı (%48,9) erkektir. Çalışanların çoğunluğu (163, %50,5) lisans mezunudur. Katılımcıların 216’sı (%66,9) dönüşümlü vardiyada, 107’si (33,1) ise gündüz vardiyasında çalışmaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	165	51,1
	Erkek	156	48,3
Medeni Durum	Bekar	185	57,3
	Evli	136	42,1
Yaş	20-29	135	41,8
	30-39	95	29,4
	40-49	69	21,4
	50 ve üzeri	24	7,4
Eğitim	Lise	49	15,2
	Ön Lisans	73	22,6
	Lisans	163	50,5
Vardiyalı Çalışma	Lisansüstü	38	11,8
	Dönüşümlü	216	66,9
	Gündüz	107	33,1
Toplam		323	100,0

Veri toplama araçları

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özellikleri sorulmuş, ikinci bölümünde ise değişkenlere ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Araştırmada Barton vd.'nin (1995) geliştirdiği İncir'in (1998) Türkçeye uyarladığı vardiyalı çalışmaya yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 20 ifade ile olumlu vardiya, olumsuz vardiya olmak üzere iki boyut bulunmaktadır. Araştırmanın bir diğer ölçeği Greenhaus, Parasuraman ve Wormley'in (1990) geliştirdikleri Avcı ve Turunç (2012)'un Türkçeye uyarladığı kariyer tatmini ölçeğidir. Ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmada son olarak Apaydın'ın (2011) geliştirdiği iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler 5'li likert tipi ölçeklerdir.

Veriler, İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı, 19.04.2024 tarihli ve 2024-07-34 sayılı etik kurul onayı ile toplanmıştır.

Veri analiz süreci

Verilerin PLS-SEM 4 programı ile yol analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği ve geçerlilikleri analiz edilmiş bu kapsamda aranan şartlar; Cronbach Alpha değerinin 0,60 üzerinde, birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin 0,70 ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin karekökünden büyük olması şeklindedir. AVE değeri ise birleşme geçerliliğini ifade etmektedir ve AVE değerinin 0,50'nin üzerinde olması, ölçek ifadelerinin faktör yüklerinin 0,40'ın üzerinde olması koşulları aranmıştır (Hair vd., 2014). Ayrışma geçerliliği için Fornell-Larcker kriteri kullanılmış ve AVE değerlerinin kareköklerinin değişkenler arasındaki korelasyonlardan büyük olması şartları analiz sonucunda aranmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Çoklu doğrusallık probleminin değerlendirilmesi amacı ile varyans şişirme faktörü (VIF) değerlerinden yararlanılmıştır. VIF değeri konusunda literatürde fikir birliğine varılamamış bazı araştırmacılar 5'ten küçük olması gerektiğini (Hair vd., 2021), bazı araştırmacılar ise 10'dan küçük bir değer olması gerektiğini savunmuşlardır (Albayrak, 2005; Topal, Eydurun, Yağanoğlu, Sönmez ve Keskin, 2010).

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine bakıldığında iş yaşam dengesi ölçeğinin birleşme geçerliliğini sağlamadığı tespit edilmiş ve faktör yükü en düşük ifadeden başlayarak ve tek tek "3, 17, 18 ve 20" nolu ifadeler analizden çıkarılmıştır. Son yapılan analiz ile güvenilirlik ve geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür.

Tablo 2'de Cronbach's Alpha ve CR değerleri 0,70'in üzerinde bulunmuş ve ölçeklerin kendi içinde tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca AVE değerlerinin ise 0,50'nin üzerinde olması ayrışma

geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. VIF değerleri genel olarak 5'in altında bulunmuş (Hair vd. 2014) ve 5'in üzerindeki değerler de (Topal vd., 2010) kabul edilmiştir. Sonuçta araştırmada çoklu doğrusallık probleminin olmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 2: Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Değerleri

Değişken	İfade	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	CR	AVE	VIF	
Yaşamı İhmal Etme	IYD01 <- YASAM	0,816	0,881	0,9	0,603	2,210	
	IYD02 <- YASAM	0,834				2,572	
	IYD04 <- YASAM	0,841				2,469	
	IYD05 <- YASAM	0,760				1,700	
	IYD10 <- YASAM	0,766				1,726	
	IYD11 <- YASAM	0,618				1,403	
Kendine Ayıramama	Zaman	IYD12 <- YASAM	0,845	0,734	0,833	0,565	1,725
		IYD13 <- YASAM	0,813				1,584
		IYD19 <- YASAM	0,800				2,126
Yaşamın İşten İbareti Olması	İşten İbareti	IYD14 <- YASAM	0,816	0,795	0,878	0,707	1,696
		IYD15 <- YASAM	0,841				1,792
		IYD16 <- YASAM	0,864				1,607
İş Yaşam Uyumu	IYD6 <- YASAM	0,833	0,873	0,905	0,615	2,366	
	IYD7 <- YASAM	0,644				1,545	
	IYD8 <- YASAM	0,862				2,657	
	IYD9 <- YASAM	0,788				2,102	
Kariyer Tatmini	KT1 <- KARIYER	0,892	0,947	0,959	0,824	3,637	
	KT2 <- KARIYER	0,926				4,958	
	KT3 <- KARIYER	0,928				4,835	
	KT4 <- KARIYER	0,914				4,135	
	KT5 <- KARIYER	0,878				2,882	
Olumlu Vardiya	VC1 <- OLUMLU	0,813	0,944	0,955	0,747	4,361	
	VC2 <- OLUMLU	0,819				4,553	
	VC3 <- OLUMLU	0,899				3,839	
	VC4 <- OLUMLU	0,923				5,618	
	VC5 <- OLUMLU	0,865				3,554	
	VC6 <- OLUMLU	0,877				3,877	
	VC7 <- OLUMLU	0,849				3,050	
Olumsuz Vardiya	VC8 <- OLUMSUZ	0,693	0,939	0,943	0,603	2,135	
	VC9 <- OLUMSUZ	0,794				3,073	
	VC10 <- OLUMSUZ	0,639				2,538	
	VC11 <- OLUMSUZ	0,720				2,508	
	VC12 <- OLUMSUZ	0,757				2,223	
	VC13 <- OLUMSUZ	0,833				3,788	
	VC14 <- OLUMSUZ	0,805				3,021	
	VC15 <- OLUMSUZ	0,853				5,395	
	VC16 <- OLUMSUZ	0,864				5,539	
	VC17 <- OLUMSUZ	0,747				2,648	
	VC18 <- OLUMSUZ	0,852				3,899	
	VC19 <- OLUMSUZ	0,728				2,879	

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Ayrışma Geçerliliği Fornell-Larcker Kriteri

	Kariyer Tatmini	Kendine Zaman Ayıramama	Vardiya Olumlu Tutum	Vardiya Olumsuz Tutum	Yaşamı İhmal Etme	Yaşamın İşten İbareti Olması	İş Yaşam Uyumu
Kariyer Tatmini	0,908						
Kendine Zaman Ayıramama	-0,424	0,751					
Vardiya - Olumlu Tutum	0,281	-0,321	0,864				
Vardiya - Olumsuz Tutum	-0,274	0,555	-0,355	0,777			
Yaşamı İhmal Etme	-0,322	0,754	-0,393	0,555	0,776		
Yaşamın İşten İbareti Olması	-0,279	0,656	-0,242	0,505	0,741	0,841	
İş Yaşam Uyumu	0,597	-0,545	0,430	-0,439	-0,572	-0,472	0,784

Tablo 4: Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kariyer Tatmini	Kendine Zaman Ayıramama	Vardiya - Olumlu Tutum	Vardiya - Olumsuz Tutum	Yaşamı İhmal Etme	Yaşamın İşten İbareti Olması	İş Yaşam Uyumu
Kariyer Tatmini							
Kendine Zaman Ayıramama	0,499						
Vardiya - Olumlu Tutum	0,293	0,363					
Vardiya - Olumsuz Tutum	0,288	0,652	0,372				
Yaşamı İhmal Etme	0,340	0,921	0,418	0,609			
Yaşamın İşten İbareti Olması	0,313	0,820	0,265	0,573	0,870		
İş Yaşam Uyumu	0,659	0,653	0,457	0,471	0,628	0,532	

Ayrışma geçerliliği için öncelikle Fornell-Larcker kriteri kullanılmış ve AVE değerlerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyonlardan büyük olması şartları aranmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Fornell Larcker kriterlerine göre ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Ayrışım geçerliliği için bir diğer yöntem heterotrait-monotrait (HTMT) korelasyon yöntemidir ve HTMT yöntemi ayırt edici geçerlilik için yüksek performansla sahiptir. Ayrışım geçerliliği için HTMT değerinin 0,90'ın altında olması beklenmektedir (Henseler, 2015). Elde edilen değerler 0,90'ın altındadır ve ölçeğin ayrışım geçerliliği sağlanmıştır.

Yapısal modelin incelenmesi

Tablo 5'te araştırmadaki ölçeklere ilişkin R^2 değerlerine yer verilmiştir. R^2 değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranını ifade etmektedir ve 0,75 üzerindeki değerler yüksek, 0,50 orta düzeyde, 0,25 veya daha düşük değerler ise zayıf bir açıklama oranını ifade etmektedir (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). Vardiyalı çalışmaya yönelik tutumun kariyer üzerinde 0,11'lik düşük ve kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumunu açıklama oranları sırasıyla 0,393, 0,371, 0,277 ve 0,477 olarak tespit edilmiştir. Açıklama oranlarının 0,25 üzerinde olması açıklama düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Etki büyüklüğü için f^2 değerleri incelenmiş ve bu değerlerin 0,02 ve üzerinde olması şartı aranmıştır (Cohen,1998). f^2 değerleri vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisinin anlamsız olduğunu göstermektedir. Diğer bir taraftan f^2 değerleri olumsuz tutumun kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisinin 0,280 ve 0,236 ile orta düzeyde olduğunu, kariyer tatmininin 0,380 ile iş yaşam uyumu üzerinde yüksek bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: R-square Değerleri

	R Square	R Square Adjusted
Kariyer Tatmini	0,114	0,108
Kendine Zaman Ayıramama	0,393	0,388
Yaşamı İhmal Etme	0,371	0,365
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,277	0,271
İş Yaşam Uyumu	0,477	0,472

Tablo 6: f square Değerleri

	Kariyer Tatmini	Kendine Zaman Ayıramama	Vardiya - Olumlu Tutum	Vardiya - Olumsuz Tutum	Yaşamı İhmal Etme	Yaşamın İşten İbaret Olması	İş Yaşam Uyumu
Kariyer Tatmini		0,112			0,030	0,025	0,380
Kendine Zaman Ayıramama							
Vardiya - Olumlu Tutum	0,044	0,010			0,050	0,002	0,073
Vardiya - Olumsuz Tutum	0,039	0,280			0,265	0,236	0,087
Yaşamı İhmal Etme							
Yaşamın İşten İbaret Olması							
İş Yaşam Uyumu							

Yapısal model-hipotez testleri

Vardiyalı çalışmaya ilişkin tutumun çalışanların iş yaşam dengelerinin boyutları üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin aracı rolüne ilişkin oluşturulan yapısal eşitlik modelinde yer alan iyi uyum değerlerine bakıldığında Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0,065 (SRMR<0,080), Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0,762 ile 0,80'e yakın (NFI>0,80) olduğu ve değerlerin alan yazın açısından uygun değerler olduğu söylenebilir (Byrne, 2016).

Tablo 7 ve 8' de görüldüğü gibi öncelikle vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun daha sonra olumsuz tutumun iş yaşam dengesinin boyutlarına etkisinde kariyer tatmininin aracılık rolüne ilişkin analizler yapılmıştır. Aracı değişken modele dahil edilmediğinde vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun iş yaşam dengesinin boyutlarından yaşamın işten ibaret olması boyutu üzerindeki etkisi anlamsız ($\beta=-0,072$; $p<0,01$), kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif ($\beta= -0,145$; $-0,223$), iş yaşam uyumu üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitifdir; ($\beta=0,317$; $p<0,01$).

Aracı değişkenin tespit edilebilmesi için Bootstrap testi kullanılmıştır ve Bootstrap testi aracılık analizinin tespit edilmesinde net sonuçlar vermektedir. Hair vd. (2014) aracılık analizi için öncelikle aracı değişkeni modele dahil etmeden Bootstrap testi yapılmasını ve daha sonra aracı değişkenin modele dahil edilerek Bootstrap yapılmasının aracılık etkisini anlamak açısından önemli olduğunu belirtmektedir (Hair vd., 2014). Aracılık analizi tespit edilirken doğrudan etki ve dolaylı etki sonuçlarından yararlanılmıştır (Hair vd., 2021).

İlk modele kariyer tatmini değişkeninin eklenmesiyle vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kendine zaman ayıramama üzerindeki etkisi negatiftir ve azalmıştır ($\beta= -0,059$; $p<0,01$), yaşamı ihmal etme üzerindeki etkisi negatif ve azalmıştır ($\beta= -0,030$; $p<0,01$), iş yaşam uyumu üzerindeki etkisi ise pozitif ve azalmıştır ($\beta= 0,100$; $p<0,01$), yaşamı ihmal etme ($\beta= -0,030$; $p>0,01$) ve yaşamın işten ibaret olması ($\beta= -0,030$; $p>0,01$), üzerindeki etkisi ise anlamsızlaşmıştır. Elde edilen bulgular vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kendine zaman ayıramama ve iş yaşam uyumu değişkenleri üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması üzerinde ise tam aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

Tablo 7: Hipotez Testleri- Yapısal Değerlendirme

	Beta (β)	St.Sapma	t-değeri	p
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kendine Zaman Ayıramama	-0,145	0,063	2,307	0,021
Vardiya - Olumlu Tutum -> Yaşamı İhmal Etme	-0,223	0,055	4,054	0,00
Vardiya - Olumlu Tutum -> Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,072	0,058	1,251	0,211
Vardiya - Olumlu Tutum -> İş Yaşam Uyumu	0,317	0,058	5,478	0,00
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kariyer Tatmini -> Kendine Zaman Ayıramama	-0,059	0,021	2,825	0,005
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kariyer Tatmini -> Yaşamı İhmal Etme	-0,030	0,016	1,858	0,063
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kariyer Tatmini -> Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,030	0,016	1,861	0,063
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kariyer Tatmini -> İş Yaşam Uyumu	0,100	0,033	2,994	0,003

Tablo 8: Hipotez Testleri- Yapısal Değerlendirme

	Beta (β)	St.Sapma	t-değeri	p
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kendine Zaman Ayıramama	0,504	0,061	8,21	0,00
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Yaşamı İhmal Etme	0,476	0,053	8,982	0,00
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Yaşamın İşten İbaret Olması	0,479	0,053	9,009	0,00
Vardiya - Olumsuz Tutum -> İş Yaşam Uyumu	-0,333	0,066	5,075	0,00
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> Kendine Zaman Ayıramama	0,056	0,023	2,380	0,017
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> Yaşamı İhmal Etme	0,029	0,017	1,714	0,087
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> Yaşamın İşten İbaret Olması	0,029	0,016	1,751	0,080
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> İş Yaşam Uyumu	-0,095	0,033	2,866	0,004

Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutum, iş yaşam dengesinin alt boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahipken ($\beta=0,504; 0,476; 0,479, p<0,01$) iş yaşam uyumu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta= -0,333, p<0,01$).

Modele kariyer tatmini değişkeni aracı olarak eklendikten sonra vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun kendine zaman ayıramama üzerindeki etkisi büyük ölçüde azalmış ancak etkisi kaybolmamıştır ($\beta= 0,056; p<0,01$), yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisi ise tamamen ortadan kalkmıştır ($p>0,05$) ve son olarak iş yaşam uyumu üzerindeki etkisi büyük oranda azalmıştır ancak anlamsızlaşmamıştır ($\beta= -0,095; p<0,01$). Sonuç olarak vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun kendine zaman ayıramama ve iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmı aracılık, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin tam aracılık rolünün olduğunu söylemek mümkündür.

Çoklu grup analizleri

Araştırmanın bu bölümünde vardiyalı çalışma kategorik değişkeninin araştırma modelinde çoklu grup analizi ile farklılık oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmiştir.

Vardiya değişkenine göre çoklu grup analizi

Değişkenler üzerindeki etkilerin ve aracı değişkenin aracılık etkisinin vardiyalı çalışma kategorik değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için vardiya değişkeni iki gruba ayrılmıştır (Dönüşümlü vardiya N:216; Gündüz vardiya N:107). Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu ve

olumsuz tutumun araştırmanın modeli açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yol katsayıları ve yol katsayılarının anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. Aşağıda çalışan gruplar açısından yol katsayıları anlamlı bulunan analiz sonuçları Tablo 9’de görülmektedir.

Tablo 9: Gündüz ve Dönüşümlü Vardiyalı Çalışmaya Göre Yol Katsayıları ve Önem Düzeyleri

Yollar	Farklılık	t değeri	p değeri
Kariyer Tatmini -> Kendine Zaman Ayıramama	0,322	0,003	0,005
Kariyer Tatmini -> İş Yaşam Uyumu	-0,231	0,994	0,012
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kariyer Tatmini	0,366	0,006	0,013
Vardiya - Olumlu Tutum -> Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,356	0,991	0,019
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> İş Yaşam Uyumu	0,158	0,020	0,041
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> Kendine Zaman Ayıramama	-0,135	0,990	0,021

Vardiyalı çalışma değişkenine göre gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışan gruplar açısından yol katsayıları arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların anlamlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçları tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10: Yol Katsayıları Arasındaki Fark ve Farkın Vardiyalı Çalışmaya Göre Anlamlılık Düzeyleri

Yollar	Beta		S.S.		t değeri		p değeri	
	a	b	a	b	a	b	a	b
Kariyer Tatmini -> Kendine Zaman Ayıramama	-0,157	-0,479	0,072	0,085	2,184	5,657	0,029	0,000
Kariyer Tatmini -> İş Yaşam Uyumu	0,377	0,608	0,061	0,066	6,163	9,193	0,000	0,000
Vardiya - Olumlu Tutum -> Kariyer Tatmini	0,386	0,020	0,083	0,130	4,677	0,156	0,000	0,876
Vardiya - Olumlu Tutum -> Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,216	0,141	0,079	0,129	2,747	1,090	0,006	0,276
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> İş Yaşam Uyumu	-0,029	-0,187	0,032	0,070	0,893	2,683	0,372	0,007
Vardiya - Olumsuz Tutum -> Kariyer Tatmini -> Kendine Zaman Ayıramama	0,012	0,147	0,016	0,059	0,748	2,513	0,454	0,012

*a dönüşümlü vardiya **b gündüz vardiyası

Tablo 10’a göre kariyer tatmininin kendine zaman ayıramama ve iş yaşam uyumu üzerindeki etkisi gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlar açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (a= β : -0,157; $p < 0,02$; b= -0,479; $p < 0,00$). Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kariyer tatmini (a: β : 0,386; $p < 0,00$; b: -0,02; $p < 0,876$) ve yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisi dönüşümlü vardiyada çalışanlar açısından anlamlı bulunmuştur (a= β :-0,216; $p < 0,00$; b= β :0,141; $p < 0,276$). Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde kariyer tatminin aracılık rolü gündüz vardiyasında çalışanlar açısından anlamlı bulunmuştur (a= β :-0,029; $p < 0,372$; b= β :-0,187; $p < 0,00$). Benzer şekilde vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun kendine zaman ayıramama üzerindeki etkisinde kariyer tatminin aracılık rolü yine gündüz vardiyasında çalışanlar açısından anlamlı bulunmuştur (a= β : 0,012; $p < 0,454$; b= β :0,147; $p < 0,01$).

Sonuç ve tartışma

Vardiyalı çalışmaya ilişkin tutumun iş yaşam dengesinin boyutları üzerindeki etkisi ve bu etkide kariyer tatmininin aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amacı ile yapılan bu çalışmada öncelikle vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun iş yaşam dengesi boyutları ve kariyer tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen β değeri vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun kendine zaman ayıramama -0,145, yaşamı ihmal etme -0,223 ve iş yaşam uyumu üzerinde 0,317’lik bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). Ayrıca vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kariyer tatminini üzerindeki etkisi -0,059 olarak bulunmuştur ($p < 0,01$). Etki düzeyleri incelendiğinde olumlu tutuma sahip çalışanların yaşamlarını ihmal ettiklerine dair düşüncelerinin azaldığını ve iş ve yaşamlarının uyumlu olduğunu düşündükleri söylenebilir.

İlk modele kariyer tatmini değişkeninin eklenmesiyle elde edilen bulgular vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kendine zaman ayıramama ve iş yaşam uyumu üzerinde kısmi yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması üzerinde tam aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olmasına dair algılarını kariyer tatmini aracılığı ile azalttığını söylemek mümkündür.

Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutum, iş yaşam dengesinin alt boyutlarından kendine zaman ayıramama, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahipken, iş yaşam uyumu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. İkinci aracılık analizi sonucunda, vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun kendine zaman ayıramama ve iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin tam aracılık rolünün olduğunu söylemek mümkündür. Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutumun yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olmasına dair düşüncelerini kariyer tatmini aracılığı ile azalttığını söylemek mümkündür.

Farklılık analizlerine ilişkin bulgular, kariyer tatmininin iş yaşam uyumu üzerindeki etkisinin gündüz vardiyasında ve dönüşümlü vardiyalarda çalışanlar açısından farklılaştığını göstermektedir. Gündüz vardiyasında çalışanların kariyer tatminlerinin artması iş yaşam uyumsuzluklarının azalmasına diğer gruba göre daha fazla etki etmektedir. Gündüz vardiyasında çalışanların çalışma koşullarının günlük yaşam standartlarına uygun olması, gün ışığından yararlanabilir olmalarının kariyer tatminlerine olumlu etki ettiği ve bunun da iş yaşam dengesizliğini azaltmada rol oynamış olabileceğini söylemek mümkündür.

Vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutumun kariyer tatmini üzerindeki etkisi dönüşümlü vardiyada çalışanlar açısından pozitif ve anlamlı ayrıca yaşamın işten ibaret olması üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı bulunmuştur. Çalışanların olumlu tutumları arttıkça kariyer ile ilgili tatminlerinin arttığı ve ayrıca olumlu tutumun yaşamın işten ibaret olduğu gibi algılanmasını azalttığı görülmektedir. Son olarak aracılık analizine ilişkin bulgular olumsuz tutumun iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayıramama üzerinde kariyer tatmininin aracılık rolünün gündüz vardiyasında çalışanlar açısından farklılaştığını göstermektedir.

Yapılan araştırmalarda vardiyalı çalışmaların sosyal ve aile yaşamında problemlere yol açtığı tespit edilmiştir (Gedikli, 2008; Aylaz ve Aydın, 2014). Bununla birlikte iş ve yaşam arasında denge kuramamak çalışanlarda stres (Greenhaus ve Beutell, 1985; Adams vd., 1996), anksiyete (Pıçakçiefte, 2010; Culpepper, 2010) ve uyku bozukluklarına neden olmaktadır (Karakaş vd., 2017; Toker Uğurlu, 2014; Çalık vd., 2015). Ancak literatürde vardiyalı çalışmaya ilişkin tutum ve kariyer tatmini ile kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi ile ilgili çalışmalara rastlanamamıştır.

Literatürde bazı araştırmalarda iş yaşam dengesinin kurulamamasının, iş yaşam çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu araştırmalarda çalışanın iş ve yaşamının dengeli olması, kariyer başarısını ve kariyer tatminini olumlu etkilediği (Çolak ve Cingöz, 2018; Martins, Eddleston ve Veiga, 2002), aile dostu olmayan politikaların ise kariyer tatminini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Ülker, 2018). Ancak literatür taraması sonucunda kariyer tatmininin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisine dair bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmamızın sonuçları vardiyalı çalışmaya yönelik olumlu tutumun kariyer tatmini üzerinde pozitif bir etkiye, olumsuz tutumun kariyer tatmini üzerinde negatif bir etkiye neden olduğunu göstermekte ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili bazı araştırmalar, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilediği ve bu etkide de iş yaşam dengesinin tam aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Başka bir deyiş ile vardiyalı çalışma sisteminin, çalışanların iş yaşam dengelerini olumsuz etkilediği ve bu etkinin çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olduğudur (Değirmencioğlu ve Öztop, 2019: 637). Araştırmalarda elde edilen olumlu bir sonuç ise vardiyasız çalışanların ruhsal açıdan vardiyalı çalışanlara göre daha sağlıklı olduklarıdır (Selvi vd., 2010).

Son olarak vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutum içerisinde olan çalışanların kendilerine zaman ayıramadıkları, yaşamı ihmal ettiklerine dair düşüncelerinin azaldığı görülmüştür. Ancak olumsuz tutum içerisinde olan çalışanların ise kendilerine zaman ayıramadıkları, yaşamı ihmal ettikleri ve yaşamın işten ibaret olduğuna dair inançları oldukça yüksek bulunmuştur. Aracılık analizi ile ilgili de olumlu tutuma sahip çalışanların kariyer tatminlerinin arttığı ve bunda yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme gibi olumsuz inançlardan uzaklaşmaya yardımcı olduğudur. Tam tersi bir şekilde vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz tutuma sahip olan bireylerin kariyer tatminlerinin düşük olduğu, yaşamı ihmal ettiklerine ve yaşamlarının işten ibaret olduğuna dair düşüncelerinin artmasında düşük kariyer tatmininin etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma sonuçları elde ettiği bulgular ile havacılık sektörü gibi vardiyalı çalışma yapan sektörlerde kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda işletme sahipleri, yöneticiler ve uygulayıcıların vardiyalı çalışma koşullarını iyileştirmeleri sonucunda çalışanların kariyer tatminlerinin daha yüksek olacağı, iş yaşam dengesizliklerinin azalabileceğini söylemek mümkündür. Gelecekteki araştırmalar için vardiyalı çalışma ile iş yerinde görünürde var olma (presenteeism), işe gelmeme (absenteeism) ve iş yeri nezaketsizliği, liderlik gibi kavramların bir arada çalışılması araştırmacılara öneri olarak sunulabilir. Araştırmanın bir diğer önerisi ise çalışanların vardiyalı çalışmaya ilişkin olumlu tutum beslemelerine yardımcı olacak uygulamalar, eğitimler ile yaşadıkları iş ve yaşam dengesizliklerine karşı korunmalarının sağlanabilir olacağıdır. Bu bağlamda çalışanların olumlu düşüncelerine yönelik kişisel gelişim eğitimleri almaları öneri olarak sunulabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır bunlardan ilki havacılık sektörü gibi çalışan sayısı çok olan ancak sektör gereği katı kuralları bulunan firmalarda çalışanların işten atılma, ceza alma vb. gibi kaygularla sorulara cevap vermek istememelerinden katılımcılara ulaşmakta zorluk yaşanmıştır. Diğer bir sınırlılık araştırmaya katılan tüm katılımcıların anketteki ifadeleri aynı şekilde anladığı ve cevapladığı yönündedir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu/Komitesinden 19/04/2024 tarihli 2024-07-34 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from the İstanbul Gelişim University Rectorate Ethics Committee on 19/04/2024 and 2024-07-34 document number.

Kaynakça / References

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 411. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1997-41277-007.html>
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde enküçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeh/issue/54840/750869>
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki.

- Aylaz, R., & Aydın, S. (2014). Acil ve diğer servislerde görev yapan sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışmasının yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hemşirelik E-Dergisi*, 2(3).
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203774762>
- Byron, K.: 2005. "A Meta-Analytic review of work–family conflict and its antecedents". *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cahill, K. E., Mcnamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal Of Behavioral And Experimental Economics*, 56, 40-54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Cingöz, A., & olak, S. (2019). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kabin memurları üzerine bir araştırma: THY örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*(53), 203-225. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.457016>
- Culpepper, L. (2010). The social and economic burden of shift-work disorder. *Journal Of Family Practice*, 59(1), S3-S3.
- Yılmaz, . (2016). "Havacılık sektöründe vardiyalı ve normal mesaili çalışanların bazı demografik değişkenlere göre SCL 90 açısından incelenmesi", ağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- alık, K. Y., Aktaş, S., Bulut, H. K., & Anahar, E. Ö. (2015). Vardiyalı ve nöbet sistemi şeklindeki çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. *Sağlık Bilimleri Ve Meslekleri Dergisi*,2(1), 33-45. <https://doi.org/10.17681/hsp.31345>
- olak, S., & Cingöz, A. (2018). Kabin memurlarında iş-aile çatışmasının iş tatmini ve kariyer tatminine etkileri: THY örneği (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Demir, F., & Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve türk hukukunda esnek alışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 68-89. <https://doi.org/10.17681/hsp.31345>
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamına etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Demirdelen, D. (2013). Yöneticilerin kariyer tatminine ilişkin görüş ve algılamaları: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Denizli, A. A., & Dünder, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25.
- Ekmekçi, Ö. (2006). 4857 sayılı iş kanununda izinler ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler. *Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, imento Ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul*, 177-195.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gedikli, F.G. (2008). Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde vardiya sistemi ile yapılan çalışmanın sağlık ve güvenlik üzerine etkileri (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Of Management Review*,10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>

- Güzel, E., Güzel, D., Yıldırım, M., & Taşpınar, M. S. (2023). Okul yöneticilerinde iş yaşam dengesi ve sonuçları. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(3), 355-368. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1188>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook (p. 197). Springer Nature. 10.1007/978-3-030-80519-7
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121. ISSN: 0955-534X
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- İncir, G. (1998). Vardiyalı çalışma ve kronobiyojik araştırmalar. *MPM Yayını*, 1, 59-72.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Karakaş, S. A., Gönültaş, N., & Okanlı, A. (2017). Vardiyalı çalışan hemşirelerde uyku kalitesi. *Erü Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-26.
- Keskin, N. F., & Yıldız, E. (2023). Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1999-2026. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1174485>
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (postalar halinde) çalışma ve türk iş hukuku'ndaki düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 1-18.
- Koruca, H. İ., & Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of management journal*, 45(2), 399-409. <https://doi.org/10.5465/3069354>
- Öztop, S., & Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(29), 623-642. <https://doi.org/10.20875/makusobed.597394>
- Payton-Miyazaki, M., & Brayfield, A. H., 1976. "Measuring work quality for social reporting". John Wiley and Sons, New York.
- Pıçakçefe, M. (2010). Çalışma yaşamı ve anksiyete. *Taf Prev Med Bull*, 9(4), 367-374.
- Selvi, Y., Özdemir, P. G., Özdemir, O., Aydın, A., & Beşiroğlu, L. (2010). Sağlık çalışanlarında vardiyalı çalışma sisteminin sebep olduğu genel ruhsal belirtiler ve yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Düşünen Adam Psikiyatri Ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 23(4), 238-43. DOI:10.5350/DAJPN2010230403
- Soylu, A. (2002). Yalın örgütlerde kariyer yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tenbrunsel, A. E., Wade-Benzoni, K. A., Messick, D. M., & Bazerman, M. H. (2000). Understanding the influence of environmental standards on judgments and choices. *Academy of Management Journal*, 43(5), 854-866. <https://doi.org/10.2307/1556414>

- Topal, M., Eyduran, E., Yağanoğlu, A. M., Sönmez, A., & Keskin, S. (2010). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı. Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 41(1), 53-57.
- Tulasi, C. L., & Rao, A. R. (2012). Review on theory of constraints. International Journal of Advances in Engineering & Technology, 3(1), 334. DOI:10.1016/j.sbspro.2014.09.104
- Uğurlu, T. T. (2014). Kadın tekstil işçilerinde vardiyalı çalışmanın uyku ve ruhsal durum üzerine etkileri (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi).
- Ülker, F. E. (2018). Aile dostu politikaların işgörenlerin kariyer tatminleri ve yaşam doyumlarına olan etkisi. Doktora tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Tarım Ekonomisi Fen Bilimleri Enstitüsü.