

Sivil Havacılıkta Gece Çalışmasının İş Yaşam Dengesi, Algılanan Stres ve Mental İyi Oluş Açısından Değerlendirilmesi

Evaluation of Night Work in Civil Aviation in Terms of Work Life Balance, Perceived Stress and Mental Well-Being

Seda MUMLU KARANFİL  ^a

^a İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, sedamumlu@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Sivil havacılık Gece çalışması İş yaşam dengesi Mental iyi oluş Algılanan stres</p> <p>Gönderilme Tarihi 13 Mart 2024 Revizyon Tarihi 24 Haziran 2024 Kabul Tarihi 26 Haziran 2024</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Endüstri ilişkilerinin gelişmesi ile 7/24 bir hizmet anlayışı doğmuş ve gece çalışmalarının yapılma sıklığı da artmıştır. Gece çalışması yapacak kişilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olması gerekmektedir ancak gece çalışmaları da bireyler üzerinde bir takım sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bunlarda ilki günün hareketli ve aydınlık saatlerinde uyuması gereken kişinin işine ve ailesine karşı dengeli vakit ayıramamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir sorun ise gece uyuması ve dinlenmesi gereken vakitte bireyin çalışması ve sirkadiyen ritminin bozulmasıdır. Sirkadiyen ritmin bozulması kişinin psikolojik sorunlar, stres yaşamasına mental sağlığının bozulmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda araştırmada, çalışanların iş yaşam dengelerinin algıladıkları stres üzerindeki etkisi ve bu etkide mental iyi oluşun aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.</p> <p>Yöntem – Araştırmaya İstanbul ilinde havacılık sektöründe çalışan 226 kişi katılmıştır. Araştırma verileri anket yöntemi ile elde edilmiş ve veriler SPSS 24 analiz programı ve Process Macro (model 4) ile analiz edilmiştir.</p> <p>Bulgular – Araştırmada elde edilen bulgulara göre çalışanların iş yaşam dengelerinin bozulması algıladıkları stresi önemli ölçüde etkilemekte ve bu etkide mental iyi oluşun orta düzeyde bir aracı rolü bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların iş yaşam dengeleri, algıladıkları stres ve mental iyi oluşlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.</p> <p>Tartışma – Elde edilen bulgular özellikle gece çalışması yapan bireylerin iş yaşam dengelerini arttırıcı bir takım düzenlemelerin hayata geçirilmesinin ve algılanan stresi azaltma ile mental iyi oluş bakımından önemli olduğunu ortaya koymaktadır.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Civil aviation Night work Work life balance Mental well-being Perceived stress</p> <p>Received 13 March 2024 Revised 24 June 2024 Accepted 26 June 2024</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – With the development of industrial relations, a 7/24 service understanding has been adopted. In the aviation sector, the supply and demand for 7/24 service continues. In a 24-hour period, work between 20:00 and 06:00 and not exceeding 7.5 hours is called night work. The health conditions of the people who will work at night should be suitable for night work, but night work also causes a number of health problems for employees. The first of these is due to the fact that the person who needs to sleep during the active and bright hours of the day cannot allocate balanced time for work and family. Another problem is the psychological problems and stress caused by the disruption of the circadian rhythm of the circadian rhythm by working at night when the individual should sleep and rest. In this context, the study aims to determine the effect of work-life balance on the stress perceived by employees and whether mental well-being plays a mediating role in this effect.</p> <p>Design/methodology/approach –226 people working in the aviation sector in Istanbul participated in the study. The research data were obtained by questionnaire method and the data were analyzed with SPSS 24 analysis program and Process Macro (model 4).</p> <p>Findings – According to the findings of the study, it was determined that the deterioration of employees' work-life balance significantly affects their perceived stress and mental well-being has a moderate mediating role in this effect. In addition, it was determined that employees' work-life balance, perceived stress and mental well-being did not differ significantly according to gender, marital status, education and age.</p> <p>Discussion – The findings obtained reveal that it is important to implement some regulations that increase the work-life balance of individuals who work at night, especially in terms of reducing perceived stress and mental well-being.</p>

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Mumlu Karanfıl, S. (2024). Sivil Havacılıkta Gece Çalışmasının İş Yaşam Dengesi, Algılanan Stres ve Mental İyi Oluş Açısından Değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 1116-1134.

1. GİRİŞ

Sanayileşmenin bir sonucu olarak kesintisiz hizmet verme ihtiyacı ile iş yerleri ardi ardına çalışmakta ve çalışma süreleri çalışanlar arasında bölünerek paylaştırılmaktadır (Ekmekçi, 2006: 46). Çalışma sürelerinin bölünmesi vardiyalı çalışma olarak adlandırılmakta olup günümüzde oldukça yaygın bir kullanıma sahiptir. Vardiyalı çalışmalar gece ya da hafta sonuna rastlayabilmekte (Demir ve Gerşil, 2008: 74) gece dönemine denk gelen çalışmalar gece çalışması olarak adlandırılmaktadır. Nitekim gündüz yapılan çalışma koşullarına göre gece çalışmalarının daha ağır şartlarda gerçekleştirilmesi bu çalışmaların özel düzenlemelere tabi tutulması gereksinimini de beraberinde getirmektedir.

Çalışan sosyal yaşamın en hareketli saatlerinde dinlenmekte veya uyumakta, ailesindeki veya özel yaşantısındaki rollerine eşit düzeyde zaman ayırmakta zorlanmaktadır. Bu nedenle bireyin sağlığı olumsuz olarak etkilenmektedir. Araştırmalar iş ve yaşam dengesinin kurulamamasının bazı psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına neden olduğunu ortaya koymaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006: 73). Yapılan araştırmalar ile gece vardiyasının; uyku sorunlarına, moral bozukluklarına, ekonomik sıkıntılara (Korkusuz, 2005: 6), stres ve anksiyeteye (Pıçakçıefe, 2010: 369) neden olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda da konunun önemi ortaya konmuş ve hızla büyüyen havacılık sektöründeki 7/24 çalışma düzeninin çalışanlar üzerinde yarattığı etkilerin araştırılması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda sivil havacılık sektöründe gece çalışması yapan bireylerin iş yaşam dengelerini kurup kuramadıklarının ve gece çalışmaları nedeni ile algıladıkları stres ve psikolojik iyi oluşlarının nasıl olduğunun belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışanların iş yaşam dengelerinin algılanan strese etkisinde mental iyi oluşun aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır. Araştırmada son olarak iş yaşam dengesi, mental iyi oluş ve algılanan stresin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konması amaçlanmaktadır.

Araştırmada ele alınan değişkenler ve bu değişkenlerin gece çalışması ve sivil havacılık sektörü özelinde ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olması araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmadan elde edilen verilerin özellikle vardiyalı çalışan ancak çoğunlukla gece vardiyalarında çalışan bireylerin iş yaşam dengelerini arttırıcı bir takım önlemleri iş sahiplerinin ya da uygulayıcıların alması konusunda bir öncü olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Çünkü vardiyalı çalışmalar artan teknoloji ve sınırsız ihtiyaçların karşılanması amacı ile hiçbir zaman son bulmayacak belki de daha da artacaktır. Bu nedenle gelecekte vardiyalı çalışmaların artması düşüncesinden hareketle iş yerlerinde iş sağlığı güvenliği anlamında bireylerin fiziksel sağlıkları kadar ruh sağlıklarının da dikkatle korunması gerektiği ve gece çalışmalarının yapılan araştırmalar ile çalışanların mental iyi oluşları üzerinde olumsuz etkilerini ortaya koyması nedeni ile konuya önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca gece yahut vardiyalı çalışmaların artmasının bireysel ruh sağlığını, aile bağlarını olumsuz etkilemesinin yanı sıra toplumsal bir sorun olmaya başlayacağı ve bu nedenle aile dostu uygulamalar, bakım hizmetleri gibi literatürde sıklıkla ifade edilen uygulamaların gerçek hayatta da uygulanması gerekliliği bir kez daha doğmuştur.

2. Literatür İncelemesi ve Hipotez Geliştirme

Gece Çalışması

Sanayileşme sonucu bazı iş yerleri 7/24 kesintisiz hizmet vermeye devam etmektedir. Tüm gün süren bu çalışmalar, çalışanlar arasında saatlere bölünerek paylaştırılmaktadır. Yirmi dört saat hizmet veren işletmelerde ise bu postalardan biri mutlaka gece olarak adlandırılan döneme denk gelmektedir. Bu bağlamda postalar halinde çalışma ve gece çalışması çoğunlukla birlikte incelenmektedir (Ekmekçi, 2006: 46).

Vardiyalı çalışmalar çalışma sürelerinin geceye ya da hafta sonuna gelebildiği çalışmalardır. Vardiyaların gece dönemine denk gelmesi ise gece çalışması olarak adlandırılmaktadır. Nitekim gündüz yapılan çalışma koşullarına göre gece çalışmalarının daha ağır şartlarda gerçekleştirilmesi bu çalışmaların özel düzenlemelere tabi tutulması gereksinimini doğurmuştur. Gece çalışmaları iş hukuku açısından önemli bir yere sahiptir. Sosyal, ekonomik ve politik nedenlerden dolayı iş yerlerinin gündüz çalışmasının yanında gece çalışması da zorunlu bir hale gelmiştir. Vardiyalı çalışma sisteminin dışında bazı iş yerleri de faaliyetlerini, işin niteliğinden dolayı yalnızca gece sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Ancak ister vardiyalı ister yalnızca gece yapılsın, gece çalışmaları güç koşullarda gerçekleşmektedir. Türkiye’de ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu ile gece dönemi belirlenmiştir (Saracel, 1986: 5). Buna göre gece çalışmaları, en geç saat

20:00'de başlayan ve 06:00'ya kadar olan ve en fazla on bir saatlik çalışmaları kapsamaktadır (Sümer, 2017: 144).

Kanuni süreler içerisinde günlük çalışma sürelerinin yarısından fazlasının gece dönemine denk gelmesi ve gece, gündüz çalışılan sürelerin birbirine eşit olmasında bu çalışmalar gece çalışması olarak kabul edilmektedir. Gece çalışmaları günlük, normal sürelerde yedi buçuk saat olarak yapılmaktadır. Ancak 6645 sayılı Kanun ile işçinin onayının alınması üzerine turizm, özel güvenlik, sağlık hizmetleri gibi işlerde gece çalışması yedi buçuk saatin üzerinde yapılabilmektedir (Sümer, 2017: 144). Gece ve gündüz işletilen işlerde ise nöbetleşe çalışan işçiler, bir çalışma haftası gece daha sonra gelen çalışma haftası ise gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konarak çalıştırılmaktadırlar. Gece ve gündüz olarak gerçekleşen postalarda iki haftalık nöbetleşme de uygulanabilmektedir. İş Kanunu md.69'da postası değiştirilecek işçi en az 11 saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz şeklinde gece çalışmaları düzenlenmiştir.

Havacılık sektöründe gerçekleşen vardiya düzeni genellikle 3 ya da 4'lü ekipler arasında sabah 06:00-14:00, akşam 14:00-22:00 arasında ve gece 22:00-06:00 arasındaki saatlerde planlanmaktadır. Genellikle vardiyaların olumsuz sonuçlarının önlenmesi amacı ile çalışanların birkaç gün ara ile vardiya değişmesi istenmekte ancak bu durumda da çalışan bulunduğu vardiyaya adapte olmakta güçlük çekmektedir (Yılmaz, 2017).

İş Kanununda gece çalışma saatlerinin düzenlenmesine ek olarak gece çalışmasının yapılması ile ilgili bazı sınırlamalar getirilmiştir. İş Kanunu madde 73/1'e göre sanayiye ait işlerde on sekiz yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak bu yasak İş Kanunu madde 69'a eklenen, gece dönemine ait zamanlarda on sekiz yaşını doldurmamışların çalışmayacağı ile ilgili yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu bağlamda yalnızca sanayiye ait işlerde değil gece dönemine denk gelen tüm çalışmalarda on sekiz yaşının altındakilerin çalışması yasaklanmıştır (Sümer, 2017: 145).

Gece çalışmalarına getirilen bir diğer sınırlama ise kadın çalışanlar ile ilgilidir. Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması için 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekmektedir. Ayrıca gece postalarında çalışan kadın işçilerin işveren tarafından iş yerine getirilip götürülmesini zorunlu olduğu ilgili yönetmelik madde 6 ile düzenlenmiştir. Kadınların gece postasında çalışmalarına getirilen bir diğer sınırlama da gebelik veya analık halindedir. Yönetmeliğin 9. maddesinde kadınların doktordan aldıkları rapor ile hamileliklerini belgelemeleri durumunda doğuma kadar gece postasında çalıştırılmaları yasaktır. Ayrıca doğumdan sonra emzirme döneminde de kadınlar en az altı ay gece postalarında çalıştırılmazlar. Bu dönemde kadınlar gündüz postalarında yedi buçuk saati geçmemek suretiyle çalıştırılmalıdır. Son olarak kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi için işverenin, gece postasında çalıştıracağı kadınların isimlerini ilgili bölge müdürlüğüne göndermesi gerekmektedir (Ekmekçi, 2006).

Gece çalışmaları ile ilgili bazı sınırlamaların yanı sıra gece çalışmalarının gerçekleşmesi için sağlık ile ilgili bazı düzenlemeler de yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre; gece çalışması yapan işçiler belirli periyotlarla sağlık kontrolünden geçirilmelidir. İş Kanunu Madde 69/IV. fıkrasına göre, gece çalışacak işçilerin, gece çalışmasına uygun olup olmadıkları ile ilgili sağlık taramaları işe girmeden önce yapılmalı ve sağlık raporlarının alınması zorunludur. Ayrıca gece çalışan işçilerin, en geç iki yılda bir sağlık taramasının yapılması gerekmektedir. Ancak kadın çalışanların sağlık kontrolleri altı ayda bir yapılmalıdır. Gece çalışması yapan işçilerin sağlık durumlarının bozulması durumunda çalışanların bu durumu belgelemeleri ile işveren tarafından kendilerine uygun gündüz postasında bir iş vermeleri gerekliliği m.8/II. ile hükme bağlanmıştır.

Havacılık sektöründe 4'lü bir vardiya grubuna ilişkin örnek aşağıda paylaşılmıştır

Tablo 1: 4'lü vardiya ekibi çalışma döngüsü

		Hafta/Gün						
		Pztesi	Salı	Çarş.	Perş.	Cuma	Ctesi.	Pazar
Ekip	A	S	S	A	A	G	G	İ
	B	A	A	G	G	İ	İ	S
	C	G	G	İ	İ	S	S	A
	D	İ	İ	S	S	A	A	G

Kaynak: Yılmaz, 2017: 129

S : 06:00 - 14:00 A : 14:00 - 22:00 G : 22:00 - 06:00 I : İzin

Vardiyalı çalışma sistemleri ve özellikle havacılık sektörü standart olmayan zaman dilimlerinde ve karışık bir çalışma düzeninde bulunduğundan çalışanlar açısından hem fizyolojik hem de psikolojik bir takım olumsuzluklara neden olmaktadır. Olumsuz sonuçlardan biri iş yaşam dengesizliğidir. Birey ailesine ya da sosyal yaşantısına vakit ayırması gereken zamanlarda uyumakta ya da dinlenmektedir. Ailenin ve sosyal yaşantının bireylerarası ilişkileri geliştirme ve ruhsal iyi olma üzerindeki etkisi düşünüldüğünde iş ve yaşam dengesi bozulan çalışanın psikolojik sorunlar ya da stres yaşamaya doğaldır.

İş Yaşam Dengesi ve Gece Çalışması

İş yaşam dengesi ile ilgili araştırmalar 1970'li yıllarda kadınların iş gücüne katılımına dayanmaktadır. Kadınların anne, eş ve ev hanımı olma gibi rollerine, iş hayatına girmeleri ile yeni roller eklenmiştir. Bu bağlamda iş yaşam dengesi 1900'lü yıllara kadar kadınların sahip oldukları birden fazla rol ve bu roller arasında denge kuramamaları sonucunda yaşanan problemleri ele almaktayken (McIntosh, 2003: 183; Topgül, 2016:217), 1990'lu yıllara gelindiğinde iş yaşam dengesi kadın ve erkek ayrımı yapmaksızın incelenmiştir (Kapız, 2002: 151).

İş yaşam dengesi, bireylerin sosyal ve aile yaşamlarının yanı sıra, iş ve aile rollerini dengede tutabilmeleri ve yönetebilmeleridir (Cahill vd., 2015: 42). Delecta (2011), bireyin iş ve aile sorumluluklarının yanı sıra yaşantısındaki diğer sorumluluk ve aktiviteleri yerine getirebilmesi şeklinde iş yaşam dengesini tanımlamıştır (Delecta, 2011:186). Greenhaus vd. (2003) iş yaşam dengesini, bireyin iş yaşamındaki rolüne ve aile yaşamındaki rolüne eşit derece katılması, işine ve ailesine eşit zaman ayırması ve iş ile aile yaşantısındaki rollerinden eşit derecede tatmin olması, şeklinde tanımlamışlardır (Greenhaus vd., 2003). Nitekim bireyin aile, iş ve özel yaşantısında denge kurması olarak tanımlanan iş yaşam dengesi, bireyin aile, iş ya da özel yaşantısında meydana gelen çatışmalar ile bozulmakta ve dengesizlikler ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985) çalışanın iş ve ailedeki rollerinde ortaya çıkabilecek çatışmaların, birey açısından iş ve yaşam dengesizliği yarattığını ifade etmektedir.

Guest (2002)'e göre, iş yerinin çalışanlarından taleplerinin düşük veya yüksek olması ve iş yerinde uygulanan esnek saatler ve uygulamalar bireyin iş yaşam dengesini desteklemekte ya da sınırlamaktadır. Bir iş yerinde uzun çalışma saatlerinin olması, ailede acil durumlarla başa çıkmak için zaman ayıramamaya neden olabilmektedir. Diğer bir yandan evin talepleri, bireyin işinin dışındaki yükümlülüklerini ifade etmektedir. Çalışan bireyin ailesinde yaşlı birinin veya bakıma ihtiyacı olan bir çocuğunun bulunması kişinin ev taleplerini karşılama ihtiyacının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Tersine bir durumda, genç ve bekar biri için ev talepleri yüksek olmamaktadır. Bu durumda ailesine daha fazla vakit ayırmak zorunda kalan bir bireyin iş yaşam dengesi sınırlanmaktadır (Small ve Riley, 1990). Bu bağlamda ev taleplerinin ya da iş taleplerinin yüksek ya da düşük olması, esnek çalışma uygulamaları bireylerin iş yaşam dengelerini kurabilmeleri üzerinde bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Havacılık sektöründe vardiyalı çalışmalar bireylerin iş ve yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. İş yaşam dengesizliği ise çalışanlarda tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, motivasyon eksikliği, sosyal yaşamda zorluklara neden olmaktadır (Öztürk, 2023; Greenhaus ve Powell, 2006: 73). Vardiyalı çalışma sisteminin neden olduğu psikolojik ve sosyal sorunlar özellikle gece vardiyasında çalışanlarda görülmektedir. En çok karşılaşılan sorunlar ise gece vardiyasında çalışan bireylerin aileleri ve yakın çevreleri ile yaşadığı sorunlar, uyku düzensizlikleri, moral bozuklukları ve ekonomik sıkıntılar olarak ortaya çıkmaktadır (Korkusuz, 2005: 6).

Koruca 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 (Koruca ve Boşgelmez, 2018: 33-36). Farklı bir araştırma Gedikli (2008) tarafından otomotiv sektöründe çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda, vardiyalı çalışmanın, çalışanların sosyal yaşamları ve aile yaşamlarında problemlere neden olduğu ortaya konmuştur (Gedikli, 2008: 79-80).

Yapılan araştırmalarda vardiyalı çalışmaların, işçilerin metabolizma hızlarını, kan şekeri seviyelerini, zihinsel etkinliklerini ve iş motivasyonlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte gece çalışan işçilerin gündüz çalışan işçilere göre daha fazla gastroental sorun yaşadıkları ve daha fazla yorgunluk hissettikleri de elde edilen sonuçlardandır (Demirbilek, 2004: 78; Yüksel, 2010). Çalışanların gün ışığından

muaf kalmalarının neden olduğu olumsuz sonuçlar Ekmekçi (2006) tarafından yapılan çalışma ile de desteklenmektedir. Ekmekçi (2006)' ye göre, gece çalışmaları, gece döneminde gerçekleşmesinden ve günün canlı, hareketli saatlerinin dışında olmasından dolayı işçiler, sosyal yaşantılarını günlük düzene göre gerçekleştirememektedirler. Bu nedenle de gece çalışması, bireyin sağlığını ve sirkadiyen ritmini (24 saatlik zaman diliminde biyokimyasal, fizyolojik ve davranışsal ritmin tekrar etmesi) olumsuz etkilemenin yanı sıra (Demirbilek, 2004) dikkat eksikliğine de neden olmaktadır (Ekmekçi, 2006: 48; Toker Uğurlu, 2014). Kretschmer (2013), gece vardiyasında çalışmanın bilişsel performans ve özellikle çalışma belleği ve konsantrasyon üzerinde güçlü ve olumsuz bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kretschmer, 2013). Yapılan araştırmalardan da yola çıkarak araştırmanın birinci hipotezi iş yaşam dengesinin kurulamamasının çalışanların mental iyi oluşları üzerinde negatif bir etkisinin olacağı yönündedir ve araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1. Çalışanların iş yaşam dengesizliği yaşamaları mental sağlıkları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

Gece çalışması, personelin iş yaşam dengesini sağlamasına engel olarak strese neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Adams vd., 1996; Netemeyer vd., 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Çalık, 2015). Stres ise anksiyeteye (Pıçakçıefe, 2010: 369) ve uyku bozukluğuna (Üstün ve Yücel, 2011; Gülser vd., 2012; Günaydın, 2014; Karakaş vd., 2017; Toker Uğurlu, 2014) yol açabilmektedir. Gece vardiyaları kronik yorgunluk, kötü uyku kalitesi, kaygı seviyelerinin yüksekliği ile sonuçlanmaktadır (Ruggiero, 2003: 434). Yetişkinlerin günde beş saatten az uyumaları bilişsel performanslarını olumsuz etkilemektedir. Gece çalışmalarında bireylerin bilişsel performanslarını düşürmektedir (Sarıcaoğlu, 2005: 107). Bir diğer bakış açısı ise iş yaşam dengesinin sağlanmasının çalışanların refahını sağlamaya katkıda bulunduğu üzerinedir. Bunun nedeni ise iş ve aile arasında çatışma yaşamayan bireylerin stres seviyelerinin düşmesi ve psikolojik olarak iyi hissetmeleri olduğu söylenebilir (Kalkın, 2021). Bu bağlamda araştırmanın bir diğer hipotezi yapılan araştırmalar ışığında iş yaşam dengesinin kurulamamasının algılanan stresi arttırdığı yönündedir. Bu bağlamda aşağıdaki araştırma hipotezi geliştirilmiştir.

H2. Gece çalışması yapan bireylerin iş ve yaşam dengelerini sağlayamamaları algıladıkları stres üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

İş yaşam dengesizliğinin stresi artırıcı bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir ancak bireyin sahip olduğu mental iyi oluşun algılanan stresi azaltıcı etkiye neden olabileceği düşünülmektedir. Aristo iyi oluşu, bireyin başarı gösterdiği konuda en üst seviyede olması olarak ifade etmiştir (Keyes, 2017). Mental iyi oluş ise bireyin içsel mutluluğu, yaşamdan aldığı doyumunu, çevresi ile olan ilişkileri ve psikolojik anlamda işlevsel olma hali olarak tanımlanır (Sharrocks, 2014). Dünya Sağlık Örgütü (2004) "bireyin kendi yeteneklerinin farkında olması, yaşamında oluşan stresin üstesinden gelebilmesi, iş yaşamında üretken ve faydalı olabilmesi ve yetenekleri doğrultusunda toplumuna katkı yapması" şeklinde mental iyi oluşu tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere mental iyi oluşun sağlanabilmesi için bireyin kendini iyi tanuması, yetenek ve becerilerinin farkında olması gerekliliği vardır. Ayrıca mental iyi oluş stres ile başa çıkmada önemli bir psikolojik etken olarak görülmektedir (Doğan, 2013). Mental iyi oluşta önemli olan burada ve şimdide değildir. Bireylerin içsel düşünceleri ve deneyimleri mutlu olmalarını etkilemektedir (Kobau vd., 2011). Yapılan bazı araştırmalar mental iyi oluş düzeyleri yüksek bireylerin psikolojik ve fiziksel olarak daha sağlıklı oldukları ve yüksek yaşam kalitesine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır (Keyes, Dhirgra ve Simoes, 2010). Bununla birlikte mental iyi oluş yüksek olan bireylerin diğer kişilerle daha iyi iletişim kurdukları, iş yerlerinde daha verimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır ((Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Bu bağlamda burada ve şimdide olma, iyi ilişkiler kurma, yaşam kalitesinin yüksek olması, psikolojik ve fiziksel olarak iyilik halinin sağlanmasına katkıda bulunan mental iyi oluşun algılanan stresi azaltacağı yönünde araştırmanın bir diğer hipotezi kurulmuştur.

H3. Çalışanların mental iyi oluş düzeyleri arttıkça algıladıkları stres azalmaktadır.

Araştırmanın bir diğer hipotezi ise çalışanların iş yaşam dengelerinin algıladıkları stres üzerindeki etkisinde mental iyi oluşun aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi yönünde kurulmuştur.

H4. Gece çalışması yapan bireylerin iş yaşam dengelerinin algıladıkları stres üzerindeki etkide mental iyi oluşun aracı rolü vardır.

Yapılan araştırmalardan da anlaşıldığı gibi gece çalışmaları çalışanlar açısından birçok soruna neden olmaktadır. Bunların başında iş yaşam dengesini kuramamak gelmektedir. Nitekim işi ve yaşamı arasında denge kurmakta zorlanan bir çalışan bu nedenle psikolojik bazı sorunlar yaşayabilmektedir. Ayrıca gece çalışmasının fizyolojik olarak vücutta yaratmış olduğu değişimler de çalışanın ruh hali üzerinde bir takım olumsuz etkilere neden olmaktadır. Yaşanan bu sorunlar sadece çalışan için bir sorun gibi görünse de ileriki zamanlarda işletmeler ve toplum açısından bir takım tehditler taşımaktadır. İşletmelerin performansı, verimliliği, karlılığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceği gibi ölkemiz açısından da toplumsal sağlığın bozulması gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

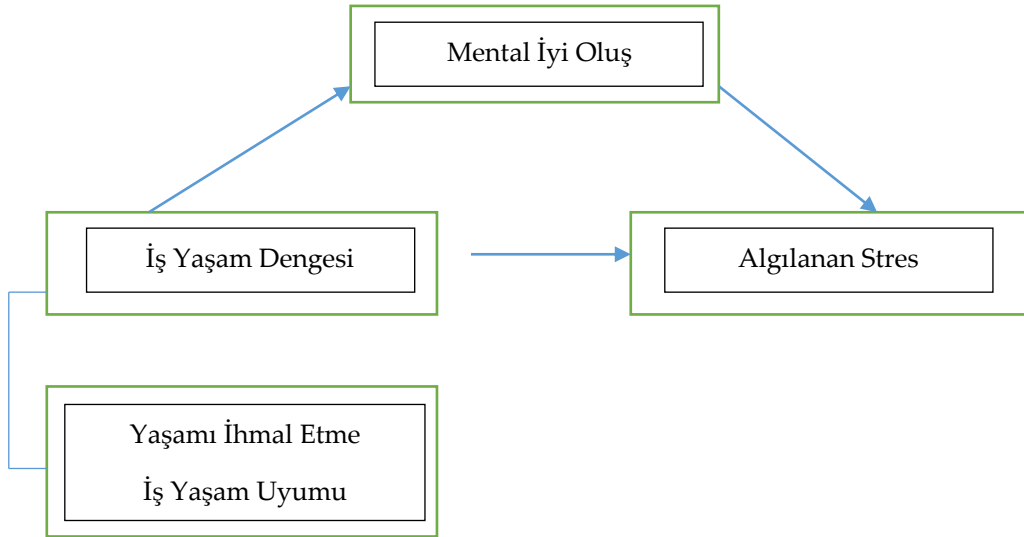
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Gece alışmaları vardiyalı sistemin yaygın olarak hizmet sektöründe kullanılması ile artmaya başlamıştır. Gün işığının ve günün hareketli kısmının dışında kalan gece vardiyasında çalışmak, işçilerin aile ve özel yaşantılarında bazı sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte gece çalışmaları vücuttaki sirkadyen ritmin bozulmasına ve psikolojik sorunlara da neden olmaktadır. Bu bağlamda araştırma, gece çalışması yapan personelin, iş yaşam dengesinin ne düzeyde olduğu, iş yaşam dengesini algılanan stresi etkileyip etkilemediği ve bu etkide mental iyi oluşun aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmanın diğer bir amacı çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaş gibi demografik özelliklere göre değişkenler arasında farklılık olup olmadığının belirlenmesidir.

Literatürde, gece çalışması, iş yaşam dengesi, algılanan stres ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın daha sonra yapılacak araştırmalara ve literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Literatür ve yukarıdaki bilgiler işığında araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Ana kütle ve örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye İstanbul ilinde havacılık sektöründe çalışan kişilerden oluşmaktadır. 2023 raporuna göre Türkiye’de sivil havacılık sektöründe çalışan sayısı 253.885 gibi bir rakama ulaşmıştır. Araştırmamıza İstanbul ilindeki yer hizmetleri, ikram hizmetleri, güvenlik hizmetleri ve idari birimlerde gece çalışması yapan personel dahil edilmiştir ve bu birimlerde çalışan sayıları tam olarak bilinmemektedir. Gece alışması yapan bireylere ulaşmada erişilebilir olmasından dolayı kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada veri toplama konusunda gece çalışması yapan kişilere ulaşmanın zorluğu, bireylerin

çalıştıkları kurumlardaki şirket politikalarından çekinmeleri ve kendileri araştırmaya katılmak istemelerine rağmen şirketlerinin izin vermemeleri gibi nedenler ile araştırma verileri toplanırken bir takım kısıtlar ile karşılaşmıştır. Bu bağlamda 300'e yakın kişiye ulaşılmasına rağmen bazı anketlerin eksik ve hatalı doldurulmasından, bazı anketleri dolduran bireylerin de gece çalışması yapmadıkları halde anketleri doldurmalarından dolayı geçerli anket sayısı 226 olarak tespit edilmiştir. Analizler yapılırken doğru bir analiz için örneklem büyüklüğünün 200-300 arasında olmasının yeterli olduğu ifade edilmektedir (Gaur ve Gaur, 2009: 134; Akgül ve Çevik, 2005). Araştırmada elde edilen veriler 200'ün üstünde ve analizler için yeterli olduğunu göstermektedir.

Havacılık sektöründeki farklı firmalarda çalışan toplam 226 kişinin demografik özelliklerine baktığımızda katılımcıların 102'si kadın (45,1) 124'ü (54,9) erkektir. Evli katılımcıların sayısı 104 (46) ve bekar katılımcıların sayısı 122'dir (54). Katılımcıların 123'ü (27,5) 20-30 yaş grubunda, 168'i (37,6) 30-40 yaş grubunda, 131'i (29,3) 40-50 yaş grubunda ve 25'i (5,6) de 50 ve üzeri yaş grubundadır. Katılımcıların 42'si (18,6) lise mezunu, 48'i (21,2) ön lisans mezunu, 108'si (47,8) lisans mezunu, 28'i (12,4) lisansüstü bir derece mezunudur. Katılımcıların 186'sının (63,7) çocuk sahibi olduğu, 40'ının (36,3) ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmanın demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi

Değişken Adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	102	45,1
	Erkek	124	54,9
Medeni Durum	Bekar	122	54
	Evli	104	46
Yaş Grupları	20-30 arası	123	27,5
	30-40 arası	168	37,6
	40-50 arası	131	29,3
	50 ve üzeri	25	5,6
Eğitim Durumu	Lise	42	18,6
	Önlisans	48	21,2
	Lisans	108	47,8
	Lisansüstü	28	12,4
Çocuk Durumu	Var	186	63,7
	Yok	40	36,3
Toplam		226	%100

3.3. Veri Toplama Araçları ve Analiz

Çalışmada veri toplama yönetimi olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır ve ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktayken ikinci bölümde araştırmanın değişkenlerine ilişkin ölçekler yer almaktadır. Araştırmada üç ölçek kullanılmıştır. İş yaşam dengesini ölçmek amacı ile Çiğdem Apaydın (2011)'in doktora tezinde geliştirmiş olduğu iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerin çoğunluğunun olumsuz olmasından dolayı olumlu sorular ters kodlanmıştır. Böylelikle ölçekten elde edilen yüksek puanlar iş yaşam dengesizliğini ifade etmektedir. Ölçek 20 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu dört boyut, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması şeklindedir. Mental iyi oluş ölçeği Tennant vd. (2007) tarafından geliştirilen, Keldal (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçektir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Son olarak Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ve Eskin vd. (2013) tarafından Türkçeye

çevrilen algılanan stres ölçeği kullanılmıştır ve bu ölçekte tek boyutludur. Ankette yer alan tüm ölçekler 5'li Likert tipidir ve 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

Veriler, İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Etik Kurul Başkanlığı, 20.10.2023 tarihli ve 2023-08-72 sayılı etik kurul onayı ile toplanmıştır.

3.4. Veri analiz süreci

Veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımlarını belirlemek için normallik analizleri yapılmış ve veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testlerden yararlanılmıştır. Araştırmadaki ölçekler için faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Aracı etkiyi test etmek amacı ile Process Makro 3.5 kullanılmış ve aracılık analizleri yapılmıştır. Son olarak farklılıkları belirlemek için t-testi ve tek yönlü varyans (One-Way Anova) analizlerinden yararlanılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

Aşağıda araştırma sonucunda elde edilen verilere yer verilmiştir.

Ortak yöntem varyansı analiz

Verilerin tek bir örneklem grubundan toplanması ya da ölçüm araçlarının farklı yapıları içermesi yöntem ile ilgili bazı sorunlara yol açabilmektedir (Malhotra vd., 2006). Yöntem ile ilgili sorunun başka bir deyiş ile ortay yöntem varyansı sapmasının araştırmada olup olmadığını belirlemek için Harman'ın tek faktör testi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı döndürme işlemi olmadan analize dahil edildiğinde ilk faktörün varyansın büyük bir bölümünü tek başına açıklamaması ve analiz sonucunda tek bir faktörün çıkmaması gerekmektedir (Podsakoff vd., 2003). Bu bağlamda yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri 1'in üzerinde 3 faktör bulunmuştur. Elde edilen boyutlardan 1. boyut toplam varyansın 32,00'sini, 2. boyut toplam varyansın 16,62'sini ve 3. boyut varyansın 3,88'ini açıklamaktadır. Elde edilen bulgular çalışmada ortay yöntem varyans sorunu olmadığını ortaya koymaktadır.

Normallik analizleri

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık (Skewness ve Kurtosis) analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Hair vd. (2013)'nin -1 +1 belirlediği değer aralığında bulunmuştur. Sonuçlar araştırma verilerinin normal dağıldığını ve diğer analizler için verilerin uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Normallik analizleri

Faktörler	Çarpıklık		Basıklık	
	Statistic	Std.Er.	Statistic	Std.Er.
Mental İyi Oluş	-,772	,162	,708	,322
İş Yaşam Dengesi	-0,268	,162	-0,839	,322
Algılanan Stres	,061	,162	-,638	,322

Faktör analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için örneklem büyüklüğünün genelde 100-200 kişi olması yeterli görülmektedir (Akgül, Çevik, 2005: 419). Bu çalışmada da 226 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmadaki değişkenlerin faktör analizi uygulamasını tespit etmek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Barlett Küresellik testi verileri incelenmiştir. Bu analiz sonucunda iş yaşam dengesi ölçeğinin KMO değeri 0,923 ve Barlett Küresellik testi χ^2 değeri 2178,273 (df=153 p<0,001), algılanan stres ölçeğinin KMO değeri 0,924 ve Barlett Küresellik testi χ^2 değeri 2116,476 (df=91 p<0,001), mental iyi oluş ölçeğinin KMO değeri 0,878 ve Barlett Küresellik testi χ^2 değeri 889,001 (df = 10, p< ,001) olarak

bulunmuştur. Bu değerler sosyal bilimlerde iyi olarak değerlendirilmektedir (Sipahi vd., 2008: 80). Elde edilen bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli sayıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: KMO ve Barlett Küresellik Testi Analizi

	KMO	χ^2	df	sig
İş yaşam dengesi	0,923	2178,273	153	0,00
Algılanan stres	0,924	2116,476	91	0,00
Mental iyi oluş	0,878	889,011	10	0,00

Araştırmada yer alan ölçeklerin faktör yapıları Temel Bileşenler Analizi (Principle Component Analysis) ve Varimax Rotasyonu kullanılarak belirlenmiş ve faktör yük değerleri alt kesim noktası 0,45 olarak alınmıştır. Ayrıca öz değeri 1'in üzerindeki faktörler ölçeklerin faktör sayılarının belirlenmesinde esas alınmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda iş yaşam dengesi ölçeği 3 faktör elde edilmiş ancak yalnızca 20. sorunun 3. faktörde tespit edilmesi nedeniyle 20. soru çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Yapılan 2.faktör analizi sonucunda da 3. soru 3.faktörde tespit edilmiş ve 3. Soruda çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. 20 ve 3. sorular çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizi sonucunda iş yaşam dengesi ölçeği 2 faktör olarak tespit edilmiştir. 2 faktör altında toplanan ifadelerden 1,2,4,5,10,11,12,13,14,15,16 ve 18. Sorular orijinal ölçekte yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarına aittir. Bu bağlamda elde edilen bu boyut yaşamı ihmal etme olarak adlandırılmıştır. Yaşamı ihmal etme boyutunun faktör yük aralıkları 0,640-0,808 arasında değişmektedir. 1. Faktör varyansın %39,46'sını açıklamaktadır.

6,7,8,9,17,19. Sorular orijinal ölçekte iş yaşam uyumu ve özel yaşam boyutları altındaki sorulardır ve bu iki boyut birleşmiştir. Bu bağlamda elde edilen bu boyut iş ve yaşam uyumu olarak adlandırılmıştır. İş yaşam uyumu boyutu faktör yük değerleri 0,629-0,778 arasında değişmektedir ve bu faktör toplam varyansın %11,85'ini açıklamaktadır. Faktör yük değerleri 0,60 ve üzerinde yüksek; 0,30-0,59 arasında ise orta düzeyde büyüklükler olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). İş yaşam dengesi ölçeğinde faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı olan %51,31 olarak bulunmuştur.

Mental iyi oluş ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda ölçek toplam varyansın %50,51'ini açıklamaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri 0,557 ile 0,800 arasında değişmektedir. Son olarak algılanan stres ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %46,06'sını açıklamakta ve faktör yük değerleri 0,764-0,807 arasında değişmektedir.

Güvenilirlik analizleri

Faktör analizi yapıldıktan sonra ölçeklerin ortalamaları alınarak ölçeklere ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5: Ölçeklere ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri

Faktörler	Cronbach's alpha (α)
İş Yaşam Dengesi	0,745
İş Yaşam Uyumu	0,863
Yaşamı İhmal Etme	0,916
Algılanan Stres	0,660
Mental İyi Oluş	0,932

Analiz sonucunda ölçeklerin **α değerleri 0,660 ile 0,932 arasında değişmektedir.** Cronbach's Alpha değerlerinin 0.70'e yakın ve 0,70 in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı vd., 2009: 405).

5. Araştırmanın Analiz ve Bulguları

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bunun sonucunda ölçeklerin aritmetik ortalamaları iş yaşam dengesi ölçeği için 3,14 (ss=0,52), yaşamı ihmal etme boyutu için 3,17 (ss=0,89), iş yaşam uyumu boyutu için 3,09 (ss=0,88), mental iyi oluş ölçeği için 3,44 (ss=0,83), algılanan stres ölçeği için 2,95 (ss= 0,63) olarak tespit edilmiştir. Değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde katılımcıların iş yaşam dengelerinin, mental iyi oluş ve algılanan stres seviyelerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Araştırma değişkenlerinin ortalamaları

Ölçekler	N	Ort.	S.S.
İş Yaşam Dengesi	226	3,14	0,52
Yaşamı İhmal Etme	226	3,17	0,89
İş Yaşam Uyumu	226	3,09	0,88
Mental İyi Oluş	226	3,44	0,83
Algılanan Stres	226	2,95	0,63

Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırma hipotezlerine yönelik analizler ve değerlendirmeler yapılacaktır

Tablo 7: Korelasyon analizine ilişkin bulgular

Değişkenler	1	2	3	4	5
İs Yasam Dengesi	1				
Yasamı İhmal Etme	,830**	1			
İş Yaşam Uyumu	0,121	-,448**	1		
Mental İyi Oluş	,223**	-,186**	,694**	1	
Algılanan Stres	0,444**	,298**	,171*	,300**	1

*p<0.05, **p<0.01

Korelasyon analizi sonucunda göre iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş ve algılanan stres arasında 0,223-0,444 aralığında değişen pozitif yönde anlamlı (p<0.01) ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mental iyi oluş ile algılanan stres arasında 0,300 anlamlı (p<0.01) bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam dengesinin alt boyutlarından yaşamı ihmal etme boyutunun mental iyi oluş ile arasında anlamlı -0,186 negatif bir ilişki, algılanan stres ile anlamlı 0,298 pozitif bir ilişki görülmektedir. Son olarak iş yaşam uyumunun mental iyi oluş arasında 0,694 ve algılanan stres ile arasında anlamlı 0,171 değerinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Regresyon analizleri

İş yaşam dengesinin algılanan stres ve mental iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek için gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 8: İş yaşam dengesinin algılanan stres ve mental iyi oluş üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

Değişkenler	B	β	t	p	LLCI	ULCI	VIF	Durbin Watson
Algılanan Stres F=73,6 p=0,00 R ² =0,24	Sabit	0,93	3,90	0,00	0,46	1,40	1,00	1,86
	İş Yaşam Dengesi	0,65	0,50	8,58	0,00	0,52		
Mental İyi Oluş F= 19,54 p=0,00 R ² = 0,08	Sabit	1,91	5,51	0,00	1,23	2,60	1,00	1,79
	İş Yaşam Dengesi	0,48	0,28	4,42	0,00	0,27		

Birinci regresyon analizi sonucunda elde edilen bilgilere göre, iş yaşam dengesinin algılanan stres (B= 0,65, p=0,000<0,01) ve mental iyi oluş üzerinde (B= 0,48, p= 0,00<0,01) p<0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş yaşam dengesinde meydana gelecek 1 birimlik artışın algılanan stres üzerinde 0,50 birimlik, mental iyi oluş üzerinde 0,28 birimlik bir artışa neden olacağı, tespit edilmiştir. Elde edilen R² değeri algılanan stresteeki değişimin %24'ünün, mental iyi oluştaki değişimin %0,08'inin iş yaşam dengesi ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 9: İş yaşam dengesi ile mental iyi oluşun algılanan stres üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

Değişkenler	B	β	t	p	LLCI	ULCI	VIF	Durbin Watson	
Algılanan Stres F=42,2 p=0,00 R ² =0,27	Sabit	0,67	2,71	0,00	0,43	1,41	1,00	1,86	
	İş Yaşam Dengesi	0,58	0,52	7,54	0,00	0,32			0,59
	Mental İyi Oluş	0,13	2,90	0,00	0,86	0,26			

İş yaşam dengesi ve mental iyi oluşun bağımsız değişken olarak modele dahil edildiği regresyon analizinde değişkenlerin algılanan stres üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşun birlikte algılanan stres üzerindeki etkisi anlamlıdır (F=42,2; p=0,000). İş yaşam dengesinde meydana gelecek bir birimlik artış algılanan stres üzerinde 0,58 birimlik bir artışa, mental iyi oluşta meydana gelecek bir birimlik artış ise algılanan stres üzerinde 0,13 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Elde edilen R² değeri algılanan stres üzerindeki değişimin %27'sinin iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Aracılık rolüne ilişkin analizler

İş yaşam dengesinin algılanan stres üzerindeki etkisinde mental iyi oluşun aracı rolünü belirlemek için bootstrap yöntemi kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntem geleneksel aracılık analizi (Baron ve Kenny, 1986) ve sobel testinden daha güvenilir olduğu gerekçesi ile birçok araştırmada kullanılmaktadır (Hayes, 2018; Zhao vd., 2010). Aracılık analizi için Hayes (2018) tarafından geliştirilmiş olan Process Makro kullanılmış ve yeniden örnekleme 5000 seçeneği ile gerçekleştirilmiştir. Aracılık analizinde aracı etkisinden bahsedebilmek için elde edilen değerlerin aralığında 0 olmaması gerekmektedir (Hayes, 2018). Aşağıda aracılık analizine ilişkin analizler yer almaktadır.

Tablo 10: İş yaşam dengesinin algılanan stres üzerindeki etkisinde mental iyi oluşun aracı etkisi

Direkt Etki			Etki	S.H.	LLCI	ULCI	t	p
İş Yaşam Dengesi		Algılanan Stres	0,58	0,07	0,43	0,74	7,54	0,00
Dolaylı Etki								
İş Yaşam Dengesi	Mental İyi Oluş	Algılanan Stres	0,06	0,03	0,007	0,13	8,58	0,00
Toplam Etki			0,65	0,07	0,50	0,80		
Standardize edilmiş kat sayısı			0,048					

İş yaşam dengesinin algılanan stres üzerindeki etkisinde mental iyi oluşun aracı etkisini incelemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, iş yaşam dengesinin algılanan stres üzerinde doğrudan ($\beta=0,58$; $p, 0,43-0,74$) ve mental iyi oluşun aracı rolü ile dolaylı etkisinin ($\beta=0,06$; $p, 0,007-0,13$) pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesinin algılanan stres üzerindeki toplam etkisinin (doğrudan etki + dolaylı etki) pozitif ($\beta=0,65$) ve anlamlı ($p, 0,50-0,80$) olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar iş yaşam dengesinin algılanan stresi etkileme düzeyinin yüksek olduğunu, düşük seviyede ise mental iyi oluş ile birlikte elde edilen etkinin daha da arttığını göstermektedir.

Standardize edilmiş β katsayısına bakıldığında elde edilen değerin 0,048 olduğu tespit edilmiştir

Etki büyüklüğü 0,01 civarında ise aracılık etkisinin düşük olduğu, etki 0,09 ve buna yakın ise orta düzeyde etki, eğer etki 0,25 ve üzeri ise bu etkinin de yüksek aracılık rolünü göstermektedir (Hayes, 2018). Bu değerde etki büyüklüğünün aracı değişken olan mental iyi oluşun ortaya düzeye yakın bir aracılık etkisi olduğunu ifade etmektedir.

Farklılık analizleri

Araştırmanın bu kısmında değişkenlerin, cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yapılan analizlere yer verilmiştir.

Tablo 11: Araştırmadaki değişkenlerin cinsiyete ilişkin ortalamaları ve t-Testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Levene Testi			t testi			
			Ortalama	Std.S.	F	p	t	p	
İş Yaşam Dengesi	Kadın	102	2,63	0,655	E.v.	0,85	0,36	0,9	0,37
	Erkek	124	2,49	0,782	E.o.v.				0,92
Mental İyi Oluş	Kadın	102	2,285	0,817	E.v.	0	0,99	0,98	0,33
	Erkek	124	2,229	1,033	E.o.v.				0,98
Algılanan Stres	Kadın	102	2,917	0,915	E.v.	0,67	0,41	-1	0,32
	Erkek	124	2,716	0,981	E.o.v.				-0,99

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ E.v: eşit varyans E.o.v: eşit olmayan varyans

Analiz sonucunda değişkenlerin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p=0,37; 0,33; 0,32>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 13: Değişkenlerin medeni duruma ilişkin ortalamaları ve t-Testi sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std.S.	Levene Testi		t testi		
					F	p	t	p	
İş Yaşam Dengesi	Bekar	122	3,14	0,54	E.v.	2,56	0,11	1,23	0,22
	Evli	104	3,06	0,38	E.o.v.			1,27	0,21
Mental İyi Oluş	Bekar	122	3,02	0,64	E.v.	0,0	0,98	1,67	0,10
	Evli	104	2,88	0,6	E.o.v.			1,68	0,09
Algılanan Stres	Bekar	122	3,44	0,83	E.v.	0,01	0,91	-0,07	0,94
		104	3,44	0,82	E.o.v.			-0,07	0,94

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ E.v: eşit varyans E.o.v: eşit olmayan varyans

Analiz sonucunda değişkenlerin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p = 0,22$; $0,10$; $0,94 > 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 15: Değişkenlerin Yaşa İlişkin Homojenlik Analizi ve Anova Değerleri

	Tanımlayıcı İstatistikler				ANOVA					
	Levene	df1	df2	p	Yaş	N	Ort.	Std. S.	F	p
İş Yaşam Dengesi	0,13	3	222	0,94	20-30 arası	93	3,19	0,49	2,15	0,09
					30-40 arası	79	3,08	0,42		
					40-50 arası	42	2,99	0,51		
					50 ve üzeri	12	2,97	0,55		
Algılanan Stres	1,35	3	222	0,26	20-30 arası	93	2,99	0,62	0,72	0,54
					30-40 arası	79	2,97	0,60		
					40-50 arası	42	2,86	0,69		
					50 ve üzeri	12	2,79	0,67		
Mental İyi Oluş	0,34	3	222	0,79	20-30 arası	93	3,47	0,75	0,21	0,89
					30-40 arası	79	3,39	0,84		
					40-50 arası	42	3,43	0,93		
					50 ve üzeri	12	3,55	0,98		

Levene testi sonuçlarına göre p değerleri $0,05$ 'in üzerinde bulunmuş ve grup varyansların eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ANOVA analizinin yapılabilmesi için gerekli şartın sağlandığını göstermektedir. ANOVA (tek yönlü varyans analizi) sonucunda değişkenlerin anlamlılık değerlerinin $0,05$ 'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar değişkenlerin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 17: Değişkenlerin Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Analizi ve Anova Değerleri

	Tanımlayıcı İstatistikler				ANOVA					
	Levene	df1	df2	p	Eğitim	N	Ort.	Std. S.	F	p
İş Yaşam Dengesi					Lise	42	3,06	0,52		
	0,34	3	222	0,79	Ön Lisans	48	3,08	0,49	2,69	0,84
					Lisans	108	3,12	0,45		
					Lisansüstü	28	3,13	0,50		
Algılanan Stres					Lise	42	2,83	0,68		
	1,57	3	222	0,2	Ön Lisans	48	2,92	0,64	1,35	0,25
					Lisans	108	2,97	0,58		
					Lisansüstü	28	3,13	0,68		
Mental İyi Oluş					Lise	42	3,25	0,93		
	0,77	3	222	0,51	Ön Lisans	48	3,63	0,81	1,68	0,17
					Lisans	108	3,41	0,72		
					Lisansüstü	28	3,49	1,02		

Levene testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'in üzerinde bulunmuş ve grup varyansların eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ANOVA (tek yönlü varyans analizi) sonucunda değişkenlerin anlamlılık değerlerinin 0,05'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar değişkenlerin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

6. Sonuç ve Tartışma

Havayollarını kullanan yolcu sayısının artması ile birlikte küresel ticaretin gelişmesi doğrultusunda kargo taşımacılığının da gelişmesi sektörün büyümesine yol açmaktadır. Küresel rekabetin artması, yeni teknolojiler, müşteri beklentilerinin fazlaşması gibi nedenlerle havacılık sektörü vardiyalı bir çalışma düzenine sahiptir. Vardiyalı çalışmalardan olan ve gündüz yapılan çalışmalara göre daha ağır şartlarda gerçekleşmekte olan gece çalışmaları bazı özel düzenlemelere tabi tutulmaktadır. Gece çalışması yapan kişiler gün ışığından yararlanamamakta ve yaşamın en hareketli saatlerinde dinlenmekte veya uyumakta bu bağlamda aile ve özel yaşam rollerine eşit düzeyde zaman ayırmakta zorlanmaktadırlar. Bu bağlamda çalışanlar için bireysel anlamda iş ve yaşamı dengede tutmak zorlaşmaktadır. İş yaşam dengesizliği stres, uykusuzluk, anksiyete gibi olumsuz durumlara neden olmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada gece çalışması yapan bireylerin iş yaşam dengelerinin algıladıkları stres üzerindeki etkisini ve çalışanların iş yaşam dengelerinin algıladıkları stres üzerinde psikolojik iyi oluşlarının aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında havacılık sektöründe gece çalışması yapan 226 kişiye ulaşılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ancak mental iyi oluş ile yaşamı ihmal etme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam dengesizliğinin algılanan stres üzerinde 0,24, mental iyi oluş üzerinde 0,08'lik bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Mental iyi oluş ve iş yaşam dengesinin bağımsız değişken olarak modele dahil edildiği regresyon analizi sonucunda mental iyi oluş ve iş yaşam dengesinin algılanan stresi 0,27 oranında etkilediği tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar çalışmamızın bulguları ile uyumlu bir şekilde, gece çalışması yapan kişilerde iş yaşam dengesi sorunlarının ortaya çıktığını göstermektedir (Koruca ve Boşgelmez, 2018; Gedikli, 2008: 79-80; Aylaz ve Aydın, 2014: 9; Değirmencioğlu ve Öztıp, 2019; Çalık vd., 2015). Ayrıca gece çalışmaları uyku sorunlarına neden olmakta (Korkusuz, 2005: 6; Üstün ve Yücel, 2011; Gülser vd., 2012; Günaydın, 2014; Karakaş vd., 2017; Toker Uğurlu, 2014) ve uykusuzluk zamanla bireylerde stres ve anksiyete sebep olmaktadır. (Pıçakçefe, 2010: 369; Greenhaus ve Powell, 2006; Greenhaus ve Beutell, 1985; Adams vd., 1996; Netemeyer vd., 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Yavuz ve Doğan, 2019; Fırat, 2018). Benzer şekilde araştırmada gece

çalışan bireylerin algıladıkları stresin ortalamasının üzerinde olduğu (2,95) görülmektedir. Ayrıca iş yaşam dengesizliği ve algılanan stres arasında 0,444 değerinde güçlü bir korelasyon bulunmaktadır.

Stres bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bireysel anlamda stres baş ağrısı, yüksek tansiyon, baş dönmesi, mide sorunları, kabızlık, ishal, nefes darlığı, omuz sırt ağrıları, kan şekeri düzensizlikleri ya da kanser, ülser, alerji gibi kronik rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Örgütsel anlamda ise stres devamsızlık, işte var olamama, düşük performans, işgücü devri, iş kazaları gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003).

İş yaşam dengesinin algılanan stres üzerindeki etkisinde mental iyi oluşun aracı rolünün olup olmadığını belirlemek için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar iş yaşam dengesinin algılanan stresi etkileme düzeyinin yüksek olduğunu ($\beta:0,58$), düşük seviyede ise mental iyi oluş ile birlikte elde edilen etkinin daha da arttığını göstermektedir. İş yaşam dengesinin algılanan stres üzerindeki toplam etkisinin (doğrudan etki + dolaylı etki) pozitif ($\beta=0,65$) ve anlamlı ($p, 0,50-0,80$) olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar iş yaşam dengesinin algılanan stresi etkileme düzeyinin yüksek olduğunu, düşük seviyede ise mental iyi oluş ile birlikte elde edilen etkinin daha da arttığını göstermektedir. Standardize edilmiş β katsayısına bakıldığında elde edilen değer 0,048 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerde etki büyüklüğünün aracı değişkenin orta düzeye yakın bir aracılık ettiğini göstermektedir. Araştırma bulgularına göre çalışanların iş yaşam dengelerini kuramamaları mental iyi oluşları üzerinde bir takım olumsuz etkilere neden olmaktadır. Mental iyi oluşun bozulması da çalışanların algıladıkları stresi arttırıcı bir etki oluşturmaktadır. Benzer şekilde Saraswati ve Lie (2020) iş yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerinde baskın bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan çalışmalarda, çalışanların iş ve yaşamlarında dengeli olmalarının psikolojik ve fizyolojik açıdan olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Greenhaus ve Powell, 2006: 73); Demirbilek, 2004: 78; Selvi vd., 2010: 240).

Araştırmanın bulgularına göre iş yaşam dengesi, mental iyi oluş ve algılanan stres cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Öneriler

Elde edilen bulgular özellikle gece çalışması yapan bireylerin iş yaşam dengelerini arttırıcı bir takım düzenlemelerin hayata geçirilmesinin ve algılanan stresi azaltma ve mental iyi oluş bakımından önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

İş yaşam dengesinin özellikle gece çalışması yapan kişiler açısından düzenlenmesi adına aile dostu uygulamaların hayata geçirilmesi önerilebilir. Ayrıca çalığa uygun ise gece çalışması uzaktan çalışma ile gerçekleştirilebilir. Ayrıca çocuklu ya da bakıma ihtiyaç duyan yakınları olan bireyler için bakım hizmetleri ile ilgili kolaylaştırıcı bir takım politikalar hayata geçirilebilir. İş yerinin aile ve iş yaşamını destekleyici uygulamaları hayata geçirmesi çalışanların stres düzeylerinin azalmasını ve mental iyi oluşlarına olumlu katkıda bulunacaktır. Bununla birlikte iş aile desteği sonucunda azalan stres ve iyi mental sağlık, çalışanların verimliliği, işten ayrılma niyetleri, devamsızlık oranları, motivasyonları gibi kavramlar açısından olumlu gelişmeler yaşanabilecektir. Gelecekteki araştırmalarda vardiyalı ve vardiyasız çalışanların iş yaşam dengeleri, mental iyi oluşları, stres seviyeleri, verimlilik ve performans düzeylerinin karşılaştırılması araştırmacılara öneri olarak sunulabilir.

Kaynakça

- 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.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). *Statistical Analysis Techniques: Business Management Applications İn Spss*. Ankara, Emek Offset, 155.
- Altunışık, R., Coşkun, R., & Bayraktaroğlu, S. Ve Yıldırım, E.(2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*,3.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- 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).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction İn Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Cahill, K. E., Mcnamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., & Valcour, M. (2015). Linking Shifts İn The National Economy With Changes İn Job Satisfaction, Employee Engagement And Work-Life Balance. *Journal Of Behavioral And Experimental Economics*, 56, 40-54.
- Çalık, 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.
- Culpepper, L. (2010). The Social And Economic Burden Of Shift-Work Disorder. *Journal Of Family Practice*, 59(1), S3-S3.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal Of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demir, F., & Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 68-89.
- Demiral, Y., Akvardar, Y., Ergör, A., & Ergör, G. (2006). Üniversite Hastanesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete Ve Depresyon Düzeylerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 20(3), 157-164.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile Ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Dilek, S. A., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekmekçi, Ö. (2006). 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler Ve İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Hükümler. *Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını*, İstanbul, 177-195.

- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013, October). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik Ve Geçerlik Analizi. In *New/Yeni Symposium Journal* (Vol. 51, No. 3, Pp. 132-140).
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması Ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Gedikli, F.G. (2008). Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde Vardiya Sistemi İle 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.
- 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.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy Of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gülser, N., Öztürk, L., Top, M. Ş., Asil, T., Balci, K., & Çelik, Y. (2012). Vardiyalı Çalışanlarda Huzursuz Bacaklar Sendromu Ve Subjektif Uyku Kalitesi. *Archives Of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 49(4).
- Günaydın, N. (2014). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Uyku Kalitesi Ve Genel Ruhsal Durumlarına Etkisi. *Journal Of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Derneği*, 5(1).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results And Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hayes, A. F. (2018). The Process Macro For Spss And Sas Version 3.0 [Computer Software]. Retrieved From Afhayes. Com.
- Kalaycı, Ş. (2010). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Vol. 5, P. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkın, G. (2021). İş-Yaşam Dengesinin İşe Tutkunluk Üzerine Etkisi: Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 359-379.
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi.
- Karakaş, S. A., Gönültaş, N., & Okanlı, A. (2017). Vardiyalı Çalışan Hemşirelerde Uyku Kalitesi. *Erü Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-26.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal Of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Keyes, C. L. M. (2017). Why Flourishing? D. W. Harvard (Ed.), *Well Being and Higher Education. A Strategy For Change and the Realization of Education's Greater Purposes* (pp. 99-107). R Street NW, Washington, DC.
- Keyes, C. L., Dhingra, S. S., & Simoes, E. J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk mental illness. *American Journal*
- Kitzinger, J., & Farquhar, C. (1999). The Analytical Potential Of 'Sensitive Moments' In Focus Group Discussions. *Developing Focus Group Research: Politics, Theory And Practice*, 156-172.
- Kobau, R., Seligman, M. E., Peterson, C., Diener, E., Zack, M. M., Chapman, D., & Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health*, 101(8), e1-e9.

- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma Ve Türk İş 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.
- Kretschmer, V., Schmidt, K. H., & Griefahn, B. (2013). Bright-Light Effects On Cognitive Performance In Elderly Persons Working Simulated Night Shifts: Psychological Well-Being As A Mediator? International Archives Of Occupational And Environmental Health, 86(8), 901-914.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychological Bulletin, 131, 803-855.
- Malhotra, N. K., Kim, S. S., & Patil, A. (2006). Common Method Variance In Is Research: A Comparison Of Alternative Approaches And A Reanalysis Of Past Research. Management Science, 52(12), 1865-1883.
- Mcintosh, S. (2003). Work-Life Balance: How Life Coaching Can Help. Business Information Review, 20(4), 181-189.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales. Journal Of Applied Psychology, 81(4), 400.
- Öztrak, M. (2023). Sivil Havacılıkta Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengelerinin Mesleki Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4(1), 25-43.
- Öztop, S., & Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(29), 623-642.
- Pıçakçefe, M. (2010). Çalışma Yaşamı Ve Anksiyete. Taf Prev Med Bull, 9(4), 367-374.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases In Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature And Recommended Remedies. Journal Of Applied Psychology, 88(5), 879.
- Ruggiero, J. S. (2003). Correlates Of Fatigue In Critical Care Nurses. Research In Nursing & Health, 26(6), 434-444.
- Saracel, N. (1986). Gece Çalışması Ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları.
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020, December). Psychological Well-Being: The Impact Of Work-Life Balance And Work Pressure. In The 2nd Tarumanagara International Conference On The Applications Of Social Sciences And Humanities (Ticash 2020) (Pp. 580-587). Atlantis Press.
- Sarıcaoğlu, F., Akinci, S., Gözaçan, A., Güner, B., Rezaki, M., & Aypar, Ü. (2005). Gece Ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat Ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi. Türk Psikiyatri Dergisi, 16, 106-112.
- 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.
- Sharrocks, L. (2014). School staff perceptions of well-being and experience of an intervention to promote wellbeing. Educational Psychology in Practice, 30 (1), 19-36.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward A Multidimensional Assessment Of Work Spillover Into Family Life. Journal Of Marriage And The Family, 51-61.
- Sümer, H. H. (2017). İş Hukuku (22. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Toker Uğurlu, T. (2014). Kadın Tekstil İşçilerinde Vardiyalı Çalışmanın Uyku Ve Ruhsal Durum Üzerine Etkileri.

- Topgöl, S. (2016). İş Ve Aile Yaşamı Dengesi (Zliği) Nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 23(1), 217-231.
- Üstün, Y., & Yücel, Ş. Ç. (2011). Hemşirelerin Uyku Kalitesinin İncelenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim Ve Sanatı Dergisi, 4(1), 29-38.
- Yavuz, N., & Doğan, A. (2019). İş Stresinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(35), 41-62.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (10.Bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, M. K. (2017). Yolcu Hizmetlerinde Çalışan Memnuniyeti: Havacılık İşletmelerinde Vardiyalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(6), 127-137.
- Yüksel, İ. (2011). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik Ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1), 47-58.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. Ve Chen, Q. (2010), Reconsidering Baron And Kenny: Myths And Truths About Mediation Analysis. Journal Of Consumer Research, 37(2), S.197-206, <https://doi.org/10.1086/651257>.