



**T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MOBİLYA ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA SAATLERİNİN ÇALIŞAN
MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ; BATI KARADENİZ BÖLGESİ
ÖRNEĞİ**

CANER AYDIN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AĞAÇ İŞLERİ ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
PROF. DR. DERYA SEVİM KORKUT**

DÜZCE, 2019

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MOBİLYA ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA SAATLERİNİN ÇALIŞAN
MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ; BATI KARADENİZ BÖLGESİ
ÖRNEĞİ**

Caner AYDIN tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Abdullah Cemil İLÇE

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin CİRİTCİOĞLU

Düzce Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 23/07/2019

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

23 Temmuz 2019

Caner AYDIN

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans öğrenimim ve bu tezin hazırlanması süresince gösterdiği her türlü destek ve yardımdan dolayı çok değerli hocam Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT'a en içten dileklerle teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca değerli katkılarını esirgemeyen sayın hocam Arş. Gör. Dr. Mustafa KORKMAZ'a şükranlarımı sunarım.

Batı Karadeniz Bölgesinde anket çalışması yaptığım tüm mobilya endüstrisi yöneticilerine gösterdikleri yakın ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Bu tez çalışması, Düzce Üniversitesi BAP-2015.02.03.373 numaralı Bilimsel Araştırma Projesiyle desteklenmiştir.

23 Temmuz 2019

Caner AYDIN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÇİZELGE LİSTESİ	VII
KISALTMALAR.....	IX
ÖZET	X
ABSTRACT	XI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ.....	2
1.1.1. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tanımı.....	2
1.1.2. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çeşitleri.....	2
1.1.2.1. Sabit Vardiya Sistemi.....	3
1.1.2.1. Dönüşümlü Vardiya Sistemi.....	3
1.1.3. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tercih Edilme Nedenleri	3
1.1.4. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Olumsuz Yanları.....	3
1.1.5. Vardiyalı Çalışma Sisteminde Alınabilecek Önlemler	4
1.2. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ	4
2. MATERYALVE YÖNTEM.....	6
2.1. MATERYAL	6
2.2. YÖNTEM	7
2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	11
3. BULGULAR VE TARTIŞMA	12
3.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	12
3.2. KATILIMCILARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	13
3.3. KATILIMCILARIN ÇALIŞMA DURUMLARI.....	16
3.3.1. Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm ve Çalışma Süreleri.....	16
3.3.2. Katılımcıların Çalışma Şekli.....	19
3.3.3. Katılımcıların Mesaiye Kalma Durumu	20
3.3.4. Dinlenme Arası ve Yemek Molası Süreleri.....	20
3.3.5. İşe Gelinmeyen Süreler	22
3.4. KATILIMCILARIN MEMNUNİYET DURUMU	23
3.4.1. Çalışılan İş ve Çalışma Saatlerinden Memnuniyet Durumu	23
3.4.2. Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi.....	28
3.4.3. Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi.....	39
3.4.4. Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi.....	49
3.4.5. Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi	56
3.4.6. Çalışma Saatlerinin Çalışan Güvenliğine Etkisi.....	65

3.5. KATILIMCILARIN BULUNDUKLARI İŞYERİNDE ÇALIŞMA NEDENLERİ.....	72
3.6. KATILIMCILARIN İŞLE İLGİLİ ŞİKAYET DURUMLARI	78
3.7. VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNDE GÖRÜLEN RAHATSIZLIKLAR.....	87
3.8. İŞYERİNDE YETERLİ BESLENME DURUMU	96
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	98
5. KAYNAKLAR.....	101
6. EKLER.....	105
6.1. EK-1:ANKET FORMU.....	105
ÖZGEÇMİŞ.....	110



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa No

Çizelge 2.1. Batı Karadeniz Bölgesi mobilya sektöründe faaliyet gösteren toplam firma ve çalışan sayısı.....	6
Çizelge 3.1. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.	12
Çizelge 3.2. Katılımcıların cinsiyet durumu	13
Çizelge 3.3. Katılımcıların yaş durumu	14
Çizelge 3.4. Katılımcıların medeni durumu.....	14
Çizelge 3.5. Katılımcıların eğitim durumu	15
Çizelge 3.6. Katılımcıların gelir durumu	15
Çizelge 3.7. Eşin çalışma durumu ve çocuk sayısı	16
Çizelge 3.8. Katılımcıların çalıştıkları bölüm.....	16
Çizelge 3.9. Katılımcıların çalışma süreleri.....	17
Çizelge 3.10. Haftada kaç gün çalışıldığı	18
Çizelge 3.11. Günde kaç saat çalışıldığı	18
Çizelge 3.12. Çalışma şekli.....	19
Çizelge 3.13. En verimli olduğu düşünülen vardiya ya da vardiyalar	19
Çizelge 3.14. Vardiya dönüşüm sıklığı.....	20
Çizelge 3.15. Mesaiye kalma durumu	20
Çizelge 3.16. Cinsiyet ile mesaiye kalma durumu değişkenleri arasındaki ilişki.....	20
Çizelge 3.17. Dinlenme arası süreleri	21
Çizelge 3.18. Öğle yemeği verme saati	21
Çizelge 3.19. Yemek molası süresi.....	22
Çizelge 3.20. Hastalık nedeniyle işe gelinmeyen süre.....	23
Çizelge 3.21. Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu.....	24
Çizelge 3.22. Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	25
Çizelge 3.23. Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	26
Çizelge 3.24. Çalışma biçimi ile çalışılan işe olan memnuniyet arasındaki ilişki.....	27
Çizelge 3.25. Çalışma biçimi ile çalışma saatlerine olan memnuniyet arasındaki ilişki	28
Çizelge 3.26. Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi.....	29
Çizelge 3.27. Çalışma biçimi ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi	30
Çizelge 3.28. Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	31
Çizelge 3.29. Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	36
Çizelge 3.30. Katılımcıların sağlık durumu	39
Çizelge 3.31. Sağlık sorunu durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	39
Çizelge 3.32. Sağlık sorunu durumu ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	40
Çizelge 3.33. Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi	41

Çizelge 3.34. Eğitim durumları ile sağlık durumu arasındaki ilişki	41
Çizelge 3.35. Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	42
Çizelge 3.36. Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	46
Çizelge 3.37. Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi.....	49
Çizelge 3.38. Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	50
Çizelge 3.39. Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	54
Çizelge 3.40. Çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerindeki etkisi.....	56
Çizelge 3.41. Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi	57
Çizelge 3.42. Çalışma biçimi ile sosyal hayat arasındaki ilişki.....	58
Çizelge 3.43. Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	59
Çizelge 3.44. Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	63
Çizelge 3.45. Çalışma saatlerinin güvenliği etkileme durumu	65
Çizelge 3.46. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli.....	66
Çizelge 3.47. Çalışma biçimi ile güvenlik arasındaki ilişki	66
Çizelge 3.48. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	67
Çizelge 3.49. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	70
Çizelge 3.50. Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri.....	72
Çizelge 3.51. Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	73
Çizelge 3.52. Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	76
Çizelge 3.53. İşle ilgili şikayet durumu	78
Çizelge 3.54. İşle ilgili şikayet durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	79
Çizelge 3.55. İşle ilgili şikayet durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	79
Çizelge 3.56. İşle ilgili şikayetler	80
Çizelge 3.57. İşle ilgili şikayet parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	81
Çizelge 3.58. İşle ilgili şikayet parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	85
Çizelge 3.59. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar.....	88
Çizelge 3.60. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	89
Çizelge 3.61. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	93
Çizelge 3.62. İşyerinde yeterli beslenme durumu.....	96
Çizelge 3.63. İşyerinde yeterli beslenme durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	96
Çizelge 3.64. İşyerinde yeterli beslenme durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	97

KISALTMALAR

Ar-Ge	Araştırma ve Geliştirme
KMO	Kaiser Meyer Olkin-Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü
ÖD	Önem Düzeyi
SD	Serbestlik Derecesi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Paket Programı
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği



ÖZET

MOBİLYA ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA SAATLERİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ; BATI KARADENİZ BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Caner AYDIN

Düzce Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Temmuz 2019, 109 sayfa

Bu çalışma ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışma saatleri ve çalışan memnuniyeti ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu Batı Karadeniz Bölgesi (Düzce, Bolu, Karabük, Kastamonu, Bartın, Zonguldak)'nde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına uygulanmıştır. Batı Karadeniz Bölgesi işletme sayısı bakımından Türkiye'deki orman ürünleri sanayi sektörünü büyük oranda temsil ettiği için çalışma bu bölgede yapılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS ortamına aktararak, istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda; katılımcıların %70,5'inin tek vardiyalı çalışma sisteminde çalıştıkları, katılımcıların haftalık, 2 haftalık ve aylık olarak vardiya dönüşümü yaptıkları ve en verimli vardiyanın tek vardiya sistemi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %32,4'ü çalışma saatlerinden memnun olduklarını, %38,3'ü çalıştıkları işten memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Anahtar sözcükler: Batı Karadeniz Bölgesi, Çalışma saatleri, Çalışan memnuniyeti, Memnuniyet, Mobilya endüstrisi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKING HOURS ON EMPLOYEE SATISFACTION IN THE FURNITURE INDUSTRY; EXAMPLE OF WESTERN BLACK SEA REGION

Caner AYDIN

Düzce University

Graduate School of Natural and Applied Sciences, Department of Wood Works

Industrial Engineering

Master of Science Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

July 2019, 109 pages

This study aimed to determine the effect of working hours on employee satisfaction. For this purpose, literature reviews were conducted on working hours, employee satisfaction and the overall situation of the furniture industry. Survey method was used as data collection method. The survey was applied to the employees of the Western Black Sea Region (Düzce, Bolu, Karabük, Kastamonu, Bartın, Zonguldak) which operate in the furniture industry. The study was conducted in this region because the West Black Sea Region represented the forestry industry sector in Turkey in terms of the number of enterprises. In the results of working; it was determined that 70.5% of the participants worked in a single shift working system, and shifted the participants to weekly, 2-week and monthly shifts and the most efficient shift was the single shift system. In addition, 32.4% of the participants stated that they were satisfied with their working hours, and 38.3% said that they were satisfied with their work.

Keywords: Employee satisfaction, Furniture industry, Satisfaction, Western Black Sea region, Working hours.

1. GİRİŞ

Günlük yaşamımızda önemli ihtiyaçlardan biri olan mobilya, yaşam kalitesi ve refahı iyileştirmeye katkı sağlayan bir araçtır. Hayat standartlarının yükselmesi birçok ürün gibi mobilyaya olan talebi de artırmaktadır. Bu durum ise mobilya sanayisini yönlendiren en önemli itici güçtür (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2012).

Türk mobilya endüstrisi genellikle geleneksel yöntemlere sahip atölye tipi küçük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Ancak son dönemlerde orta ve büyük ölçekli işletmelerin sayısı artmıştır (Sakarya ve Canlı, 2011). Türkiye’de mobilya sektörü, pazarın yoğunlaştığı ve/veya orman ürünlerinin bulunduğu yerlerde toplanmıştır (Sakarya ve Doğan, 2014). Bu bağlamda sektördeki istihdam özellikle İstanbul, Bursa, Kayseri, Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Düzce, Sakarya, Mersin ve Hatay illerinde yoğunur. Ardahan, Bayburt, Tunceli, Gümüşhane, Ağrı, Hakkari, Edirne, Iğdır, Kilis ve Van illerinde ise istihdam en düşüktür (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2017).

Küresel ekonomi, ulusal ve uluslararası rekabeti artırmıştır. Bu durum, çalışma saatlerinin haftanın her gününe çıkmasına, hizmet sektörünün topluma açılmasına, daha çok insanın çalışmasına neden olmuştur (Yıldız, Gedikli ve Küçükbiçer, 2012; Baysal, 2014). Çalışma saatlerinin arttığı bu süreç, vardiyalı çalışma sistemini gündeme getirmiştir (Baysal, 2014).

Vardiyalı çalışma sistemi, ekonomik, sosyal ve sosyo-politik açıdan da gerekli bir uygulamadır (Yüksel, 2006). İşletmenin yapısına ve faaliyetine göre çalışma başlangıç ve bitiş saatlerinin ayarlanmasını gerektirir. Bu bağlamda çalışma saati, iş gününün gündüz, akşam ve gece saatlerine göre düzenlenmesidir (Yüksel, 2004).

Vardiyalı çalışma, normal günlük çalışma ve fazla mesai çalışmasından farklıdır. Vardiyalı çalışma üç şekilde olabilir. Bunlar geceye yayılmış, genişletilmiş vardiyalar; her 24 saat için belirlenmiş 2 ya da 3 vardiya; farklı vardiyalardaki işçilerin vardiya değişimini veya sürekli olarak belirli vardiyalarda çalışmayı içerir (Korkusuz, 2005).

Çalışma saatleri içerisinde çalışanların memnuniyetinin sağlanması önemlidir. Çalışan memnuniyeti, bireyin yaptığı işten ve işyerinden duyduğu memnuniyetin seviyesidir (Kanoğlu, 2007). Çalışan memnuniyetinin sağlanması, işletmenin devamlılığındaki

dinamik süreçlerden biridir. Ancak çalışanların ihtiyaçları ve talepleri her geçen gün değişmektedir, bu durum çalışan memnuniyetinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle işletmeler, çalışan memnuniyetinin devamlılığına ilişkin uygun modeller geliştirmeli ve uygulamalıdır (Üstün, 2014).

Çalışma ile mobilya endüstrisinde çalışanların çalışma saatlerine bağlı olarak memnuniyet derecelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma saatlerinin sağlık, sosyal hayat, iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri de incelenmiştir.

1.1. VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ

1.1.1. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tanımı

İşyerinde gün boyunca üretim yapıldığında tek bir işçinin 24 saat boyunca çalışması düşünülemez. O nedenle, 24 saatlik çalışma süresinin İş Kanununa uygun olarak işçi başına paylaşılması gerekir. Bir günün kaç vardiyaya bölüneceğine dair karar; işyerinin maliyetlerini, çalıştırması gereken işçi sayısını, ulaşım, yemek ve benzeri giderlerini etkileyecektir. 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili Mevzuat tarafından İşyerinde kaç vardiya çalışılması gerektiğine dair esaslar düzenlenmiş ve kurallara bağlanmıştır (Baysal, 2014).

Vardiyalı çalışma sistemi, yapılan işin niteliği dolayısıyla sürekli iş görülen ve bu nedenle birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştıran ya da nöbetleşe işçi postaları ile yürütülen işlerdir (Yıldız vd., 2012). Başlangıç ve bitiş saatlerinin işletmenin yapısına ve faaliyet işkoluna göre değişiklik göstermesiyle birlikte; iş gününün gündüz, akşam ve gece çalışmaları biçiminde düzenlenmesidir (Yüksel, 2004).

Vardiya çalışması, her biri 8 saat olan üç vardiya şeklinde düzenlenebildiği gibi, sabah başlayıp gece yarısında sona eren iki vardiya şeklinde de yapılabilmektedir (Yıldız vd., 2012). Çalışma süreleri, sanayileşme ve işsizlik oranı bakımlarından ve ayrıca çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir (Yıldırım, 2011).

1.1.2. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çeşitleri

Çalışma gruplarının fazla olduğu işletmelerde, sabit vardiya çalışmasından veya dönüşümlü vardiya çalışmasından söz edilebilir (Korkusuz, 2005). Vardiyalı çalışma sisteminin çeşitleri hakkında bilgi aşağıda verilmiştir.

1.1.2.1. Sabit Vardiya Sistemi

Sürekli olarak gündüz, sürekli olarak öğleden sonra gece yarısına kadar veya sürekli olarak gece çalışan ekipler bulunmaktadır. Olağanüstü bir durum olmadıkça, çalışanların kendi vardiyalarında çalışma zorunluluğu vardır. Ancak sürekli olarak gece çalışmanın, çalışanlar üzerinde fiziki ve psikolojik yönden olumsuz etkisi olması nedeniyle bu vardiya sisteminin, günümüz uygulamasında yeri azalmıştır (Korkusuz, 2005).

1.1.2.2. Dönüşümlü Vardiya Sistemi

Ekipler belli bir zamansal program içerisinde dönüşümlü olarak gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyası şeklinde bir çalışma esasına göre düzenlenmiştir. Kimi işletmelerde sabit ve dönüşümlü çalışma birlikte uygulanır (Korkusuz, 2005). Geleneksel olarak uygulaması yapılan vardiyalı sistemlerdeki dönüşümler yavaş olmakla beraber vardiyalar bir hafta gece, bir hafta gündüz ve bir hafta akşam vardiyası olarak birbirini takip ederek değişmektedir. Vardiyalı dönüşümün hızlı bir biçimde değiştiği durumlarda her vardiya sisteminde birbirini izleyen bir, iki veya üç gün geçirilmektedir (Gedikli, 2008).

1.1.3. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tercih Edilme Nedenleri

İşletmeler verimliliği arttırabilmek ve insan gücünü daha etkin bir şekilde kullanabilmek amacıyla vardiyalı çalışma sistemini kullanmaktadır (Çiftçi, 2010). Vardiyalı çalışma sisteminin tercih edilme nedenleri (Yıldız vd., 2012);

- Özellikle endüstriyel bölgelerde makinelerin üretiminin, denetim ve kontrolünün otomasyon ve teknolojik gelişme nedeniyle giderek daha büyük oranda kullanımı,
- Yüksek teknolojiye sahip aygıtların kullanım zorunluluğu,
- Denetim ve gözleme hizmetlerinde, ulaşım ve tıbbi olarak sürekli artışın olması,
- Toplumun rahatı ve refahı için sunulan hizmetlerde süreklilik gereksinimi,
- Makinelerin ekonomik verimlilik amacıyla sürekli kullanılmasının amaçlanmasıdır.

1.1.4. Vardiyalı Çalışma Sisteminin Olumsuz Yanları

Vardiyalı çalışma sisteminde çalışanlar bir yandan içsel etkenler olarak tanımlanan fizyolojik ve psikolojik gerilimlerle, diğer yandan ise dış etkenler olarak tanımlanan, sosyal boyutlu güçlük ve sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Yüksel, 2004). Fazla çalışmadan kaynaklanan çok sayıda sorun stresle ilişkilendirilmiştir. Uyku düzeninde

meydana gelen bozukluklar, mide, bağırsak, kas ve iskelet bozuklukları, bağışıklık sisteminden kaynaklanan pek çok sorun, kısa süreli devamsızlıkların artıp verimin azalması gibi psikosomatik şikayetler bu sorunlar arasında yer almaktadır (Sezgin, 2013). Gündüz ve akşam vardiyalarına göre gece vardiyası fizyolojik uyumsuzluk, uyku bozukluğu ve yorgunluk açısından en çok bozucu etkide bulunan çalışmadır (Yüksel, 2004).

Vardiyalı çalışmada güvenlik kavramı çalışan ve işletme açısından önemli bir kavramdır. Gece vardiyasında yapılan çalışma sırasında danışmanlık ve denetim faaliyetlerinin kısıtlılığı ile gece saatlerinde, işyerinde herhangi bir cihazın doğru çalışıp çalışmadığını kontrol edebilecek makine ve teçhizattan sorumlu bakım personelinin bulunmaması iş kazalarının meydana gelmesinde önemli faktörlerdir (Yıldız vd., 2012).

1.1.5. Vardiyalı Çalışma Sistemlerinde Alınabilecek Önlemler

Vardiyalı çalışma sisteminde meydana gelen olumsuzlukların en aza indirilebilmesi için teknik, idari ve tıbbi önlemlerin alınması gerekir. Alınması gereken bu önlemler hem çalışan düzeyinde hem de işletme düzeyinde olmalıdır. İşletme düzeyindeki teknik ve idari önlemler; işletme ortamının iyileştirilmesi, vardiya düzenlerinin tasarımı ile işyerinde eğitimden oluşabilir. Çalışan düzeyindeki iyileştirmelerse, çalışanların daha sağlıklı ve kaliteli bir uykuya sahip olmaları, sağlıklı beslenmeleri ve oluşan stres ile mücadele edebilmenin yollarını öğrenmeleriyle gerçekleşebilir (Yıldız vd., 2012).

1.2. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

Çalışan memnuniyeti gerek çalışanların özel ve iş yaşamları gerekse örgüt ve toplum açısından önemli konulardan biridir (Ünal, 2016). Çalışan memnuniyeti, çalışanın işinden beklentilerinin gerçekleştirilme derecesine bağlı olarak işine karşı beslediği tutum ve davranış eğilimleri olarak tanımlanabilir (Çabukel, 2008). Bir işletmedeki çalışanların memnuniyeti arttıkça (Kanoğlu, 2007);

- Yaptıkları işteki verimi artacak,
- Motivasyonları yükselecek,
- Üretilen hizmetin kalitesi artacak,
- Çalışan müşterilerini memnun etmek adına daha fazla çaba sarf edecek,
- Çeşitli bahanelerle işe olan devamsızlıkları azalacak,
- İşletmeye olan bağlılıklar sanki işyerleriymiş gibi artacak,

- Dolayısıyla işletmenin karlılık oranları da artacaktır.

Çalışan memnuniyetinde; örgütsel faktörler (ücret, çalışma koşulları, terfi, ödüllendirme, kararlara katılma vb.), bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, iş deneyimi, kültürel özellikler vb.), toplumsal faktörler (aile, işsizlik, kriz ortamı, teknoloji vb.) olarak sayabileceğimiz pek çok faktör etkilidir (Tınar ve Ulusoy, 2017).

Çalışan memnuniyetinin yüksek olmasından, işe bağlılık ve performans artışı beklenebilir. Biyolojik, psikolojik ve sosyal bir varlık olarak insanla ilgili standart sonuçlara varmak her zaman mümkün olmamakla birlikte, çalışan memnuniyetini artırmanın çalışan, işveren ve toplum açısından faydaları bulunmaktadır (Tınar ve Ulusoy, 2017). Yaptığı işten ya da çalıştığı işyerinden memnun olmayan çalışan ya işte çalışmaya devam eder ya da işten ayrılır. Memnuniyetsizlik, çalışanın kendisini geliştirememesi, iş yaşamında başarısız olma duygusunun sağlığı etkilemesi, özel yaşamında mutsuz olması ve çevresini de mutsuz etmesi gibi birçok kayıplara yol açabilir (Ünal, 2016). Bu gibi nedenlerden ötürü çalışanların işleri hakkında neler hissettikleri ve bu duyguların işlerini nasıl etkilediğini bilmek, hem işletme hem de çalışanlar açısından önem taşımaktadır (Çabukel, 2008).

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. MATERYAL

Çalışma ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Batı Karadeniz Bölgesi (Düzce, Bolu, Karabük, Kastamonu, Bartın, Zonguldak)'nde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletme çalışanları çalışma kapsamına alınmıştır. Batı Karadeniz Bölgesi işletme sayısı bakımından Türkiye'deki orman ürünleri sanayi sektörünü büyük oranda temsil ettiği için çalışma bu bölgede yapılmıştır. Bu çerçevede Düzce, Bolu, Karabük, Kastamonu, Bartın ve Zonguldak illerindeki Ticaret ve Sanayi Odası Kayıtları ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) 2015 verileri incelenmiştir. İnceleme sonucunda mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletme sayıları ve dolayısıyla çalışan sayıları belirlenmiştir (Çizelge 2.1).

Çizelge 2.1. Batı Karadeniz Bölgesi mobilya sektöründe faaliyet gösteren toplam firma sayısı ve çalışan sayısı.

İller	Toplam işletme sayısı	Toplam çalışan sayısı
Düzce	26	1956
Bolu	6	671
Karabük	3	92
Kastamonu	18	853
Bartın	6	325
Zonguldak	14	630
Toplam	73	4527

Batı Karadeniz Bölgesinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren 73 işletmede toplam 4527 çalışanın istihdam edildiği belirlenmiştir (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2015). Bunu temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Lemeshow, Hosmer, Janelle ve Lwanga, 1990).

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q} \quad (1)$$

n: Minimum örnek büyüklüğü.

Z: Güven katsayısı (%95'lik güven için bu katsayı 1,96 alınmıştır)

N: Ana kütle büyüklüğü.

P: Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali (%50-%50)

Q: 1-P

D: Kabul edilen örnekleme hatası (Çalışma için %5'lik bir örnekleme hatası öngörülmüştür)

Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında %5 hata payı ile 345 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında anket çalışması Kasım 2015-Nisan 2016 döneminde 500 çalışana uygulanmıştır. Anketlerin değerlendirilmesi sonucu bazı anketlerin hatalı bazı anketlerin ise eksik doldurulması nedeniyle 22 anket değerlendirme dışında tutularak, toplam 478 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anket verileri SPSS (2003) paket programından yararlanılarak uygun olan istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir.

2.2. YÖNTEM

Çalışma kapsamında, vardiyalı çalışma sistemi ve çalışan memnuniyeti ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulması aşamasında literatürde yer alan bu ve benzeri konularda yapılmış olan çalışmalar (Pekel Özdemir, 2006; Koçoğlu ve Akın, 2009; Tanış, 2010; Gülser, Öztürk, Top, Asil, Balcı ve Çelik, 2012; Kümbül Güler, 2012; Erdem ve Kaya, 2013; Pekşen Arı, 2013; Üstün, 2014; Yeşilçiçek Çalık, Aktaş, Kobyay Bulut ve Özdaş Anahar, 2015) incelenmiş, çalışma amacına uygun bir anket formu hazırlanmıştır (EK 1).

Anket formu 7 bölüm, 39 soru ve 81 yargıdan oluşturulmuştur. Anket formunun;

- Birinci bölümünde katılımcıların bazı demografik özelliklerine ilişkin sorular,
 - Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, eşin çalışma durumu ve çocuk sayısı,
- İkinci bölümünde katılımcıların çalışma durumlarına ilişkin sorular,
 - Katılımcıların çalıştıkları bölüm ve çalışma süreleri,

- Katılımcıların çalışma şekli,
- Katılımcıların mesaiye kalma durumu,
- Dinlenme arası ve yemek molası süreleri,
- İşe gelinmeyen süreler,
- Üçüncü bölümünde katılımcıların memnuniyet durumları ile ilgili sorular,
 - Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu,
 - Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi,
 - Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi,
 - Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi,
 - Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi,
 - Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğine etkisi,
- Dördüncü bölümünde katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri ile ilgili sorular,
- Beşinci bölümünde katılımcıların işle ilgili şikayetlerine ilişkin sorular,
- Altıncı bölümünde vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklarla ilgili sorular,
- Yedinci bölümünde katılımcıların işyerinde yeterli beslenme durumlarına yönelik sorular yer almıştır.

Anket formundaki soruların kolay değerlendirilebilmesi amacıyla bu gruplandırma yapılmıştır. Bu bilgiler sorgulanırken hem Likert tarzı (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) sorulardan hem de açık uçlu sorulardan yararlanılmıştır. Katılımcılara sorulan soruların anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir.

Araştırmada elde edilen anket verilerini SPSS (2003) paket programında değerlendirebilmek amacıyla anketlerde yer alan değişkenler kodlanarak bir veri tabanı oluşturulmuştur. Bu veri tabanı yardımıyla anket formunda yer alan sorular, tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Sorular arasındaki ilişkiler ki-kare analizi ile ortaya konulmuştur.

Araştırma kapsamında 16 hipotez kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan bu hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₀₁: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₁: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₂: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₂: Demografik özellikler çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₃: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₃: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₄: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₄: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₅: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₅: Demografik özellikler ile çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₆: Demografik özellikler ile bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₆: Demografik özellikler ile bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₇: Demografik özellikler ile işle ilgili şikayet nedenleri parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₇: Demografik özellikler ile işle ilgili şikayet nedenleri parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₈: Demografik özellikler ile vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₈: Demografik özellikler ile vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀9: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁9: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀10: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁10: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀11: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁11: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀12: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁12: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀13: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁13: Çalışma durumları ile çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀14: Çalışma durumları ile bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁14: Çalışma durumları ile bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀15: Çalışma durumları ile işle ilgili şikayet nedenleri parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁15: Çalışma durumları ile işle ilgili şikayet nedenleri parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀16: Çalışma durumları ile vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₆: Çalışma durumları ile vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma, Batı Karadeniz Bölgesinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelere uygulanan anket formundan elde edilen verilerle sınırlıdır. Çalışmaya katılan Batı Karadeniz Bölgesi'nde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların sunulan anket sorularını tamamen kendi objektif bilgi ve deneyimlerine dayanarak cevaplandıkları varsayılmıştır.



3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Mobilya sektöründe çalışanların çalışma şartlarını, memnuniyetlerini ve sorunlarını belirlemek amacıyla Batı Karadeniz Bölgesinde yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi aşağıda verilmiştir.

3. 1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Kullanılan anket formunun faktör modeline uygunluğu konusunda karar verebilmek için değişkenler arası korelasyon matrisi elde edilmiş ve Kaiser Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçüsüne bakılmıştır. Anket formundaki tüm yargılar için KMO'nun Örneklem Yeterliliği Ölçüsü = 0,930 ve Bartlett'in Küresellik testi = 28288,041 bulunmuştur (Çizelge 3.1). Elde edilen bu sonuçlar veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu ve geçerlilik açısından bir sorun teşkil etmediğini göstermektedir.

Çizelge 3.1. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.

Çalışma Türü	Cronbach Alpha Katsayısı	KMO Değeri	Bartlett Değeri
Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi ile ilgili yargılar	0,942	0,934	5015,812
Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi ile ilgili yargılar	0,919	0,922	2869,213
Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi ile ilgili yargılar	0,891	0,905	2606,477
Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi ile ilgili yargılar	0,882	0,920	2605,459
Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile ilgili yargılar	0,803	0,500	285,694
Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklarla ilgili yargılar	0,943	0,932	6397,638
Çalıştıkları işyerinde çalışma nedenleri ile ilgili yargılar	0,778	0,790	1198,139
İşle ilgili şikayet nedenleri ile ilgili yargılar	0,900	0,911	2330,359
Çalışma saatlerinin çalışma güvenliğini etkileme şekli ile ilgili yargılar	0,681	0,573	354,531
Tüm Yargılar	0,932	0,930	28288,041

Korelasyon katsayılarının kısmi korelasyon katsayıları ile kıyaslanmasında kullanılan bir indeks olan KMO ölçüsü 0,5 ve altına düştüğünde değişkenlere faktör analizi uygulanması önerilmemektedir (Kalaycı, 2010).

Verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,932 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç dikkate alındığında, anketin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür (Çizelge 3.1). Alfa'nın 0,40'dan küçük olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,40-0,60 arası düşük güvenilirlikte olduğunu, 0,60-0,80 arası güvenilir olduğunu, 0,80-1,0 arası ise yüksek güvenilirliğe karşılık geldiğini göstermektedir (Özdamar, 2002).

3.2. KATILIMCILARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Batı Karadeniz Bölgesinde yapılan bu çalışmaya katılanların %7,3'ünü kadın, %92,7'sini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir (Çizelge 3.2). Yıldırım, Akyüz, Aydın ve Akyüz (2017) tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %87,8'ini erkeklerin, %12,2'sinin kadınların oluşturduğu belirtilmiştir. Akyüz, Akyüz, Ersen ve Beker (2017) tarafından İstanbul ilinde faaliyet gösteren mobilya ve diğer orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yapılan çalışmada; katılımcıların %81,7'sini erkeklerin, %18,3'ünü kadınların oluşturduğu belirlenmiştir. Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların %12,5'ini kadınların, %87,5'ini erkeklerin oluşturduğu belirtilmiştir.

Çizelge 3.2. Katılımcıların cinsiyet durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	443	92,7
	Kadın	35	7,3
	Toplam	478	100

Katılımcıların yaş aralığının 18 ile 68 arasında değiştiği, ortalama yaşın 33 olduğu, %47,9'unun 25-34 yaş aralığında toplandığı belirlenmiştir (Çizelge 3.3). Yıldırım vd. (2017) tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %79,5'lik kısmının 18 ile 40 yaşları arasında bulunduğu belirtilmiştir. Akyüz vd. (2017) tarafından İstanbul ilinde faaliyet gösteren mobilya ve

diğer orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yapılan çalışmada; katılımcıların %41,9'unun 34-41 yaş aralığında, %34,6'sının 26-33 yaş aralığında, %15,4'ünün 42 yaş ve üzerinde olduğu, %8,1'inin 18-25 yaş aralığında bulunduğu belirlenmiştir. Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların yaş aralığının 18 ile 57 arasında değiştiği ortalama yaşın 33 olduğu, katılımcıların %41,9'unun 26-35 yaş aralığında toplandığı belirtilmiştir.

Çizelge 3.3. Katılımcıların yaş durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Yaş grubu	20 yaşı altı	12	2,5
	20-24	58	12,1
	25-34	229	47,9
	35-44	135	28,3
	45-54	38	7,9
	55 ve üzeri	6	1,3
	Toplam	478	100

Çalışmaya katılanların medeni durumları irdelendiğinde; katılımcıların %55,4'ünün evli, %43,1'inin bekar, %1,5'inin nişanlı/dul olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.4). Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların %64,1'inin evli ve %35,9'unun bekar olduğu belirtilmiştir.

Çizelge 3.4. Katılımcıların medeni durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Medeni durum	Evli	265	55,4
	Bekar	206	43,1
	Diğer	7	1,5
	Toplam	478	100

Katılımcıların eğitim düzeyleri irdelendiğinde, katılımcıların %10,5'inin lisans, %45'inin lise, %19,2'sinin ortaokul, %8,4'ünün ön lisans, %1,2'sinin lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir (Çizelge 3.5). Yıldırım vd. (2017) tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %41,1'ini

lise mezunları, %22,6'sını ortaokul mezunları, %21,5'ini ise ilkokul mezunları, %14,4'ünü ise ön lisans ve lisans mezunlarından oluştuğu belirtilmiştir. Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların %29,4'ünün lise, %14,8'inin ön lisans, %9,9'unun lisans, %0,8'inin yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir.

Çizelge 3.5. Katılımcıların eğitim durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Eğitim Durumu	İlkokul	75	15,7
	Ortaokul	92	19,2
	Lise	215	45
	Ön lisans	40	8,4
	Lisans	50	10,5
	Lisansüstü	6	1,2
	Toplam	478	100

Katılımcıların %46,2'sinin mesleki eğitim aldıkları, %53,8'inin ise mesleki eğitim almadıkları belirlenmiştir. Çağan, Keşcioğlu, Sevim Korkut ve Gedik (2016) tarafından Düzce orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yapılan çalışmada, katılımcıların %53,2'sinin mesleki eğitim aldıkları belirtilmiştir. Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada, katılımcıların %28,9'unun mesleki eğitim aldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların ortalama aylık geliri irdelendiğinde; katılımcıların %84,9'unun ortalama aylık gelirinin 1001-2500 TL arasında olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.6). Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada, %68'inin ortalama aylık gelirinin 1301-2500 TL arasında değiştiği belirtilmiştir.

Çizelge 3.6. Katılımcıların gelir durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Aylık gelir	1000 TL ve altı	28	5,9
	1001-2500 TL	406	84,9
	2501-4000 TL	37	7,7
	4001 TL ve üzeri	7	1,5
	Toplam	478	100

Katılımcıların %61,8'inin eşleri çalışmamaktadır. Katılımcıların %47,7'sinin çocuğu bulunmamakta, %19,5'inin 2 çocuğu bulunmaktadır (Çizelge 3.7). Çağan vd. (2016)

tarafından Düzce orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yapılan çalışmada, katılımcıların %48,8'inin eşinin çalışmadığı, %38,3'ünün çocuğunun bulunmadığı belirtilmiştir.

Çizelge 3.7. Eşin çalışma durumu ve çocuk sayısı.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Eşin çalışma durumu	Evet	104	38,2
	Hayır	168	61,8
	Toplam	272	100
Çocuk sayısı	Yok	228	47,7
	1	71	14,9
	2	93	19,5
	3	56	11,7
	4 ve üzeri	30	6,3
	Toplam	478	100

3.3. KATILIMCILARIN ÇALIŞMA DURUMLARI

3.3.1. Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm ve Çalışma Süreleri

Katılımcıların %61,1'i üretim bölümünde, %11,9'u kalite kontrol bölümünde, %10,3'ü planlama bölümünde çalıştıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.8).

Çizelge 3.8. Katılımcıların çalıştıkları bölüm.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Çalışılan bölüm	Üretim	292	61,1
	Planlama	49	10,3
	Kalite Kontrol	57	11,9
	Bakım	35	7,3
	Diğer	45	9,4
	Toplam	478	100

Katılımcıların %9,4'ünün diğer seçeneği altında tasarım, satış ve pazarlama, araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) bölümlerinde çalıştıkları belirlenmiştir. Çağan vd. (2006) Düzce ili orman ürünleri sanayi işletmeleri çalışanları ile yaptıkları çalışmada; katılımcıların %70,5'inin üretim bölümünde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan

çalışmada; katılımcıların %66,4'ünün üretim bölümünde çalıştıkları, %12,8'inin ise diğer seçeneği altında satış pazarlama, muhasebe, Ar-Ge, sevkiyat, paketleme gibi bölümlerde çalıştıkları belirtilmiştir.

Katılımcıların toplam çalışma süreleri incelendiğinde; katılımcıların %21,8'inin 1-3 yıl arasında, %21,3'ünün 4-6 yıl arasında, %25,7'sinin 10 yıl ve üzerinde çalışma süreleri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bulunduğu işyerinde çalışma süresi olarak; %31'inin 1-3 yıl arasında, %24,5'inin 1 yıldan az, %20,3'ünün 4-6 yıl arasında aynı işyerinde çalıştığı belirlenmiştir (Çizelge 3.9). Çağan vd. (2016) Düzce ili orman ürünleri sanayi işletmeleri ile yaptıkları çalışmada, katılımcıların %9,2'sinin toplam çalışma süresinin 1 yıldan az oluğu, %44,1'inin toplam çalışma süresinin 10 yıl ve üzerinde olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların aynı işyerinde çalışma süreleri, %31,5'inin 1-3 yıl arasında, %22,7'sinin 10 yıl ve üzerinde olarak belirlenmiştir. Yıldırım vd. (2017) tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %52,3'ünün 5 yıl ve daha az süredir, %26,6'sının 6-10 yıl arasında, %17,2'sinin 11-20 yıl arasında ve %4'ünün 20 yıldan daha fazla süredir mevcut firmalarında çalıştıkları belirtilmiştir. Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların %6,8'inin toplam çalışma sürelerinin 1 yıldan az olduğu, %30,2'sinin çalıştıkları işyerinde 1 yıldan daha az süredir çalıştıkları belirlenmiştir.

Çizelge 3.9. Katılımcıların çalışma süreleri.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Toplam çalışma süreleri	1 yıldan az	58	12,1
	1-3 yıl	104	21,8
	4-6 yıl	102	21,3
	7-9 yıl	91	19
	10 yıl ve üzeri	123	25,7
	Toplam	478	100
Bulundukları işletmedeki çalışma süreleri	1 yıldan az	117	24,5
	1-3 yıl	148	31
	4-6 yıl	97	20,3
	7-9 yıl	73	15,3
	10 yıl ve üzeri	43	9
	Toplam	478	100

Katılımcıların haftada kaç gün çalıştıkları incelendiğinde; katılımcıların %61,9'unun haftada 6 gün, %36'sının haftada 5 gün çalıştıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.10).

Sevim Korkut, Gedik, Çil ve Erdem (2016) tarafından Düzce ili orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada, katılımcıların %72,8'inin haftada 6 gün, %27,2'sinin 5 gün çalıştıkları belirlenmiştir. Çağan vd. (2016) tarafından Düzce ilinde orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada, katılımcıların %79,7'sinin haftada 6 gün, %20'sinin haftada 5 gün çalıştıkları belirtilmiştir.

Çizelge 3.10. Haftada kaç gün çalışıldığı.

Seçenekler (Gün)	Katılımcı sayısı	Oran (%)
2	2	0,4
3	2	0,4
4	2	0,4
5	172	36
6	296	61,9
7	4	0,8
Toplam	478	100

Katılımcıların günlük çalışma saatleri irdelendiğinde; katılımcıların %49,8'i günde 8 saat, %43,9'u günde 8 saatten fazla, %6,3'ü ise günde 8 saatten az çalıştıklarını belirtmiştir (Çizelge 3.11). 8 saatin üzerinde çalıştıklarını belirten katılımcılar bu durumu “mesaiye kalma” şeklinde açıklamışlardır. Koçoğlu ve Akın (2009) tarafından Orta Anadolu Bölgesinde bir ilde organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar ile yapılan çalışmada, katılımcıların %38,8'inin günlük 9 saatin üzerinde çalıştıkları, %61,2'sinin 9 saatin altında çalıştıkları belirtilmiştir. Sevim Korkut vd. (2016) tarafından Düzce ili orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada, katılımcıların %42,9'unun gün içinde 8 saat çalıştıkları, %55'inin 8 saatten fazla çalıştıkları belirtilmiştir.

Çizelge 3.11. Günde kaç saat çalışıldığı.

Seçenekler	Katılımcı sayısı	Oran (%)
8 saatten az	30	6,3
8 saat	238	49,8
8 saatten fazla	210	43,9
Toplam	478	100

3.3.2. Katılımcıların Çalışma Şekli

Katılımcıların çalışma şekilleri irdelendiğinde; katılımcıların %70,5'inin 1 vardiyalı, %19,2'sinin 2 vardiyalı, %10,3'ünün 3 vardiyalı olarak çalıştıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.12)

Çizelge 3.12. Çalışma şekli.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Çalışma şekli	1 vardiyalı çalışma	337	70,5
	2 vardiyalı çalışma	92	19,2
	3 vardiyalı çalışma	49	10,3
	Toplam	478	100

Katılımcılara en verimli olduğu düşünülen vardiyalar sorulmuştur. Katılımcıların % 74,3'ü 1 vardiyalı çalışma biçimini, %21,3'ü 2 vardiyalı çalışma biçimini, %4,4'ü 3 vardiyalı çalışma biçiminin en verimli olan çalışma biçimleri olduklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.13). Bu durum çalışanların vardiyalı sistemi benimsemediklerini göstermektedir.

Çizelge 3.13. En verimli olduğu düşünülen vardiya ya da vardiyalar.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
1 vardiyalı çalışma	Evet	355	74,3
	Hayır	123	25,7
	Toplam	478	100
2 vardiyalı çalışma	Evet	102	21,3
	Hayır	376	78,7
	Toplam	478	100
3 vardiyalı çalışma	Evet	21	4,4
	Hayır	457	95,6
	Toplam	478	100

Vardiya dönüşüm sıklığı olarak, katılımcıların haftalık, 2 haftalık, aylık olarak vardiya dönüşümü yaptıkları belirlenmiştir. Katılımcılar diğer seçeneği altında tek vardiyalı çalıştıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.14).

Çizelge 3.14. Vardiya dönüşüm sıklığı.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Diğer	1,500	0,500
Haftalık	1,615	0,487
2 haftalık	1,916	0,277
Aylık	1,966	0,180

*1: Evet, 2: Hayır

3.3.3. Katılımcıların Mesaiye Kalma Durumu

Katılımcılara vardiyalı çalışma ile birlikte mesaiye kalma durumları sorulmuştur. Katılımcıların %45'i mesaiye kaldıklarını, %55'i ise kalmadıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.15).

Çizelge 3.15. Mesaiye kalma durumu.

Seçenekler	Katılımcı sayısı	Oran (%)
Mesaiye kalma durumu	Evet	215
	Hayır	263
	Toplam	478
		100

Katılımcıların cinsiyet ile mesaiye kalma durumu değişkenleri arasındaki ilişki durumu incelendiğinde, kadınların %62,9'unun mesaiye kaldıkları, %37,1'inin ise kalmadıkları belirlenmiştir. Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %43,6 ve %56,4'tür (Çizelge 3.16). Bu durum kadınların mesaiye katılma oranının daha fazla olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.16. Cinsiyet ile mesaiye kalma durumu değişkenleri arasındaki ilişki.

			Mesaiye kalma durumu		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	22	13	35
		Oran (%)	62,9	37,1	100
	Erkek	Sayı	193	250	443
		Oran (%)	43,6	56,4	100
Toplam		Sayı	215	263	478
		Oran (%)	45	55	100

3.3.4. Dinlenme Arası ve Yemek Molası Süreleri

Katılımcılara “Ne kadar süre ara veriyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların %34,1'i 60 dakika, %21,8'i 30 dakika, %16,1'i 15 dakika ara verdiklerini belirtmişlerdir

(Çizelge 3.17). Verilen cevaplar doğrultusunda dinleme süresinin genellikle 60 dakikadan az olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.17. Dinlenme arası süreleri.

Dinlenme arası süresi (dakika)	Katılımcı sayısı	Oran (%)
5	1	0,2
10	15	3,1
15	77	16,1
20	13	2,7
25	10	2,1
30	104	21,8
35	2	0,4
40	9	1,9
45	23	4,8
50	3	0,6
60	163	34,1
65	3	0,6
75	3	0,6
90	43	9
120	9	1,9
Toplam	478	100

Katılımcıların yemek arasını saat 11:00 ile 14:00 arasında verdikleri belirlenmiştir. Katılımcıların %36,2'si saat 12:00'da, %23,8'i saat 13:00'da, %22,8'i ise saat 12:30'da öğle yemeği arası vermektedirler (Çizelge 3.18).

Çizelge 3.18. Öğle yemeği verme saati.

Öğle yemeği verme saati	Katılımcı sayısı	Oran (%)
11:00	11	2,3
11:15	15	3,1
11:30	4	0,8
12:00	173	36,2
12:15	1	0,2
12:30	109	22,8
12:40	15	3,1
12:50	5	1
13:00	114	23,8
13:10	23	4,8
13:30	2	0,6
14:00	5	1
Toplam	478	100

Sevim Korkut vd. (2016) Düzce ili orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yaptıkları çalışmalarında; katılımcıların öğle yemeği arasını saat 12:00 (%23,5) ile 13:10 (%4,9) arasında verdikleri belirtilmiştir. Ayrıca katılımcıların %39,7'sinin öğle yemeği arasını saat 12:30'da verdikleri belirlenmiştir.

Katılımcılara “Yemek için ne kadar süre ayırıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar 10 ile 90 dakika arasında yemek için vakit ayırdıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.19). Sevim Korkut vd. (2016) tarafından Düzce ili orman ürünleri sanayi işletmeleri çalışanları ile yapılan çalışmada, katılımcıların 15 ile 60 dakika arasında yemek için vakit ayırdıkları belirtilmiştir.

Çizelge 3.19. Yemek molası süresi.

Yemek için ayrılan süre (dakika)	Katılımcı sayısı	Oran (%)
10	15	3,1
15	58	12,3
20	49	10,3
25	9	1,9
30	178	37,2
35	2	0,4
40	26	5,4
45	42	8,8
50	1	0,2
60	85	17,8
90	13	2,7
Toplam	478	100

3.3.5. İşe Gelinmeyen Süreler

Katılımcılara “Son 1 yılda hastalık nedeniyle kaç gün işe gelmediniz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların %30,8'i hastalık nedeniyle işe gelmeme durumlarının olmadığını, %11,3'ü 3 gün gelmediklerini belirtmişlerdir (Çizelge 3.20).

Çizelge 3.20. Hastalık nedeniyle işe gelinmeyen süre.

Hastalık nedeniyle işe gelinmeyen süre (gün)	Katılımcı sayısı	Oran (%)
0	147	30,8
1	26	5,4
2	53	11,1
3	54	11,3
4	27	5,6
5	49	10,3
6	9	1,9
7	24	5
8	8	1,7
9	3	0,6
10	26	5,4
11	1	0,2
12	2	0,4
14	1	0,2
15	11	2,3
16	1	0,2
18	1	0,2
20	12	2,5
23	2	0,4
25	2	0,4
29	1	0,2
30	7	1,5
33	1	0,2
35	1	0,2
40	1	0,2
45	2	0,4
50	1	0,2
60	4	0,8
78	1	0,2
Toplam	478	100

3.4. KATILIMCILARIN MEMNUNİYET DURUMLARI

3.4.1. Çalışılan İş ve Çalışma Saatlerinden Memnuniyet Durumu

Katılımcılara “Çalıştığınız işten memnun musunuz?” sorusu sorulmuş; katılımcıların %38,3’ü memnunum, %21,3’ü kararsızım, %15,3’ü memnun değilim, %14,2’si çok memnunum yanıtını vermiştir. Katılımcıların çalıştıkları işten memnun oldukları sonucuna varılmıştır (Çizelge 3.21). Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya

sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların %47,7'sinin çalıştıkları işten memnun oldukları belirtilmiştir.

Katılımcılara “Çalışma saatlerinden memnun musunuz?” sorusu sorulmuş; katılımcıların %32,4'ü memnunum, %21,5'i memnun değilim, %18,8'i kararsızım, %15,3'ü çok memnunum yanıtını vermiştir (Çizelge 3.21). Çağan (2019) tarafından İstanbul ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların %59,9'unun çalışma saatlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

Çizelge 3.21. Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu.

Seçenekler	Hiç memnun değilim		Memnun değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok memnunum		Ort.alama*	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Çalışılan işten memnuniyet	52	10,9	73	15,3	102	21,3	183	38,3	68	14,2	3,297	1,206
Çalışma saatlerinden memnuniyet	57	11,9	103	21,5	90	18,8	155	32,4	73	15,3	3,175	1,264

*1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım, 4: Memnunum, 5: Çok memnunum

Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.22).

Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.23).

Çizelge 3.22. Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu									
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		1-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (A)				Çalışma saatlerinden memnun musunuz? (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Yaş	25,938	20	0,168	H ₀ Kabul	20,772	20	0,411	H ₀ Kabul
	Cinsiyet	1,305	4	0,860	H ₀ Kabul	4,750	4	0,314	H ₀ Kabul
	Medeni durum	29,411	8	0,000	H₀Red(A3)	12,969	8	0,113	H ₀ Kabul
	Eğitim durumu	32,748	20	0,036	H₀Red(A4)	28,430	20	0,100	H ₀ Kabul
	Mesleki eğitim alma durumu	1,495	4	0,828	H ₀ Kabul	2,093	4	0,719	H ₀ Kabul
	Çocuk sayısı	14,505	16	0,561	H ₀ Kabul	25,733	16	0,058	H ₀ Kabul
	Eşin çalışma durumu	5,843	4	0,211	H ₀ Kabul	3,277	4	0,513	H ₀ Kabul
	Gelir durumu	12,503	12	0,406	H ₀ Kabul	21,730	12	0,041	H₀Red(B8)

Çizelge 3.23. Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

Çalışılan iş ve çalışma saatlerinden memnuniyet durumu									
ÇALIŞMA DURUMU		Çalıştığınız işten memnun musunuz? (C)				Çalışma saatlerinden memnun musunuz? (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Toplam çalışma süresi	18,973	16	0,270	H ₀ Kabul	22,459	16	0,129	H ₀ Kabul
	İşletmedeki çalışma süresi	10,735	16	0,826	H ₀ Kabul	21,043	16	0,177	H ₀ Kabul
	Çalıştığı bölüm	33,995	16	0,005	H ₀ Kabul	29,021	16	0,024	H₀Red(D3)
	Mesai durumu	2,442	4	0,655	H ₀ Kabul	9,364	4	0,053	H ₀ Kabul

H₀Red(A3): Medeni durumu evli olan çalışanlar, bekar çalışanlara göre çalıştıkları işten daha memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(A4): Eğitim durumu ilköğretim olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalıştıkları işten daha memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(B8): Gelir durumu (2501-4000 TL) arasında olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara kıyasla çalışma saatlerinden daha memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(D3): Çalıştığı departmanı üretim olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara kıyasla çalışma saatlerinden daha memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma biçimi ile çalışılan işe olan memnuniyet arasındaki ilişki incelendiğinde; 1 vardiyalı çalışma biçiminde katılımcıların %38'i memnunum, %17,5'i kararsızım, %16,3'ü memnun değilim, %16,3'ü çok memnunum yanıtını vermiştir. 2 vardiyalı çalışma sisteminde; katılımcıların %31,5'i memnunum, %29,3'ü kararsızım, %19,6'sı memnun değilim, %8,7'si çok memnunum yanıtını vermiştir. 3 vardiyalı çalışma biçiminde ise katılımcıların %53,1'i memnunum, %32,7'si kararsızım, %10,2'si çok memnunum, %4,1'i hiç memnun değilim yanıtını vermiştir (Çizelge 3.24).

Çizelge 3.24. Çalışma biçimi ile çalışılan işe olan memnuniyet arasındaki ilişki.

Seçenekler			Çalışılan işe olan memnuniyet					Toplam
			Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
Çalışma Biçimi	1 vardiyalı çalışma	Sayı	40	55	59	128	55	337
		%	11,9	16,3	17,5	38	16,3	100
	2 vardiyalı çalışma	Sayı	10	18	27	29	8	92
		%	10,9	19,6	29,3	31,5	8,7	100
	3 vardiyalı çalışma	Sayı	2	0	16	26	5	49
		%	4,1	0	32,7	53,1	10,2	100
	Toplam	Sayı	52	73	102	183	68	478
		%	10,9	15,3	21,3	38,3	14,2	100

Çalışma biçimi ile çalışma saatlerine olan memnuniyet arasındaki ilişki incelendiğinde; 1 vardiyalı çalışma biçiminde katılımcıların %34,7'si memnunum, %19,6'sı memnun değilim, %16,9'u çok memnunum yanıtını vermiştir. 2 vardiyalı çalışma biçiminde katılımcıların %22,8'i memnunum, %30,4'ü memnun değilim, %9,8'i çok memnunum yanıtını vermiştir. 3 vardiyalı çalışma biçiminde ise katılımcıların %34,7'si memnunum, %18,4'ü memnun değilim, %14,3'ü çok memnunum yanıtını vermiştir (Çizelge 3.25).

Çizelge 3.25. Çalışma biçimi ile çalışma saatlerine olan memnuniyet arasındaki ilişki.

Seçenekler			alıřma saatlerine olan memnuniyet					Toplam
			Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	ok Memnunum	
Çalışma Biçimi	1 vardiyalı alışma	Sayı	47	66	50	117	57	337
		%	13,9	19,6	14,8	34,7	16,9	100
	2 vardiyalı alışma	Sayı	6	28	28	21	9	92
		%	6,5	30,4	30,4	22,8	9,8	100
	3 vardiyalı alışma	Sayı	4	9	12	17	7	49
		%	8,2	18,4	24,5	34,7	14,3	100
Toplam		Sayı	57	103	90	155	73	478
		%	11,9	21,5	18,8	32,4	15,3	100

3.4.2. Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi

Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi ile ilgili yargılardan “Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum”, “Alışverişleri kendim yapabiliyorum”, “İşe duyduğum ilgi artıyor” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “Daha yüksek ücret alabiliyorum” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.26). Pekşen Arı (2013) çalışmasında katılımcıların “Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde resmi işlerime yetişebilmekteyim” ifadesine en yüksek katılımı sağladığını, “Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim” ifadesine ise en düşük katılımı sağladığını belirtmiştir.

Çizelge 3.26. Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.	3,249	1,367
Alışverişleri kendim yapabiliyorum.	3,029	1,379
İşe duyduğum ilgi artıyor.	3,018	1,343
Başarma isteğim artıyor.	2,993	1,352
Sosyal hayatım (eş, dost, akraba, aile ilişkilerimi) olumlu etkileniyor.	2,958	1,372
Çocuklarla yeteri kadar ilgilenabiliyorum.	2,937	1,338
Resmi işlerime (banka, postane, hastane, devlet dairesi vb.) yetişebiliyorum.	2,916	1,401
Çalışma isteğim artıyor.	2,903	1,379
Daha iyi şartlarda çalışıyorum.	2,899	1,346
Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.	2,864	1,361
Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.	2,864	1,370
Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.	2,713	1,382
Daha yüksek ücret alabiliyorum.	2,669	1,373

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Çalışma biçimi ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi arasındaki ilişki incelendiğinde; 1 vardiyalı çalışma sisteminde katılımcıların %19,3'ü dini görevlerini yerine getirebilme durumuna kesinlikle katıldıklarını, %33,5'i başarma isteklerinin artma durumuna katıldıklarını belirtmişlerdir. 2 vardiyalı çalışma sisteminde katılımcıların %19,6'sı dini görevlerini yerine getirebilme durumuna kesinlikle katıldıklarını, %39,1'i sosyal aktivitelere katılma durumuna katıldıklarını belirtmişlerdir. 3 vardiyalı çalışma sisteminde katılımcıların %18,4'ü resmi işlerime yetişebiliyorum durumuna kesinlikle katıldıkları, %46,9'u dini görevlerini yerine getirebilme durumuna katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.27).

Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.28).

Çizelge 3.27. Çalışma biçimi ile çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi.

Seçenekler			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Vardiya	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	86	79	78	101	112	100	84	87	72	91	86	90	106
		%	25,5	23,4	23,1	30	33,2	29,7	24,9	25,8	21,4	27	25,5	26,7	31,5
	Katılmıyorum	Sayı	25	52	59	59	64	60	57	50	37	54	51	66	62
		%	16,6	15,4	17,5	17,5	19	17,8	16,9	14,8	11	16	15,1	19,6	18,4
	Fikrim yok	Sayı	51	49	49	52	52	46	42	56	54	60	69	54	56
		%	15,1	14,5	14,5	15,4	15,4	13,6	12,5	16,6	16	17,8	20,5	16	16,6
	Katılıyorum	Sayı	101	113	109	97	74	90	113	98	108	94	94	89	76
		%	30	33,5	32,3	28,8	22	26,7	33,5	29,1	32	27,9	27,9	26,4	22,6
	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	43	4	42	28	35	41	41	46	66	38	37	38	37
		%	12,8	13,1	12,5	8,3	10,4	12,2	12,2	13,6	19,3	11,3	11	11,3	11
2.Vardiya	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	19	8	9	8	10	10	10	9	7	6	7	10	9
		%	20,7	8,7	9,8	8,7	10,9	10,9	10,9	9,8	7,6	6,5	7,6	10,9	9,8
	Katılmıyorum	Sayı	16	27	15	15	23	20	17	19	14	18	17	24	30
		%	17,4	29,3	16,3	16,3	25	21,7	18,5	20,7	15,2	19,6	18,5	26,1	32,6
	Fikrim yok	Sayı	18	19	23	16	23	14	16	21	18	26	23	11	16
		%	19,6	20,7	25	17,4	25	15,2	17,4	22,8	19,6	28,3	25	12	17,4
	Katılıyorum	Sayı	26	22	30	36	23	33	34	32	340	28	30	32	21
		%	28,3	23,9	32,6	39,1	25	35,9	37	34,8	37	30,4	32,6	34,8	22,8
	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	13	16	15	17	13	15	15	11	66	14	15	15	16
		%	14,1	17,4	16,3	18,5	14,1	16,3	16,3	12	19,6	15,2	16,3	16,3	17,4
3.Vardiya	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı s	7	7	5	6	12	3	7	9	6	10	9	9	12
		%	14,3	14,3	10,2	12,2	24,5	6,1	14,3	18,4	12,2	20,4	18,4	18,4	24,5
	Katılmıyorum	Sayı	12	14	13	11	14	6	6	13	5	10	12	11	13
		%	24,5	28,6	26,5	22,4	28,6	12,2	12,2	26,5	10,2	20,4	24,5	22,4	26,5
	Fikrim yok	Sayı	10	8	10	9	9	12	7	5	10	11	7	6	10
		%	20,4	16,3	20,4	18,4	18,4	24,5	14,3	10,2	20,4	22,4	14,3	12,2	20,4
	Katılıyorum	Sayı	17	17	15	19	10	19	21	16	23	14	16	19	9
		%	34,7	34,7	30,6	38,8	20,4	38,8	42,9	32,7	46,9	28,6	32,7	38,8	18,4
	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	3	3	6	4	4	9	8	6	5	4	5	4	5
		%	6,1	6,1	12,2	8,2	8,2	18,4	16,3	12,2	10,2	8,2	10,2	8,2	10,2

1. Çalışma isteğim artıyor, 2. Başarma isteğim artıyor, 3. İşe duyduğum ilgi artıyor, 4. Sosyal aktivitelere katılabiliyorum, 5. Daha yüksek ücret alabiliyorum, 6. Resmi işlerime (banka, postane, hastane, devlet daireleri vb.) yetişebiliyorum, 7. Alışverişleri kendim yapabiliyorum, 8. Sosyal hayatım (eş, dost, akraba, aile ilişkilerimi) olumlu etkileniyor, 9. Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum, 10. Daha iyi şartlarda çalışıyorum, 11. Çocuklarla yeteri kadar ilgilenebiliyorum, 12. Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum, 13. Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.

Çizelge 3.28. Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çalışma isteğim artıyor.	24,651	20	0,215	H ₀ Kabul	2,291	4	0,682	H ₀ Kabul	12,618	8	0,126	H ₀ Kabul
	Başarma isteğim artıyor.	21,725	20	0,356	H ₀ Kabul	4,349	4	0,361	H ₀ Kabul	12,836	8	0,118	H ₀ Kabul
	İşe duyduğum ilgi artıyor.	25,433	20	0,185	H ₀ Kabul	2,665	4	0,615	H ₀ Kabul	21,253	8	0,007	H₀Red(C3)
	Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.	28,584	20	0,096	H ₀ Kabul	0,581	4	0,965	H ₀ Kabul	19,298	8	0,013	H₀Red(C4)
	Daha yüksek ücret alabiliyorum.	31,070	20	0,054	H ₀ Kabul	4,75	4	0,314	H ₀ Kabul	19,724	8	0,011	H₀Red(C5)
	Resmi işlerime yetişebiliyorum.	20,757	20	0,412	H ₀ Kabul	2,035	4	0,729	H ₀ Kabul	9,935	8	0,270	H ₀ Kabul
	Alışverişleri kendim yapabiliyorum.	20,495	20	0,427	H ₀ Kabul	0,641	4	0,958	H ₀ Kabul	12,906	8	0,115	H ₀ Kabul
	Sosyal hayatım olumlu etkileniyor.	26,232	20	0,158	H ₀ Kabul	4,448	4	0,349	H ₀ Kabul	10,988	8	0,202	H ₀ Kabul
	Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.	15,497	20	0,747	H ₀ Kabul	1,172	4	0,883	H ₀ Kabul	17,155	8	0,029	H₀Red(C9)
	Daha iyi şartlarda çalışıyorum.	20,306	20	0,439	H ₀ Kabul	2,986	4	0,560	H ₀ Kabul	24,35	8	0,002	H₀Red(C10)
	Çocuklarla yeteri kadar ilgilenabiliyorum.	40,749	20	0,004	H₀Red(A11)	0,463	4	0,977	H ₀ Kabul	20,826	8	0,008	H₀Red(C11)
	Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.	27,942	20	0,111	H ₀ Kabul	2,496	4	0,645	H ₀ Kabul	10,339	8	0,202	H ₀ Kabul
	Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.	27,311	20	0,127	H ₀ Kabul	3,621	4	0,460	H ₀ Kabul	11,014	8	0,201	H ₀ Kabul

Çizelge 3.28 (devam). Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFIK ÖZELLİKLER													
		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi	Çalışma isteğim artıyor.	24,55	24	0,431	H ₀ Kabul	2,803	4	0,591	H ₀ Kabul	15,719	16	0,473	H ₀ Kabul
	Başarma isteğim artıyor.	33,503	25	0,094	H ₀ Kabul	4,007	4	0,405	H ₀ Kabul	17,241	16	0,370	H ₀ Kabul
	İşe duyduğum ilgi artıyor.	25,952	24	0,356	H ₀ Kabul	8,736	4	0,068	H ₀ Kabul	18,598	16	0,290	H ₀ Kabul
	Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.	48,444	24	0,002	H₀Red(D4)	3,893	4	0,421	H ₀ Kabul	13,804	16	0,613	H ₀ Kabul
	Daha yüksek ücret alabiliyorum.	25,951	24	0,356	H ₀ Kabul	5,76	4	0,218	H ₀ Kabul	24,991	16	0,070	H ₀ Kabul
	Resmi işlerime yetişebiliyorum.	40,148	24	0,021	H₀Red(D6)	2,545	4	0,637	H ₀ Kabul	9,9557	16	0,889	H ₀ Kabul
	Alışverişleri kendim yapabiliyorum.	30,041	24	0,183	H ₀ Kabul	2,451	4	0,653	H ₀ Kabul	15,345	16	0,500	H ₀ Kabul
	Sosyal hayatım olumlu etkileniyor.	27,733	24	0,271	H ₀ Kabul	6,594	4	0,159	H ₀ Kabul	20,926	16	0,181	H ₀ Kabul
	Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.	30,057	24	0,183	H ₀ Kabul	2,461	4	0,652	H ₀ Kabul	22,743	16	0,121	H ₀ Kabul
	Daha iyi şartlarda çalışıyorum.	28,247	24	0,250	H ₀ Kabul	2,224	4	0,695	H ₀ Kabul	26,198	16	0,051	H ₀ Kabul
	Çocuklarla yeteri kadar ilgilenabiliyorum.	25,912	24	0,358	H ₀ Kabul	6,655	4	0,1555	H ₀ Kabul	32,375	16	0,009	H₀Red(F11)
	Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.	21,849	24	0,588	H ₀ Kabul	3,154	4	0,532	H ₀ Kabul	11,181	16	0,798	H ₀ Kabul
	Kendimi daha dinç ve hissediyorum.	25,754	24	0,366	H ₀ Kabul	3,666	4	0,453	H ₀ Kabul	13,508	16	0,635	H ₀ Kabul

Çizelge 3.28 (devam). Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çalışma isteğim artıyor.	2,616	4	0,624	H ₀ Kabul	22,258	12	0,035	H₀Red(H1)
	Başarma isteğim artıyor.	0,863	4	0,210	H ₀ Kabul	17,882	12	0,119	H ₀ Kabul
	İşe duyduğum ilgi artıyor.	7,204	4	0,125	H ₀ Kabul	17,09	12	0,146	H ₀ Kabul
	Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.	8,784	4	0,067	H ₀ Kabul	12,052	12	0,442	H ₀ Kabul
	Daha yüksek ücret alabiliyorum.	14,443	4	0,006	H₀Red(G5)	8,27	12	0,764	H ₀ Kabul
	Resmi işlerime yetişebiliyorum.	3,692	4	0,449	H ₀ Kabul	13,417	12	0,339	H ₀ Kabul
	Alışverişleri kendim yapabiliyorum.	10,213	4	0,037	H₀Red(G7)	8,005	12	0,785	H ₀ Kabul
	Sosyal hayatım olumlu etkileniyor.	16,591	4	0,002	H₀Red(G8)	19,817	12	0,071	H ₀ Kabul
	Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.	9,282	4	0,054	H ₀ Kabul	8,56	12	0,740	H ₀ Kabul
	Daha iyi şartlarda çalışıyorum.	9,647	4	0,047	H₀Red(G10)	7,064	12	0,853	H ₀ Kabul
	Çocuklarla yeteri kadar ilgilenebiliyorum.	8,406	4	0,078	H ₀ Kabul	6,559	12	0,885	H ₀ Kabul
	Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.	6,595	4	0,159	H ₀ Kabul	9,933	12	0,622	H ₀ Kabul
	Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.	4,800	4	0,308	H ₀ Kabul	6,456	12	0,891	H ₀ Kabul

H₀Red(A11): Yaş grupları (35-44) arasında olan çalışanlar, diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenemediklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(C3): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında işe duyulan ilginin daha çok arttığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(C4): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, sosyal aktivitelere daha çok katılabildiklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(C5): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, daha yüksek ücret aldıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(C9): Medeni durumu evli olan çalışanlar, medeni durumu bekar olan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, dini görevlerini daha rahat bir şekilde yerine getirebildiklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(C10): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, çalışma ortamı olarak daha iyi şartlarda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(C11): Medeni durumu evli olan çalışanlar, medeni durumu bekar olan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, çocuklarla yeteri kadar ilgilenemediklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(F11): Çocuk sayısı (4 ve üzeri) olan çalışanlar, çocuk sayısı az olan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, çocuklarıyla daha az ilgilenebildiklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(G5): Eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlar, eşleri çalışmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, daha yüksek ücret aldıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(G7): Eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlar, eşleri çalışmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, alışverişlerini kendilerinin yapabildiklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(G8): Eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlar, eşleri çalışmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, sosyal hayatının daha olumlu etkilendiğini ifade etmişlerdir.

H₀Red(G10): Eşleri çalışan çalışanlar, eşleri çalışmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında, daha iyi şartlarda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(H1): Gelir durumu (4001 TL ve üstü) olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi açısından çalışma isteğinin daha fazla arttığını belirtmişlerdir.

Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.29).

Çizelge 3.29. Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çalışma isteğim artıyor.	28,182	16	0,030	H₀Red(A1)	17,475	16	0,356	H ₀ Kabul
	Başarma isteğim artıyor.	25,375	16	0,063	H ₀ Kabul	20,736	16	0,189	H ₀ Kabul
	İşe duyduğum ilgi artıyor.	40,876	16	0,001	H₀Red(A3)	19,672	16	0,235	H ₀ Kabul
	Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.	27,551	16	0,036	H₀Red(A4)	23,033	16	0,113	H ₀ Kabul
	Daha yüksek ücret alabiliyorum.	35,442	16	0,003	H₀Red(A5)	26,809	16	0,044	H₀Red(B5)
	Resmi işlerime yetişebiliyorum.	25,706	16	0,058	H ₀ Kabul	20,731	16	0,189	H ₀ Kabul
	Alışverişleri kendim yapabiliyorum.	30,019	16	0,018	H₀Red(A7)	20,564	16	0,196	H ₀ Kabul
	Sosyal hayatım olumlu etkileniyor.	41,753	16	0,000	H₀Red(A8)	31,928	16	0,010	H₀Red(B8)
	Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.	14,715	16	0,546	H ₀ Kabul	21,913	16	0,146	H ₀ Kabul
	Daha iyi şartlarda çalışıyorum.	23,670	16	0,097	H ₀ Kabul	25,246	16	0,066	H ₀ Kabul
	Çocuklarla yeteri kadar ilgilenabiliyorum.	27,429	16	0,037	H₀Red(A11)	32,498	16	0,009	H₀Red(B11)
	Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.	11,338	16	0,788	H ₀ Kabul	24,922	16	0,071	H ₀ Kabul
	Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.	17,692	16	0,342	H ₀ Kabul	21,769	16	0,151	H ₀ Kabul

Çizelge 3.29 (devam). Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi parametreleri ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çalışma isteğim artıyor.	29,654	16	0,020	H₀Red(C1)	3,542	4	0,472	H ₀ Kabul
	Başarma isteğim artıyor.	23,939	16	0,091	H ₀ Kabul	1,577	4	0,813	H ₀ Kabul
	İşe duyduğum ilgi artıyor.	15,067	16	0,520	H ₀ Kabul	1,606	4	0,808	H ₀ Kabul
	Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.	24,888	16	0,072	H ₀ Kabul	4,606	4	0,330	H ₀ Kabul
	Daha yüksek ücret alabiliyorum.	16,105	16	0,446	H ₀ Kabul	11,86	4	0,018	H₀Red(D5)
	Resmi işlerime yetişebiliyorum.	20,835	16	0,185	H ₀ Kabul	8,221	4	0,084	H ₀ Kabul
	Ahşverişleri kendim yapabiliyorum.	19,310	16	0,253	H ₀ Kabul	2,969	4	0,563	H ₀ Kabul
	Sosyal hayatım olumlu etkileniyor.	18,996	16	0,269	H ₀ Kabul	2,673	4	0,614	H ₀ Kabul
	Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.	12,592	16	0,702	H ₀ Kabul	4,65	4	0,325	H ₀ Kabul
	Daha iyi şartlarda çalışıyorum.	31,640	16	0,011	H₀Red(C10)	4,705	4	0,319	H ₀ Kabul
	Çocuklarla yeteri kadar ilgilenebiliyorum.	18,615	16	0,289	H ₀ Kabul	3,681	4	0,451	H ₀ Kabul
	Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.	14,455	16	0,565	H ₀ Kabul	0,956	4	0,916	H ₀ Kabul
	Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.	19,630	16	0,237	H ₀ Kabul	5,683	4	0,224	H ₀ Kabul

H₀Red (A1): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi açısından işyerinde çalışma isteğinin daha fazla arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(A3): Toplam çalışma süresi (1-3 yıl) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi açısından işe duyulan ilginin daha çok arttığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(A4): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi açısından sosyal aktivitelere daha çok katılabildiklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(A5): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi açısından daha yüksek ücret aldıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(A7): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi açısından alışverişlerini kendilerinin yapabildiklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(A8): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında sosyal hayatının daha olumlu etkilendiğini ifade etmişlerdir.

H₀Red(A11): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında çocuklarıyla daha fazla ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(B5): İşletmedeki çalışma süresi (1 yıldan az) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında daha yüksek ücret almanın daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(B8): İşletmedeki çalışma süresi (1 yıldan az) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında sosyal hayatının daha olumlu etkilendiğini ifade etmişlerdir.

H₀Red(B11): İşletmedeki çalışma süresi (1 yıldan az) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi noktasında çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenmenin daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

3.4.3. Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi

Katılımcıların sağlık durumları irdelendiğinde; katılımcıların %73,8'inin sağlık sorunlarının bulunmadığı belirlenmiştir (Çizelge 3.30).

Çizelge 3.30. Katılımcıların sağlık durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Herhangi bir sağlık sorunuz var mı?	Evet	125	26,2
	Hayır	353	73,8
	Toplam	478	100

Katılımcıların sağlık durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.31).

Çizelge 3.31. Sağlık sorunu durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

Sağlık sorunu durumu					
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		1-Herhangi bir sağlık sorunuz var mı? (A)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar
	Yaş	25,914	5	0,000	H₀Red(A1)
	Cinsiyet	0,545	1	0,460	H ₀ Kabul
	Medeni durum	12,983	2	0,002	H₀Red(A3)
	Eğitim durumu	18,602	5	0,002	H₀Red(A4)
	Mesleki eğitim alma durumu	0,063	1	0,801	H ₀ Kabul
	Çocuk sayısı	22,123	4	0,000	H₀Red(A6)
	Eşin çalışma durumu	0,030	1	0,863	H ₀ Kabul
	Gelir durumu	2,899	3	0,407	H ₀ Kabul

H₀Red(A1): Yaş grupları (45-54) arasında olan çalışanlar, diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla sağlık sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(A3): Medeni durumu evli olan çalışanlar, bekar çalışanlara göre daha fazla sağlık sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(A6): Çocuk sayısı 3 ve üzeri olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha fazla sağlık sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların sağlık durumu ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.32).

Çizelge 3.32. Sağlık sorunu durumu ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

Sağlık sorunu durumu					
ÇALIŞMA DURUMU		Herhangi bir sağlık sorununuz var mı? (A)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar
	Toplam çalışma süresi	22,849	4	0,000	<i>H₀Red(A1)</i>
	İşletmedeki çalışma süresi	22,610	4	0,000	<i>H₀Red(A2)</i>
	Çalıştığı bölüm	12,540	4	0,014	<i>H₀Red(A3)</i>
	Mesai durumu	0,138	1	0,710	H ₀ Kabul

H₀Red(A1): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha fazla sağlık sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(A2): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha fazla sağlık sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(A3): Çalıştığı departman üretim olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara kıyasla daha fazla sağlık sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi ile ilgili yargılardan “Uyku problemleri yaşıyorum”, “Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor”, “Sinir sistemi sorunları yaşıyorum” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “Kalp damar sorunları yaşıyorum” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.33).

Çizelge 3.33. Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Uyku problemleri yaşıyorum.	2,901	1,458
Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.	2,820	1,393
Sinir sistemi sorunları yaşıyorum.	2,805	1,417
Kilo problemleri yaşıyorum.	2,719	1,353
Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.	2,663	1,429
Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.	2,613	1,418
Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.	2,583	1,317
Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.	2,531	1,362
Genel sağlık sorunları yaşıyorum.	2,410	1,364
Kalp damar sorunları yaşıyorum.	2,052	1,209

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Çalışanların eğitim durumlarına göre sağlık sorunları incelenmiştir. İlkokul mezunu katılımcıların %37,3'ünün, lisansüstü mezunu katılımcıların %60'ının sağlık sorunu yaşadıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.34).

Çizelge 3.34. Eğitim durumları ile sağlık durumu arasındaki ilişki.

Seçenekler			Sağlık sorunu		Toplam
			Evet	Hayır	
Eğitim	İlkokul	Sayı	28	47	75
		Oran (%)	37,3	62,7	100
	Ortaokul	Sayı	29	63	92
		Oran (%)	31,5	68,5	100
	Lise	Sayı	47	168	215
		Oran (%)	21,9	78,1	100
	Ön lisans	Sayı	11	29	40
		Oran (%)	27,5	72,5	100
	Lisans	Sayı	6	44	50
		Oran (%)	12	88	100
	Lisansüstü	Sayı	4	2	6
		Oran (%)	60	40	100
Toplam		Sayı	125	353	478
		Oran (%)	26,2	73,8	100

Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.35).

Çizelge 3.35. Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Genel sağlık sorunları yaşıyorum.	27,465	20	0,123	H ₀ Kabul	2,191	4	0,701	H ₀ Kabul	13,573	8	0,094	H ₀ Kabul
	Kalp damar sorunları yaşıyorum.	27,626	20	0,119	H ₀ Kabul	3,223	4	0,521	H ₀ Kabul	8,843	8	0,356	H ₀ Kabul
	Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.	25,429	20	0,185	H ₀ Kabul	9,761	4	0,045	H₀Red(B3)	8,249	8	0,410	H ₀ Kabul
	Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.	18,236	20	0,572	H ₀ Kabul	4,901	4	0,298	H ₀ Kabul	10,334	8	0,242	H ₀ Kabul
	Kilo problemleri yaşıyorum.	22,401	20	0,319	H ₀ Kabul	9,257	4	0,055	H ₀ Kabul	14,992	8	0,059	H ₀ Kabul
	Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.	18,805	20	0,535	H ₀ Kabul	11,447	4	0,022	H₀Red(B6)	16,169	8	0,040	H₀Red(C6)
	Uyku problemleri yaşıyorum.	31,626	20	0,047	H₀Red(A7)	0,369	4	0,173	H ₀ Kabul	8,943	8	0,347	H ₀ Kabul
	Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.	22,718	20	0,303	H ₀ Kabul	3,998	4	0,406	H ₀ Kabul	9,775	8	0,281	H ₀ Kabul
	Sinir sistemi sorunları yaşıyorum.	26,208	20	0,159	H ₀ Kabul	10,332	4	0,035	H₀Red(B9)	13,897	8	0,084	H ₀ Kabul
	Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.	26,673	20	0,145	H ₀ Kabul	3,088	4	0,543	H ₀ Kabul	11,978	8	0,152	H ₀ Kabul

Çizelge 3.35 (devam). Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Genel sağlık sorunları yaşıyorum.	28,413	24	0,243	H ₀ Kabul	3,057	4	0,548	H ₀ Kabul	16,369	16	0,427	H ₀ Kabul
	Kalp damar sorunları yaşıyorum.	25,965	24	0,355	H ₀ Kabul	1,764	4	0,779	H ₀ Kabul	17,971	16	0,326	H ₀ Kabul
	Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.	24,074	24	0,457	H ₀ Kabul	2,574	4	0,631	H ₀ Kabul	22,867	16	0,117	H ₀ Kabul
	Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.	20,441	24	0,671	H ₀ Kabul	2,498	4	0,645	H ₀ Kabul	12,749	16	0,691	H ₀ Kabul
	Kilo problemleri yaşıyorum.	19,242	24	0,739	H ₀ Kabul	1,402	4	0,844	H ₀ Kabul	11,356	16	0,787	H ₀ Kabul
	Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.	30,426	24	0,171	H ₀ Kabul	1,154	4	0,819	H ₀ Kabul	21,887	16	0,147	H ₀ Kabul
	Uyku problemleri yaşıyorum.	25,326	24	0,388	H ₀ Kabul	2,377	4	0,667	H ₀ Kabul	10,08	16	0,822	H ₀ Kabul
	Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.	27,249	24	0,293	H ₀ Kabul	0,694	4	0,952	H ₀ Kabul	0,857	16	0,923	H ₀ Kabul
	Sinir sistemi sorunları yaşıyorum.	22,309	24	0,561	H ₀ Kabul	2,319	4	0,677	H ₀ Kabul	20,788	16	0,187	H ₀ Kabul
	Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.	17,496	24	0,827	H ₀ Kabul	1,756	4	0,781	H ₀ Kabul	18,959	16	0,271	H ₀ Kabul

Çizelge 3.35 (devam). Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Genel sağlık sorunları yaşıyorum.	12,951	4	0,012	<i>H₀Red(G1)</i>	24,867	12	0,015	<i>H₀Red(H1)</i>
	Kalp damar sorunları yaşıyorum.	7,147	4	0,128	H ₀ Kabul	21,021	12	0,050	H ₀ Kabul
	Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.	4,761	4	0,313	H ₀ Kabul	11,041	12	0,525	H ₀ Kabul
	Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.	7,681	4	0,104	H ₀ Kabul	18,689	12	0,096	H ₀ Kabul
	Kilo problemleri yaşıyorum.	1,488	4	0,829	H ₀ Kabul	17,464	12	0,133	H ₀ Kabul
	Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.	2,502	4	0,644	H ₀ Kabul	14,335	12	0,280	H ₀ Kabul
	Uyku problemleri yaşıyorum.	4,104	4	0,392	H ₀ Kabul	16,92	12	0,153	H ₀ Kabul
	Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.	0,887	4	0,926	H ₀ Kabul	11,38	12	0,497	H ₀ Kabul
	Sinir sitemi sorunları yaşıyorum.	5,596	4	0,231	H ₀ Kabul	21,004	12	0,050	H ₀ Kabul
	Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.	2,204	4	0,698	H ₀ Kabul	16,573	12	0,166	H ₀ Kabul

H₀Red(B3): Cinsiyeti erkek olan çalışanlar, cinsiyeti kadın olan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığı etkisi açısından kendimi olduğumdan yaşlı hissediyorum faktörünü daha önemsiz gördüklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(B6): Cinsiyeti kadın olan çalışanlar, erkek çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığı etkisi noktasında daha fazla sindirim sistemi sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(B9): Cinsiyeti kadın olan çalışanlar, erkek çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığı etkisi noktasında daha fazla sinir sistemi sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(C6): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığı etkisi noktasında daha fazla sindirim sistemi sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma saatlerinin sağlığı etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.36).

Çizelge 3.36. Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Genel sağlık sorunları yaşıyorum.	18,271	16	0,308	H ₀ Kabul	46,803	16	0,000	H₀Red(B1)
	Kalp damar sorunları yaşıyorum.	13,074	16	0,667	H ₀ Kabul	26,328	16	0,050	H ₀ Kabul
	Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.	24,273	16	0,084	H ₀ Kabul	28,758	16	0,026	H₀Red(B3)
	Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.	16,959	16	0,388	H ₀ Kabul	25,781	16	0,057	H ₀ Kabul
	Kilo problemleri yaşıyorum.	17,290	16	0,367	H ₀ Kabul	32,201	16	0,009	H₀Red(B5)
	Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.	14,995	16	0,525	H ₀ Kabul	17,841	16	0,333	H ₀ Kabul
	Uyku problemleri yaşıyorum.	11,27	16	0,793	H ₀ Kabul	23,541	16	0,100	H ₀ Kabul
	Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.	15,524	16	0,487	H ₀ Kabul	12,712	16	0,694	H ₀ Kabul
	Sinir sistemi sorunları yaşıyorum.	14,023	16	0,597	H ₀ Kabul	14,585	16	0,555	H ₀ Kabul
	Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.	29,221	16	0,022	H₀Red(A10)	25,644	16	0,059	H ₀ Kabul

Çizelge 3.36 (devam). Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi parametreleri ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin Sağlığa Etkisi		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Genel sağlık sorunları yaşıyorum.	19,111	16	0,263	H ₀ Kabul	4,723	4	0,317	H ₀ Kabul
	Kalp damar sorunları yaşıyorum.	9,178	16	0,906	H ₀ Kabul	1,557	4	0,816	H ₀ Kabul
	Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.	11,98	16	0,745	H ₀ Kabul	21,175	4	0,000	H₀Red(D3)
	Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.	9,555	16	0,889	H ₀ Kabul	9,103	4	0,059	H ₀ Kabul
	Kilo problemleri yaşıyorum.	6,403	16	0,983	H ₀ Kabul	8,150	4	0,086	H ₀ Kabul
	Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.	12,946	16	0,676	H ₀ Kabul	7,024	4	0,135	H ₀ Kabul
	Uyku problemleri yaşıyorum.	12,004	16	0,744	H ₀ Kabul	19,158	4	0,001	H₀Red(D7)
	Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.	6,529	16	0,981	H ₀ Kabul	13,59	4	0,009	H₀Red(D8)
	Sinir sistemi sorunları yaşıyorum.	10,388	16	0,846	H ₀ Kabul	11,527	4	0,021	H₀Red(D9)
	Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.	7,070	16	0,972	H ₀ Kabul	14,162	4	0,007	H₀Red(D10)

H₀Red(A10): Toplam çalışma süresi (4-6 yıl) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında depresyon ve yalnızlık yaşama faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(B1): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında genel sağlık sorunları yaşıyorum faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(B3): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(B5): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında kilo problemleri yaşıyorum faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(D3): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(D7): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında daha fazla uyku problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D8): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(D9): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında daha fazla sinir sistemi sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(D10): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sağlığa etkisi noktasında daha fazla depresyon ve yalnızlık yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

3.4.4. Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi

Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi ile ilgili yargılardan “İş stresi yaşıyorum”, “Performansımın düştüğünü hissediyorum”, “Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “İşe devamsızlıklarım artıyor” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.37).

Çizelge 3.37. Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
İş stresi yaşıyorum.	3,020	1,409
Performansımın düştüğünü hissediyorum.	2,985	2,704
Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.	2,958	1,404
İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.	2,926	1,410
Motivasyonum düşüyor.	2,907	1,393
Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.	2,868	1,422
İş kazaları yaşıyorum.	2,569	1,313
İşe devamsızlıklarım artıyor.	2,564	1,359

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.38).

Çizelge 3.38. Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Performansımın düştüğünü hissediyorum.	31,958	25	0,159	H ₀ Kabul	4,199	4	0,521	H ₀ Kabul	17,613	8	0,024	H₀Red(C1)
	İş kazaları yaşıyorum.	17,186	20	0,071	H ₀ Kabul	1,474	4	0,831	H ₀ Kabul	15,834	8	0,045	H₀Red(C2)
	Motivasyonum düşüyor.	16,120	20	0,709	H ₀ Kabul	8,856	4	0,065	H ₀ Kabul	7,964	8	0,437	H ₀ Kabul
	İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.	12,673	20	0,891	H ₀ Kabul	4,959	4	0,292	H ₀ Kabul	3,677	8	0,885	H ₀ Kabul
	İş stresi yaşıyorum.	18,055	20	0,584	H ₀ Kabul	1,077	4	0,898	H ₀ Kabul	9,745	8	0,283	H ₀ Kabul
	İşe devamsızlıklarım artıyor.	18,793	20	0,535	H ₀ Kabul	1,366	4	0,850	H ₀ Kabul	12,598	8	0,126	H ₀ Kabul
	Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.	18,510	20	0,554	H ₀ Kabul	3,571	4	0,467	H ₀ Kabul	6,297	8	0,614	H ₀ Kabul
	Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.	20,083	20	0,453	H ₀ Kabul	6,881	4	0,142	H ₀ Kabul	5,170	8	0,739	H ₀ Kabul

Çizelge 3.38 (devam). Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Performansımın düştüğünü hissediyorum.	41,652	20	0,003	H₀Red(D1)	2,410	4	0,661	H ₀ Kabul	23,143	16	0,282	H ₀ Kabul
	İş kazaları yaşıyorum.	26,611	20	0,147	H ₀ Kabul	8,350	4	0,080	H ₀ Kabul	11,096	16	0,803	H ₀ Kabul
	Motivasyonum düşüyor.	28,768	20	0,092	H ₀ Kabul	5,598	4	0,231	H ₀ Kabul	22,714	16	0,122	H ₀ Kabul
	İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.	19,603	20	0,483	H ₀ Kabul	3,884	4	0,422	H ₀ Kabul	6,633	16	0,980	H ₀ Kabul
	İş stresi yaşıyorum.	21,856	20	0,348	H ₀ Kabul	2,011	4	0,734	H ₀ Kabul	20,987	16	0,179	H ₀ Kabul
	İşe devamsızlıklarım artıyor.	16,004	20	0,716	H ₀ Kabul	0,537	4	0,970	H ₀ Kabul	18,685	16	0,285	H ₀ Kabul
	Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.	14,587	20	0,800	H ₀ Kabul	6,099	4	0,192	H ₀ Kabul	14,4	16	0,569	H ₀ Kabul
	Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.	21,043	20	0,395	H ₀ Kabul	4,695	4	0,320	H ₀ Kabul	12,352	16	0,719	H ₀ Kabul

Çizelge 3.38 (devam). Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Performansımın düştüğünü hissediyorum.	6,053	4	0,301	H ₀ Kabul	6,157	12	0,977	H ₀ Kabul
	İş kazaları yaşıyorum.	7,108	4	0,130	H ₀ Kabul	17,032	12	0,148	H ₀ Kabul
	Motivasyonum düşüyor.	9,161	4	0,057	H ₀ Kabul	14,08	12	0,296	H ₀ Kabul
	İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.	3,072	4	0,546	H ₀ Kabul	6,133	12	0,910	H ₀ Kabul
	İş stresi yaşıyorum.	4,035	4	0,401	H ₀ Kabul	8,906	12	0,711	H ₀ Kabul
	İşe devamsızlıklarım artıyor.	4,344	4	0,361	H ₀ Kabul	7,162	12	0,847	H ₀ Kabul
	Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.	6,843	4	0,144	H ₀ Kabul	11,851	12	0,458	H ₀ Kabul
	Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.	8,397	4	0,078	H ₀ Kabul	14,613	12	0,263	H ₀ Kabul

H₀Red(C1): Medeni durumu evli olan çalışanlar, bekar çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi noktasında performansının düştüğünü hissediyorum faktörünün daha önemli olduğunu vurgulamışlardır.

H₀Red(C2): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi açısından iş kazaları yaşıyorum faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.39).



Çizelge 3.39. Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Performansımın düştüğünü hissediyorum.	14,198	16	0,820	H ₀ Kabul	25,223	16	0,066	H ₀ Kabul
	İş kazaları yaşıyorum.	19,419	16	0,248	H ₀ Kabul	32,551	16	0,008	H₀Red(B2)
	Motivasyonum düşüyor.	10,36	16	0,847	H ₀ Kabul	27,003	16	0,041	H₀Red(B3)
	İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.	7,713	16	0,957	H ₀ Kabul	18,466	16	0,297	H ₀ Kabul
	İş stresi yaşıyorum.	20,4	16	0,203	H ₀ Kabul	23,201	16	0,108	H ₀ Kabul
	İşe devamsızlıklarım artıyor.	8,595	16	0,929	H ₀ Kabul	12,236	16	0,728	H ₀ Kabul
	Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.	9,245	16	0,903	H ₀ Kabul	16,904	16	0,392	H ₀ Kabul
	Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.	16,706	16	0,405	H ₀ Kabul	20,634	16	0,193	H ₀ Kabul

Çizelge 3.39 (devam). Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkisi	ÇALIŞMA DURUMU								
		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Performansımın düştüğünü hissediyorum.	19,972	16	0,222	H ₀ Kabul	1,566	4	0,815	H ₀ Kabul
	İş kazaları yaşıyorum.	17,356	16	0,363	H ₀ Kabul	2,334	4	0,675	H ₀ Kabul
	Motivasyonum düşüyor.	22,026	16	0,142	H ₀ Kabul	4,688	4	0,321	H ₀ Kabul
	İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.	20,352	16	0,205	H ₀ Kabul	5,624	4	0,229	H ₀ Kabul
	İş stresi yaşıyorum.	19,546	16	0,241	H ₀ Kabul	12,064	4	0,017	H₀Red(D5)
	İşe devamsızlıklarım artıyor.	41,009	16	0,001	H₀Red(C6)	4,348	4	0,361	H ₀ Kabul
	Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.	27,062	16	0,041	H₀Red(C7)	12,206	4	0,016	H₀Red(D7)
	Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.	25,334	16	0,064	H ₀ Kabul	9,133	4	0,058	H ₀ Kabul

H₀Red(B2): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi noktasında daha fazla iş kazasına uğradıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(B3): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi noktasında motivasyonlarının daha fazla düştüğünü belirtmişlerdir.

H₀Red(C6): Çalışma departmanı planlama olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi açısından işe devamsızlıkların artıyor faktörünü daha önemsiz gördüklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(C7): Çalışma departmanı planlama olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi açısından fiziksel sağlıklarının daha az olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir.

H₀Red(D5): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi noktasında daha fazla iş stresi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D7): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi noktasında fiziksel sağlıklarının daha fazla olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir.

3.4.5. Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi

Çalışma saatlerinin sosyal hayat üzerinde etkisi değerlendirildiğinde; katılımcıların %50,2'si çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir (Çizelge 3.40).

Çizelge 3.40. Çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerindeki etkisi.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerinde etkisi var mı?	Evet	240	50,2
	Hayır	110	23
	Kısmen	128	26,8
	Toplam	478	100

Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi ile ilgili yargılardan “Düzenli uyuyamıyorum”, “Zamanımı organize edemiyorum”, “Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “Ulaşım güçlüğü yaşıyorum” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.41). Kazancı Yabanova (2016) yapmış olduğu araştırma sonucunda gece vardiyasında çalışmanın çalışanları sosyal hayatlarından kopardığını, sosyal hayatlarına uyum sağlamada sorunlarının oluştuğunu ve aileleriyle birlikte yeterince ilgilenebilmek için zamanlarının olmadığını belirlemiştir.

Çizelge 3.41. Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Düzenli uyuyamıyorum.	2,922	1,417
Zamanımı organize edemiyorum.	2,824	1,398
Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.	2,818	1,366
Düzenli bir hayatım olmuyor.	2,795	1,336
Ev işlerim aksıyor.	2,751	1,406
Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.	2,717	1,338
Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.	2,696	1,338
TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.	2,684	1,357
Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.	2,600	1,325
Ulaşım güçlüğü yaşıyorum.	2,351	1,398

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Çalışma biçimi ile sosyal hayat arasındaki ilişki durumu incelendiğinde; 1 vardiyalı çalışma sisteminde katılımcıların %26,1’i “Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum” yargısına katıldıklarını, %16,9’u “Düzenli uyuyamıyorum” yargısına kesinlikle katıldıklarını belirtmiştir. 2 vardiyalı çalışma sisteminde katılımcıların %39,1’inin “Düzenli bir hayatım olmuyor” yargısına katıldıkları, %18,5’inin “TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum” yargısına kesinlikle katıldıkları belirlenmiştir. 3 vardiyalı çalışma sisteminde katılımcıların %34,7’si “Zamanımı organize edemiyorum” yargısına katılırken, %16,3’ü “Düzenli uyuyamıyorum” yargısına kesinlikle katılmaktadır (Çizelge 3.42).

Çizelge 3.42. Çalışma biçimi ile sosyal hayat arasındaki ilişki.

Seçenekler			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Vardiya	Kesinlikle Katılmıyorum	f	136	87	80	87	90	83	79	100	104	97
		%	40,4	25,8	23,7	25,8	26,7	24,6	23,4	29,7	30,9	28,8
	Katılmıyorum	f	93	97	82	77	90	95	80	67	81	81
		%	27,6	28,8	24,3	22,8	26,7	28,2	23,7	19,9	24	24
	Fikrim yok	f	29	43	39	49	50	43	52	57	61	53
		%	8,6	12,8	11,6	12,8	14,8	12,8	15,4	16,9	18,1	15,7
	Katılıyorum	f	35	71	86	73	75	78	88	81	61	57
		%	10,4	21,1	25,5	21,7	22,3	23,1	26,1	24	18,1	16,9
	Kesinlikle Katılıyorum	f	44	39	50	57	32	38	38	32	30	49
		%	13,1	11,6	14,8	16,9	9,5	11,3	11,3	9,5	8,9	14,5
2.Vardiya	Kesinlikle Katılmıyorum	f	27	16	17	6	12	6	11	11	10	11
		%	29,3	17,4	18,5	6,5	13	6,5	12	12	10,9	12
	Katılmıyorum	f	25	28	26	29	22	24	25	25	29	25
		%	27,2	30,4	28,3	31,5	23,9	26,1	27,2	27,2	31,5	27,2
	Fikrim yok	f	7	13	11	12	20	15	23	17	20	12
		%	7,6	14,1	12	13	21,7	16,3	25	18,5	21,7	13
	Katılıyorum	f	23	18	26	29	24	36	27	26	19	30
		%	25	19,6	28,3	31,5	26,1	39,1	29,3	28,3	20,7	32,6
	Kesinlikle Katılıyorum	f	10	17	12	16	14	11	6	13	14	14
		%	10,9	18,5	13	17,4	15,2	12	6,5	14,1	15,2	15,2
3.Vardiya	Kesinlikle Katılmıyorum	f	13	10	14	8	13	10	11	7	13	11
		%	26,5	20,4	28,6	16,3	26,5	20,4	22,4	14,3	26,5	22,4
	Katılmıyorum	f	20	18	11	9	15	15	15	20	14	14
		%	40,8	36,7	22,4	18,4	30,6	30,6	30,6	40,8	28,6	28,6
	Fikrim yok	f	4	5	5	8	4	7	6	9	7	4
		%	8,2	10,2	10,2	16,3	8,2	14,3	12,2	18,4	14,3	8,2
	Katılıyorum	f	10	15	17	16	13	12	12	10	11	14
		%	20,4	30,6	34,7	32,7	26,5	24,5	24,5	20,4	22,4	28,6
	Kesinlikle Katılıyorum	f	2	1	2	8	4	5	5	3	4	6
		%	4,1	2	4,1	16,3	8,2	10,2	10,2	6,1	8,2	12,2

1. Ulaşım güçlüğü yaşıyorum, 2.TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum, 3. Zamanımı organize edemiyorum, 4. Düzenli uyuyamıyorum, 5. Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor, 6. Düzenli bir hayatım olmuyor, 7. Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum, 8. Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor, 9. Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor, 10. Ev işlerim aksıyor.

Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.43).

Çizelge 3.43. Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi	Ulaşım güçlüğü yaşıyorum.	25,982	20	0,166	H ₀ Kabul	3,393	4	0,494	H ₀ Kabul	17,520	8	0,025	H₀Red(C1)
	TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.	20,592	20	0,422	H ₀ Kabul	8,075	4	0,089	H ₀ Kabul	15,617	8	0,048	H₀Red(C2)
	Zamanımı organize edemiyorum.	20,084	20	0,453	H ₀ Kabul	2,142	4	0,710	H ₀ Kabul	10,120	8	0,257	H ₀ Kabul
	Düzenli uyuyamıyorum.	32,769	20	0,360	H ₀ Kabul	7,522	4	0,111	H ₀ Kabul	14,681	8	0,066	H ₀ Kabul
	Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.	26,565	20	0,148	H ₀ Kabul	1,764	4	0,779	H ₀ Kabul	12,433	8	0,133	H ₀ Kabul
	Düzenli bir hayatım olmuyor.	22,814	20	0,298	H ₀ Kabul	0,735	4	0,947	H ₀ Kabul	11,347	8	0,183	H ₀ Kabul
	Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.	24,277	20	0,231	H ₀ Kabul	2,188	4	0,701	H ₀ Kabul	10,743	8	0,217	H ₀ Kabul
	Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.	17,946	20	0,591	H ₀ Kabul	2,555	4	0,635	H ₀ Kabul	9,030	8	0,340	H ₀ Kabul
	Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.	28,346	20	0,101	H ₀ Kabul	3,132	4	0,536	H ₀ Kabul	14,137	8	0,078	H ₀ Kabul
	Ev işlerim aksıyor.	33,246	20	0,320	H ₀ Kabul	7,198	4	0,126	H ₀ Kabul	10,542	8	0,229	H ₀ Kabul

Çizelge 3.43 (devam). Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ulaşım güçlüğü yaşıyorum.	26,114	20	0,426	H ₀ Kabul	3,333	4	0,504	H ₀ Kabul	21,795	16	0,150	H ₀ Kabul
	TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.	52,685	20	0,000	H₀Red(D2)	2,413	4	0,660	H ₀ Kabul	17,056	16	0,382	H ₀ Kabul
	Zamanımı organize edemiyorum.	31,710	20	0,046	H₀Red(D3)	4,234	4	0,375	H ₀ Kabul	12,117	16	0,736	H ₀ Kabul
	Düzenli uyuyamıyorum.	33,658	20	0,029	H₀Red(D4)	1,714	4	0,788	H ₀ Kabul	19,077	16	0,265	H ₀ Kabul
	Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.	24,346	20	0,228	H ₀ Kabul	7,12	4	0,130	H ₀ Kabul	18,028	16	0,322	H ₀ Kabul
	Düzenli bir hayatım olmuyor.	25,033	20	0,200	H ₀ Kabul	1,397	4	0,845	H ₀ Kabul	13,503	16	0,636	H ₀ Kabul
	Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.	29,929	20	0,071	H ₀ Kabul	5,372	4	0,251	H ₀ Kabul	15,777	16	0,469	H ₀ Kabul
	Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.	20,036	20	0,456	H ₀ Kabul	2,217	4	0,696	H ₀ Kabul	19,958	16	0,222	H ₀ Kabul
	Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.	17,886	20	0,595	H ₀ Kabul	5,033	4	0,284	H ₀ Kabul	19,153	16	0,261	H ₀ Kabul
	Ev işlerim aksıyor.	21,927	20	0,344	H ₀ Kabul	5,333	4	0,255	H ₀ Kabul	15,577	16	0,483	H ₀ Kabul

Çizelge 3.43 (devam). Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFIK ÖZELLİKLER									
Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ulaşım güçlüğü yaşıyorum.	0,353	4	0,986	H ₀ Kabul	18,225	12	0,109	H ₀ Kabul
	TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.	4,045	4	0,400	H ₀ Kabul	116,668	12	0,163	H ₀ Kabul
	Zamanımı organize edemiyorum.	3,076	4	0,545	H ₀ Kabul	10,437	12	0,578	H ₀ Kabul
	Düzenli uyuyamıyorum.	13,484	4	0,009	H₀Red(G4)	15,805	12	0,200	H ₀ Kabul
	Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.	0,469	4	0,976	H ₀ Kabul	6,756	12	0,873	H ₀ Kabul
	Düzenli bir hayatım olmuyor.	4,626	4	0,328	H ₀ Kabul	17,685	12	0,160	H ₀ Kabul
	Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.	6,293	4	0,178	H ₀ Kabul	8,444	12	0,750	H ₀ Kabul
	Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.	1,218	4	0,875	H ₀ Kabul	10,178	12	0,600	H ₀ Kabul
	Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.	1,257	4	0,869	H ₀ Kabul	18,628	12	0,098	H ₀ Kabul
	Ev işlerim aksıyor.	4,497	4	0,343	H ₀ Kabul	10,203	12	0,598	H ₀ Kabul

H₀Red(C1): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında daha çok ulaşım güçlüğü yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(C2): Medeni durumu bekar olan çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında televizyon, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(G4): Eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlar, eşleri çalışmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında, düzenli uyuyamıyorum faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.44).

Çizelge 3.44. Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ulaşım güçlüğü yaşıyorum.	16,969	16	0,388	H ₀ Kabul	18,926	16	0,273	H ₀ Kabul
	TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.	12,576	16	0,703	H ₀ Kabul	17,295	16	0,367	H ₀ Kabul
	Zamanımı organize edemiyorum.	14,020	16	0,597	H ₀ Kabul	21,068	16	0,176	H ₀ Kabul
	Düzenli uyuyamıyorum.	21,283	16	0,168	H ₀ Kabul	17,806	16	0,335	H ₀ Kabul
	Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.	25,882	16	0,056	H ₀ Kabul	16,145	16	0,446	H ₀ Kabul
	Düzenli bir hayatım olmuyor.	23,689	16	0,097	H ₀ Kabul	14,753	16	0,543	H ₀ Kabul
	Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.	22,446	16	0,129	H ₀ Kabul	27,160	16	0,040	H₀Red(B7)
	Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.	19,499	16	0,244	H ₀ Kabul	16,307	16	0,432	H ₀ Kabul
	Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.	28,340	16	0,029	H₀Red(A9)	30,075	16	0,018	H₀Red(B9)
	Ev işlerim aksıyor.	25,860	16	0,056	H ₀ Kabul	24,446	16	0,080	H ₀ Kabul

Çizelge 3.44 (devam). Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi parametreleri ile çalışma durumu arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayata Etkisi		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ulaşım güçlüğü yaşıyorum.	17,035	16	0,383	H ₀ Kabul	4,16	4	0,385	H ₀ Kabul
	TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.	18,169	16	0,314	H ₀ Kabul	3,226	4	0,521	H ₀ Kabul
	Zamanımı organize edemiyorum.	17,140	16	0,377	H ₀ Kabul	4,640	4	0,326	H ₀ Kabul
	Düzenli uyuyamıyorum.	11,082	16	0,804	H ₀ Kabul	10,796	4	0,029	H₀Red(D4)
	Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.	18,582	16	0,291	H ₀ Kabul	10,574	4	0,032	H₀Red(D5)
	Düzenli bir hayatım olmuyor.	13,441	16	0,640	H ₀ Kabul	4,999	4	0,287	H ₀ Kabul
	Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.	26,503	16	0,047	H₀Red(C7)	9,309	4	0,054	H ₀ Kabul
	Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.	17,422	16	0,359	H ₀ Kabul	4,983	4	0,289	H ₀ Kabul
	Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.	21,705	16	0,153	H ₀ Kabul	6,457	4	0,168	H ₀ Kabul
	Ev işlerim aksıyor.	16,431	16	0,423	H ₀ Kabul	8,875	4	0,064	H ₀ Kabul

H₀Red(A9): Toplam çalışma süresi (7-9 yıl) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(B7): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(B9): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(D4): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında düzenli uyuyamıyorum faktörünün daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(D5): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi noktasında aile ilişkilerinin daha fazla olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir.

3.4.6. Çalışma Saatlerinin Çalışan Güvenliğine Etkisi

Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme durumu irdelendiğinde; katılımcıların %71,1'inin çalışma saatlerinin güvenliklerini etkilemediği belirlenmiştir (Çizelge 3.45).

Çizelge 3.45. Çalışma saatlerinin güvenliği etkileme durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
Çalışma saatleri güvenliğinizi etkiliyor mu?	Evet	138	28,9
	Hayır	340	71,1
	Toplam	478	100

Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli ile ilgili yargılardan “Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar”, en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.46). Topaloğlu (2014) çalışmasında gece vardiyasında çalışan hemşirelerin dikkatlerindeki düzeyi incelemiştir. Dikkat testini 189 hemşireye uygulayarak elde edilen sonuçların ışığında gece vardiyasında çalışanların dikkat düzeylerinde eksiklik olduğunu belirlemiştir. Kazancı Yabanova (2016) yaptığı

çalışmasında gece vardiyasındaki çalışanların yaklaşık olarak %20'lik kısmının gece vardiyası sırasında iş kazası geçirdiklerini ve geçirdikleri bu kazaların en çok 02.00 ile 06.00 saatleri arasında meydana geldiğini belirterek, kazalara uykusuzluğun, yorgunluğun ve dikkat eksikliğinin sebebiyet verdiğinin sonucuna ulaşmıştır.

Çizelge 3.46. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar	3,046	1,404
Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma	2,205	1,322
İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu	2,190	1,370

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Vardiyalı çalışma biçimlerinin çalışma güvenliğine olan etkisi incelendiğinde, katılımcıların %28,9'u (138 kişi) çalışma biçiminin güvenliği olumsuz etkilediğini belirtmiştir (Çizelge 3.47). Olumsuz cevap verenlerin az olması genel anlamda çalışma biçiminin güvenliğe etkisinin az olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.47. Çalışma biçimi ile güvenlik arasındaki ilişki.

			Güvenlik		Toplam
			Evet	Hayır	
Çalışma biçimi	1 vardiyalı çalışma	Sayı	74	263	337
		Oran (%)	22	78	100
	2 vardiyalı çalışma	Sayı	42	50	92
		Oran (%)	45,7	54,3	100
	3 vardiyalı çalışma	Sayı	22	27	49
		Oran (%)	44,9	55,1	100
Toplam		Sayı	138	340	478
		Oran (%)	28,9	71,1	100

Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.48).

Çizelge 3.48. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar	18,016	20	0,586	H ₀ Kabul	1,544	4	0,819	H ₀ Kabul	11,481	8	0,176	H ₀ Kabul
	İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu	17,459	20	0,724	H ₀ Kabul	0,507	4	0,973	H ₀ Kabul	3,204	8	0,921	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma	9,888	20	0,970	H ₀ Kabul	1,5	4	0,827	H ₀ Kabul	7,304	8	0,504	H ₀ Kabul

Çizelge 3.48 (devam). Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar	24,703	20	0,213	H ₀ Kabul	1,065	4	0,900	H ₀ Kabul	18,288	16	0,307	H ₀ Kabul
	İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu	24,487	20	0,222	H ₀ Kabul	0,873	4	0,928	H ₀ Kabul	19,468	16	0,245	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma	26,674	20	0,145	H ₀ Kabul	2,618	4	0,624	H ₀ Kabul	14,599	16	0,554	H ₀ Kabul

Çizelge 3.48 (devam). Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar	13,578	4	0,009	$H_0Red(G1)$	12,006	12	0,445	H_0Kabul
	İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu	4,638	4	0,326	H_0Kabul	12,063	12	0,441	H_0Kabul
	Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma	10,26	4	0,036	$H_0Red(G3)$	15,645	12	0,208	H_0Kabul

H₀Red(G1): Eşleri çalışmayan çalışanlar, eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli açısından dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmaların daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(G3): Eşleri çalışmayan çalışanlar, eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli açısından Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma faktörünün daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğine etkisi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.49).



Çizelge 3.49. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar	21,191	16	0,171	H ₀ Kabul	21,434	16	0,162	H ₀ Kabul
	İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu	25,242	16	0,066	H ₀ Kabul	24,359	16	0,082	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma	22,43	16	0,130	H ₀ Kabul	25,507	16	0,061	H ₀ Kabul

Çizelge 3.49 (devam). Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar	30,952	16	0,014	$H_0Red(C1)$	3,552	4	0,470	H_0 Kabul
	İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu	20,127	16	0,215	H_0 Kabul	0,287	4	0,991	H_0 Kabul
	Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma	9,625	16	0,885	H_0 Kabul	5,8	4	0,215	H_0 Kabul

H₀Red(C1): Çalıştığı departmanı üretim ve bakım olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli açısından dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmaların daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

3.5.KATILIMCILARIN BULUNDUKLARI İŞYERİNDE ÇALIŞMA NEDENLERİ

Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri ile ilgili yargılardan “Ekonomik zorunluluklar”, “Gelecek güvencesi”, “Çalışma ortamının uygun olması”, “Çalışma saatlerinin uygun olması” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “Sosyal faaliyetlerin iyi olması” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.50).

Çizelge 3.50. Bulundukları işyerinde çalışma nedenleri.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Ekonomik zorunluluklar	3,433	1,458
Gelecek güvencesi	3,303	1,316
Çalışma ortamının uygun olması	3,215	1,335
Çalışma saatlerinin uygun olması	3,098	1,373
Başka iş bulamama	2,933	1,368
İşten elde edilen mutluluk	2,884	1,313
Sosyal faaliyetlerin iyi olması	2,757	1,342

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.51).

Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.52).

Çizelge 3.51. Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İşyerinde Çalışma Nedenleri		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ekonomik zorunluluklar	19,161	20	0,511	H ₀ Kabul	4,07	4	0,397	H ₀ Kabul	7,732	8	0,460	H ₀ Kabul
	İşten elde edilen mutluluk	24,918	20	0,205	H ₀ Kabul	3,376	4	0,497	H ₀ Kabul	4,404	8	0,819	H ₀ Kabul
	Başka iş bulamama	13,495	20	0,855	H ₀ Kabul	1,79	4	0,774	H ₀ Kabul	10,702	8	0,219	H ₀ Kabul
	Gelecek güvencesi	14,783	20	0,789	H ₀ Kabul	3,174	4	0,529	H ₀ Kabul	6,465	8	0,595	H ₀ Kabul
	Çalışma ortamının uygun olması	18,564	20	0,550	H ₀ Kabul	5,516	4	0,238	H ₀ Kabul	9,145	8	0,330	H ₀ Kabul
	Sosyal faaliyetlerin iyi olması	14,276	20	0,816	H ₀ Kabul	5,936	4	0,204	H ₀ Kabul	12,236	8	0,141	H ₀ Kabul
	Çalışma saatlerinin uygun olması	18,041	20	0,585	H ₀ Kabul	2,437	4	0,656	H ₀ Kabul	7,499	8	0,484	H ₀ Kabul

Çizelge 3.51 (devam). Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İşyerinde Çalışma Nedenleri		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ekonomik zorunluluklar	39,851	24	0,022	H₀Red(D1)	0,854	4	0,931	H ₀ Kabul	23,396	16	0,104	H ₀ Kabul
	İşten elde edilen mutluluk	29,133	24	0,215	H ₀ Kabul	7,147	4	0,128	H ₀ Kabul	13,801	16	0,614	H ₀ Kabul
	Başka iş bulamama	28,022	24	0,259	H ₀ Kabul	4,904	4	0,297	H ₀ Kabul	12,15	16	0,734	H ₀ Kabul
	Gelecek güvencesi	24,036	24	0,460	H ₀ Kabul	2,44	4	0,655	H ₀ Kabul	11,35	16	0,787	H ₀ Kabul
	Çalışma ortamının uygun olması	29,079	24	0,217	H ₀ Kabul	5,002	4	0,287	H ₀ Kabul	22,897	16	0,117	H ₀ Kabul
	Sosyal faaliyetlerin iyi olması	27,084	24	0,301	H ₀ Kabul	1,508	4	0,825	H ₀ Kabul	13,429	16	0,641	H ₀ Kabul
	Çalışma saatlerinin uygun olması	29,014	24	0,220	H ₀ Kabul	3,119	4	0,538	H ₀ Kabul	18,65	16	0,287	H ₀ Kabul

Çizelge 3.51 (devam). Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
İşyerinde Çalışma Nedenleri		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ekonomik zorunluluklar	3,762	4	0,439	H ₀ Kabul	9,245	12	0,632	H ₀ Kabul
	İşten elde edilen mutluluk	1,776	4	0,777	H ₀ Kabul	9,007	12	0,702	H ₀ Kabul
	Başka iş bulamama	2,584	4	0,630	H ₀ Kabul	10,512	12	0,571	H ₀ Kabul
	Gelecek güvencesi	3,818	4	0,431	H ₀ Kabul	9,221	12	0,684	H ₀ Kabul
	Çalışma ortamının uygun olması	1,690	4	0,792	H ₀ Kabul	20,033	12	0,066	H ₀ Kabul
	Sosyal faaliyetlerin iyi olması	0,757	4	0,944	H ₀ Kabul	7,409	12	0,829	H ₀ Kabul
	Çalışma saatlerinin uygun olması	5,616	4	0,230	H ₀ Kabul	6,422	12	0,893	H ₀ Kabul

Çizelge 3.52. Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
İşyerinde Çalışma Nedenleri		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ekonomik zorunluluklar	27,921	16	0,032	H₀Red(A1)	26,769	16	0,044	H₀Red(B1)
	İşten elde edilen mutluluk	25,225	16	0,066	H ₀ Kabul	13,610	16	0,628	H ₀ Kabul
	Başka iş bulamama	22,888	16	0,117	H ₀ Kabul	16,653	16	0,408	H ₀ Kabul
	Gelecek güvencesi	19,083	16	0,264	H ₀ Kabul	18,725	16	0,283	H ₀ Kabul
	Çalışma ortamının uygun olması	11,569	16	0,773	H ₀ Kabul	15,796	16	0,467	H ₀ Kabul
	Sosyal faaliyetlerin iyi olması	13,560	16	0,631	H ₀ Kabul	16,136	16	0,444	H ₀ Kabul
	Çalışma saatlerinin uygun olması	24,111	16	0,087	H ₀ Kabul	18,439	16	0,299	H ₀ Kabul

Çizelge 3.52 (devam). Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
İşyerinde Çalışma Nedenleri		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Ekonomik zorunluluklar	16,328	16	0,430	H ₀ Kabul	8,174	4	0,085	H ₀ Kabul
	İşten elde edilen mutluluk	22,114	16	0,140	H ₀ Kabul	1,891	4	0,756	H ₀ Kabul
	Başka iş bulamama	13,482	16	0,637	H ₀ Kabul	2,79	4	0,594	H ₀ Kabul
	Gelecek güvencesi	25,433	16	0,063	H ₀ Kabul	4,069	4	0,397	H ₀ Kabul
	Çalışma ortamının uygun olması	19,623	16	0,238	H ₀ Kabul	1,249	4	0,870	H ₀ Kabul
	Sosyal faaliyetlerin iyi olması	29,306	16	0,022	H₀Red(C6)	1,167	4	0,883	H ₀ Kabul
	Çalışma saatlerinin uygun olması	37,501	16	0,002	H₀Red(C7)	2,018	4	0,733	H ₀ Kabul

H₀Red(A1): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre işyerinde çalışma nedenleri arasında ekonomik zorunlulukların daha öncelikli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(B1): İşletmedeki çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre işyerinde çalışma nedenleri arasında ekonomik zorunlulukların daha öncelikli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(C6): Çalıştığı departman planlama ve bakım olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre işyerinde çalışma nedenleri arasında sosyal faaliyetlerin olmasının daha öncelikli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(C7): Çalıştığı departmanı üretim olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre işyerinde çalışma nedenleri arasında çalışma saatlerinin uygun olmasının daha öncelikli olduğunu ifade etmişlerdir.

3.6. KATILIMCILARIN İŞLE İLGİLİ ŞİKAYET DURUMLARI

Katılımcıların %60,9'unun işleriyle ilgili şikayetlerinin olmadığı belirlenmiştir (Çizelge 3.53).

Çizelge 3.53. İşle ilgili şikayet durumu.

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
İşle ilgili şikayetiniz var mı?	Evet	187	39,1
	Hayır	291	60,9
	Toplam	478	100

İşle ilgili şikayet durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.54).

Çizelge 3.54. İşle ilgili şikayet durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşle İlgili Şikayet Durumu					
DEMOGRAFIK ÖZELLİKLER		1- İşiniz ile ilgili şikayetiniz var mı? (A)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar
	Yaş	1,112	5	0,953	H ₀ Kabul
	Cinsiyet	2,402	1	0,121	H ₀ Kabul
	Medeni durum	1,561	2	0,458	H ₀ Kabul
	Eğitim durumu	8,984	6	0,174	H ₀ Kabul
	Mesleki eğitim alma durumu	0,702	1	0,402	H ₀ Kabul
	Çocuk sayısı	2,625	4	0,622	H ₀ Kabul
	Eşin çalışma durumu	0,003	1	0,958	H ₀ Kabul
	Gelir durumu	5,883	3	0,117	H ₀ Kabul

İşle ilgili şikayet durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.55).

Çizelge 3.55. İşle ilgili şikayet durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşle İlgili Şikayet Durumu					
ÇALIŞMA DURUMU		İşiniz ile ilgili şikayetiniz var mı? (A)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar
	Toplam çalışma süresi	0,825	4	0,935	H ₀ Kabul
	İşletmedeki çalışma süresi	2,112	4	0,715	H ₀ Kabul
	Çalıştığı bölüm	7,569	4	0,109	H ₀ Kabul
	Mesai durumu	14,041	1	0,000	H₀Red(A4)

H₀Red(A4): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre işle ilgili şikâyetlerinin daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların işleriyle ilgili şikayet nedenlerini belirten yargılardan “Dikkat gerektirmesi”, “İşin çok yoğun olması”, “İşte yükselme olanaklarının olmaması”, “Dinlenme aralarının yeterli olmaması” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “İşin vardiyalı olması” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.56).

Çizelge 3.56. İşle ilgili şikayetler.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Dikkat gerektirmesi	3,608	1,318
İşin çok yoğun olması	3,215	1,380
İşte yükselme olanaklarının olmaması	3,215	1,401
Dinlenme aralarının yeterli olmaması	3,142	1,396
Çok yorucu olması	3,129	1,397
Yoğun bir denetimin olması	3,119	1,319
Tatmin olamama	3,033	1,385
Zorunlu mesai uygulaması	2,924	1,487
Çok monoton olması	2,851	1,439
İşin vardiyalı olması	2,707	1,502

*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşle ilgili şikayet parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.57).

Çizelge 3.57. İşle ilgili şikayet nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İşle İlgili Şikayet Nedenleri		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çok monoton olması	13,772	20	0,842	H ₀ Kabul	2,968	4	0,563	H ₀ Kabul	5,807	8	0,669	H ₀ Kabul
	Çok yorucu olması	14,500	20	0,804	H ₀ Kabul	2,265	4	0,687	H ₀ Kabul	14,197	8	0,077	H ₀ Kabul
	Dikkat gerektirmesi	13,564	20	0,852	H ₀ Kabul	4,486	4	0,344	H ₀ Kabul	15,372	8	0,052	H ₀ Kabul
	İşte yükselme olanaklarının olmaması	20,869	20	0,405	H ₀ Kabul	1,664	4	0,797	H ₀ Kabul	8,056	8	0,428	H ₀ Kabul
	Yoğun bir denetimin olması	14,320	20	0,814	H ₀ Kabul	3,036	4	0,552	H ₀ Kabul	9,636	8	0,292	H ₀ Kabul
	Tatmin olamama	16,546	20	0,682	H ₀ Kabul	2,540	4	0,637	H ₀ Kabul	8,626	8	0,375	H ₀ Kabul
	İşin vardiyalı olması	25,133	20	0,196	H ₀ Kabul	1,732	4	0,785	H ₀ Kabul	4,886	8	0,770	H ₀ Kabul
	İşin çok yoğun olması	22,142	20	0,333	H ₀ Kabul	2,074	4	0,722	H ₀ Kabul	10,036	8	0,262	H ₀ Kabul
	Zorunlu mesai uygulaması	17,403	20	0,627	H ₀ Kabul	6,954	4	0,138	H ₀ Kabul	9,267	8	0,320	H ₀ Kabul
	Dinlenme aralarının yeterli olmaması	27,580	20	0,120	H ₀ Kabul	3,614	4	0,461	H ₀ Kabul	7,805	8	0,453	H ₀ Kabul

Çizelge 3.57 (devam). İşle ilgili şikayet nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İşle ilgili Şikayet Nedenleri		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çok monoton olması	21,057	24	0,635	H ₀ Kabul	2,272	4	0,686	H ₀ Kabul	13,281	16	0,652	H ₀ Kabul
	Çok yorucu olması	28,539	24	0,238	H ₀ Kabul	4,752	4	0,314	H ₀ Kabul	8,028	16	0,948	H ₀ Kabul
	Dikkat gerektirmesi	18,138	24	0,796	H ₀ Kabul	4,998	4	0,287	H ₀ Kabul	8,402	16	0,936	H ₀ Kabul
	İşte yükselme olanaklarının olmaması	27,788	24	0,269	H ₀ Kabul	3,288	4	0,511	H ₀ Kabul	16,752	16	0,402	H ₀ Kabul
	Yoğun bir denetimin olması	23,875	24	0,469	H ₀ Kabul	1,272	4	0,866	H ₀ Kabul	15,050	16	0,521	H ₀ Kabul
	Tatmin olamama	24,135	24	0,454	H ₀ Kabul	6,231	4	0,183	H ₀ Kabul	5,939	16	0,989	H ₀ Kabul
	İşin vardiyalı olması	30,695	24	0,163	H ₀ Kabul	4,411	4	0,353	H ₀ Kabul	9,954	16	0,869	H ₀ Kabul
	İşin çok yoğun olması	15,381	24	0,909	H ₀ Kabul	12,922	4	0,012	H₀Red(E8)	13,928	16	0,604	H ₀ Kabul
	Zorunlu mesai uygulaması	23,808	24	0,473	H ₀ Kabul	2,839	4	0,585	H ₀ Kabul	19,486	16	0,244	H ₀ Kabul
	Dinlenme aralarının yeterli olmaması	20,649	24	0,659	H ₀ Kabul	3,601	4	0,463	H ₀ Kabul	13,494	16	0,636	H ₀ Kabul

Çizelge 3.57 (devam). İşle ilgili şikayet nedenleri parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
İşle İlgili Şikayet Nedenleri		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çok monoton olması	4,846	4	0,303	H ₀ Kabul	18,393	12	0,104	H ₀ Kabul
	Çok yorucu olması	3,382	4	0,496	H ₀ Kabul	12,715	12	0,390	H ₀ Kabul
	Dikkat gerektirmesi	2,886	4	0,577	H ₀ Kabul	17,23	12	0,141	H ₀ Kabul
	İşte yükselme olanaklarının olmaması	4,024	4	0,403	H ₀ Kabul	9,626	12	0,649	H ₀ Kabul
	Yoğun bir denetimin olması	1,211	4	0,876	H ₀ Kabul	10,074	12	0,609	H ₀ Kabul
	Tatmin olamama	5,420	4	0,247	H ₀ Kabul	19,697	12	0,073	H ₀ Kabul
	İşin vardiyalı olması	0,073	4	0,546	H ₀ Kabul	14,637	12	0,262	H ₀ Kabul
	İşin çok yoğun olması	4,215	4	0,378	H ₀ Kabul	10,246	12	0,594	H ₀ Kabul
	Zorunlu mesai uygulaması	4,018	4	0,404	H ₀ Kabul	13,951	12	0,304	H ₀ Kabul
	Dinlenme aralarının yeterli olmaması	3,486	4	0,480	H ₀ Kabul	14,721	12	0,257	H ₀ Kabul

H₀Red(E8): Mesleki eğitim alan çalışanlar, mesleki eğitim almayan çalışanlara göre işle ilgili şikayet nedenleri arasında işin çok yoğun olmasının daha öncelikli olduklarını belirtmişlerdir.

İşle ilgili şikayet parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.58).



Çizelge 3.58. İşle ilgili şikayet nedenleri parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
İşle İlgili Şikayet Nedenleri		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çok monoton olması	17,271	16	0,368	H ₀ Kabul	7,176	16	0,970	H ₀ Kabul
	Çok yorucu olması	12,737	16	0,692	H ₀ Kabul	13,681	16	0,622	H ₀ Kabul
	Dikkat gerektirmesi	16,993	16	0,387	H ₀ Kabul	16,338	16	0,430	H ₀ Kabul
	İşte yükselme olanaklarının olmaması	34,734	16	0,004	H₀Red(A4)	12,941	16	0,677	H ₀ Kabul
	Yoğun bir denetimin olması	12,986	16	0,674	H ₀ Kabul	21,015	16	0,178	H ₀ Kabul
	Tatmin olamama	16,945	16	0,389	H ₀ Kabul	14,921	16	0,530	H ₀ Kabul
	İşin vardiyalı olması	26,013	16	0,054	H ₀ Kabul	26,123	16	0,052	H ₀ Kabul
	İşin çok yoğun olması	20,521	16	0,198	H ₀ Kabul	24,969	16	0,070	H ₀ Kabul
	Zorunlu mesai uygulaması	17,642	16	0,345	H ₀ Kabul	18,262	16	0,309	H ₀ Kabul
	Dinlenme aralarının yeterli olmaması	9,780	16	0,878	H ₀ Kabul	15,196	16	0,510	H ₀ Kabul

Çizelge 3.58 (devam). İşle ilgili şikayet nedenleri parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
İşle İlgili Şikayet Nedenleri		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
	Çok monoton olması	13,034	16	0,670	H ₀ Kabul	8,309	4	0,081	H ₀ Kabul
	Çok yorucu olması	10,549	16	0,836	H ₀ Kabul	10,475	4	0,033	H₀Red(D2)
	Dikkat gerektirmesi	15,127	16	0,515	H ₀ Kabul	11,665	4	0,020	H₀Red(D3)
	İşte yükselme olanaklarının olmaması	32,853	16	0,008	H₀Red(C4)	3,218	4	0,522	H ₀ Kabul
	Yoğun bir denetimin olması	15,327	16	0,501	H ₀ Kabul	9,734	4	0,045	H₀Red(D5)
	Tatmin olamama	19,722	16	0,233	H ₀ Kabul	7,104	4	0,131	H ₀ Kabul
	İşin vardiyalı olması	29,870	16	0,019	H₀Red(C7)	4,496	4	0,343	H ₀ Kabul
	İşin çok yoğun olması	15,181	16	0,511	H ₀ Kabul	10,345	4	0,035	H₀Red(D8)
	Zorunlu mesai uygulaması	15,910	16	0,459	H ₀ Kabul	16,217	4	0,003	H₀Red(D9)
	Dinlenme aralarının yeterli olmaması	15,550	16	0,484	H ₀ Kabul	6,331	4	0,176	H ₀ Kabul

H₀Red(A4): Toplam çalışma süresi (10 yıl ve üzeri) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında işte yükselme olanaklarının olmamasının daha öncelikli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(C4): Çalıştığı departmanı üretim ve kalite kontrol olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında işte yükselme olanaklarının olmamasının daha öncelikli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(C7): Çalıştığı departmanı kalite kontrol ve bakım olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında işin vardiyalı olmamasının daha öncelikli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(D2): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında işin çok yorucu olmasının daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(D3): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında işin dikkat gerektirmesinin daha önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(D5): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında yoğun bir denetimin olmasının daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(D8): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında işin çok daha yoğun olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(D9): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre işle ilgili şikâyet nedenleri arasında zorunlu mesai uygulamasının daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

3.7. VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNDE GÖRÜLEN RAHATSIZLIKLAR

Katılımcıların vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar ile ilgili yargılara katılma durumları verilmiştir (Çizelge 3.59). Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar ile ilgili yargılardan “Sırt ağrısı, bel ağrısı”, “Çabuk sinirlenme”, “Zihinsel yorgunluk”, “Fiziksel yorgunluk” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “Kanser” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir. Ak (2007) tarafından İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşireler

ile yapılan çalışmada; hemşirelerin vardiyalı çalışmaya başladıktan sonra varis (%55,3), baş ağrısı (%54,3) ve kronik sırt ağrısı (%46) sorunları yaşadıkları belirtilmiştir. Gülser vd. (2012) tarafından Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada; vardiyalı çalışanlarda en fazla dile getirilen şikayetin bacaklarda tanımlanamayan huzursuzluk hissi (%58,5), en az dile getirilen şikayetin ise iğnelenme (%7,5) olduğu belirtilmiştir.

Çizelge 3.59. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Sırt ağrısı, bel ağrısı	3,129	1,333
Çabuk sinirlenme	3,039	1,473
Zihinsel yorgunluk	3,020	1,465
Fiziksel yorgunluk	3,008	1,468
Vücut direncinde düşme	2,987	1,421
Bacak ağrısı, varis	2,981	1,377
Uyku bozukluğu,	2,910	1,480
Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme	2,847	1,420
İş performansında azalma	2,721	1,460
Kilo alma	2,594	1,425
Depresyon	2,497	1,466
İştahsızlık	2,439	1,354
Gastrit	2,359	1,458
Metabolik bozukluklar	2,234	1,358
Ülser	2,161	1,411
Hipertansiyon	2,060	1,354
Koroner kalp rahatsızlıkları	1,822	1,200
Kanser	1,707	1,164

*1: Hiç, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Sık sık, 5: Her zaman

Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.60).

Çizelge 3.60. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar	Uyku bozukluğu	34,240	20	0,250	H ₀ Kabul	6,704	4	0,152	H ₀ Kabul	7,462	8	0,488	H ₀ Kabul
	Bacak ağrısı, varis	38,096	20	0,009	H₀Red(A2)	10,375	4	0,035	H₀Red(B2)	7,273	8	0,507	H ₀ Kabul
	Sırt ağrısı, bel ağrısı	22,328	20	0,323	H ₀ Kabul	2,728	4	0,604	H ₀ Kabul	8,043	8	0,429	H ₀ Kabul
	Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme	16,925	20	0,658	H ₀ Kabul	7,526	4	0,111	H ₀ Kabul	8,272	8	0,407	H ₀ Kabul
	Gastrit	22,376	20	0,320	H ₀ Kabul	3,631	4	0,458	H ₀ Kabul	8,74	8	0,365	H ₀ Kabul
	Ülser	25,479	20	0,184	H ₀ Kabul	10,398	4	0,034	H₀Red(B6)	5,889	8	0,660	H ₀ Kabul
	Hipertansiyon	13,320	20	0,863	H ₀ Kabul	1,176	4	0,882	H ₀ Kabul	8,149	8	0,419	H ₀ Kabul
	Koroner kalp rahatsızlıkları	15,700	20	0,735	H ₀ Kabul	1,419	4	0,841	H ₀ Kabul	14,889	8	0,061	H ₀ Kabul
	Kanser	27,616	20	0,119	H ₀ Kabul	3,879	4	0,423	H ₀ Kabul	17,666	8	0,024	H₀Red(C9)
	Metabolik bozukluklar	22,077	20	0,336	H ₀ Kabul	0,96	4	0,916	H ₀ Kabul	8,059	8	0,428	H ₀ Kabul
	Fiziksel yorgunluk	18,540	20	0,552	H ₀ Kabul	3,789	4	0,435	H ₀ Kabul	7,229	8	0,512	H ₀ Kabul
	Zihinsel yorgunluk	17,588	20	0,615	H ₀ Kabul	2,737	4	0,603	H ₀ Kabul	6,511	8	0,590	H ₀ Kabul
	Vücut direncinde düşme	14,885	20	0,783	H ₀ Kabul	1,736	4	0,784	H ₀ Kabul	8,639	8	0,374	H ₀ Kabul
	Kilo alma	19,307	20	0,502	H ₀ Kabul	4,08	4	0,395	H ₀ Kabul	11,519	8	0,174	H ₀ Kabul
	İştahsızlık	21,369	20	0,376	H ₀ Kabul	2,978	4	0,562	H ₀ Kabul	8,74	8	0,365	H ₀ Kabul
	Depresyon	24,328	20	0,228	H ₀ Kabul	4,387	4	0,356	H ₀ Kabul	2,742	8	0,950	H ₀ Kabul
	İş performansında azalma	26,439	20	0,152	H ₀ Kabul	4,11	4	0,391	H ₀ Kabul	8,104	8	0,423	H ₀ Kabul
	Çabuk sinirlenme	19,378	20	0,497	H ₀ Kabul	7,387	4	0,117	H ₀ Kabul	6,546	8	0,586	H ₀ Kabul

Çizelge 3.60 (devam). Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim alma durumu (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar	Uyku bozukluğu	44,283	20	0,051	H ₀ Kabul	4,763	4	0,312	H ₀ Kabul	17,917	16	0,329	H ₀ Kabul
	Bacak ağrısı, varis	20,480	20	0,433	H ₀ Kabul	4,332	4	0,363	H ₀ Kabul	19,818	16	0,229	H ₀ Kabul
	Sırt ağrısı, bel ağrısı	8,010	20	0,992	H ₀ Kabul	4,524	4	0,340	H ₀ Kabul	15,112	16	0,516	H ₀ Kabul
	Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme	26,172	20	0,160	H ₀ Kabul	1,667	4	0,797	H ₀ Kabul	18,551	16	0,293	H ₀ Kabul
	Gastrit	20,529	20	0,425	H ₀ Kabul	7,770	4	0,100	H ₀ Kabul	7,839	16	0,954	H ₀ Kabul
	Ülser	24,039	20	0,241	H ₀ Kabul	8,262	4	0,882	H ₀ Kabul	17,556	16	0,351	H ₀ Kabul
	Hipertansiyon	21,470	20	0,370	H ₀ Kabul	3,790	4	0,435	H ₀ Kabul	16,935	16	0,390	H ₀ Kabul
	Koroner kalp rahatsızlıkları	28,319	20	0,102	H ₀ Kabul	4,993	4	0,288	H ₀ Kabul	14,606	16	0,554	H ₀ Kabul
	Kanser	8,257	20	0,990	H ₀ Kabul	2,240	4	0,692	H ₀ Kabul	23,724	16	0,096	H ₀ Kabul
	Metabolik bozukluklar	16,807	20	0,665	H ₀ Kabul	6,700	4	0,153	H ₀ Kabul	16,195	16	0,439	H ₀ Kabul
	Fiziksel yorgunluk	20,192	20	0,446	H ₀ Kabul	4,866	4	0,301	H ₀ Kabul	9,270	16	0,902	H ₀ Kabul
	Zihinsel yorgunluk	20,324	20	0,438	H ₀ Kabul	0,903	4	0,924	H ₀ Kabul	14,983	16	0,526	H ₀ Kabul
	Vücut direncinde düşme	17,359	20	0,630	H ₀ Kabul	1,589	4	0,811	H ₀ Kabul	7,253	16	0,968	H ₀ Kabul
	Kilo alma	21,005	20	0,397	H ₀ Kabul	1,642	4	0,801	H ₀ Kabul	8,949	16	0,915	H ₀ Kabul
	İştahsızlık	19,636	20	0,481	H ₀ Kabul	0,655	4	0,957	H ₀ Kabul	22,455	16	0,129	H ₀ Kabul
	Depresyon	17,608	20	0,613	H ₀ Kabul	3,630	4	0,458	H ₀ Kabul	9,745	16	0,880	H ₀ Kabul
	İş performansında azalma	32,096	20	0,052	H ₀ Kabul	4,202	4	0,379	H ₀ Kabul	10,527	16	0,838	H ₀ Kabul
	Çabuk sinirlenme	21,979	20	0,342	H ₀ Kabul	7,131	4	0,129	H ₀ Kabul	11,567	16	0,773	H ₀ Kabul

Çizelge 3.60 (devam). Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
		7- Eşin çalışma durumu (G)				8-Gelir durumu (H)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar	Uyku bozukluğu	6,462	4	0,167	H ₀ Kabul	11,658	12	0,474	H ₀ Kabul
	Bacak ağrısı, varis	5,865	4	0,209	H ₀ Kabul	13,560	12	0,330	H ₀ Kabul
	Sırt ağrısı, bel ağrısı	1,462	4	0,833	H ₀ Kabul	22,670	12	0,031	H₀Red(H3)
	Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme	6,064	4	0,194	H ₀ Kabul	20,442	12	0,059	H ₀ Kabul
	Gastrit	2,518	4	0,641	H ₀ Kabul	18,352	12	0,105	H ₀ Kabul
	Ülser	2,729	4	0,604	H ₀ Kabul	12,282	12	0,423	H ₀ Kabul
	Hipertansiyon	2,095	4	0,718	H ₀ Kabul	14,544	12	0,267	H ₀ Kabul
	Koroner kalp rahatsızlıkları	3,118	4	0,538	H ₀ Kabul	21,840	12	0,039	H₀Red(H8)
	Kanser	9,056	4	0,060	H ₀ Kabul	9,759	12	0,637	H ₀ Kabul
	Metabolik bozukluklar	6,043	4	0,196	H ₀ Kabul	14,876	12	0,248	H ₀ Kabul
	Fiziksel yorgunluk	7,541	4	0,110	H ₀ Kabul	9,802	12	0,633	H ₀ Kabul
	Zihinsel yorgunluk	6,989	4	0,136	H ₀ Kabul	10,826	12	0,544	H ₀ Kabul
	Vücut direncinde düşme	11,755	4	0,019	H₀Red(G13)	12,197	12	0,430	H ₀ Kabul
	Kilo alma	2,678	4	0,613	H ₀ Kabul	19,002	12	0,088	H ₀ Kabul
	İştahsızlık	4,232	4	0,375	H ₀ Kabul	21,976	12	0,038	H₀Red(H15)
	Depresyon	3,672	4	0,452	H ₀ Kabul	22,015	12	0,037	H₀Red(H16)
	İş performansında azalma	4,295	4	0,368	H ₀ Kabul	22,171	12	0,036	H₀Red(H17)
	Çabuk sinirlenme	5,838	4	0,212	H ₀ Kabul	15,311	12	0,225	H ₀ Kabul

H₀Red(C9): Medeni durumu evli olan çalışanlar, bekar çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla kanser rahatsızlıklarına uğradıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(G13): Eşleri çalışmayan çalışanlar, eşleri herhangi bir işte istihdam eden çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla vücut direncinde düşme yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(H3): Gelir durumu (2501-4000 TL) arasında olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara kıyasla vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar noktasında daha fazla sırt ağrısı ve bel ağrısı çektiklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(H8): Gelir durumu (2501-4000 TL) arasında olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara kıyasla vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla koroner kalp rahatsızlıkları yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(H15): Gelir durumu (1000 TL altı) olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla işstahsızlık problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(H16): Gelir durumu (1000 TL altı) olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla depresyon yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(H17): Gelir durumu (1000 TL altı) olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar noktasında daha fazla iş performansında azalma yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.61).

Çizelge 3.61. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
		1- Toplam çalışma süresi (A)				2- İşletmedeki çalışma süresi (B)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar	Uyku bozukluğu	18,773	16	0,281	H ₀ Kabul	12,951	16	0,676	H ₀ Kabul
	Bacak ağrısı, varis	19,844	16	0,227	H ₀ Kabul	23,335	16	0,105	H ₀ Kabul
	Sırt ağrısı, bel ağrısı	14,188	16	0,585	H ₀ Kabul	14,163	16	0,587	H ₀ Kabul
	Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme	15,362	16	0,999	H ₀ Kabul	3,579	16	0,999	H ₀ Kabul
	Gastrit	15,750	16	0,471	H ₀ Kabul	12,468	16	0,711	H ₀ Kabul
	Ülser	14,246	16	0,580	H ₀ Kabul	10,131	16	0,860	H ₀ Kabul
	Hipertansiyon	10,126	16	0,860	H ₀ Kabul	13,298	16	0,651	H ₀ Kabul
	Koroner kalp rahatsızlıkları	15,444	16	0,492	H ₀ Kabul	17,018	16	0,384	H ₀ Kabul
	Kanser	11,735	16	0,762	H ₀ Kabul	17,322	16	0,762	H ₀ Kabul
	Metabolik bozukluklar	18,830	16	0,278	H ₀ Kabul	7,011	16	0,973	H ₀ Kabul
	Fiziksel yorgunluk	14,971	16	0,527	H ₀ Kabul	16,040	16	0,450	H ₀ Kabul
	Zihinsel yorgunluk	21,174	16	0,172	H ₀ Kabul	12,406	16	0,716	H ₀ Kabul
	Vücut direncinde düşme	8,760	16	0,924	H ₀ Kabul	14,421	16	0,567	H ₀ Kabul
	Kilo alma	17,518	16	0,353	H ₀ Kabul	8,232	16	0,942	H ₀ Kabul
	İştahsızlık	19,103	16	0,263	H ₀ Kabul	14,355	16	0,572	H ₀ Kabul
	Depresyon	27,959	16	0,032	H₀Red(A16)	16,055	16	0,449	H ₀ Kabul
	İş performansında azalma	23,279	16	0,106	H ₀ Kabul	16,214	16	0,438	H ₀ Kabul
	Çabuk sinirlenme	13,878	16	0,608	H ₀ Kabul	13,367	16	0,646	H ₀ Kabul

Çizelge 3.61 (devam). Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMU									
		3- Çalıştığı bölüm (C)				4-Mesai durumu (D)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar	Ki-kare	SD	OD	Karar
Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar	Uyku bozukluğu	10,309	16	0,850	H ₀ Kabul	11,431	4	0,022	H₀Red(D1)
	Bacak ağrısı, varis	25,741	16	0,058	H ₀ Kabul	9,125	4	0,058	H ₀ Kabul
	Sırt ağrısı, bel ağrısı	16,379	16	0,427	H ₀ Kabul	8,450	4	0,076	H ₀ Kabul
	Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme	14,516	16	0,560	H ₀ Kabul	10,716	4	0,030	H₀Red(D4)
	Gastrit	19,555	16	0,241	H ₀ Kabul	6,005	4	0,199	H ₀ Kabul
	Ülser	22,060	16	0,141	H ₀ Kabul	4,033	4	0,367	H ₀ Kabul
	Hipertansiyon	21,946	16	0,145	H ₀ Kabul	7,029	4	0,134	H ₀ Kabul
	Koroner kalp rahatsızlıkları	13,135	16	0,663	H ₀ Kabul	2,724	4	0,605	H ₀ Kabul
	Kanser	24,759	16	0,074	H ₀ Kabul	9,532	4	0,049	H₀Red(D9)
	Metabolik bozukluklar	17,227	16	0,371	H ₀ Kabul	8,934	4	0,063	H ₀ Kabul
	Fiziksel yorgunluk	23,202	16	0,108	H ₀ Kabul	10,080	4	0,039	H₀Red(D11)
	Zihinsel yorgunluk	17,833	16	0,334	H ₀ Kabul	16,296	4	0,003	H₀Red(D12)
	Vücut direncinde düşme	24,780	16	0,074	H ₀ Kabul	11,299	4	0,023	H₀Red(D13)
	Kilo alma	21,172	16	0,172	H ₀ Kabul	3,394	4	0,494	H ₀ Kabul
	İştahsızlık	33,825	16	0,006	H₀Red(C15)	3,237	4	0,519	H ₀ Kabul
	Depresyon	40,611	16	0,001	H₀Red(C16)	0,854	4	0,931	H ₀ Kabul
	İş performansında azalma	22,238	16	0,136	H ₀ Kabul	5,840	4	0,211	H ₀ Kabul
	Çabuk sinirlenme	14,671	16	0,549	H ₀ Kabul	12,117	4	0,017	H₀Red(D18)

H₀Red(A16): Toplam çalışma süresi (1 yıldan az) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla depresyon yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(C15): Çalıştığı departman kalite kontrol ve planlama olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla iştahsızlık problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(C16): Çalıştığı departman kalite kontrol ve üretim olan çalışanlar, diğer departmanlarda çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla depresyon yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(D1): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla uyku bozukluğu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D4): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla yeme bozuklukları ve dengeli beslenme problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D9): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla kanser problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D11): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla fiziksel yorgunluk yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D12): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla zihinsel yorgunluk yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(D13): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha fazla vücut direncinde düşme yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(D18): Mesaiye kalan çalışanlar, mesaiye kalmayan çalışanlara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar açısından daha çabuk sinirlendiklerini ifade etmişlerdir.

3.8. İŞ YERİNDE YETERLİ BESLENME DURUMU

Katılımcıların %54'ü işyerinde yeterli beslendiklerini, %30,5'i kısmen beslendiklerini, %15,5'i ise beslenemediklerini belirtmişlerdir (Çizelge 3.62).

Çizelge 3.62. İş yerinde beslenme durumu

Seçenekler		Katılımcı sayısı	Oran (%)
İş yerinizde yeterli besleniyor musunuz?	Evet	258	54
	Hayır	74	15,5
	Kısmen	146	30,5
	Toplam	478	100

Katılımcılar yeterli beslenememe durumlarını; yemek firmasından kaynaklı yemeklerin iyi kalitede olmaması, iştahsızlık, yemek düzeninin olmaması, hijyenin yetersiz olması, yemek miktarının az olması, yemek çeşidinin yeterli olmaması, birbiriyle uyumlu olmayan yemek çeşitlerinin verilmesi olarak belirtmişlerdir.

İşyerinde beslenme durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.63).

Çizelge 3.63. İşyerinde beslenme durumu ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşyerinde yeterli beslenme durumu					
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		İşyerinizde yeterli besleniyor musunuz? (A)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar
	Yaş	8,763	10	0,555	H ₀ Kabul
	Cinsiyet	3,080	2	0,214	H ₀ Kabul
	Medeni durum	1,600	4	0,809	H ₀ Kabul
	Eğitim durumu	16,204	12	0,182	H ₀ Kabul
	Mesleki eğitim alma durumu	3,590	2	0,166	H ₀ Kabul
	Çocuk sayısı	10,884	8	0,208	H ₀ Kabul
	Eşin çalışma durumu	2,700	2	0,259	H ₀ Kabul
	Gelir durumu	18,573	6	0,005	H₀Red(A8)

H₀Red(A8): Gelir durumu (1000 TL altı) olan çalışanlar, diğer gelir gruplu çalışanlara göre işyerlerinde yeterli beslenemediklerini ifade etmişlerdir.

İşyerinde beslenme durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları aşağıda verilmiştir (Çizelge 3.64).

Çizelge 3.64. İşyerindeki beslenme durumu ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşyerinde yeterli beslenme durumu					
ÇALIŞMA DURUMU		İşyerinizde yeterli besleniyor musunuz? (A)			
		Ki-kare	SD	OD	Karar
	Toplam çalışma süresi	18,677	8	0,017	H₀Red(A1)
	İşletmedeki çalışma süresi	8,834	8	0,356	H ₀ Kabul
	Çalıştığı bölüm	2,272	8	0,972	H ₀ Kabul
	Mesai durumu	5,432	2	0,066	H ₀ Kabul

H₀Red(A1): Toplam çalışma süresi (1 yıldan az) olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre işyerlerinde yeterli beslenemediklerini ifade etmişlerdir.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Batı Karadeniz Bölgesi'nde mobilya sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada bazı kriterler üzerinden sonuca ulaşılmıştır.

Anket çalışmasında katılımcıların demografik özellikleri yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu ve aylık gelir gibi sorular sorularak ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Demografik özelliklere göre erkek ve kadın katılımcı oranları değerlendirildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunu erkeklerin (%92,7) oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların en fazla (%47,9) 25-34 yaş aralığında olduğu, ortaokul (%19,2) ve lise (%45) mezunların diğer eğitim düzeyi gruplarına göre daha fazla ankete cevap verdikleri belirlenmiştir. Ankete en çok (%55,4) evli bireylerin katıldığı, %61,8'inin eşlerinin çalışmadığı, %47,7'sinin çocuğunun bulunmadığı görülmektedir.

Aynı zamanda anket verileri ışığında varılan diğer sonuçlar ise; 1001-2500 TL aylık gelire sahip katılımcıların ankete daha çok katılım gösterdiği belirlenmiştir.

Katılımcıların %61,1'i üretim bölümünde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların toplam çalışma süreleri değerlendirildiğinde %25,7'sinin 10 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %31'inin bulunduğu işyerinde 1-3 yıl arasında çalıştığı belirlenmiştir.

Katılımcıların çoğunlukla haftada 6 gün (%61,9) ve günde 8 saat (%49,8) çalıştıkları belirlenmiştir. Çalışma şekli olarak, katılımcıların %70,5'inin 1 vardiyalı, %19,2'sinin 2 vardiyalı, %10,3'ünün 3 vardiyalı olarak çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%74,3) 1 vardiyalı çalışma biçiminin en verimli olan çalışma biçimleri olduklarını belirtmişlerdir. Vardiya dönüşüm sıklığı olarak katılımcıların %38,5'i haftalık olarak belirtmişlerdir.

Katılımcıların %34,1'inin 60 dakika dinlenme arası verdikleri görülmektedir. Bu çalışma temposu içerisinde katılımcıların 11:00-14:00 saatleri arasında öğle yemeği arasını verdikleri, 10 ile 90 dakika arasında yemeğe zaman ayırdıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların %30,8'i hastalık nedeniyle işe gelmeme durumlarının olmadığını, %45,8'i ise hastalık dışında işe gelmeme durumlarının olmadığını belirtmişlerdir

Katılımcıların %38,3'ünün çalıştıkları işten ve %32,4'ünün çalışma saatlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi ile ilgili yargılardan “Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum” ve “Alışverişleri kendim yapabiliyorum” yargılarına daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Çalışma saatlerinin sağlığa etkisi ile ilgili yargılardan “Uyku problemleri yaşıyorum” ve “Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor” yargıları katılımcılara göre en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Düzenli bir şekilde ve yeterince uyku bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları için temel gereksinimlerindendir. Uyku zamanının verimli bir şekilde geçirilmemesi durumunda fiziksel ve psikolojik olarak bireylerin problemler yaşamasına neden olmaktadır.

Çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi ile ilgili yargılardan “İş stresi yaşıyorum” ve “Performansımın düştüğünü hissediyorum” yargıları katılımcılara göre en önemli yargılar arasında yer almaktadır.

Çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi ile ilgili yargılardan özellikle vardiya dönüşümlerinden dolayı “Düzenli uyuyamıyorum” ve “Zamanımı organize edemiyorum” yargıları katılımcılara göre en önemli yargılar arasında yer almaktadır.

Katılımcılara göre vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklar ile ilgili yargılardan “Sırt ağrısı, bel ağrısı”, “Çabuk sinirlenme”, “Zihinsel yorgunluk”, “Fiziksel yorgunluk” en önemli yargılar arasında yer alırken, “Kanser” yargısının ise daha az önemli olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların bulundukları işyerinde çalışma nedenleri ile ilgili ifadelerden “Ekonomik zorunluluklar”, “Gelecek güvencesi”, “Çalışma ortamının uygun olması”, “Çalışma saatlerinin uygun olması” en önemli ifadeler arasında yer almaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%60,9) işleriyle ilgili şikayetlerinin olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların işleriyle ilgili şikayet nedenlerini belirten ifadelerden “Dikkat gerektirmesi”, “İşte yükselme olanaklarının olmaması”, “İşin çok yoğun olması”, “Dinlenme aralarının yeterli olmaması” en önemli ifadeler arasında yer

almaktadır.

Katılımcıların %50,2'si çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerinde etkisi olduğunu, %71,1'i çalışma saatlerinin güvenliklerini etkilemediğini belirtmişlerdir. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli ile ilgili ifadelerden “Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar”, en önemli ifadeler arasında yer almaktadır.

Katılımcıların %54'ü işyerinde yeterli beslendiklerini, %30,5'i kısmen beslendiklerini, %15,5'i ise beslenemediklerini belirtmişlerdir.

Öneriler

- Çalışanların sosyal faaliyetleri desteklenmelidir.
- Yapılan işe bağlı olarak verilen dinlenme aralarında düzenleme çalışmaları yapılmalıdır.
- Çalışanların gün içerisinde beslenmelerinin iyi olması durumunda memnuniyet durumları artacaktır. Bu nedenle işletmelerin gerekli önlemleri almaları önerilir.
- Yöneticiler ve çalışanlar belirli aralıklarla toplanarak var olan ya da oluşabilecek sorunlar hakkında karşılıklı bilgi alış verişinde bulunmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri belirli periyotlarla yapılmalıdır.
- Çalışan memnuniyetlerinin belirlenmesi için memnuniyet anketleri yapılmalıdır. Çalışanların memnuniyetsizlik durumları düzenli olarak takip edilerek, buna neden olan sorunlar araştırılmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır.
- Çalışanların motivasyonlarının artırılması için zaman zaman çeşitli aktiviteler düzenlenmelidir.
- Çalışanların fikirlerinin ve önerilerinin paylaşılabileceği bir sistem geliştirilmelidir.
- Mobilya sektöründe en fazla sıkıntı yaşanan sorunlar arasında fazla mesai yapma ve sosyal hayatın olumsuz etkilenmesi gelmektedir. Bu sorunların giderilebilmesi için vardiyalı çalışma sisteminin uygulanması önerilmektedir.

5. KAYNAKLAR

- Ak, F. (2007). 'Vardiyalı çalışmanın hemşirelerin fiziksel sağlığı üzerine etkileri,' Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Akyüz, İ., Akyüz, K. C., Ersen, N., & Beker, M. (2017). A research on the customer relationship management in the furniture and other forest products business (Istanbul provincial sample). *Kastamonu Univ. Orman Fakültesi Dergisi*, 17(1), 88-98.
- Baysal, M. (2014). Vardiya usulü çalışma esasları. *Mali Çözüm*. Temmuz-Ağustos, 331-336.
- Çabukel, R. (2008). 'Çalışan memnuniyet analizleri,' Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Çağan, F. (2019). 'Mobilya endüstrisinde iç müşteri memnuniyetinin İstanbul ilinde irdelenmesi,' Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, Türkiye.
- Çağan, F., Keşcioğlu, M., Sevim Korkut, D., & Gedik, T. (2016). Orman ürünleri endüstrisinde çalışan memnuniyeti; Düzce ili örneği. *Ahşabın Tasarım Serüveni Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 159-174.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 153-173
- Erdem, B. & Kaya, İ. (2013). Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin işgörenler tarafından algılanması: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 135-150.
- Gedikli, F. G. (2008). 'Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde vardiya sistemi ile yapılan çalışmanın sağlık ve güvenlik üzerine etkileri,' Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce, Türkiye.

- Gülser, N., Öztürk, L., Top, M. Ş., Asil, T., Balcı, K., & Çelik, Y. (2012). Vardiyalı çalışanlarda huzursuz bacaklar sendromu ve subjektif uyku kalitesi. *Nöropsikiyatri Arşivi* 49, 281-285.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanoğlu, B. (2007). ‘Çalışan memnuniyeti ve motivasyonuna etki eden unsurlar: İstaç A.Ş. örnek uygulama,’ Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Kazancı Yabanova, E. (2016). ‘Gece vardiyasının işçiler üzerinde yarattığı fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve iş kazası etkilerine ilişkin bir alan araştırması,’ Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, Türkiye.
- Koçoğlu, D., & Akın, B. (2009). Küçük ölçekli işletmelerde çalışma koşulları ve işçilerin gündüz uykululuk durumu ile ilişkisi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 1, 5-19.
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (postalar halinde) çalışma ve Türk iş hukukundaki düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (12), 1-18.
- Kümbül Güler, B. (2012). Mavi yakalıların çalışmaya yönelik tutumları; çalışma psikolojisi veri bankası örneği. *PERYÖN İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi*, 03-05 Ekim 2012, İstanbul.
- Lemeshow, S., Hosmer, Jr. D. W., Janelle K., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. World Health Organization. Courier International Ltd, Tiptree, Colchester.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitabevi.
- Pekel Özdemir, A. (2006). ‘Santral memuru kadınların beslenme durumları üzerine vardiyalı sistemde çalışmanın etkisi,’ Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Pekşen Arı, Ö. (2013). ‘Vardiyalı çalışma düzeninin işgörenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa’daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama,’ Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, Türkiye.

- Sakarya, S., & Canlı, Ş. (2011). Mobilya sektör raporu. Orta Anadolu Ağaç Mamulleri ve Orman Ürünleri İhracatçıları Birlikleri, Türkiye.
- Sakarya, S., & Doğan, Ö. (2014). Mobilya sektör raporu. Orta Anadolu İhracatçıları Birlikleri Genel Sekreterliği, Türkiye.
- Sevim Korkut, D., Gedik, T., Çil, M., & Erdem, Ç. (2016). The effect of resting time on employee satisfaction: the example of Düzce forest products industry, *Mugla Journal of Science and Technology*, 2(2),120-124.
- Sezgin, T. (2013). Çalışma süresi modellerindeki değişim ve çalışan sağlığı üzerine etkileri. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Dünyası Dergisi* Temmuz-Eylül, 1(1), 137-143.
- SPSS (2003). Institute Inc., SPSS Base 12.0 User's Guide, pp. 703.
- Tanış, S. (2010). 'Vardiyalı çalışma sistemindeki şikayetlerin işgören motivasyonuna etkisi: Gaziantep ili halıcılık sektörü çalışanları üzerinde bir uygulama,' Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Türkiye.
- Tınar, M. Y., & Ulusoy, T. (2017). Çalışma koşullarının insancalaştırılmasında çalışan memnuniyeti anketinin rolü-uygulamadan bir örnek analizi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi 5 (ÖS: Ergonomi 2016)*, 115-125.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2012). Türkiye mobilya ürünleri meclisi sektör raporu. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye, Yayın No: 2013/188.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2015, 15 Ocak). *Sanayi veri tabanı*. Erişim: <https://www.tobb.org.tr>
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2017). Türkiye mobilya ürünleri meclisi sektör raporu. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye, Yayın No: 2018/304.
- Topaloğlu, M., M. (2014). 'Gece vardiyasında çalışan hemşirelerde dikkat düzeyi ve ilişkili faktörler', Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti: Şirketler grubuna bağlı kargo şirketi ve kırtasiye mağazalar zinciri üzerine ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 161-176.

- Üstün, İ. (2014). ‘Çalışan memnuniyetinin performans üzerine etkilerinin araştırılması: İstanbul Avrupa yakasındaki matbaacılar örneği’, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, Türkiye.
- Yeşilçiçek Çalık, K., Aktaş, S., Kobya Bulut, H., & Özdaş Anahar, E. (2015). Vardiyalı ve nöbet sistemi çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi (HSP)*, 1(1), 33-45.
- Yıldız, A. N., Gedikli, F. G., & Küçükbiçer, D. (2012). Vardiyalı çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği konuları. *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)*, 1-64, ISBN: 978-605-86486-1-6.
- Yıldırım, K. (2011). Uluslararası düzenlemelerde fazla çalışma ve ülke uygulamaları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(4), 34-103.
- Yıldırım, İ., Akyüz, K. C., Aydın, A., & Akyüz, İ. (2017). Mobilya sektöründe motivasyon. *İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi*, 6(3), 230-239.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.
- Yüksel, S. (2006). ‘Vardiyalı çalışma sistemi ve Türk iş mevzuatındaki yeri,’ Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Mersin, Türkiye.

6. EKLER

6.1. EK-1: ANKET FORMU

Sayın İlgili;

Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanan “*Mobilya endüstrisinde çalışma saatlerinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisi; Batı Karadeniz Bölgesi Örneği*” konulu bilgi toplama formundaki soruların tarafınızdan özenle doldurulacağını biliyoruz. Vereceğiniz yanıtlar akademik etik çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır. Güveniniz ve katkınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Caner AYDIN

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız.....

2. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

3. Medeni durumunuz () Evli () Bekar () Diğer

4. Eğitim durumunuz () İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans
() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Mesleki eğitim aldınız mı? () Evet () Hayır

Cevabınız EVET ise mesleki eğitimi nereden aldınız?.....

Hangi mesleki eğitim(ler)i aldınız?.....

6. Çocuk sayısı () Yok () 1 () 2 () 3 () 4 ve üzeri

7. Eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır

8. Toplam çalışma süreniz () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl
() 7-9 yıl () 10 yıl ve üzeri

9. Bu işletmedeki çalışma süreniz () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl
() 7-9 yıl () 10 yıl ve üzeri

10. Çalıştığınız bölüm () Üretim () Planlama () Kalite kontrol () Bakım
() Diğer (belirtiniz).....

11. Ortalama aylık geliriniz nedir?

() 1.000 TL altı () 1001-2500 TL () 2501-4000 TL () 4001 TL üstü

12. Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?.....gün

13. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?.....saat

14. Çalışma biçiminiz

() 1 Vardiyalı çalışma () 2 Vardiyalı çalışma () 3 Vardiyalı çalışma

15. Vardiyalı çalışma saat aralıkları

1 Vardiyalı çalışma

2 Vardiyalı çalışma

3 Vardiyalı çalışma

...../...../..... **ve**/...../..... **ve**/..... **ve**/.....

16. En verimli olduğunuzu düşündüğünüz vardiya yada vardiyaları belirtiniz.

() 1 Vardiyalı çalışma () 2 Vardiyalı çalışma () 3 Vardiyalı çalışma

17. En verimli olduğunuzu düşündüğünüz vardiya saatlerini belirtiniz.

...../.....

18. Vardiya dönüşüm sıklığını belirtiniz.

() Haftalık () 2 haftalık () Aylık () Diğer.....

19. Dinlenme arası verdiğiniz saatler: ve

20. Ne kadar süre dinlenme arası veriyorsunuz?.....dakika.

21. Yemek molası verdiğiniz saat:.....

22. Yemek için ne kadar süre ayırıyorsunuz?.....dakika.

23. Son 1 yılda, hastalık nedeniyle kaç gün işe gelemediniz?.....gün

24. Son 1 yılda, hastalık dışında kaç gün işe devamsızlıkta bulundunuz?

(izinler hariç).....gün

25. Vardiyalı çalışma ile birlikte mesaiye kalınıyor mu?

() Evet () Hayır

Cevabınız Evet ise en çok mesai hangi vardiya aralığında talep ediliyor?

...../.....

26. Aşağıda verilen “çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi” ile ilgili yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz? 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Çalışan Memnuniyeti	1	2	3	4	5
Çalışma isteğim artıyor.					
Başarma isteğim artıyor.					
İşe duyduğum ilgi artıyor.					
Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.					
Daha yüksek ücret alabiliyorum.					
Resmi işlerime (banka, postane, hastane, devlet dairesi vb.) yetiştirebiliyorum.					
Alışverişleri kendim yapabiliyorum.					
Sosyal hayatım (eş, dost, akraba, aile ilişkilerimi) olumlu etkileniyor.					
Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.					
Daha iyi şartlarda çalışıyorum.					
Çocuklarla yeteri kadar ilgilenabiliyorum.					
Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.					
Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum.					

27. Aşağıda verilen “çalışma saatlerinin sağlığa etkisi” ile ilgili yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz? 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Sağlık	1	2	3	4	5
Genel sağlık sorunları yaşıyorum.					
Kalp damar sorunları yaşıyorum.					
Kendimi olduğumdan daha yaşlı hissediyorum.					
Beslenme alışkanlıklarım etkileniyor.					
Kilo problemleri yaşıyorum.					
Sindirim sistemi sorunları yaşıyorum.					
Uyku problemleri yaşıyorum.					
Uyku hapi, kahve ve sigara tüketimim artıyor.					
Sinir sistemi sorunları yaşıyorum.					
Depresyon ve yalnızlık yaşıyorum.					

28. Aşağıda verilen “çalışma saatlerinin sosyal hayata etkisi” ile ilgili yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz? 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Sosyal Hayat	1	2	3	4	5
Ulaşım gücümü yaşıyorum.					
TV, bilgisayar ve internete zaman ayıramıyorum.					
Zamanımı organize edemiyorum.					
Düzenli uyuyamıyorum.					
Aile ilişkilerim olumsuz etkileniyor.					
Düzenli bir hayatım olmuyor.					
Arkadaş çevremden kopuk yaşıyorum.					
Arkadaşlarımla ilişki kurma düzeyim artıyor.					
Evlilik yaşantım olumsuz etkileniyor.					
Ev işlerim aksıyor.					

29. Aşağıda verilen “çalışma saatlerinin iş sağlığına etkisi” ile ilgili yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz? 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İş Sağlığı	1	2	3	4	5
Performansımın düştüğünü hissediyorum.					
İş kazaları yaşıyorum.					
Motivasyonum düşüyor.					
İşe konsantrasyonum olumsuz etkileniyor.					
İş stresi yaşıyorum.					
İşe devamsızlıklarım artıyor.					
Fiziksel sağlığım olumsuz etkileniyor.					
Ruh sağlığım olumsuz etkileniyor.					

30. Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıyorsunuz? 1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım, 4: Memnunum, 5: Çok memnunum

Seçenekler	1	2	3	4	5
Çalıştığınız işten memnun musunuz?					
Çalışma saatlerinden memnun musunuz?					

31. Herhangi bir sağlık sorununuz var mı? () Evet () Hayır

32. Vardiyalı çalışma sisteminde görülen rahatsızlıklarla ilgili yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz? 1: Hiç, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Sık sık, 5: Her zaman

Seçenekler	1	2	3	4	5
Uyku bozukluğu,					
Bacak ağrısı, varis					
Sırt ağrısı, Bel ağrısı					
Yeme bozuklukları, dengesiz beslenme					
Gastrit					
Ülser					
Hipertansiyon					
Koroner kalp rahatsızlıkları					
Kanser					
Metabolik bozukluklar					
Fiziksel yorgunluk					
Zihinsel yorgunluk					
Vücut direncinde düşme					
Kilo alma					
İştahsızlık					
Depresyon					
İş performansında azalma					
Çabuk sinirlenme					
Diğer.....					

33. Bu işyerinizde çalışma nedenlerinizle ilgili ifadelere katılma derecenizi

belirtiniz. 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
Ekonomik zorunluluklar					
İşten elde edilen mutluluk					
Başka iş bulamama					
Gelecek güvencesi					
Çalışma ortamının uygun olması					
Sosyal faaliyetlerin iyi olması					
Çalışma saatlerinin uygun olması					
Diğer.....					

34. İşiniz ile ilgili şikayetiniz var mı? () Evet () Hayır

35. İşiniz ile ilgili şikayet nedenlerinizi belirten ifadeler katılma derecenizi

belirtiniz. 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
Çok monoton olması					
Çok yorucu olması					
Dikkat gerektirmesi					
İşte yükselme olanaklarının olmaması					
Yoğun bir denetimin olması					
Tatmin olamama					
İşin vardiyalı olması					
İşin çok yoğun olması					
Zorunlu mesai uygulaması					
Dinlenme aralarının yeterli olmaması					
Diğer.....					

36. Çalışma saatlerinin sosyal yaşamınız üzerinde etkisi var mı?

() Evet () Hayır () Kısmen

37. Çalışma saatleri güvenliğinizi etkiliyor mu? () Evet () Hayır

38. Çalışma saatlerinin çalışan güvenliğini etkileme şekli ile ilgili ifadeler ne

ölçüde katılıyorsunuz? 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
Dikkat eksikliği nedeniyle yaralanmalar					
İşe gelip giderken saldırıya uğrama korkusu					
Çalışma arkadaşlarıyla iletişim yönünden çatışmaya girme, şiddete maruz kalma					
Diğer.....					

39. İş yerinizde yeterli besleniyor musunuz? () Evet () Hayır () Kısmen

Cevabınız Hayır ise nedenleri.....

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Caner AYDIN
Doğum Tarihi ve Yeri : 1990- DÜZCE
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : cnr-6181@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Y. Lisans	Ağaç İşleri Endüstri Müh.	Düzce Üniversitesi	2019
Lisans	Mobilya ve Dekorasyon Öğr.	Karabük Üniversitesi	2013
Lise	Fen Bilimleri	Düzce Süper Lise	2008

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2015	Dekoreks Mobilya / Düzce	Hat sorumlusu
2014	Formini / Düzce	Tasarım, Ar-Ge

YAYINLAR

Aydın, C. & Sevim Korkut, D. (2019). Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (Yayınlanmak üzere kabul edilmiştir).