



T.C.  
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

VARDİYALI ÇALIŞMANIN SOSYOLOJİK ANALİZİ: CEYHAN  
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan  
Ezgi ÜNAL

Niğde  
Ağustos, 2019



**T.C.**  
**NİĞDE ÖMER HALİS DEMİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**VARDİYALI ÇALIŞMANIN SOSYOLOJİK ANALİZİ: CEYHAN**  
**SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Ezgi ÜNAL**

Danışman : Prof. Dr. Bayram ÜNAL  
Üye : Prof. Dr. Yücel CAN  
Üye :Dr. Öğretim Üyesi Murat ARPACI

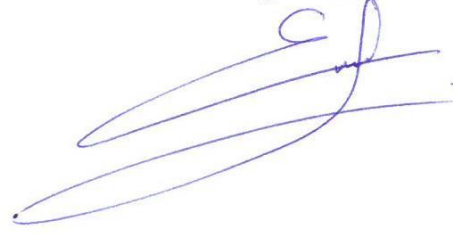
**Niğde**  
**Ağustos, 2019**

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Vardiyalı Çalışmanın Sosyolojik Analizi: Ceyhan Sağlık Çalışanları Örneği" Başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiği ve çalışmanın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20.08.2019

Ezgi ÜNAL



## ONAY SAYFASI

**Bayram ÜNAL** danışmanlığında **Ezgi ÜNAL** tarafından hazırlanan "**Vardiyalı Çalışmanın Sosyolojik Analizi: Ceyhan Sağlık Çalışanları Örneği**" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

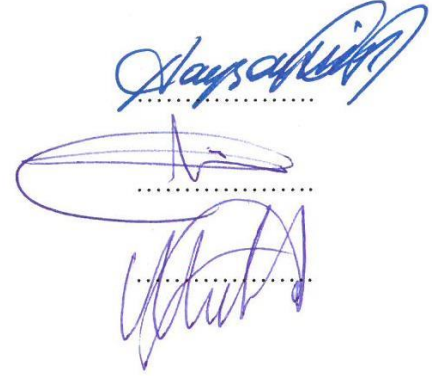
Tarih: 20/08/2019

### JÜRİ :

Danışman : Prof.Dr. Bayram ÜNAL

Üye : Prof.Dr. Yücel CAN

Üye : Dr. Öğrt. Üyesi Murat ARPACI



### ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun ..... Tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Emin Hüseyin ÇETENAK  
Enstitü Müdürü

## ÖN SÖZ

Kapitalist emek sürecinde değişen piyasa koşulları sonucu çalışma koşulları ve klasik çalışma süreleri de değişikliğe uğramıştır. Küreselleşmeyle beraber ülkeler arası sınırlar kalkmış ve rekabet sonucu sermayenin akışkan hale gelmesi eskiye dayalı çalışma türlerinin ve çalışma sürelerinin değişmesine neden olmuştur. Vardiyalı çalışma düzeni ise artan talep ve ihtiyaçlar sebebiyle daha önceki tarihsel süreçlerde olduğu gibi günümüzde de vazgeçilmez olan bir çalışma şeklidir. Yoğun bir çalışma gerektiren bu çalışma şeklinin bir kanadını oluşturan gece çalışması ise birçok bireyin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısını aynı zamanda özellikle çalışma yaşamını olumlu ve olumsuz yönlerden etkilemektedir.

Bu tez çalışmasının gerçekleştirilmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen,engin bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım değerli hocam Prof. Dr. Bayram ÜNAL'a, yönlendirme ve bilgilendirmesiyle kaynaklara ulaşmamda her daim desteğini gördüğüm değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Bahadır NUROL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmam aşamasında sağlık çalışanlarına ulaşmamı sağlayan Ceyhan Sosyal Hizmet Merkezi'ndeki çalışma arkadaşlarıma ve elde edilen verileri SPSS programıma girmem de büyük desteğini gördüğüm değerli abim Mehmet ÜNAL'a, bu çalışmanın her zorluğunda yanımda olan ve beni motive eden değerli dostum İlknur SAATÇİ'ye ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, her daim güç aldığım bu hayatta ki en büyük şansım olan aileme sonsuz teşekkürler.

**ÖZET**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**VARDİYALİ ÇALIŞMANIN SOSYOLOJİK ANALİZİ: CEYHAN SAĞLIK  
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

**ÜNAL, Ezgi**  
**Sosyoloji Anabilim Dalı**  
**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bayram ÜNAL**  
**Ağustos, 2019, 180 sayfa**

Vardiyalı çalışma düzeni birçok bireyin yaşamını sosyal ve fiziksel anlamda olumsuz etkilese de artan ihtiyaçlar ve taleplerin karşılanması için bu çalışma düzeni çalışma yaşamının vazgeçilmez haline gelmiştir. Bu çalışma türü özellikle bireylere sürekli hizmet vermesi gerektiren aynı zamanda hizmetin aksamaması için zorunlu olan sağlık, iletişim, turizm ve hizmet gibi bir çok sektörde kullanılmaktadır.

Vardiyalı çalışma, özellikle bu çalışmanın getirisi ve kaçınılmaz bir sonu olan gece çalışması birçok bireyin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşamını etkilediği gibi bireylerin çalışma performansını ve yaptığı işten memnuniyet düzeyini de etkilemektedir. Çoğu birey için vardiyalı çalışmak bir tercih olmasa da, çalışma yaşamının getirdiği şartlar ve zorunluluk nedeniyle bir mecburiyete dönüşmektedir.

Bu çalışmada vardiya usulü çalışma sisteminin, sağlık personellerinin sosyal, fiziksel ve psikolojik yaşantısına etkileri sosyolojik açıdan incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ceyhan ilçesindeki 84 sağlık çalışanı ile görüşülerek anket tekniği uygulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Gece çalışması, Vardiyalı çalışma, Esnek çalışma, Denetim, Sağlık çalışanları

**ABSTRACT  
MASTER'S THESIS**

**SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF SHIFT WORK: CASE OF CEYHAN  
HEALTH WORKERS**

**ÜNAL, Ezgi  
Department of Sociology  
Supervisor: Prof. Dr. Bayram ÜNAL  
August 2019, 180 pages**

Although shift work order affect employed both socially and physically in a negative way, it has become on indispensable aspect of working life due to increasing demands and requirements. This system used in so many compulsory sectors such as health, communication, tourism, tertiary sectors in order to ensure continuity of services.

Shift work order, especially night work which is concomitant of this system, also affect individual's working performance and satisfaction level besides its social, psychological and physical effects. Even if shift work order is predominantly undesirable, it turns into inevitableness by the harsh conditions of working life.

In this study, shift work system has been tired to investigate sociologically as to its effects on health personel's social, physical and psychological life. 5 point likert scale has been utilized in the study. Questionnaire technic has been proctised interviewing with 84 health personels in Ceyhan district.

**Key words:** Night work, Shift work, Flexible work, Supervision, Health Staffs

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLolar LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ .....	1
I. ARAŞTIRMANIN KONUSU .....	4
II. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....	4
III. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	5
IV. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI .....	5

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAPİTALİST EMEK SÜRECİNDE TARİHSEL DÖNEMLER ve İSTİHDAM BİÇİMLERİ

1.1. KAPİTALİST EMEK SÜRECİ.....	7
1.2. BASİT EL BİRLİĞİ .....	8
1.3. MANİFAKTÜR.....	9
1.4. MAKİNELEŞME .....	9
1.5. TAYLORİST ÜRETİM BİÇİMİ .....	11
1.6. FORDİST ÜRETİM BİÇİMİ.....	14
1.6.1. Fordist Üretim Biçiminde Emeğin Kontrolü .....	15
1.6.2. Fordist Üretim Biçiminde Teknoloji.....	16
1.6.3. Fordist Üretim Biçiminde Emeğin Örgütlenişi.....	16
1.6.4. Fordist Üretim Biçiminde Kitlesele Üretim .....	17
1.6.5. Fordist üretim Biçiminde İşgücü .....	19
1.6.6. Fordist Üretim Biçiminde İşçi Profili .....	21

1.6.7.Fordist Ekonomik Kriz .....	23
1.6.8. Fordizmde İşgücü Krizine Sebep Olan Faktörler .....	24
1.6.9. Fordizmde Ekonomik Krize Sebep Olan Faktörler .....	24
1.6.10. Fordist Birikim Rejiminde Kırılmalar .....	25
1.6.11. Fordizmden Post-Fordizme Geçiş Aşamasındaki Yaklaşımlar .....	26
1.6.11.1.Düzenleme Yaklaşımı .....	27
1.6.11.2. Neo-Schumpeter’ci Yaklaşım .....	29
1.6.11.3. Esnek Uzmanlaşma .....	30
1.6.11.4. Neo-liberelizm ve Esnek Çalışma .....	31
1.7. POST-FORDİST DÖNEM .....	33
1.7.1.Post-Fordist Dönemde Üretim .....	34
1.7.2. Post-Fordist Dönemde İstihdam .....	38
1.7.3. Post-Fordist Dönemde Teknoloji .....	39
1.7.4.Post-Fordist Dönemde Esneklik Türleri .....	41
1.7.4.1. İşlevsel Esneklik .....	41
1.7.4.2.Sayısal Esneklik .....	42
1.7.4.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik .....	43
1.7.4.4. Ücret Esnekliği .....	43

## İKİNCİ BÖLÜM

### İSTİHDAM BİÇİMLERİ VE İŞGÜCÜ KULLANIM BİÇİMLERİ YAŞAM BOYU İŞÇİLİKTEN GÜVENCESİZLİĞE DOĞRU

2.1. FULL TİME ÇALIŞMA .....	45
2.2. PART TİME ÇALIŞMA .....	45
2.3. ESNEK ÇALIŞMA .....	45
2.4. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ .....	46
2.4.1. Kısmi Süreli Çalışma .....	46

2.4.2. Uzaktan Çalışma (Telework) .....	46
2.4.3. Geçici İş İlişkisi .....	47
2.4.4. İş Paylaşımı .....	47
2.5. VARDİYALI ÇALIŞMA .....	48
2.6. GECE ÇALIŞMASI.....	50
2.6.1. Gece ve Vardiya Çalışmasının İnsan Fizyolojisine Etkisi.....	51
2.6.2. Uyku Düzensizlikleri .....	52
2.6.3. Yorgunluk .....	53
2.6.4. Gastrointestinal Sorunlar .....	53
2.7. GECE ÇALIŞMASININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ.....	54

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **TARİHSEL SÜREÇTE EMEK GÜCÜNÜN KONTROLÜ**

3.1. BASİT/DESPOTİK KONTROL .....	60
3.2. BÜROKRATİK DENETİM .....	62
3.3. İDEOLOJİK DENETİM.....	62
3.4. FORDİST/TEKNİK DENETİM.....	63
3.5. POST-FORDİST DENETİM/GÖZETİM.....	65
3.6. EMEĞİN DENETİMİ KONUSUNDA BAKIŞ AÇILARI .....	67
3.6.1. Andy Friedman .....	67
3.6.2. Edwards.....	68
3.6.3. Diğer Bakış Açılırları .....	69
3.7. EMEĞİN VASIFSIZLAŞTIRILMASI.....	69

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **GECE ÇALIŞMASI VE EMEĞİN KONTROLÜNE İLİŞKİN BİR İNCELEME**

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI.....	73
4.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	73

4.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	74
4.4. BULGULAR.....	74
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>170</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>177</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>180</b>



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı .....	74
<b>Tablo 2.</b> Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı .....	74
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların doğduğu yere göre dağılımı.....	75
<b>Tablo 4.</b> Katılımcıların eğitim durumu .....	75
<b>Tablo 5.</b> Katılımcıların gelir düzeyi .....	75
<b>Tablo 6.</b> Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumu .....	75
<b>Tablo 7.</b> Cinsiyet Değişkeninin ile Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Sorusu ile Karşılaştırılması .....	76
<b>Tablo 8.</b> Cinsiyet Değişkeninin Hangi Vardiya Türünde Çalışmayı Tercih Edersiniz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	77
<b>Tablo 9:</b> Cinsiyet değişkeni ile Gece Vardiyası Hakkında Ne Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	81
<b>Tablo 10.</b> Cinsiyet değişkeni ile Vardiyalı Çalışma Düzeni Sayesinde Daha Yüksek Ücret Alabilirim Sorusunun Karşılaştırılması .....	82
<b>Tablo 11.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Herhangi Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	83
<b>Tablo 12.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Sorusu İle Karşılaştırılması.....	84
<b>Tablo 13.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gündüz Vardiyasına Göre Gece Vardiyasında Daha Çok İş Yüğü Vardır Sorusu İle Karşılaştırılması.....	85
<b>Tablo 14.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Vardiyasında Çalışma Esnasında Nasıl Hissediyorsunuz Sorusu İle Karşılaştırılması .....	86
<b>Tablo 15:</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışması Hakkında Ne Düşünüyorsunuz Sorusu ile Karşılaştırılması .....	87
<b>Tablo 16.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışmasında Konsantrasyon Düzeyinizi Nasıl Buluyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	88
<b>Tablo 17.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışması Davranışlarımı (Sinirli ve Agresif) Yönde Etkiliyor Sorusu İle Karşılaştırılması.....	89

<b>Tablo 18.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışmasından Sonra Yorgun Ve Stresli Oluyorum Sorusu İle Karşılaştırılması .....	90
<b>Tablo 19.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Vardiyalı Çalışma Sonucu Tükenmişlik Sendromu Yaşadınız mı Sorusu İle Karşılaştırılması.....	91
<b>Tablo 20.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Sorusu İle Karşılaştırılması.....	92
<b>Tablo 21.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Vardiyasının Fiziksel Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Sorusu İle Karşılaştırılması.....	93
<b>Tablo 22.</b> Cinsiyet Değişkeni İle Gece Vardiyası Esnasında Hazır Gıda Kullanımınız Arttı mı Sorusu İle Karşılaştırılması .....	94
<b>Tablo 23.</b> Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyası yemek yeme(öğün) düzeninizi bozuyor mu? Sorusu ile karşılaştırılması.....	95
<b>Tablo 24.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	95
<b>Tablo 25.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	96
<b>Tablo 26.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	97
<b>Tablo 27.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	97
<b>Tablo 28.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	98
<b>Tablo 29.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	99
<b>Tablo 30.</b> Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Sosyal Hayatımı Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	99
<b>Tablo 31.</b> Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Aile İçi İlişkilerimi Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	100

<b>Tablo 32.</b> Cinsiyet Değişkeninin İzin Günlerimde ve Mesai Dönüşlerimde Aileme Ve Arkadaşlarıma Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	101
<b>Tablo 33.</b> İzin Günlerimde Ve Mesai Dönüşlerimde Sosyal Faaliyetlere Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	102
<b>Tablo 34.</b> Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalıştığım İçin Düzenli Bir Hayatım Yok Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	103
<b>Tablo 35.</b> Cinsiyet Değişkeninin Yaptığımız İşin Yorucu Olduğunu Düşünüyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	104
<b>Tablo 36.</b> Cinsiyet Değişkeninin Yaptığımız İşin Güvenli Olduğunu Düşünüyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	104
<b>Tablo 37.</b> Cinsiyet Değişkeninin Size Verilen Ücretten Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	105
<b>Tablo 38.</b> Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalışmaktan Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	106
<b>Tablo 39.</b> Cinsiyet Değişkeninin Yaptığımız İşten Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	106
<b>Tablo 40.</b> Cinsiyet Değişkeninin Vardiya Sistemi İşyerimizde Sorunsuz Uygulanıyor Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	107
<b>Tablo 41.</b> Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyası Sırasında Hata Yapmaktan Çekiniyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	108
<b>Tablo 42.</b> Cinsiyet Değişkeninin Vardiya Esnasında Denetiminizi Kim Ve Nasıl Yapıyor? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	109
<b>Tablo 43.</b> Cinsiyet Değişkeninin Çalışma Esnasında Denetlendiğinizi Düşünüyor Musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	109
<b>Tablo 44.</b> Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması .....	110
<b>Tablo 45.</b> Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması .....	111

<b>Tablo 46.</b> Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması .....	111
<b>Tablo 47.</b> Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması .....	112
<b>Tablo 48.</b> Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması .....	113
<b>Tablo 49.</b> Cinsiyet Değişkeninin Mesai Saatleri Dışında Yaptığınız İş Ne Kadar Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	114
<b>Tablo 50.</b> Cinsiyet değişkeni ile Mesai saatlerinizi belirlemede sizin etkiniz var mı? Sorusu ile karşılaştırılması .....	115
<b>Tablo 51.</b> Cinsiyet değişkeni ile Fazla mesai yapıyor musunuz? Evet ise lütfen nedenini belirtiniz? Sorusu ile Karşılaştırılması .....	115
<b>Tablo 52.</b> Yaş Değişkeninin Gece Çalışmasında Konsantrasyon Düzeyinizi Nasıl Buluyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	116
<b>Tablo 53.</b> Yaş Değişkeninin Gece Çalışması Davranışlarımı(Sinirli/Agresif) Olumsuz Yönde Etkiliyor Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	117
<b>Tablo 54.</b> Yaş Değişkeninin Gece Çalışmasından Sonra Yorgun Ve Stresli Oluyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	119
<b>Tablo 55.</b> Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Sonucu Tükenmişlik Sendromu Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	120
<b>Tablo 56.</b> Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	121
<b>Tablo 57.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasının Fiziksel Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	122
<b>Tablo 58.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasında Hazır Gıda Kullanımınız Arttı mı? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	123
<b>Tablo 59.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	124

<b>Tablo 60.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	125
<b>Tablo 61.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	126
<b>Tablo 62.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	127
<b>Tablo 63.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	128
<b>Tablo 64.</b> Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	129
<b>Tablo 65.</b> Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Sosyal Hayatımı Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	130
<b>Tablo 66.</b> Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Aile İçi İlişkilerimi Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	131
<b>Tablo 67.</b> Yaş değişkenine bağlı olarak Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz? Sorusu ile karşılaştırılması.....	132
<b>Tablo 68.</b> Aylık Gelir Değişkeninin Vardiyalı Çalışma Düzeni Sayesinde Daha Yüksek Ücret Alabilirim Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	133
<b>Tablo 69.</b> Aylık Gelir Değişkeninin Size Verilen Ücretten Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	134
<b>Tablo 70.</b> Aylık Gelir Değişkeninin Fazla Mesai Yapıyor musunuz? Evet İse Lütfen Nedenini Belirtiniz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	135
<b>Tablo 71:</b> Medeni Durum Değişkeninin Hangi Vardiyayı Tercih Edersiniz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	136
<b>Tablo 72.</b> Medeni Durumun Değişkeninin Gece Çalışmasından Sonra Kaç Saat Uyuyabiliyorsunuz Ve Yeterince Uykunuzu Alabiliyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	137
<b>Tablo 73.</b> Medeni Durum Değişkeninin Gece çalışmasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	138

<b>Tablo 74.</b> Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	139
<b>Tablo 75.</b> Medeni Durum Değişkeninin Gece Vardiyasında Çalışma Esnasında Nasıl Hissediyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	140
<b>Tablo 76.</b> Medeni Durum Değişkeninin Gece Çalışması Hakkında Ne Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	141
<b>Tablo 77.</b> Medeni Durum Değişkeninin Gece Çalışmasında Konsantrasyon Düzeyinizi Nasıl Buluyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	142
<b>Tablo 78.</b> Medeni Durum Değişkeninin Gece Çalışması Davranışlarımı (Sinirli Ve Agresif)Yönde Etkiliyor Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	143
<b>Tablo 79.</b> Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	144
<b>Tablo 80.</b> Medeni Durum Değişkeninin Gece Vardiyasının Fiziksel Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	145
<b>Tablo 81.</b> Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Sosyal Hayatımı Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	146
<b>Tablo 82.</b> Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Aile İçi İlişkilerimi Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	147
<b>Tablo 83.</b> Medeni Durum Değişkeninin İzin Günlerimde Ve Mesai Dönüşlerimde Aileme Ve Arkadaşlarıma Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	148
<b>Tablo 84.</b> Medeni Durum Değişkeninin İzin Günlerimde Ve Mesai Dönüşlerimde Sosyal Faaliyetlere Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	149
<b>Tablo 85.</b> Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalıştığım İçin Düzenli Bir Hayatım Yok Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	150
<b>Tablo 86.</b> Medeni Durum Değişkeninin Yaptığınız İşin Yorucu Olduğunu Düşünüyor musunuz? Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	151
<b>Tablo 87.</b> Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmaktan Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	152

<b>Tablo 88.</b> Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Hangi Vardiyayı Tercih Edersiniz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	153
<b>Tablo 89.</b> Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Gece Çalışmasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Herhangi Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	154
<b>Tablo 90.</b> Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	155
<b>Tablo 91.</b> Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Sonucu Tükenmişlik Sendromu Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	157
<b>Tablo 92.</b> Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	158
<b>Tablo 93.</b> Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmanın fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Sorusu ile karşılaştırılması .....	160
<b>Tablo 94.</b> Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmaktan Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	161
<b>Tablo 95:</b> Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Değişkeninin Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	162
<b>Tablo 96.</b> Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Gece Çalışmasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Herhangi Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması .....	163
<b>Tablo 97.</b> Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Değişkeni İle Karşılaştırılması .....	164
<b>Tablo 98.</b> Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Gündüz Vardiyasına Göre Gece Vardiyasına Göre Daha Çok İş Yükü Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması.....	166
<b>Tablo 99.</b> Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Gece Çalışması Hakkında Ne Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması.....	167

## GİRİŞ

Kapitalist üretim öncesi tarihsel süreçte olduğu gibi sonrasında da insan emeği her daim üretim ilişkilerinde değişimin gücü olmuştur. İnsanoğlunun tarih boyunca doğa ile mücadelesinde “emek” başrolü oynamıştır. Bu mücadele, başlangıçta insanın kendi ihtiyaçlarını üretmesiyle başlamıştır. Emeğin, bu çemberin dışına çıkışı insanın emeğini ve ürettiğinin fazlasını başkalarına satması ile emek başka bir anlam kazanmıştır. Dolayısıyla insan emeği, artık yalnızca kendi ihtiyacı olan kullanım değeri üretmenin yanında, emeğini ve ürettiğini kapitaliste satan bir mübadele ilişkisinin konusu olmaya başlamıştır. Kapitalist üretim için gerekli olan para, meta ve değişim ilişkileridir. Ancak emek gücünün alımı ve satımı onun asıl ayırt edici özelliğidir. Kapitalist emek süreci, işçinin emek gücünü işverene sattığı, karşılıklı bir anlaşma ya da sözleşmeyle başlamaktadır (Braverman, 2008:77).

Marx’a göre, aynı zaman ve mekan da tek bir sermayedarın patronluğu altında çalışan çok sayıda işçinin aynı türden meta üretmek için bir arada çalışmaları tarihsel açıdan kapitalist üretimin başlangıç noktası sayılmaktadır (Marx, 1978:336; akt. Belek, 1999:51). Kapitalist üretim sürecinin, üretim ilişkilerini ve toplumsal ilişkileri değiştirip dönüştürmesi sonucu, bu döngünün dışında kalamayan birey, emeğini kapitaliste satma mecburiyetinde kalmıştır. Bu döngü içinde daha fazla kar elde etme ve kazanma isteği olan sermayedar ise emeği daha ucuza satın almanın ve bir insan emeğinden daha fazla ne kadar istifade edebilirim yollarını aramıştır.

Bunun sonucunda gerçekleşen üretim ve kar elde etme isteği emeğin denetimini vazgeçilmez hale getirmiştir. Emek, tarih boyunca her zaman kontrol altına alınmaya çalışılmış ve her defasında daha fazla artı değer elde edebilmek için emeğin sınırları zorlanmıştır. Daha fazla artı değer elde etme düşüncesi ve emeği denetim altında tutma isteği emek gücünü satın alanları farklı yöntemler bulmaya yöneltmiştir.

İnsanoğlunun üretken emeği ve emek gücü, dünyayı her geçen gün değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Çalışma insan doğasının vazgeçilmez bir parçasıdır. Her yerde ve ne koşulda olursa olsun emek her zaman ve her yerde değişimin gücü olmuştur. Dünyayı değiştirecek olan insan emeğinin sonsuzluğu, vazgeçilmezliği ve mücadelesidir. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve değişimler sonucu insan emeğine daha az ihtiyaç duyulacağı düşünülse de, birçok

hizmet sektöründe 7/24 insan emeğine ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla bireylere verilen hizmetin 7/24 aksamaması için özellikle vardiyalı çalışma düzeni günümüzde de vazgeçilmez bir çalışma şeklidir.

Çalışma yaşamı içinde en eski çalışma türlerinden biri de vardiyalı çalışma biçimidir. Her ne kadar günümüzde teknolojik gelişmeler sonucu klasik çalışma biçimleri değişmiş olsa da vardiyalı çalışma biçimi eski de olduğu gibi günümüzde de çalışma türleri içinde önemini korumaktadır. Çünkü sağlık, turizm, hizmet sektörleri halen 7/24 vardiyalı çalışma usulüne uygun hizmet vermektedir. Kuşkusuz bu çalışma biçiminin en önemli kanadını ise gece çalışması oluşturmaktadır. Bu ise bu sektörlerde çalışan birçok insanın sosyal, psikolojik ve fizyolojik yaşamına önemli derecede etki etmektedir. Bu kapsamda insan yaşamında hayati bir öneme sahip olan sağlık sektörü ve sağlık sektöründe çalışan vardiyalı çalışanlar bu çalışma biçiminden en çok etkilenen gurubu oluşturmaktadır.

Vardiyalı çalışma düzeni, postalar halinde çalışmanın ve özellikle gece çalışmasının gerekli ve zorunlu olduğu bir çalışma şeklidir. Dolayısıyla bu çalışma sistemi içinde çalışan birçok insan gece çalışmasının birden fazla zorlukları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden biri de gece çalışmasının insanın biyolojik saati ile çatışma halinde olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü vardiyalı çalışma Marx'ın "*Doğal bariyerler* olarak adlandırdığı durumun sonuncusu" olan uyku duvarına çarpılmaktadır. Vardiyalı çalışma ile insanın biyolojik saati arasında yaşanan çatışma sonucu, bu şartlar altında çalışan birçok birey sosyal, fizyolojik ve psikolojik problemlerle karşı karşıya bırakılmaktadır. Bu problemlerin yanı sıra vardiyalı çalışma, çalışanların çalışma esnasında ki performanslarını ve verimliliklerini de önemli derecede etkilemektedir.

Vardiyalı çalışma biçimi 7/24 hizmet veren tüm sektörlerde kullanılmaktadır. Bu sektörlerin başında gelen sağlık sektörü, bireylere kesintisiz hizmet vermek için vardiya usulü çalışma biçimini kullanmaktadır. Bu nedenle vardiyalı çalışma usulüne göre çalışan bireyler pek çok açıdan yaşamlarını bu çalışma biçimine göre düzenlemek mecburiyetinde kalmaktadır. Nitekim bu çalışmada sağlık çalışanları ile yapılan görüşmeler esnasında sağlık çalışanlarının yoğun bir şekilde ve ne kadar zor şartlar altında çalıştığı gözlemlenmiştir. Söz gelimi yaptığımız çalışmanın uygulama aşamasında; yoğun bakım odasında bir hemşire ile görüşme yapabilmek için beklenilmiş ancak hemşirenin iş yoğunluğu nedeniyle hemşire ile hastasının damar

yolunu açtığı esnada görüşme yapılmak zorunda kalınmıştır veya acil serviste çalışan bir hemşire ile görüşebilmek için hemşirenin acile gelen bir hastaya müdahalesinin bitmesi için bir saate yakın hemşireyi beklemek durumunda kalınmıştır. Hastanede saat 22:00 civarı hemşirelerin dinlenme odasında iki hemşire ile görüşme esnasında, bir hasta yakınının hemşirelerin dinlenme odasına gelerek hemşirelere hakaret etmesine şahit olunmuştur. Dolayısıyla tüm bunlar düşünüldüğünde; sağlık çalışanlarının ne kadar zor şartlar altında çalıştığı ve her an sözlü ve fiziksel şiddete maruz kaldıkları görüşme esnasında yaşanan deneyimlerle ispatlanmıştır.

Bu kapsamda emeği, zorlu çalışma şartlarını, çalışanın iyiliğini düşünen, yanında olduğunu söyleyen ve ağır çalışma şartlarının ortadan kalktığının çığırkanlığını yapan esnek çalışmanın ve vardiyalı çalışma düzenini daha iyi anlayabilmek için yapılan bu çalışmada; ilk olarak kapitalizmin geçtiği tarihsel emek sürecinden bahsedilmiş, ikinci olarak istihdam biçimlerinden, üçüncü olarak ise tarihsel süreçte emeğin kontrolünden ve dördüncü olarak vardiyalı çalışmanın en önemli kolunu oluşturan gece çalışmasının sağlık çalışanları üzerinde ne derece etki ettiği ele alınmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada; Ceyhan ilçesinde vardiya düzeniyle çalışan 84 sağlık çalışanı ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda vardiyalı çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yarattığı sosyal, psikolojik ve fiziksel etkileri incelenmeye ve esnek çalışmanın bireylerin yaşamlarında ne gibi değişikliklere yola açtığı ele alınmaya çalışılmıştır. 84 sağlık çalışanına, demografik bilgiler, mesleki bilgiler, vardiyalı çalışma hakkında bilgiler, vardiyalı çalışma sonucu uyku problemi, vardiyalı çalışmanın çalışma performansına etkisi, vardiyalı çalışmanın psikolojik yaşantıya etkisi, vardiyalı çalışmanın sağlığa etkisi, vardiyalı çalışmanın aile ve sosyal yaşantıya etkisi, vardiyalı çalışmanın iş yaşantısına etkisi olmak üzere 9 başlıkta 50 soru yöneltilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiş, frekans ve çapraz tablolar ile görsel olarak sunulmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda Ceyhan ilçesinde çalışan sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışma sonucu yaşadığı zorluklar üzerinden bir okuması yapılacaktır.

Kapitalist emek süreci hangi tarihsel dönemde olursa olsun ve hangi biçime bürünürse bürünsün kapitalist ekonomik sistemin doğasının değişmediği söylenebilir. Bu çalışmanın, vardiyalı çalışma ve esnek çalışma şartlarının çalışanların yaşamına küresel rekabet ortamında ne gibi etkilere yol açtığının sosyolojik olarak analizi bizi esnek ve güvencesiz çalışmanın, çalışanların çalışma yaşamına sözde getirdiği

iyileştirici ve özgürleştirici söylemi bir kez daha düşünmeye ve çözüm yolları bulmaya teşvik edeceği düşünülmektedir.

## **I. ARAŞTIRMANIN KONUSU**

Emeğin tarihsel sürecinde her zaman ki yerini koruyan vardiyalı çalışma biçimi günümüzde özellikle bireylere kesintisiz hizmet veren birçok sektörde kullanılmaya devam etmektedir. Üretim ve verimliliği arttırmak ve bireylere verilen hizmetin aksamaması için vardiyalı çalışma biçimi birçok sektör için vazgeçilmez bir çalışma şeklidir. Bireylere verilen hizmetin ve üretimin devamını, sürekliliğini sağlamak adına vardiyalı çalışma postalar halinde çalışmayı gerektirir. Bu nedenle birçok çalışan vardiyalı çalışmanın gereği olan gece çalışması yapmak mecburiyetinde kalmaktadır. Ancak standart gündüz çalışma saatleri dışında kalan vardiyalı çalışma insanın biyolojik saatine aykırı bir çalışma şekli olduğundan birçok çalışan pek çok açıdan bu çalışmanın zorlukları ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu zorluklarla karşı karşıya kalanların başında özellikle kesintisiz 7/24 hizmet veren sağlık sektöründeki çalışanlar gelmektedir. Vardiyalı çalışma pek çok çalışan için bir tercihlilik değil bir mecburiyete dönüşmektedir. Sistemsel zorunlulukların ve talebin karşılanması gerektiği söylemi çalışana vardiyalı çalışmanın şartları dışında başka bir alternatif bırakmamaktadır. Özellikle esnek çalışmanın beraberinde getirdiği belirsizlik ve güvencesizlik piyasası, çalışandan her an değişebilen piyasa şartlarına adapte olmasını istemektedir. Esnekliğin söylemlerinin çalışanlar üzerinde yarattığı korku “-özellikle işsizlik ve istihdamın dışında kalma”- çalışanı, sistem tarafından verili çalışma düzeni altında çalışma mecburiyetinde bırakmıştır. Bu durum birçok çalışanı sadece kendisine verilen görevleri yapan bir makineden farksız hale getirmektedir. Dolayısıyla esnek bir çalışma türü olan vardiyalı çalışma biçiminin sağlık çalışanları üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır.

## **II. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ**

Rekabetin arttığı ve küresel piyasa koşullarında yaşanan değişimler ve gelişmeler bireylerin çalışma yaşamına da etki etmiştir. Devlet kurumlarında ve özel sektörde işlerin sürekliliği ve bireylerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için vardiyalı çalışma düzeni uygulanmakta ve bu nedenle birçok birey bu çalışma düzeninin şartları altında istihdam edilmektedir. Talebi karşılayabilme söylemi ve bireylere hizmet verme zorunluluğu birçok bireyi vardiyalı çalışma düzeni altında çalışmak

mecburiyetinde bırakmıştır. Dolayısıyla insanların sağlığı için hayati öneme sahip olan sağlık sektörü vardiyalı çalışma sisteminin uygulandığı kurumların başında gelmektedir. İnsan sağlığı ve yaşamı ne kadar önemliyse çalışma yaşamında hizmet veren çalışanlarında çalışma koşulları o derece önemlilik arz etmektedir.

Bu araştırmadaki temel problem vardiyalı çalışma düzeni ile ilgili her ne kadar iş kanununda yapılan değişikliklerle düzenlemeler getirilse de bu çalışma biçimi çalışanların iş ve sosyal yaşantısında birçok probleme yol açmaktadır. Araştırmada vardiya çalışmanın, çalışanların kamusal ve özel yaşantısında ne gibi etkilere yol açtığı incelenmeye çalışılmıştır.

### **III. ARAşTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmada vardiyalı çalışma sisteminin sağlık personellerinin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısını olumlu ve olumsuz yönde etkilediği düşünölmektedir. Aynı zamanda sağlık personellerinin vardiyalı çalışmaktan memnuniyet düzeyleri ve yaptığı işin güvenli olup olmadığı incelenmesi amaçlanmıştır.

Anket sorularının seçiminde vardiyalı çalışma sistemi, gece çalışması ve bu çalışma sisteminin sağlık personellerinin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısına etkisi, yapılan işten memnuniyet düzeyi gibi konulara değinilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda araştırma da;

- Vardiyalı çalışmanın çalışanlar için bir tercihlilik mi yoksa mecburiyete mi dönüştüğü,
- Çalışanların yönetimsel konularda ne derece söz sahibi olabildiği,
- Teknolojik gelişmelerin yaşanmasıyla da daha da görünür ve gereklilđi dile getirilen -işçinin her anı izleme ve kayıt altına almayı amaçlayan- denetim konusunun çalışanların çalışma yaşamı üzerinde ne derece etki ettiği,
- Esnek çalışmanın getirdiği belirsiz, güvencesiz ve riskli çalışma yaşamının çalışanlar üzerinde ne gibi etkilere yol açtığı incelenmeye çalışılmıştır.

### **IV. ARAşTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI**

Yapılan araştırmada Türkiye’de bütün sağlık çalışanlarına ulaşabilmek zaman ve ekonomik sorunlar nedeniyle mümkün olmadığından dolayı örneklem alınarak araştırma yapılmıştır.

Araştırma 6rneklemi için Adana ilinin Ceyhan ilçesinde bulunan 84 sağlık çalışanı ile y6z y6ze yapılan g6r6şmeler sonucunda sağlık çalışanlarına 9 başlık altında 50 soru y6neltilerek anket tekniği uygulanmıştır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAPİTALİST EMEK SÜRECİNDE TARİHSEL DÖNEMLER ve İSTİHDAM BİÇİMLERİ

#### 1.1. KAPİTALİST EMEK SÜRECİ

Kapitalist üretim için gerekli olan para, meta ve değişim ilişkileridir. Ancak emek gücünün alımı ve satımı onun asıl ayırt edici özelliğidir. Bu özellik toplum genelinde 3 temel üzerine koşullanır. İlk olarak işçiler üretim araçlarından kopartılır ve bu araçları satın alabilmek için başkalarına emek gücünü satmak zorunda kalırlar. İkinci olarak, işçiler, serflik ya da kölelik gibi emek güçlerini satmalarını engelleyen sistemlerden kurtulmuşlardır. Son olarak, işçinin istihdamındaki amaç kapitaliste ait “bir birim sermayenin” genişletilmesidir. Dolayısıyla kapitalist emek süreci, işçinin emek gücünü işverene sattığı, karşılıklı bir anlaşma ya da sözleşmeyle başlar (Braverman, 2008:77).

Toplumsal koşulların bireye hayatını kazanacağı başka bir alternatif bırakmaması, işçiyi bu çalışma anlaşmasını yapmak durumunda bırakır. Bir birimlik sermayesini genişletmenin peşinde olan işveren ise, sermayesinin bir bölümünü ücrete dönüştürmeye çalışır. Dolayısıyla kullanım değeri üretmeyle başlayan üretim süreci, sermayenin genişlemesi ve karın arttırılması adına değişim değeri yaratan bir üretim sürecine dönüşür. Bu noktadan sonra emek süreci basit bir emek tarzının ötesine geçerek sermaye birikim sürecine dönüşür. Artık emek sürecinin denetimi kapitalistin elindedir. Kapitalistin zihnine ve etkinliklerine hâkim olan sermaye birikim sürecidir (Braverman, 2008:77).

Bireyin yaşamı için gerekli olan bedensel işlevler gibi, insan emeği de bireyin, yabancılaştırılması olanaklı olmayan mülkiyettir. Nasıl ki yemek yemek, uyumak vb. gibi fiziksel ihtiyaçlar başka birine devredilemezken, insanın çalışma yeteneği de hangi ücrete karşılık gelirse gelsin başka birine devredilememektedir. Bu nedenle işçi, mübadele esnasında kapitaliste çalışma yeteneğini satmaz. Söz konusu ilişkide kapitalist işçiyi işe koşarken, çalışma yeteneği işçide kalır. Dolayısıyla emeğin ürettiği ürün kapitaliste aittir. Ancak kapitalistin satın aldığı ve işçinin sattığı şey; her iki tarafında üzerinde anlaşmaya vardığı bir emek miktarı değil, belli bir zaman dilimindeki emek gücüdür (Braverman, 2008:78).

## 1.2. BASİT EL BİRLİĞİ

Kapitalist üretim, toplu bir şekilde çalışanların, aynı cinsten meta üretimi ile hayat bulmaya başlamıştır. Kapitalist üretim öncesi aşama da ise feodal tarzda bir üretim söz konusudur. Pe ki feodal toplumda üretim nasıl vücut bulmakta ve kapitalist üretim tarzına doğru nasıl bir kopuşa geçmektedir. Feodalizmde toprağa dayalı bir ekonomik etkinlik söz konusudur. Dolayısıyla feodal üretim tarzında tarım önemli bir yer tutar. Serfler, senyörlerin mülkiyetinde olan toprağı işlerler. Başka bir deyişle feodal ekonomide üretim aracı olan toprağın sahibi feodal beydir. İşlediğı toprakta kullandığı araçlar ise serfe aittir. Bu topraktan serfler hem kendi geçimini sağlar, hem de feodal bey için hizmet eder. Serfler, işledikleri bu topraktan artık ürün elde ederler. Feodal ekonomik düzende elde edilen bu artık ürün ile senyörlerin ihtiyaçları karşılanır. Dolayısıyla feodal üretim sürecinde büyük pazarlarda dolaşıma konu olacak bir ürün fazlalığı yoktur.

Marx'a göre, aynı zaman ve mekan da tek bir sermayedarın patronluğu altında çalışan çok sayıda işçinin aynı türden meta üretmek için bir arada çalışmaları tarihsel açıdan kapitalist üretimin başlangıç noktası sayılmaktadır. Dolayısıyla üretenlerin çoğunlukla kendi ihtiyaçlarını ürettikleri feodal tarzda üretim ile kapitalist tarzda üretim arasında nicel bir farklılık söz konusudur (Marx, 1978:336; akt. Belek, 1999:51).

“Ancak salt bu nicel farklılık bile kendi sınırlarını aşan nitel değişikliklere yol açmıştır ki Marx bunu “emek sürecinin maddi koşullarındaki devrim” olarak tanımlamıştır.” (Belek, 1999:51). Dolayısıyla bu iki üretim tarzın da ki nicel farklılık emek gücünün çalışma düzeninde bir değişiklik meydana getirmemiştir. Değişik ve ileri düzeyde üretim araçları kullanılmıyor olsa da, bir arada çalışan çok sayıda işçi ortak bir uyum yakalamıştır. Bu ortak uyumla çalışanlar tek bir sermayedarın denetimi altına girmiştir. Böylece kapitalist emek sürecinde emeğin örgütlenişinde yeni bir biçim ortaya çıkmıştır (Belek,1999:51). “Emeğin üretici gücü, bu şekilde teknolojideki bir yenilik aracılığıyla değil, ancak emeğin yeniden örgütlenişiyile artırılmıştır ve bu yalnızca “basit(bir) elbirliği” ile sağlanabilmiştir (Belek, 1999:51-52).

### 1.3. MANİFAKTÜR

Manifaktür dönemde, üretim sürecine işbölümü devreye girmektedir. Aynı iş kolunda çalışan işçilerin işbölümü ile ayrı ayrı kollarda uzmanlaşması sağlanır. Dolayısıyla basit el birliği ile çalışan işçiler, işbölümünün üretim sürecine girmesiyle, çeşitli iş kollarında bir arada çalışmaya başlamışlardır. Marx, Kapital'in 1. Cildinde “manifaktürün doğuşu, bunun zanaatlardan meydana gelişi”ni iki farklı yoldan olduğunu belirtir (Marx, 2016:329). İlk olarak manifaktür, aynı metanın parça durumundan başlayıp tamamlanana kadar olan süreçteki üretiminde bağımsızlıklarından kopan ve tek çatı halinde toplanan bağımsız zanaatçıların bir araya gelerek birleşmesidir. Diğeri ise “aynı türden zanaatçıların elbirliği” ile oluşur. Aynı zanaat birbirinden farklı alt bölümlere ayrılır. Bu bölümlerde ki işlemler, tek bir alanda uzmanlaşan zanaatçıların tek işlevi haline getirilene kadar devam eder. Dolayısıyla manifaktür, hem üretim sürecine işbölümünü kazandırır hem de ayrı olan zanaatları bir araya getirir (Marx, 2016:329). “Manifaktür dönemde “emek araçları aynıdır, ancak emeğin düzenlenişi ile emek araçlarının emek ile olan ilişkisindeki düzenleniş yenidir. Bu yeniliği ifade eden gelişme ise işbölümüdür” (Belek, 1999:52).

- Manifaktür ve işbölümü ile üretim bütün “post-kapitalist” yazarların karşı çıktıkları temel çelişkiyi; emek gücünün endüstriyalist egemen gücü olan nesnel/ekonomik bağımlılığını yaratmıştır. Marx bu gelişmeyi “ başlangıçta işçi salt meta üretimi için gerekli araçlara sahip olmadığından emek gücünü sermayeye satıyordu, oysa şimdi aynı emek gücü sermayeye satılmadıkça iş görmez hale gelir” diyerek tanımlamaktadır ( Marx, 1978:375 akt. Belek 1999:52).

### 1.4. MAKİNELEŞME

Manifaktür dönemde emek sürecinin örgütlenmesi işçiler arasındaki ortak bir uyum ve uzmanlaşma oluşturmak amacıyla öznelidir. Sanayileşmeyle birlikte makinenin emek sürecine dahil olmasıyla öznellik yerini nesnelliğe bırakmıştır. Makineli üretim, James Watt'ın buhar makinesi ile ortaya çıkmıştır. Üretim sürecinin ortaklaşa özelliği, makineli üretimin teknik bir gerekliliğidir. Bu şu demektir; bir önceki dönemde ayrı ayrı zanaatçılar tarafından gerçekleştirilen bir çok aşama tek bir makinenin hakimiyeti altında birleştirilmiştir (Marx, 1978:394-400 akt. Belek, 1999:53).

Böylece üretim sürecine makinenin dâhil oluşu emeğin örgütlenmesinde tam bir değişikliğe yol açmıştır. Bu yeni üretim aracı pek çok zanaatçının yerini almıştır. İşbölümünde kendine özgü yeni sınırlar belirlemiş ve işbölümündeki bazı aşamaları ortadan kaldırmıştır. Böylece makineyle birlikte yeni bir kontrol biçimi doğmuştur (Belek, 1999:53). Braverman'a göre, işçinin emek gücünü kapitaliste satmasıyla, emek sürecinin kontrolü kapitaliste geçer (Braverman, 2008:77). Dolayısıyla kontrol olgusunu ortaya çıkaran ne işbölümü altında emeğin yeniden örgütlenmesi ne de makinenin teknik yapısıdır. Asıl olan toplumun sınıfsal özellikleri ve üretim ilişkileri içinde makinenin kullanım alanı bulmasıdır. İşbölümü ve makine ise sadece kapitalistin egemenliğinin kurmasının ve sürdürmesinin bir aracıdır (Belek, 1999:53).

Bu bağlamda kapitalist egemenliğini işyeri düzeyinde “yönetim” adı altında kurmaya başlamıştır. Böylece üretim sürecinde her türden düşünme ve eyleme faaliyeti birbirinden ayrılmıştır. Bu faaliyetler ayrı ayrı sınıfların aktiviteleri haline gelmiş ve sınıfsal bir özellik kazanmıştır (Braverman, 1974:66 akt. Belek, 1999:54). Braverman, her türden ürünün üretilmesi sürecini düşünme ve eyleme faaliyetlerine bağlı işbölümüne tabi kılar. Braverman, toplumsal işbölümünü bütün toplumlara özgü olduğunu vurgularken, atölyedeki işbölümünü ise kapitalist toplumun bir sonucu olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal işbölümünü, bireyleri mesleki yönden birbirinden ayıran ilk işbölümü olarak tanımlar. Ayrıntılı işbölümü ise bu anlamda meslekleri yok eder ve işçi üretim sürecinde tamamı gerçekleştirilmesi gereken bir iş için tek başına yetersiz hale getirilir. Toplumsal işbölümü, piyasa aracılığıyla kaotik bir yolla uygulanır. Üretim/atölye içindeki işbölümü ise “planlama ve denetim” aracılığıyla dikte edilir. Toplumsal işbölümünün toplumu alt katmanlara ayırdığını, ayrıntılı iş bölümünün ise insanları alt katmanlara böldüğünü üzerinde durur. İlki bireyi geliştirirken, bireyi alt parçalara bölen ayrıntılı işbölümü, bireyin yeteneklerinin gelişmesinde bir engel oluşturur (Braverman 2008:95). Dolayısıyla Braverman'ı(2008) asıl ilgilendiren nokta toplumsal iş bölümü değil, işletme içindeki işbölümüdür. Yani kapitalist üretim içindeki eyleme ve düşünme arasındaki ayrıştırmanın ve farklılaştırılmanın ortadan kaldırılmasıdır (akt. Belek, 1999:54).

Bravermanın bu düşüncesine Burawoy karşı çıkmaktadır. Ona göre kapitalist emek süreci, Braverman'ın üzerinde durduğu gibi eyleme ve düşünme faaliyetlerinin birbirinde ayrılması değildir. Asıl olan artı ürüne/değere el konularak, saklanmasıdır. Kapitalist üretim süreci sadece ekonomiden ibaret değildir. Bu sürecin birbirinden

ayrılmaz ve bir bütün içinde üç boyutuna vurgu yapmaktadır: politik(toplumsal ilişkilerin üretimi), ekonomik(şeylerin üretimi) ve ideolojik(tecrübelerin üretimi) (Burawoy, 1985:39-63 akt. Belek, 1999:54).

Bunların dışında işbölümünün ekonomiye bir diğer getirisi de emek gücünün ucuzlatılmasıdır. Bu konu üzerinde ilk kez duran “İş Bölümü Hakkında” eseri ile Charles Babbage’dır. Babbage, emek sürecini mümkün olduğunca alt parçalara bölerek, her bir parçada yapılan işi basitleştirmiştir. Dolayısıyla parçalara ayrılan ve basitleştirilen işte çalışan işçi, işin bütünü gerçekleştiren işçiden daha niteliksiz olacağından emek gücü daha ucuza satın alınır hale gelmiştir. Sonuç olarak işi ve iş gücünü bu şekilde parçalara ayırıp basitleştirmek, emek gücünü ucuzlatmanın en basit yoludur (Belek, 1999:55).

Kapital adlı eserinde Marx’ın eleştirilerine maruz kalan Babbage iş yönetimi ve emeğin organizasyonu üzerinde ilk kez ilgilenen yönetim uzmanıdır. İş yönetimi hakkında ortaya atılan bu ilk görüşler “Birinci Endüstri Devrimi”ne ilişkindir. İş yönetimi disiplini konusunda Devrimlerin ikincisindeki “Bilimsel Yönetim” anlayışının temsilcisi ise Frederich Winslow Taylor’dur (Belek, 1999:55). Taylor, emek sürecinde geliştirdiği bilimsel yönetim ilkeleri doğrultusunda kendi üretim yasadını oluşturmuştur.

### **1.5. TAYLORİST ÜRETİM BİÇİMİ**

20. yy başlarında emeğin yeni bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkan Taylorizm, Frederick Winslow Taylor tarafından geliştirilen bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yaklaşım hızla büyüme gösteren kapitalist işletmelerde karmaşık hale gelen emeğin kontrol problemine çözüm getirmek amacı taşımaktadır. Taylor’un işçinin doğuştan günahkâr ve aptal olduğu inancı esasına dayanarak, işin organizasyonu ve işçinin konumu hakkındaki sistematik felsefe geliştirmiştir. Ona göre insanın doğal içgüdüleri işten kaytarma, çalışıyor gibi görünüp dalga geçme yönündedir. Bunun için Taylor, herhangi bir denetleyici ve yönetici olmadığı zamanlarda bile işçilerin işlerini hiç aksatmadan yürütmeleri için bu yönetim yaklaşımını ortaya çıkarmıştır (Ansal, 1999:9).

Dolayısıyla Taylorizm işçilerin üretimdeki rollerinin pasifleştirilmesinin gerekliliği üzerine temellenir. Çünkü işçiler bir işi yaparken onu bilimsel bir şekilde geliştirip, en iyi yapılaş biçimini bulmak için yeterli zekâya sahip değillerdir.

Kapitalist emek süreci bu durumu işçilerin işten kaytarma gibi doğal özelliklerini gerekçe göstererek onların pasifize edilmesini sağlamıştır. Ayrıca işçiler makinenin basit bir uzantısı haline getirilmeye çalışılmıştır (Ansal, 1999:9).

Bu nedenle emeğin örgütlenme biçimine karşılık gelen Taylorizm de emek araçlarının geliştirilmesinin ya da teknolojinin önemi yok sayılmaktadır. Aglietta (1979:113),19. yy sonunda ortaya çıkan Taylorizmin, emek gücünü kontrol etmenin bir yolu olarak gündeme geldiğini ifade etmektedir (akt. Belek, 1999:56). Emek gücünün kontrolü, Taylor'un *Bilimsel Yönetim İlkeleri* adlı kitabında da görülmektedir. Bu eser çalışmaların odağında yabancılaşmış emeğin nasıl en iyi şekilde kontrol edileceği üzerine temellenir. Ayrıca işçilerin bir işi nasıl yapması gerektiğine müdahil olmaktan ziyade genelde işlerin yapılışının planlamasını içermektedir. Bu planlama Taylorizm'de işçiye işini nasıl yapacağını yönetim tarafından dikte ettirilmesi demektir ve bunun iyi bir yönetim için gerekli olduğu savunulmuştur. Bu nedenle en basitinden en karmaşığına doğru her parça işin nasıl yapılacağı konusunda yönetimin tam bir kontrole sahip olması gerektiği ileri sürülmüştür (Ansal, 1999:10).

Taylor'un işçinin işi üzerindeki denetimini tamamen yönetime geçirmek istemesindeki amaç, emek gücünden bir günde maksimum iş/ürün elde etmek istemesiydi. Fakat Taylor' a göre bunun önündeki en büyük engel işçinin iş esnasındaki yavaşlığı ve işi ciddiye almamalarıydı. Bu ise Taylor'a göre iki gerekçeye dayanıyordu (Ansal, 1999:10). Bunlar “doğal kaytarma” ve “sistemik kaytarma” olarak adlandırılmaktadır.

Doğal kaytarma, insanların rahata olan düşkünlüklerinden ve doğal içgüdülerinden kaynaklanmaktadır. Sistemik kaytarma ise işin ne derece hızla yapılabileceğini yönetimden saklamasını içeriyordu. Kasıtlı olarak yavaş bir tempoyla çalışan işçiler, işgüçlerinin yeterli hızda olduğu konusunda yönetimi kandırabiliyordu. Bunun sebebi işçilerin emek sürecindeki kontrollerini hala sürdürüyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Fakat işin yapılışını işçinin insiyatifine bırakmak yanlıştır (Ansal, 1999:10)

Bunun önüne geçebilmek için bir işin ne kadar sürede yapılabileceğinin tespit edilmesi ve dolayısıyla yönetim tarafından emek sürecinin kontrolünün sağlanması gerekmektedir. Bu durum Taylor'un *bilimsel yönetim* dediği kavrama karşılık

gelmektedir (Ansal, 1999:10). Söz konusu kavram işyerinde var olan kültürel ortamını değiştirilmesini hedeflemektedir ve bu durum ideolojik bir anlama sahiptir. Bu durumu Taksa (1992:370), altı madde içerisinde özetlemektedir:

1. Çalışanlar arasında ki ilişkilerin ve performanslarının yönetim tarafından kontrolünün yeniden inşa edilmesi,
2. İşçiler arasındaki sözel iletişim biçimlerinin ortadan kaldırılmaya çalışılması,
3. Yeni eğitim yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamak,
4. Endüstriyel eğitime ağırlık vererek, işçilerin işe uygun performans sergilemelerini sağlamak,
5. Yönetimde yer alanların bilimsel gelişmenin sorumluluğunu üstlenerek işi planlaması,
6. Yönetim ve emeğin arasında iyi ilişkilerin varlığını önemseyerek birlikteliği sağlamak. (akt. Belek, 1990:58).

Aglietta'ya göre, Taylor'un bilimsel ilkelerinin amacı, iş gücünün birliğini parçalamak ve üretimde verimliliği arttırmak için denetim mekanizmaları oluşturmaktır. Sanayi devrimiyle birlikte makine kullanımının yaygınlaşması, görülmemiş oranda üretimi arttırmıştır. Bu artış aslında emeğin üretkenliğinin bir sonucudur. Dolayısıyla üretim sürecine makinenin dâhil olması, emek sürecinin denetimini de gündeme getirmiştir. Üretim sürecine dâhil olan makineler aracılığıyla işçinin çalışma temposu kontrol altına alınmıştır. Böylece işçinin verili zamanda çalışma hızı arttırılarak üretimde artı-değer artışı sağlanmıştır. Sanayileşmenin meydana getirdiği bu değişim üretim sürecinin baştan aşağı planlanmasını ve üretimin hızını makinelere bağlı hale getirirken işçileri ise makineye bağımlı hale getirmiştir. Bunun sonucunda üretim süreci içinde işçi kendi hızıyla değil makinelerin hızı ile çalışmak zorunda bırakılmıştır. Dolayısıyla bu süreçte işçi, makineyle eşdeğer hale gelmiş ve emeğin kontrolü işçiden sermayeye geçmiştir (Savran, 2014:131; akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2018:319).

Emek gücünün bütün kontrolünün yönetimde olduğu Taylorist iş örgütlenmesinin üç ilkesi şu şekildedir (Belek, 1999:56-57)

- Bütün üretim sürecinin parçalanarak, emek sürecinin basitleştirilmesi.
- Emek sürecinde kafa ve kol emeği tamamen birbirinden ayrılır. Bu ilke Braverman'a göre şunu ifade etmektedir. Taylorist temelli çalışmanın bilimsel

örgütlenmesinde “düşünme” ve “eyleme” en derin biçimde birbirinden ayrılmaktadır.

- Taylorizmde yapılan işin her aşaması yönetimce planlanmaktadır. Bu planlamaya işçi uymak zorunda kalmaktadır. Sermayeye tabi olan işgücü bu plan doğrultusunda verilen direktifler uymak zorundadır (Belek, 1999:56-57).

Özetlemek gerekirse Taylorizme göre eğer işçilerin emek süreci üzerinde kontrolleri devam ederse, var olan bu emek gücünün potansiyelinden yararlanmak tam anlamıyla söz konusu olamazdı. Burada yönetime düşen görev şudur: Emek gücünden bir günde ne kadar iş elde edilebilir? Yönetim bu cehaletinden kurtulduğunda kazanç ile iş performansı arasındaki ilişki kurulmuş olacaktır. Bunun için ise yapılması gereken parça işlerin her birinin ne kadar sürede ve nasıl yapılacağını tespit ederek bunu işçiye dikte etmekle mümkündür (Taylor, 1911; akt. Ansal 1999:10). Yönetimin işçi üzerindeki bu otokontrolü, işçinin emeğine yabancılaşmasına neden olmuştur. Bu yabancılaşma egemen olan yönetimin karını korumaya odaklanmaktadır. Bu karın sağlanması için ise zora dayalı her türlü denetim biçimi yaygın ve meşru hale getirilmektedir (Belek, 1999:56).

## **1.6. FORDİST ÜRETİM BİÇİMİ**

Fordizm, 1900’lü yılların başında Henry Ford tarafından geliştirilen ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulama alanı bulan bir emek örgütlenme biçimidir. Taylorist iş örgütlenmesi yöntemlerinden tamamen bağımsız olmamakla birlikte kapitalist emek sürecinde emeğin denetimi üzerinde etkili olan bir üretim organizasyon sistemidir (Ansal, 1999:10). Aglietta ve Jessop gibi düzenleme okulu yazarları ise Fordizmi, II. Dünya Savaşı sonrası kapitalizmin yöneldiği yeni bir sermaye birikim rejimi olarak tanımlamaktadırlar (Belek, 1999:59).

Henry Ford’un 1914’den başlayarak 1930’lı yıllara kadar uzanan ilk hareketli montaj hattında ünlü T modelinin üretimi büyük ölçüde insanlık tarihinin yaşam biçiminin değişmesine yol açmıştır. Kapitalist üretim sürecinde etkin olduğu yıllarda yaptığı 15 milyonluk üretim miktarı ile T modeli günümüzde otomobil firmalarının dahi ulaşamadığı bir başarı yakalamıştır. T modeli ise lonca sisteminin hakim olduğu üretim biçimini dönüştürmüştür. Böylece lonca sistemi yerini 1930’lara kadar uzanan kitleler ve yığınlar için yapılan üretime bırakmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte kapitalist üretim; tekstil, demiryolu, demir-çelik vb. gibi alanlarda yoğunlaşırken, bu

alanların aksine, Fordist üretime geçişle birlikte tüketim yönünden dayanıklı olan mallar daha çok ön plana çıkmıştır. Bu ise kapitalist üretimin yeni durağı olmuştur. Böylelikle insanlık tarihi 1970'lere kadar sürecek olan üretim biçimi ile yeni bir şekle bürünmeye başlamıştır (Dulupçu, 2003:3).

Taylorist üretim biçiminden bir sonraki aşama olan ve emeğin denetimi üzerinde etkisi tartışılacak olan fordist montaj hattı ilk defa Ford otomobil fabrikasında uygulanmaya başlanmıştır. Bu kuruluşun emek sürecindeki etkilerine bakmak, kapitalist emek sürecinin geçirdiği değişim ve dönüşümleri görmemiz için bir ön adım olacaktır. 1903 yılında Henry Ford tarafından diğer oto fabrikaları gibi atölye ölçeğinde- kurulan Ford fabrikasında kendisi de dahil sekiz kişi çalışmaktaydı. Eğitim ve beceri sahibi olan bu sekiz kişi, makina atölyelerinden alınan fakat düzgün ve standart olmayan parçaları işleyerek birbirine uydurmakta ve montajını yapmaktaydı. Sabit bir birim halinde olan otomobilin tamamını monte eden bu sekiz kişilik ekip tüm emek sürecini planlıyor ve uygulamada çıkan sorunları çözüyordu (Ansal, 1999:11).

### **1.6.1. Fordist Üretim Biçiminde Emeğin Kontrolü**

Fordizm de yönetim, emek sürecinde ki yetkiyi tamamen ele geçirmek isteyerek işçilerin becerisini ortadan kaldırmayı amaçlar ve bu durum işçiyi vasıfsız hale getirir (Ansal, 1999:10). William F. White'a (1955) göre, fordist iş örgütlenmesinde yönetim, işçilerin denetimini sağlamak için yoğun bir çaba sarf etmektedir. Bu çabanın gerekçesi ise "üretimi güvence altına almak" söylemidir (akt. Gorz, 2001:45). İşgücünün kontrolündeki bu ısrarlı yaklaşım, kitlesel üretimin getirisi olan teknik bir zorunluluk olarak düşünülmemeliydi. Aksine bu kontrolün altında temellenen ana sebep F. W. Taylor'un, işgücünün aptal ve doğal yapısının işten kaytarma olduğu düşüncesiydi. Dolayısıyla bu düşüncüyü kendine referans alan yönetim, işgücüne karşı bir güvensizlik duymaktaydı. Taylorist iş örgütlenmesi, işgücünden en yüksek verimi elde etmek için işçinin her türlü inisiyatifini elinden almaktadır. Böylece işçilerin tembelliğinin ve disiplinsizliğinin önün geçmeye çalışarak ve işgücü arasında çıkan başkaldırı seslerini mümkün olduğunca bertaraf ederek emek üzerinde tahakküm kurmaya çalışır (Gorz, 2001:45). Burada üzerinde durulması gereken temel nokta kullanım değeri elde etmek için emek gücünü harcayan bireylerin sadece üretimi ve verimliliği arttırmak adına fabrikadaki

makineden farksız bir araç haline gelmesiydi. Bu durum işgücünün koşulsuz olarak yönetime tabi olmasını zorunlu kılmıştır.

### **1.6.2. Fordist Üretim Biçiminde Teknoloji**

Taylorist üretim tarzından sonraki dönem olarak tanımlanan Fordizm, aynı zamanda emek ve teknolojinin yeni örgütlenme biçimidir. Fordist üretim biçiminin iş örgütlenmesinde yeni teknolojiler kullanılmaya başlanmıştır. “Rutin işler yapması beklenen işgücünün yerine makine kullanılabilmekte, yeni teknolojilerle işgücünün çeşitli bileşimleri, verimliliği artırma amacıyla denenmekte ve kullanılmaktadır.” (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 201:112).

### **1.6.3. Fordist Üretim Biçiminde Emegın Örgütlenişi**

Emegın makine başında örgütlenmesi Taylorizme özgü iken; fabrika düzeni içinde emekle birlikte makineli sistemin yeniden düzenlenmesi Fordist üretim biçimine özgüdür. Böylece Fordizm, hem emegi hem de emek araçlarını yeniden organize etmektedir. Üretim tarzının bu yeniden organizasyonunda Taylorizm’in temel ilkelerinden faydalanılmaktadır. Taylorizmin aksine Fordizm ekonomik bağlamda sadece işliklerle sınırlı kalmaz, üretim ve tüketim kalıplarını belirler ve piyasa koşullarını yeniden inşa eder (Belek, 1999:60). Fordist üretim sistemini Taylorizmden ayıran şey kitle üretimine bağlı kitle tüketimi, yeni üretim sistemine dayalı emek gücünün yeniden üretimi, emegın denetlenmesinde yeni bir politika izlenmesiydi (Harvey, 2014:148).

Taylorist ilkelere göre düzenlenen fordist iş organizasyonunda üretim sürecinde işler küçük parçalara bölünmektedir ve bu işler yapılış sırasına göre bir hat boyunca dizilmektedir. Bu şekilde işçilerin üretim esnasında işi için gerekli olan bir parçayı almak ya da bir makine veya aleti kullanmak için bölümler arasında ki gidiş gelişlerin önüne geçilmektedir. İşin nesnesi, üretim süreci için gerekli olan belirli bir işlem sırasına göre dizilen makinalardan geçirilir ve işin yapıldığı ayrı ayrı bölümler boyunca geçmesi sağlanır ve böylece akar band dediğimiz Fordist montaj hattı ortaya çıkmaktadır (Ansal, 1999:10).

- Hirschorn akan bant sisteminin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır.
- Ürünlerin standardizasyonu,
- Üretimin sürekliliği: bunu makineleri birbirine bağlayan örgütlenme sistemi ile elektrik enerjisi sağlamaktadır.

- Kesinlik: Amaçlar arasındaki ilişki zamansal bakımdan kesin olarak tanımlanmıştır. Bant sisteminde bir işleme tabii kılınan bir parçanın işi biter, sistemde bir önceki makinede(aşamada) yer alan diğer parça boşalan makineye aktarılır.
- Amaçların basitliği: bütün amaçlar işçiler için en basit biçimde tanımlanmış ve üretim sistemi buna göre düzenlenmiştir. (Crook,S. ve diğ. 1992:171)

Fordist üretim biçimi; işlik içi organizasyon, makinaların karşılıklı konumları ve emeğin makinalar etrafında dizilişini yeniden belirleyerek emeğin örgütlenmesinde değişiklik yapmıştır. Bu anlamda yarı otomatik bant tipi üretim sistemi Fordist emek sürecini karakterize eder (Aglietta, 1979:117; akt. Belek, 1999:60). “Emek süreci olarak Fordizm, kitlesel üretimdir. Bant tipi üretim tekniklerine dayanır ve yarı becerili emek gücünü kullanır.” (Jessop, 1991a:136; akt. Belek, 1999:250).

Pietrykowsky’ a göre bir üretim tekniği olarak Fordizm, Taylorizm’ den yararı olmayan hareketlerin seçilip çıkarılması değildir. Aksine gerekli olmayan işçiler, işten çıkarılarak, onların yerine makinelerin geçirdiğini belirtmektedir (Pietrykowsky, 1994:68; akt. Belek, 1999:63). Başka bir deyişle Taylorizm, işlik boyutunda insandan kaynaklı israf unsurunu ortadan kaldırmıştır. Fordizm ise makinaların ve makinaların dizilişinden kaynaklı israfı minimize etmeyi amaçlamıştır. Bu amacı ise sosyal ve ideolojik uygulamalar ile desteklemiştir (Belek, 1999:63).

#### **1.6.4. Fordist Üretim Biçiminde Kitlesel Üretim**

Fordizm, kendiliğinden akan ve üzerinde üretimin gerçekleştirildiği bir bant sisteminde, üretim süresince zaman kaybını daha da aza indirmek için Taylorist üretim biçiminin geliştirdiği ilkeleri yeniden düzenlemiştir. Böylece makinalar hareketli bir bant sistemi ile birleştirilerek, işçiler makinelerin aralarında koşuşturmak zorunda kalmamışlardır (Crook, S. ve diğ. 1992: 171; akt. Belek, 1999:60). Fordist üretim sisteminin tepe noktasında kitlesel üretimi gerçekleştiren birimler yer almaktadır. Diğer üretim birimleri ise bu noktaya uyumlu küçük sistemlerdir (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 201:112)

- Sermayenin yeniden yapılanması anlamında Fordizm “ağır sanayi” hamlesi denilen olaydır. Büyük makineler, makine sistemleri ve fabrikalar bu sistemi tanımlamaktadır. Aynı, standart üründen büyük miktarlarda üretilmesi esastır. Piore ve Sabel Fordizm’in bu yönünü bu nedenle “kütlesel üretim(mass

production)” ve “kütlesel üretim teknolojisi” olarak tanımlamışlardır.(Piore, M.J., Sabel, C.F.,1984: 48 ve 51 akt. Belek, 1999:63-64)

Fordist üretim biçiminde, bir ürün modelinden diğer bir ürün modeline ya da ürün tipine geçişi olanaksız hale getiren çoğu makinanın tasarımının standart bir ürün modeline uygun yapılmış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple Fordist üretim biçiminde esnek bir üretim söz konusu değildir. Katı bir üretim sistemidir (Ansal, 1999:10). “Ayrıca, üretimin sürekliliği büyük hacimlerde ana stoklar ve iş istasyonları arasında tampon stoklar oluşturarak sağlanmaya çalışıldığından, Fordizmde stok maliyetleri yüksek düzeylere ulaşmaktadır.” (Ansal, 1999:11). Fordist üretim süreci, standart bir ürünün kitlesel üretimi için planlandığından esneklik söz konusu değildir. Bu nedenle ürünün niteliğinde değişim yapmak mümkün olmamaktadır. “İmalat hattında, rutin işler yapacak işgücü çalışmakta olduğundan, sadece standart ürünün imalatını yapma becerisi söz konusudur (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 2013:112).

Fordist üretim biçimi, çok miktarda ve standart düzeyde, bütün özellikleri önceden belirlenen, düşük maliyetli ürünler üretmek ve bu ürünlerle piyasada yer tutmak, aynı zamanda rekabetçi bir piyasa ortamını geliştirmeyi hedeflemiştir (Belek, 1999:64). Daha önceden belirlenmiş olan kitle tüketimine uygun standart ürünler planlanmakta ve üretilmektedir. Standart ürün elde edebilmek için kitlesel üretim şarttır (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 2013:112). Bir üretim örgütlenme biçimi olan fordizmin sınırlılıklarının bu noktada başladığını söylemek mümkündür. Çünkü amaçların parçalanması, bir yandan fordizmin zaman israfını azaltan ve zamanı rasyonalize eden tarafını ortadan kaldırırken bir yandan da aksi yönde zaman israfına neden olan bir etki yaratabilmektedir. Belek (1999:64), bunu iki nedene dayandırmaktadır.

- Öncelikle amaçların parçalanmasının, bir başka deyişle: zamanın rasyonel kullanımındaki fordist mantığın önünde maddi bir sınır bulunmaktadır. Yani belli bir derecenin üzerinde amaç fragmentasyonu için makinaların daha da özelleştirilmesi olanaklı olamamaktadır. Bu makine denilen teknolojinin kendi doğal yapısından ileri gelen bir sınırlılıktır ve makine teknolojisi içerisinde bu sınırlılığın aşılabilmesi olanaksızdır.
- İkincisi, amaçların belli bir derecenin ötesinde parçalanması, başlangıç amacına tam ters bir sonuç üretmekte ve daha fazla parçalanma yani

makinaların daha fazla özelleştirilmesi, kendisi zaman kaybına neden olan bir düzenleme olabilmektedir (Aglietta, 1979:120; akt. Belek, 1999:64).

Bu ikinciye ilişkili olarak üçüncü bir teknik sınırlılıktan da söz edebiliriz: Bant tipi üretim sisteminde yer alan her bir makine belli bir aşamaya denk gelmektedir. Her bir makinadaki işin bir sonraki makinaya geçmeden önce tamamlanması gerekmektedir. Fakat bütün bu amaçlardaki standardizasyona rağmen her bir iş parçasının tamamlanması için gerekli olan zaman birbirinden farklılık arz edebilmektedir. Bu ise sistemde desenkronizasyona yol açabilmektedir. Başka bir deyişle belli bir standardizasyona göre eklemlenen iş sürecinin her aşaması eşit ve aynı olamamaktadır. Bu ise fordist üretim sisteminde beklemlere ve zaman kayıplarına neden olabilmektedir (Van Houten, 1987:942; akt. Belek, 1999:64)

### **1.6.5.Fordist üretim Biçiminde İşgücü**

Fordist üretim biçiminin ana omurgasını oluşturan hareketli montaj hattı için gerekli olan yarı vasıflı işgücüne, tek ve tekrarı olan bir işi yapmanın sorumluluğu verilmiş, uzmanlaşma ve işbölümünün “aşırılması” bu şekilde sağlanmıştır. Fakat bu uzmanlaşma yetenek geliştirmeye fırsat yaratmazken bunun tam aksine yetenekten yoksunluğa doğru yol alan belirli bir iş tanımında kendini göstermiştir (Dulupçu, 2003:3). “Braverman’ın (1979) sağlam biçimde ileri sürdüğü gibi, işçiyi böylesine yeknesak, vasıfsız ve aşağılanmış çalışma sistemlerine alıştırma konusundaki sürekli sorun, hiçbir zaman tümüyle aşılamaz.” (akt. Harvey, 2014:157). Hatta sıradanlaşan ve mekanikleşen kitle işgücü o dönemin kült filmi olan “*Modern Zamanlar*” aracılığıyla eleştirilmiştir. Ford, “*dev üretim tesislerinde*” bir yandan montaj hattını uygularken bir yandan da Taylor’un geliştirdiği yönetim ilkelerinin “*hareket ve zaman yasalarını*” uygulamıştır (Dulupçu, 2003:3).

- İşin sosyal organizasyonu yani emek örgütlenmesi bakımından da Fordizm in kendine özgü iki özelliği vardır.
- Amaçların basitleştirilmesi(dekompozisyonu): yani becerili amaçların, becerisiz olanlardan tam ve kesin biçimde ayrılması. Böylece, işçi sınıfı, sayıları az olup becerili işleri yapanlarla, sayıları çok ama becerisiz işleri yapanlar olarak iki ana gruba ayrılır.
- Emek gücünün organik bir bütün durumuna getirilmesi. Yani “kolektif emeğin” yaratılması. Bu, bütün içinde her bireyin üretken katkısının,

diğerlerinininkine bağlı olduğu anlamına gelmektedir. Bu ikinci nokta Taylorizm ile Fordizm arasındaki asıl farktır. Çünkü Taylorizm amaçları basitleştirip niteliksizleştirse de amacı bireysel işçiye bırakmıştır. Fordizm ise bireysel işçiyi makine ile birleştirerek Marx'ın Kapital de işbölümü bağlamı içinde sözünü ettiği “kolektif emeği” en tam biçimde geliştirmiştir. (Belek, 1999:62)

“Çeşitli parçaların depodan taşınması, işlemler için tezgahlara gidip gelinmesi, kullanılan aletlerin atölye içinde getirilip götürülmesi vakit alıcı olmakla birlikte, ilk yıllarda üretim arttıkça bu üretim tekniği değişmemiş, sadece ekip sayısı çoğaltılmıştı.” (Ansal, 1999:11). 1906'lı yıllarda çok az bulunan vasıflı işgücüne bağımlılık, farklı parçaların fabrikada ki üretime başlanmasıyla beraber artışa geçmiştir. Üretim için gerekli parçaların taşınması ve bu parçaların işlenip birbirine monte edilmesi ile beraber işçiler arasındaki ilk işbölümü gerçekleştirildi. Parçaların taşıma işlerini yapmak için ABD'de bol olarak bulunan ve düşük ücrete çalıştırılan göçmen işçiler işe alınmıştır. Böylece vasıflı işçilerin sabit bir noktada çalıştırılmaları sağlanarak fabrika içinde dolaşmaları engellenmiştir. Bu şekilde işçilerin yönetim tarafından denetimi kolaylaşmış ve iş için gerekli zaman kaybı önlenmiştir. (Ansal, 1999:11)

Bir sonraki aşamada, emek üretkenliğini arttırmak amacıyla fordist üretim süreci daha küçük parçalara ayrılmıştır. Bu şekilde işçilere montajın küçük bir kısmı yaptırılmış, böylece işçilerin daha çok seri bir şekilde hareket etmeleri sağlanmıştır. Üretim süreci çok sayıda vasıfsız işçi arasında parçalanmıştır. Bu ise fabrika içinde üretilen parçaların giderek standartlaştırılmasının sonucudur. Böylece parçaların montajı daha da kolaylaşmıştır. Bu aşamadan sonra Ford, üretimin akış hızını nasıl artırılması gerektiği üzerinde düşünmüştür. Bir arada toplu bir şekilde bulunan belirli bir işlemi yapmak amacıyla kurulan tezgahlar bölümler arasındaki taşıma problemine sebebiyet vermiştir. Bu sebebiyeti ortadan kaldırmak için tezgahlar üretimin gerektirdiği işlem sırasına göre dizilerek üretimdeki akış hızı artırılmıştır. Böylece işçilerin çalışma hızını arttırmak ve üretimi kesintisiz bir şekilde devam ettirmek için işini en hızlı yapan işçi primle ödüllendirilmiştir. Fakat işin hızını arttırmak amacıyla yapılan bu ödüllendirme yöneticiler için yeterli olmamıştır. Yöneticiler, işçilerin çalışma hızlarını kendi isteğiyle arttırmak yerine, çalışma hızını kendilerinin belirlediği bir sistem geliştirmişlerdir (Ansal, 1999:11)

Fordist üretim sisteminde, makinaları standardize etmek ve makinaların amaçlarını parçalamak gibi sınırlılıklara ek olarak emeğin örgütlenme biçiminden kaynaklı bir etkende dahil olmaktadır. Böylece makinaların amaçlarını parçalayan sistem emeğin de parçalanmasına neden olmaktadır. Emek üzerinde meydana gelen bu değişim sistemin diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu sınırlılığa karşı zaman zaman işçiler belirgin bir şekilde tepkilerini göstermişlerdir. Bu tepkiler kimi zaman kolektif bir biçimde olurken kimi zaman ise bireysel protestolar biçiminde meydana gelmiştir. Ford, sermaye için bir maliyet kusuru teşkil eden, işe devam etmeme, çalışmada verim elde edememe, sık iş değiştirmelere yol açan gibi işçi protestolarına da çözüm arayışı içinde olmuştur (Belek, 1999:65).

Ford, büyük şirketlerin elindeki gücün doğru uygulanması ile yeni tür toplumun kurulabileceği düşüncesindeydi. Ford'un amacı geliştirmiş olduğu montaj hattı sistemiyle sadece işçinin 8 saate karşın 5 dolar kazanmasını ve işçiyi bu sisteme entegre etmek değildi. Bir diğer amacı da kitle üretimi sonucu elde edilen ürünlerin tüketimi için işçilerin hem yeterli bir gelire hem de boş zamana sahip olmalarıydı. Bu yöntemle varsayılan şey işçilerin gelirlerini doğru sarfetmeyi bildikleriydi (Harvey, 2014:148). Ford, bu yeni emek örgütlenmesi içinde ücret politikasında bir değişiklik yaparak, Taylor'un öngördüğü motivasyonu sağlamaya çalışmış, bu ücret politikası uygulanmaya başlandığı ilk yıllarda da başarılı olmuştur. İşçilerin ücretlerini iki katına çıkaran Ford, bu yöntemiyle onların kendi ürettikleri otomobilleri taksitle satın alabilmelerini olanaklı kılmıştır. Bu durum Fordizmin piyasa koşullarını düzenlemesi hakkında bir izlenim vermektedir (Szell, 1994:215; akt. Belek, 1999:61).

#### **1.6.6. Fordist Üretim Biçiminde İşçi Profili**

Kitle üretiminin ortaya çıkardığı “yeni insan” sermayenin ihtiyaçlarına ve taleplerine cevap verebilecek düzeyde olmalıydı. Bunun için Ford, iyi bir aile hayatına sahip, ahlaklı olan ve akılcı bir tüketici kitlesi sağlamak amacıyla işçilerin evlerine sosyal hizmet uzmanları göndermekteydi (Harvey, 2014:148). Fordizm aynı zamanda insanların önce gelir elde etmesini ve bu gelirleri nerede ve nasıl kullanacaklarını öğretmeye yönelik onların yaşam tarzını düzenleyen bir üretim sistemiydi (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 201:112). Siyasal sistemin yapısı ve sosyalizasyon biçimleri üzerinde Fordist birikim modelinin önemli etkisi bulunmaktadır. Geleneksel kültürün etkisi ve toplumsal ilişkilerin pre kapitalist formları değişime uğramaya başlamıştır. Bu değişim paranın merkezi bir rol oynadığı

sosyal ilişkilere ve kendini toplumdaki soyutlayan bireylerin oluşturduğu sosyal bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu neden oluş ise fordist üretim organizasyonunun kitle toplumunu karakterize etmektedir. Dolayısıyla bu sistematik yapıda sosyal ilişkilerde tüketim araçlarına bağlı olarak ticarileşmiştir (Bonefeld, W. 1991:49; akt. Belek, 1999:250-251). Fordist birikim rejiminin piyasa düzenlemesinde Keynesçi ekonomik politikalardan yararlanılmaktadır. “Gerekli kitlesel talebin sağlanabilmesi için, devlet müdahalesi ile gelişen sanayileşmeye sıcak bakılmakta, Fordist sistemin zayıf noktası olan kitlesel talebin refah devleti politikalarıyla oluşturulması istenmektedir.” (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 201:112).

Antonio Gramsci (1979), fordizmin kavramını ilk ortaya atan düşünürdür. Ona göre fordist sistemin uygulandığı fabrikalardaki yüksek ücretin amacı, hem üretim verimliliğini hem de işçilerin hayatının kontrolünü sağlamaktır. Bu nedenle Ford’ a göre, verimliliğin ve üretimin devamı için işçilerin düzenli bir aile hayatının olması gereklidir (Kumar, 2013:68).

Antonio Gramsci, *Hapishane Defterleri* adlı kitabında Amerikanizm ve Fordizmin, şimdiye kadar görülmeyen bir hızla ve amacı hakkında tarihte eşine rastlanmayan bir bilinçlilikle, yeni bir tip işçi ve yeni tip bir insan yaratan tarihin en büyük kolektif bir girişimi olduğunu vurguluyordu. Bu yeni kolektif girişimin çalışma yöntemi belirli bir yaşantı ve düşünme tarzından ayrı düşünülemezdi. Gramsci, aileyi, cinselliği, ahlaki baskı şekillerini, tüketim çılgınlığı ve devlet politikaları ile ilgili sorunları hep yeni bir çalışma yöntemi ve üretim sürecine özgü yeni bir tip bir işçi yaratmaya bağlamıştı (Gramsci, 1971; akt. Harvey, 2014:148). Fordist üretim sistemi hegomonik bir özellik de göstermektedir. “Güçlü bir yönlendirme ve bütünleşme eğilimi söz konusudur. Bireylerin sisteme uyumu, özel hayatlarına varıncaya kadar denetlenerek ve yönlendirilerek sağlanmaya çalışılmaktadır.” (Eraydın, 1992:15; akt. Saklı, 201:112)

Ford’un büyük şirketlerin gücünün, toplumu düzenleyeceğine dair inancı, büyük krizin baş göstermesiyle son buldu. Bu nedenle Ford ücretleri arttırdı ve bu ücret artışının piyasayı canlandıracağı ve iş dünyasının güvenini kazanacağı düşüncesindeydi. Fakat Ford’un bütün çabası piyasadaki rekabete yenik düştü. Bu rekabet işçi çıkarılmasına ve ücretlerin düşmesine neden oldu (Harvey, 2014:148).

### 1.6.7.Fordist Ekonomik Kriz

II. Dünya Savaşı ve 1970 arası emeğin örgütlenmesinde ve denetiminde etkili olan fordist üretim biçimi, 1970 sonrası hem kendi içinde yaşadığı sorunlardan hem de dönemin ekonomik problemlerinden dolayı değişime uğrayan kapitalist düzenin isteklerine cevap veremez hale gelmiştir. Farklı kriz teorilerinden de öğrenildiği üzere kapitalist yapıların ekonomik krize uğramasının sebebi, sermaye birikiminin zaman zaman tıkanıklığa uğramasıdır. Bu sermaye birikiminin tıkanıklığını ortadan kaldırmak ve ekonomiyi yeniden canlandırmak amacıyla krizin sebep olduğu ortam hem sistemin kendini sürdürmesini sağlar hem de yeniden üretimi tehdit eder ve sistemde yapısal değişikliklere neden olur. Ekonomik krizin aşılabilmesi için köklü ve genel bir yeniden yapılanmanın gerekli olduğu, bu nedenle üretim biçiminin kendini ayakta tutabilmesini için toplumsal yapıda, ilişkilerde, süreçlerde ve kurumlarda dönüşüm gerekmektedir (Ansal, 1999:12).

Ford'un *mekanik montaj hattı* hem emek gücünün verimliliğini artırma hem de daha fazla artı-değer elde etme esasına dayanan bir örgütlenme biçimidir. Bu örgütlenme biçiminin amacı üretim ilişkilerinin dönüştürülüp emeğin üretkenliğini arttırmaktır. Ayrıca bu dolaşım sürecinde sermayedarların kar oranını düşürmemek gerekir. Her ikisi de birikim için verilen yoğun mücadelenin ayrılmaz unsurlarıdır. Söz konusu unsurlar sayesinde büyük tekellerin ortaya çıkması ve tekelleşmenin giderek güç kazanması kaçınılmaz hale gelmektedir (Ansal, 1999:12).

Fordist rejimde bu gücün kazanılmasının sebebi Fransız Düzenleme okulunun yaklaşımına göre, kitle üretiminin beraberinde kitle tüketimini getirmesidir. Şöyle ki büyük hacimlerde üretilen standart malların satın alınması için tüketiciler yönlendirilmeye ve teşvik edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu kitle tüketim normlarının yerleştirilmesi için çeşitli reklam ve pazarlama tekniklerinin gelişimine önem verilmiştir. Dolayısıyla burada fordist üretim biçimi iş örgütlenmesinde gerek bürokratik gerekse merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapıda karşımıza çıkmaktadır. Böylece tüm ilişkilerin aslında hâkim olan işletmenin kararı doğrultusundaki yönetmelik ile belirlendiği ve sınırlandırıldığı görülmektedir (Ansal, 1999:12). Bu durum belli etmenlere sebep olmaktadır.

### **1.6.8. Fordizmde İşgücü Krizine Sebep Olan Faktörler**

Fordizm krizine sebep olan faktörler arasında işletmenin kararı doğrultusunda belirlenen yönetmelik temel etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu etmen üretim sürecine dâhil olan işçilerde zaman kaybına neden olabilmektedir. Yani fordist iş örgütlenmesinde kendi üretim bandından sorumlu olan işçi, aynı zamanda kendi üretim bandındaki makinede uzmanlaşmaktadır. Bu sistemde üretim dizgesi içinde her makine belli bir aşamayı temsil etmekte ve her aşamada bitirilmesi gereken bir iş bulunmaktadır. Var olan iş sonlandırılmadan bir başka aşamaya geçmek mümkün değildir. Dolayısıyla hâkim olan işletmenin getirdiği bu sınırlandırma aslında üretim sürecinde zaman kaybıyla sonuçlanabilmektedir. Çünkü farklı zamanlarda bitirilmesi planlanan iş ile bunun için gereken zaman farklı olabilmektedir. Fordist üretim sürecinin tek sorunu zaman kaybindan ibaret değildir. Bununla birlikte fordist üretimin diğer sorunlarını arasında şu etmenlerde sayılabilir:

- Niteliksiz işgücü kullanımı,
- Uzmanlaşmadan kaynaklı iş memnuniyetsizliği,
- Kitlesele üretimin yol açtığı stok maliyetleri,
- İşlerin en ufak ayrıntıya kadar planlanması,
- Üretim işlerinin ve bunun yanı sıra kalite ve standart denetimi
- İşlerin ayrıştırılması ve aynı zamanda bu işlerin farklı farklı kişiler tarafından yapılması (Çakmak, 1988:239).

### **1.6.9. Fordizmde Ekonomik Krize Sebep Olan Faktörler**

Fordizmi krize götüren ve ekonomik çıkmaza sebebiyet veren faktörler, Erol Taymaz'a (1993:11) göre şöyle sıralanabilir:

- Dayanıklı tüketim malları sektörü (beyaz eşya ve otomobil gibi) kitlesele üretimi hâkim kılarak piyasaların doygunluğa ulaşmasını sağlamış ve bunun sonucunda talep düşmeye başlamıştır.
- Fordizmi krize götüren bir diğer önemli faktör dünya ekonomisinde tüketicinin çeşitli mallara yönelmesinin sağlanmasıdır. Bu durum talebin arz edileni tercih etmesini istemektedir ve tüketicinin zevk ile tercihleri kısmen dikkate alınmaktadır. Bu sınırlı tercih stoklarda yer alan ürün fazlalığı sonucunda artı bir maliyet yaratmaktadır. Aynı zamanda üretim sisteminin

yapısı gereği çeşitli malları üretebilecek makine, donanım ve işgücü sınırlı hale gelmektedir.

- 1973 yılında meydana gelen birinci petrol şoku ise fordizmde ekonomik krize sebep olan bir başka faktördür. Bu petrol şokunun yarattığı etki piyasalarda bir belirsizlik ortamının yaygınlaşmasıyla sonuçlanmıştır. Söz konusu belirsizlik, üretimin artış oranında istikrarsızlık meydana getirmiş ve bu durum kitlesel üretimin önünde handikapa yol açmıştır. Örneğin; 1973’lerde petrolün varil fiyatı 2.5 dolar iken, 1980’lere gelindiğinde bu fiyat 38 dolara kadar yükselmiştir. Yani artan bu fiyatlar, petrol krizi döneminde bir şok etkisi yaratmıştır.
- Fordizmi krize götüren bir diğer önemli etken kar oranlarının düşmesidir. II. Dünya Savaşı sonrası meydana gelen *yeniden yapılanma* ve *artan global talep* şartları kar oranlarının düşmesine neden olmuştur. Fordizm, bu düşüşü emek veriminde artış elde ederek telafi etmeye çalışmıştır. Fakat 1970’lerde Fordist üretim sisteminin bu işlevi yetersiz olmaya başlamıştır.
- Mikro elektrik alanında meydana gelen teknolojik yenilik ve değişim emek sürecine esneklik kazandırmıştır. Bu ise üretim sürecinin değişmesini gerekli gören bir faktör olmuştur (Taymaz, 1993:11).

#### **1.6.10. Fordist Birikim Rejiminde Kırılmalar**

Tarihsel emek sürecinde, 1960’lı yılların ortalarında Fordist birikim rejiminde ciddi problemler olduğuna ilişkin işaretleri görmek mümkündür. Bu işaretleri o dönemdeki Avrupa ve Japon ekonomilerinin kendi içindeki tamamlanmışlık düzeyiyle görmek mümkündür. Başka bir ifadeyle bu ülkelerin pazarlarının doygunluğa ulaşmasıyla beraber, ürün artışı için ihracat arayışı içine girilmiştir. Söz konusu ekonomik dönemlerde yaşanan değişimlerle birlikte imalat sanayisinde çalışan birçok işçi giderek daha fazla işinden edilmiştir (Harvey, 2014:164).

1965’ten 1973’e kadar olan dönem açısından bakıldığında Fordizm ve Keynesçiliğin hüküm sürdüğü görülmektedir. Bu dönemde kapitalizmin bağrındaki çelişkileri kontrol etmek neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Söz konusu çelişki ile fordizmi ekonomik çıkmaza götüren bir güçlük karşımıza çıkmaktadır ve bu güçlük *katılık* olarak adlandırılmaktadır. Fordist üretim sistemlerinde katılıktan kaynaklı sorunlar arasında uzun vadede ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımlarının varlığı sayılabilir. Ayrıca sabit tüketici piyasalarındaki düzenli büyüme varsayımı da bu

sorunlar arasında ele alınabilir. Bunlar esnekliğin önünde büyük bir engel teşkil ederek işgücü piyasasında, emek dağılımında ve iş sözleşmelerinde kendini göstermektedir (Harvey, 2014: 165).

Harvey bu dönemdeki olayların siyasal temelini açıklar. Onun ifadesine göre tüm bu katılıkları aşmak için verilen çaba sonucunda işçi sınıfının derinlerine kök salmış olan gücün varlığı gün yüzüne çıkıyordu. 1968-72 döneminde meydana gelen grev dalgası ve iş uyuşmazlıkları bu durumun sebebiydi. Bu yıllar arasında devlet üretimdeki katılığı mali tabandaki gelişmelere olanak vermeyerek gerçekleştirmektedir. Devlet kendi meşruluğunu koruma kaygısıyla, katılığını taahhüt ile desteklemektedir. Mesela sosyal güvenlik ve emeklilik hakları gibi kamu hizmeti programları bu taahhütün göstergesidir. Bunca katılık arasında esnekliği sağlayan tek araç ise para politikasıdır ve bu ekonomiyi istikrarda tutmak adına gerekli görülmektedir (Harvey, 2014:165).

Çünkü II. Dünya Savaşı sonrasında ileri ülkelerde (ABD, Japonya, Batı Almanya, Fransa) işsizliğin şaşırtıcı düzeyde arttığı ve bu artışla birlikte *deflasyon krizin* den sonra işgücü oldukça zayıfladığı bilinmektedir. Esnekliğin hızla yükselen gücü ve coğrafi akışkanlığın artışından destek gören sermayeye, güçlü denetim baskısı uygulamanın yollarını zayıflayan işgücü açıyordu. Örgütlü işçi hareketinin gücünün kırılması, sendikalaşmanın olmadığı bölgelere esnek birikim merkezlerinin kurulması ve yeni bölgelerde uygulanan geriletici normların eski bölgelerde de uygulanmaya başlaması oluşabilecek bir örgütlü işçi hareketinin önündeki engeldi. Buradan da anlaşıldığı üzere yeni esnek üretim biçimi, bir yandan fordizmin temel dayanaklarından olan sendikaların gücünü kırarken öte yandan yüksek derecede işsizliği ve vasıfların yok edilmesine veya yeniden oluşmasına neden olmaktadır (Harvey, 2014:171). Fordist üretim biçiminde ortaya çıkan kriz sonucu yaşanan ekonomik kırılmalar post-fordist döneme geçişi sağlamıştır.

#### **1.6.11. Fordizmden Post-Fordizme Geçiş Aşamasındaki Yaklaşımlar**

Fordizmin karşı karşıya kaldığı ekonomik kriz sonucu kendisini yeniden üretme dürtüsü içinde olan kapitalizm, bu krizden çıkışı yeni bir üretim tarzına geçişte bulmuştur. Bu ekonomik dönüşümü açıklamak için “geçiş”, “yapısal kriz”, “transformasyon” terimleri kullanılmıştır. Bu dönüşüm sonucu ekonomik kurtarıcı olarak görülen yeni üretim süreci, “post-endüstrileşme”, “postkolektif”, “beşinci

Kondratiev”, “post-modernizm” ve en bilindik adıyla post-fordizm olarak adlandırılmıştır (Amin, 1994:1 akt. Tayşır, 2011:12). Genel olarak değerlendirildiğinde üç temel yaklaşım fordizmden postfordizme geçişinin sebeplerini açıklamaya çalışmıştır. Bu üç yaklaşım da ekonomik dönüşümü açıklarken farklı kavramları kullanmalarına rağmen, ekonomik krizi açıklamak için bir takım ortak fikirler öne sürmüşlerdir. Bu yaklaşımlar Fordist dönemde yaşanan ekonomik krizi açıklamak ve ekonomide uzun dönemli büyüme sağlayabilmek için gerekli temel ilkeleri ve teorik çerçeveyi ortaya koymaya çalışmışlardır (Amin, 1994: akt. Tayşır, 2011:12). Fordizmin karşı karşıya kaldığı ekonomik krizi ve bu kriz sonucu çareyi postfordist ekonomik dönüşümde açıklamaya çalışan bu üç yaklaşım şunlardır:

Bunlardan ilki düzenleme yaklaşımı, ikincisi esnek uzmanlaşma yaklaşımı ve üçüncü olarak neo- Schumpeter’ci yaklaşım’dır. Bu üç teorik yaklaşımında varmak istediği nokta fordist kitlesel üretimin maruz kaldığı ekonomik krizi açıklamaya çalışmaktır. Aynı zamanda ekonomik büyümenin uzun vadede sağlanabilmesi amacıyla gereken ana ilkeleri kapsamlı bir şekilde teorik bir çerçeve oluşturmaya çalışılmıştır (Dağdelen, 2005:7).

#### **1.6.11.1.Düzenleme Yaklaşımı**

Bu yaklaşım ilk olarak 1970’li ve 1980’li yıllarda Fransız politik iktisatçılar tarafından ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımın temel amacı uzun vadede ekonomik kararlılığın ve değişimin dinamiklerini açıklamak olmuştur. (Aglietta, 1979; Coriat, 1979; Andre ve Delorme, 1982; Lipietz, 1985, 1987; Boyer, 1986; Mistral, 1986 akt. Dağdelen, 2005:7)

İkinci dünya savaşı sonrası ekonomik büyümenin nedenlerini ve bu sürecin 1970’li yıllarda yaşadığı ekonomik krizi açıklamaya çalışan Düzenleme yaklaşımı ortaya çıktığı zaman uluslararası arenada büyük bir yankı uyandırmıştır. Bu doğrultuda kapitalizmin kendi içinde yaşadığı içsel çelişkilerini ve kapitalist sermaye birikimini teorik bir çerçevede açıklamaya çalışmak Fransız düzenlemecilerin temel çıkış noktası olmuştur. Düzenleme yaklaşımını ortaya koyan teorisyenler kapitalist gelişmenin evreleri arasındaki bağlantıyı birikim sistemi, birikim rejimi ve düzenleme modu gibi temel kavramlarla açıklamaya çalışmışlardır (Dağdelen, 2005:7).

- Birikim sistemi ekonomik üretim ilişkilerini; birikim rejimi ise birikim sisteminin üst yapısal, sosyal, politik ilişkilerle birlikte oluşturduğu toplumsal

formasyonu belirlemektedir. Düzenleme modu da emek ve teknoloji örgütlenme biçimlerini belirleyen politik ve teknik yaptırımlar anlamına gelmektedir. Böylece düzenleme yaklaşımı, kapitalist gelişmeyi birikim rejimleri ve düzenleme modları ile tanımlı dönemlere ayırmaktadır. (Dağdelen, 2005:7)

“Birikim rejimi görece stabil bir ilişkidir.” (Dağdelen, 2005:7). Düzenlemeciler, birikim rejimi açısından kapitalizm tarihsel olarak birbirini takip eden dört başat döneme ayırmaktadırlar: “Yaygın birikim, küresel tüketim olmaksızın yoğun birikim (Taylorizm), küresel tüketimle birlikte yoğun birikim(Fordizm) ve yeni gelişen “post-fordist” birikim rejimi” (Dağdelen, 2005:7). Yaygın üretim, 1920’lere kadar olan süreçte kitlesel işçi ve yarı nitelikli işgücünün hakim olduğu dönemde gerçekleşmiştir (Dağdelen, 2005:7). “Büyüme kapitalist dolaşımdaki ek üretici güçlerin içselleştirilmesiyle olmuştur. Birikim ise yeni endüstriyel alanları da içine almıştır” (Dağdelen, 2005:7)

1918’den 1939’ a kadar olan süreçte yoğun birikim olarak adlandırılan kitlesel üretim süreci başlamıştır. Aslında yoğun birikim, Keynesyen politikalar doğrultusunda gerçekleşen kitlesel tüketimin kitlesel üretim ile birleşmesi sonucu 1945-1973 arası dönemde tam anlamıyla ortaya çıkmıştır. İşçinin grev ve toplu sözleşme hakkının olduğu, devletin sosyal programlar geliştirdiği, bu dönem aralığına hakim olan Fordist birikim rejimidir (Dağdelen, 2005:8)

Aglietta, daha fazla artı-değer elde etmek amacıyla geleneksel örgütlenme biçimlerinin değiştirildiği dönemi yaygın birikim rejimi olarak adlandırır. Bu nedenle işverenler artı değeri artırmak için hem çalışma süresini hem de makine sayısını arttırmaya çalışmışlardır. İşgücü üzerinde devlet müdahalesi oldukça az olduğundan, işgücünün metalaştırılmadan ve geleneksel bir şekilde yeniden üretimi sağlanmıştır (1987:71; akt. Arın, 1992:10). Toplumsal yaşamın yaygın bir şekilde metalaştırılması sonucu yoğun birikim rejimi ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işçilere yüksek ücretler verilerek, bir “tüketim normu” oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu dönemde işgücünün yeniden üretimi, kapitalist gelişmenin odağı olmuştur. Aglietta’ya göre, yoğun birikim rejimi fordist dönemde en gelişmiş düzeye ulaşmıştır (1987:116-117; akt. Arın, 1992:10).

- Aglietta'ya göre Fordizm, hazır bulduğu Taylorizmi iki alanda derinleştirmiştir. İlk, yarı-otomatik monraj bandı geliştirilmiş ve böylece materyaller çalışma istasyonları arasında hareket edebilir hale getirilmiş ve makinalar özgöl üretim görevlerine tayin edilebilmiştir. İkinci olarak, yarı-vasıflı işler yaratılmış ve böylece işçiler hız ve ritmleri makinalar tarafından belirlenen sınırlı özgöl görevler dizini içinde sabitlenebilmiştir (1987:118-119 akt. Arın, 1992:10).

Bir bütün içinde sistemli olarak planlanan ve örgütlenen makinalar, işlemlerini kendi kendilerine kontrol ederler. Aglietta'ya göre bu durum Neo-Fordizmi karakterize etmektedir (1987:123-125 akt. Arın, 1992:10). Mikroelektronigin üretimde kullanılmaya başlamasıyla, imalat endüstrisi esnek bir yapıya bürünmüştür. Bu esnekliğin sayesinde üretim birimleri küçük birimlere ayrılarak üretimin ademi-merkezileşmesinin yolu açılmıştır. Bu durum işçi sınıfının ademi-merkezi bir yapıya bürünen üretim birimleri arasında parçalanmasına neden olmuştur. Son olarak Aglietta, üretimde meydan gelen bu esneklik sonucunda vasıfsızlaşmanın giderek daha fazla arttığını vurgulamıştır (1978:129 akt. Arın, 1992:10).

#### **1.6.11.2. Neo-Schumpeter'ci Yaklaşım**

Bu yaklaşım da düzenleme yaklaşımı gibi fordist üretim sisteminin içine girdiği krizi ve krize bir çözüm bulmak amacıyla ortaya çıkan post-fordist paradigmaları farklı kavramlarla açıklamaya çalışmıştır. şöyle ki düzenleme yaklaşımı “birikim rejimi” ve “birikim modu” kavramlarının yerini Neo-Schumpeterci yaklaşımda sırasıyla “teknö-ekonomik paradigma” ve “sosyal-kurumsal altyapı” kavramları almıştır. Neo-Schumpeterci yaklaşım, kapitalizmin döngüsel hareketini doğrudan doğruya “teknoloji” ve “teknolojik standartlar” fenomenleri ile açıklamaktadır. Bu ise bu iki yaklaşım arasında ki dikkat çeken en önemli farktır. (Dağdelen, 2005:15)

“Bu yaklaşım ilk olarak 1980’li yıllarda Freeman, Perez ve arkadaşlarının, Joseph Schumpeter’in çalışmalarının bel kemiğini oluşturan “teknolojik keşif” kavramını temel alarak ortaya koydukları fikirler ile kendini göstermiştir.” (Dağdelen, 2005:15).

### 1.6.11.3. Esnek Uzmanlaşma

Post-fordist üretim sürecinde emek gücünün yapısında meydana gelen değişimi en uygun betimleyen kavram “esnek uzmanlaşma”dır. Piore ve Sabel’e göre post-fordist dönemde, Taylorist ve Fordist emek örgütlenmesinde emeğin makineye olan bağlılığı değişmeye başlamıştır. Artık emek üretim aracı üzerindeki kontrolünü yitirmiş ve parçalanmış bir emek gücü olmaktan çıkmıştır. Aksine üretim aracı emeğin kontrolü altına girmiş ve böylelikle insanın yaratıcılığı gelişmeye başlamıştır (Belek, 1999:78).

Buradan hareketle post-fordist dönemdeki emek gücünün diğer dönemlere kıyasla daha eğitilmiş olmasıdır. Günümüzde de adından söz ettiren “bilgi işçisi” deyimini post-fordist döneme özgüdür. Bilgi, sermaye kadar önemlilik arz eden üretim faktörü haline gelmiştir. Zihinsel üretim ön plana çıkarken, “bilgi işçisi” kogniterya sınıfı olarak nitelendirilmiştir. Bilgi işçisi çalıştığı işyerine ya da patronuna bağlı olmaktan öte sahip olduğu bilginin etrafında yapmaya çalıştığı iş öbeğine bağlıdır. Dolayısıyla düşünme ve eyleme faaliyetlerini birbirinden ayırmaya çalışan Taylor’un bilimsel ilkeleri yerini post-fordist dönemin hem düşünen hem de eyleyen bilgi işçisi almıştır (Dağdelen, 2005:15).

“Kurumsalcı Okul”un temsilcilerinden Piore ve Sabel’e göre modern endüstride yeni ve yüksek teknolojilerin kullanılmaya başlaması bedensel ve zihinsel yetenekleri yeniden birleştirmiştir. Bu dönemin iş örgütlenmesi, taylorist ve fordist dönemden farklıdır. Piore ve Sabel, kitle üretiminden esnek üretime geçiş sürecini “esnek uzmanlaşma” olarak adlandırmaktadırlar (Argın, 1992:10). Fordist dönemde kitle üretimiyle, üretim ve tüketim arasındaki denge kurulmaya çalışılmıştır. Ancak yeni teknolojilerin üretimde kullanılmaya başlaması piyasaların değişmesine ve farklılaşmasına yol açmıştır. Değişen bu piyasa doğrultusunda çeşitlenen ürün talepleri için çözüm yeni esnek üretim merkezleri kurmak olmuştur. Böylece standart ürün odaklı kitle üretimi yapan piyasalar doyumluğa ulaşmıştır. Artık kitle piyasaları yerini talep odaklı çeşitlilik arz eden ürün üretmeye yönelik esnek piyasalara bırakmıştır (Argın, 1992:10).

- Esnek uzmanlaşma yaklaşımına göre, bütün bu gelişmeler işçiler, yöneticiler ve tasarımcılar arasında ve içinde işbirliğine dayalı pratiklerin önemini arttırmıştır. Bu yaklaşımı savunan yazarlar, daha genel olarak, “işçi

becerilerinin daha büyük bir kısmını kullanan, vasıflı işe atılmayı özendiren, öz disiplin ile karar almayı cesaretlendiren ve sorumluluğun, sürekli bir üretim akışı içinde dağıtılmasını olanaklı kılan” (Streek, 1987: 298) yeni bir iş örgütlenmesinden söz ederler.

#### **1.6.11.4. Neo-liberelizm ve Esnek Çalışma**

Neoliberalizm, bir ekonomi politik sistemin adıdır. Neoliberal politikaya göre sermaye, devletin egemenliği altından çıkmalıdır. Piyasa koşullarının ve ekonomik faaliyetlerin serbest piyasa mekanizmasına bırakılmasını arzulayan bir anlayıştır. Finansal hareketlerin alanını sınırlayan ulusal ve uluslararası düzenlemelerin tamamı ortadan kaldırılmalıdır (Levy, 2009:42,43 akt. Acar, 2017:253). Dolayısıyla neoliberalizm, ulus devlet anlayışının geri planda bırakılması gerektiğini savunmuştur. Ulus ötesi anlayışla dünyanın her yerine yayılmayı amaçlamış, ulusal sınırları kaldırarak dünyanın her yerine yayılmayı hedefleyerek küresel bir boyuta gelmeyi istemiştir. Neoliberal yeni ekonominin temel dayanağı ve amacı özgür ekonomidir.

Neo-liberal politikalar ve uygulamalar, küreselleşmeyi harekete geçiren dinamiklerdir. Liberalizmin temel sloganı “bırakınız yapsınlar, bırakınız etsinler” anlayışı doğrultusunda bireysel özgürlüğü esas almaktaydı. Ancak 1945’li yıllardan sonra yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucu bu anlayış değişime uğramıştır. Bu değişim, ekonominin ve piyasada rekabetin önem kazandığı, insana yapılan harcamaların ekonomik yarışın önüne set çektiği görüşünü ortaya atan neoliberal politikalar ile başlamıştır (Özdemir, 2007:228-229 akt. Kökalan Çımrın, 2009:198).

Neo-liberal kurumlar ve politikalar, sosyal devlet anlayışı ile bir mücadele ederek kendi politikalarını hem ideolojik hem siyasal hem de ekonomik sahada hayata geçirmeye çalışmıştır. Dolayısıyla neo-liberal politikalar, devletlerin uygulama, denetleme ve karar alma güçlerini aşındırmıştır. Bu bağlamda devlet piyasaya müdahale etmemeli ve sosyal yardımlardan elini çekmelidir. Yerel yönetimlerin giderek güç kazanması, sosyal devlet ve ulus devlet anlayışını derinden sarsmıştır. Bu bağlamda merkezi devlet anlayışında baştan aşağı bir parçalanma süreci yaşanmıştır. Bu ise ulus devletlerin egemenlik alanlarının giderek sınırlanmasına neden olmuştur. Neoliberalizm, “istikrar” ve “yapısal uyum” adı altında hayata geçirmeye başladığı politikalar ile 1970’den sonra Avrupa’da ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan kar

oranlarının azalması, işsizlik gibi bunalım koşullarına bir alternatif sunmuştur (Kökalan Çımrın, 2009:200)

Neoliberal politikalar, Amerika'da Reagan ve İngiltere'de'in iktidara gelmesiyle hayat bulmuştur. Sosyal devlet anlayışının gözden düşmesinde neoliberal politika söylemlerinin payı büyüktür.

- Thatcher, "There is No Alternative" (TINA-Başka Alternatif Yok) söylemiyle "ekonominin serbest piyasa ilkelerine göre yeniden düzenlenmesini, para politikalarının hayata geçirilmesini, kamunun küçültülmesini, kamu işletmelerinin özelleştirilmesini, sosyal yardım programlarına ayrılan bütçe paylarında kesintiler yapılmasına ve genel olarak kamu harcamalarının azaltılmasını amaçlamıştır." (Sallan Gül, 2004:224)

Neoliberalizme göre piyasanın işleyişi düzgündür ve toplumsal yaşamın bütün alanlarına yayılmalıdır. Neoliberalizm, "devletin küçültülmesi" gerektiğini savunmaktadır. Dolayısıyla "devletin küçültülmesi" söylemindeki temel amaç, devletin sosyal politikalardan elini çekmesidir (Güzelsarı, 2008:38-39). Neoliberal politikaların bu söylemi altında sosyal devlet anlayışını zayıflatmak yatmaktadır. Dolayısıyla bu yeni anlayışa göre devlet, sosyal alanlardan çekilmeli ve piyasaya müdahale etmemelidir. "Neoliberal anlayışın temel felsefesi; piyasayı yüceltmek, kamusal yarara karşı bireysel çıkarı öncelemek, sermaye gücü karşısında emek piyasasını esnekletmek ve işgücü maliyetlerini düşürmek şeklinde özetlenebilir" (Acar, 2017:253).

Dolayısıyla neoliberal ekonominin beraberinde getirdiği uluslararasılaşma sonucu küresel rekabet yoğunlaşmıştır. Bu ise piyasada etkinlik ve verimliliği ön plana çıkarmıştır. Artık birey olmanın temel unsuru "istihdam edilebilir" olmaktan geçmektedir (Biçer ve Kıroğlu, 2011 akt.). Neoliberal yeni ekonomi, bireylere düşük ücretli, yarı-zamanlı ve daha fazla geçici olan piyasa koşulları altında çalışmayı sunmaktadır. Küresel rekabet ortamı bireyi "istihdam edilebilir birey" çemberi içine almakta, işe yaramazlık kabusu altında kalan birey her türlü piyasa koşullarında çalışmak mecburiyetinde bırakılmaktadır (Cruikshank, 2002:151 akt. Güllüpnar-Gökalp, 2014:74).

Neoliberal yeni ekonomi yarattığı esnek çalışma, bireylerden sürekli olarak kendisini yenilemesini, rekabet ortamına uyum sağlayacak becerilerini geliştirmesini,

risk almasını, değişen ve esnek çalışma şartlarına uyum sağlamasını beklemektedir. Bu esneklik sonucu ise çalışanlar sürekli iş ve şehir değiştirmek zorunda kalan seyyar bir çalışana dönüşmüştür. Aynı zamanda bu yeni ekonominin getirisi olan süreksizlik ve belirsizlik ortamı iş güvencesinin ortadan kalkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla piyasadaki esneklik anlayışı çalışanı “ya uyum sağla, ya da yok ol” anlayışına sürüklemektedir (Güllüpınar- Gökalp, 2014:75).

Bu yeni ekonomik düzen, “rgtsz kapitalizm”, “yeni kapitalizm” veya disorganize kapitalizm olarak adlandırılmaktadır. Her ne şekilde adlandırılrsa adlandırılrsın kapitalizmin doğasının değişmediği ve varlığını koruyup sürdürdüğü söylenilebilir. Kar, rekabet ve sermaye birikimi oluşturmak örgütlü kapitalizmin temel değişmezleri olduğu gibi, bu unsurlar yeni kapitalizmde değişmeyen itici gücünü oluşturmaktadır. Ancak yeni kapitalist ekonomi modelinin getirdiği esneklik anlayışı, “rgtl kapitalizmin sonu” olarak adlandırılmaktadır (Aytaç-İlhan, 2008:186).

Esnek yeni ekonomi, bu günü var olan ancak yarını belirsiz olan bir çalışan profili çizmektedir. Esneklik alışanlara piyasa ekonomisinde bir “carpe diem” mantığı sunmaktadır. Çünkü esneklik değişen anlık piyasa koşullarına adapte olabilmeyi ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanın her daim bu şartlara uyum sağlayabilmesi için tetikte bekliyor olması gerekmektedir. Çalışanın, güvencesizliğin ve belirsizliğin getireceği bütün olumsuzluklara her an hazır vaziyette bekliyor olması gerekmektedir. Geçici ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin çalışan üzerinde yarattığı korku, çalışanları sistemin gerekliliğini mecburen kabul etmek zorunda bırakan ve iş yaşamında sindirilen bir bireye dönüştürmektedir.

## **1.7. POST-FORDİST DÖNEM**

Post-fordizm, post modern dönemin beraberinde getirdiği sosyal, kültürel, siyasal normlarda yaşanan değişimi de içinde barındırarak, dönemin ekonomik alandaki karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Çünkü post-fordist dönem içerisinde sadece üretim sürecinde meydana gelen değişmeleri değil toplumdaki çeşitli değişim ve dönüşümlerden de etkilenmiştir. Tüm bu değişimler post-fordizmi küreselleşme dalgasının da önemli bir ayağı haline getirmiştir (Dağdelen, 2005:4).

Bu değişim ve dönüşümler üretim, yönetim, kalite kontrolü ve pazarlama birimlerinin yer aldığı fabrika olgusu açısından düşünüldüğünde post-fordist dönem, fordizmden farklıdır. Burada gerek üretim gerekse yönetim başka alanlara

kaydırılmaktadır. Bu noktada çok uluslu şirketler, üçüncü dünya ülkelerinde kurdukları yönetim birimleriyle daha ucuz emek tesis etmektedir (Dağdelen, 2005:5).

Hirst, Hebdige, Murray ve Smart gibi birçok yazar post-fordizmi “düzenli olmayan kapitalist ekonomiye bir geçiş” olarak tanımlar (akt. Dağdelen, 2005:6). Çağdaş kapitalizm ise bunu yeni ve esnek bir üretim sistemine entegre olarak değerlendirir. Dolayısıyla esnek bir üretim sistemine dayanan post-fordizm, sektörler ve piyasalar arasındaki farkı ortadan kaldırır (Dağdelen, 2005:6).

Zira post-fordizmden önceki fordist üretim, 1970’li yıllarda meydana gelen ekonomik kriz sonucu piyasanın ihtiyaçlarına cevapsız kalarak değişim kaçınılmaz hale gelmiştir. Ayrıca dönemin eksiklikleri olarak değerlendirilebilecek olan zaman kayıpları, kalite düşüklüğü ve işe yabancılaşma gibi etmenler bunu gerektirmiştir. Tüm bu aksaklıklara bir alternatif olarak ortaya çıkan post-fordizm, başlangıçta işçilerin üretim bandında uzmanlaşmasını sağlayarak çözüm üretmiştir. O dönemde teknolojik yeniliklerin ortaya çıkışı da yaşanan değişiklikler ile birlikte esnek üretim sisteminin temelini oluşturmaktadır (Çakmak, 1988:243).

Zaten post-fordist üretimin tanımlayıcısı olarak kabul edilen esnek birikimin belirleyicisi de fordist üretim yapısının katılığıdır/çatışmasıdır. Bu sebeple esnekliğe dayalı olarak emek süreciyle yeni bir döneme girilmektedir. Söz konusu dönem gerek yeni dönem ürün ve tüketim kalıplarını gerekse işgücü piyasalarını yeniden dönüştürmüştür. Yeni üretim sektörleri, finans hizmetlerindeki yeni yöntemler, yeni piyasaların doğuşu bu dönüşümü gösteren temel özelliklerdir. Ticari, teknolojik ve örgütsel yenilikler, değişimle birlikte hız kazanmıştır. Fakat değişim sadece yenilik doğrultusunda meydana gelmemiştir. Bunun yanı sıra sektörler ve coğrafi bölgeler arasında da eşitsiz bir gelişim kaçınılmaz olmuştur. Bir başka açıdan da “hizmet sektörü” alanında istihdam hızla artış göstermiş, az gelişmiş bölgelerde (“Üçüncü İtalya, Flaman Bölgesi, çeşitli “silikon vadileri” vb.) ise yeni sınıai kümelenmeler doğmuştur (Harvey, 2014:170).

### **1.7.1.Post-Fordist Dönemde Üretim**

Post-fordist dönemdeki üretimden bahsedebilmek için öncelikli olarak *esnek üretim sistemi*’nin ne olduğuna değinmek gerekir. Esnek üretim sistemi; düşük hacmine ve değişen tüketici taleplerine yönelik çeşitli malları üretebilme üzerine temellenir. Fakat bu çeşitli malların üretimi yapılırken bekleme süresinin kısa olması

önemlidir. Bu durum gerek makineleşmenin gerekse aşırı uzmanlaşmanın yarattığı verim kaybını önlemek, stok maliyetlerini düşürmek ve hatalı üretim riskini azaltmak için yeni teknolojileri kullanan bir çalışma rejimini tanımlamaktadır (Çakmak, 1988:242).

Esnek üretim sisteminin ortaya çıkış süreci tarihsel açıdan ele alınacak olursa 1960'lı yılların sonu ve 1970'li yılların başında İtalya'ya bakmak gerekir. Bu dönemlerde İtalya'da güçlü bir işçi sınıfı mücadelesi yaşanmaktaydı. İtalyan sermayesi bu mücadeleye tepki olarak üretimin birçok bölümünü taşeron şirketlere devretmiş âdemi-merkeziyetçi üretim şekline geçmiştir. İtalyan sermayesinin özellikle fason üretime geçişi, hem maliyetleri aşağı çekmiş hem de örgütlü emekle doğrudan çatışmayı önlemiştir. Bu durum işverenin güvenini ve ekonomik desteğini kazanmanın önünü açarken birçok işçinin küçük ölçekli üretim birimleri (atölyeler) kurmasına da olanak sağlamıştır (Ansal, 1996:13).

Bu değişime ihtiyaç duyulmasının sebebi 1970'li yıllarda fordist dönemi krize sokan sorunların çözümlenmesinin istenmesidir. Burada fordist üretim teknolojisinin sınırlılıklarından olan zaman kaybıyla kalite düşüklüğünü aşmak ve işe yabancılaşma sorunlarını en aza indirmek hedeflenmiştir. Gerek emek piyasalarında, iş pratiklerinde gerekse teknolojiye katı Fordist düzenlemelerin ve standartizasyonun esnetilmesi bu hedefin gerçekleştirilmesi için uygulanan değişimlerdir. Bu değişimin anlaşılır hale gelmesi için esneklik kavramına daha detaylı değinmek gerekir (Belek,1999:66-67; akt.Dağdelen, 2005:13).

Esneklik “içsel esneklik” ve “dışsal esneklik” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincisi işletmede işlerdeki değişiklik düzeyini anlatırken ikincisi istihdam ve ilişki biçimleri üzerinden ele alınır. Daha ayrıntılı olarak dışsal esneklik hem işgücünün istihdam biçimlerini hem de firmaların birbirleriyle olan ilişkilerini kapsamaktadır. Söz konusu ilişki ile kastedilen firmaların sözleşmeler aracılığıyla çeşitli işlerini başka firmalara devretmesini anlatmaktadır (Dağdelen, 2005:13). Buradan yola çıkıldığında ilk defa Avrupa'da uygulanmış sistemin adı esnek üretimdir.

Uygulayanlar kısa vadede bu yeni üretim sisteminin düşük hacimli, yüksek çeşitlilikte malların üretimi için elverişli olduğunun farkına varmışlardır. Ancak bu yeni sisteminin gelişimi bilgisayar teknolojilerinin gelişimi ile mümkün olmuştur. Esnek üretim sisteminde küçük ölçekli üretim için mikro-elektronikler ile mekanik

mühendisliği birleştirilmiştir. Üretim sürecinde makineler, çalışma istasyonları ve taşımacılık işlemleri bilgisayarların kontrolünde olmuştur. Böylece bilgi kontrolü olanaklı hale gelir. Bu ise, arza dayalı az sayıda ürün üretimini mümkün kılar, maliyet minime edilmiş olur ve kalite artışı sağlanır (Dağdelen, 2005:13-14).

Tarihsel olarak bakıldığında teknolojiye dayalı esnek üretim ve birikim rejimi, küçük işletmelerle büyük sonuçlara ulaşmayı hedeflemiştir. İlk defa İtalya’da can bulan bu yeni ekonomik rejim, zamanla diğer ülkelere de yayılarak bütün dünyada önemli etkiler meydana getirmiştir (Saklı, 2013:115). Özellikle 1970’li yıllarda dikkatleri üzerine çeken “Üçüncü İtalya” adı verilen bir gelişme ortaya çıkmış ve bu yeni kavram sosyal bilimlerde adından söz ettirmeye başlamıştır. “Üçüncü İtalya” adlandırması, hem kitlesel üretim yapan birinci İtalya’dan hem de az gelişmiş güney bölgesini tanımlamak için adlandırılan İkinci İtalya’dan farklı özelliklere sahip olan şehirleri anlatmak amacıyla kullanılmıştır (Saklı, 2013:114).

Esnek uzmanlaşmanın beraberinde getirdiği bu yeni üretim rejimi, her ne kadar küçük ölçekli üretim birimi de olsa, üretimdeki esneklik sayesinde dünya pazarında önemli başarılar elde etmiştir (Saklı, 2013:115). “Robin Murray (1989:38-53) bu durumu “gerilla güçleri düzenli orduyu teslim almaktadır.” diyerek bir metafor üzerinden ele almaktadır (Saklı, 2013:115). Murray “gerilla”yı küçük ölçekte üretim yapan işletmeler olarak betimlerken, kitlesel üretim yapan birimleri “düzenli ordu” ile eşleştirmiştir (Saklı, 2013:115).

Murray’ın (1988) aktarımıyla başlangıçta bu küçük ölçekli işletmeler daha ilkel ve büyük olan çok uluslu şirketlere bağımlıydı. Fakat bu şirketler giderek teknolojide meydana gelen son yenilikleri çok amaçlı bir biçimde kullanmaktadır. Örneğin birbirleriyle işbirliği yaparak değişik ürünler üretmekte ve dünya pazarına ihraç edecek konuma gelmektedirler. Bu şekilde sürekli değişen ve yenilenen taleplere kolaylıkla adapte olan sanayi ağı oluşturmayı başarmışlardır. Bu sanayi ağı kitle üretimi sonucu meydana gelen standart ürün pazarlarının zamanla parçalanmasına sebep olmuştur. Ayrıca değişik sınıftan, cinsiyetten ve farklı ırklardan insan gruplarına hitap ederek çeşitli malların/ürünlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Böylece küçük işletmelerin dünya pazarında bir konum elde etmesinde büyük rol üstlenmiştir. Tüm bunlar post-fordist üretimin doğasının kavranmasına yol açan esnekliğe cevap verebilme yeteneğidir (akt. Ansal, 1996:13).

Esnek uzmanlık modelini uygulayan bu küçük işletmelerin esnek olarak adlandırılmasının temelinde, vasıflı ve zanaatkar bazlı olan işçilerin “çekirdek” işçi tabiriyle nitelendirilmesi vardır. Bu işçilerin değişik ve çok fazla beceri gerektiren işleri yapıyor olduğu görülmektedir. Aynı zamanda söz konusu küçük işletmelerde uygulanan esnekliğin dayanak noktası; işçilerin ırk, cinsiyet ve vasıf düzeyine dayanan ayrımcılığın sonuna kadar kullanılmasıdır (Ansal, 1996:14).

Bu esneklik sonucu hiçbir sosyal güvencesi olmayan, vasıfsız işler yapan ve sadece son teknolojileri kullanabilen “çevre” işçiler, küçük iş yerlerinde kolaylıkla işe alınıp işten çıkarılabilmektedir. Bu durum çalışma şartlarını ve ücret politikasını büyük oranda etkilemekte ve pek çok işçiyi dünya pazarlarının tüm belirsizliklerine maruz bırakmaktadır. Bu şekilde sermayeye dünya pazarlarında büyük bir esneklik kazandıran etken, küçük işletmelerde örgütsüz ve dağınık bir şekilde çalışan işçilerin birlikte hareket etme olanağının ortadan kalkmasıdır (Ansal, 1996:14).

Öyle görünüyor ki esnek üretime geçişle çeşitli ürünlerin küçük desteler halinde ucuza imalat olanağının artması, fordist kitle üretiminin amaçladığı ölçek ekonomilerini yenilgiye uğratmıştır. Bu ise çeşitlilik ekonomilerinin ölçek ekonomileri karşısında zaferi olmuştur. Esnek çalışma rejimiyle birlikte yeni sınai biçimlerin ortaya çıkması, rekabetin yoğunlaşması, emeğin denetlenebilmesi ve rekabetçi piyasanın riskleri karşısında esneklik elde etme isteği fordist işletmeleri savunmasız bırakıyordu. Böylece fordizm bir taşeronlaşma ve “firma dışına yaptırma” ağıyla çevrelenmişti. Bu yeni esnekliğin amaçladığı küçük deste üretimi ve işi taşeronla yaptırma fordist üretimin katılıklarını alaşağı eder. Piyasanın ihtiyaçlarına ve kitlenin hızla değişen isteklerine geniş bir alanda cevap verebilme ve tatmin etme olanağı yaratır (Harvey, 2014:179).

Esnek üretime geçişle beraber işgücü piyasasında kökten bir değişim meydana gelmiştir. İşverenler, piyasa dalgalanmaları, kar marjlarının daralması ve rekabetin yoğunlaşmasıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu ve benzeri sorunlarla yüz yüze gelen işverenler, işgücü fazlasından (eksik istihdam edilen ve ya işsiz kalan işçiler) yararlanmaya çalışmışlardır. Böylece işgücü üzerinde esnek çalışma rejimi ve iş sözleşmelerinin tahakkümü başlatılmıştır. Buradan hareketle yine de esnek çalışma rejiminde belirgin bir sonuca varmak oldukça güçtür. Çünkü çalışma hayatında her işletme şirketi, büyük oranda kendine özgü ihtiyaçlarını gidermektedir. Bu durum çalışma programlarındaki değişimle piyasada daha belirgin bir hal almıştır. Bu şu

demektir: Talebin yükseldiği dönemlerde işçi daha yoğun çalıştırılırken, talebin azaldığı dönemlerde daha az çalışmak zorunda bırakılmıştır (Harvey, 2014:171). Bundan da önemlisi istihdamda yarı zaman, geçici veya taşeron türü istihdam artışının önü açılmaktadır (Harvey, 2014:171).

Esnek üretim sisteminin beraberinde getirdiği yeni teknikler ve örgütlenme şekilleri, geleneksel yapıda örgütlenen işletmeler için bir tehlike yaratırken, esnek çalışma düzeni iş piyasasını yeniden dönüştürmüştür. Bu dönüşüm beraberinde en güçlü şirketlerin bile iflas etmesine, fabrikaların kapanmasına neden olmuştur. Sonuç olarak tarihsel süreç içerisinde her ekonomik dönemin içinde yaşadığı çelişkiler ve zorluklar vardır. Bu zorluklar, standart ürün odaklı kitle üretimini yakalayabilmek için belli yönetim tekniklerinden faydalanan fordist üretim biçiminde görülmüştür. Bu çelişkilerin fordizmde yarattığı kırılma özel talep odaklı esnek üretim sistemine dayalı post-fordist üretim geçişi olanaklı kılmıştır. Şöyle ki üretimin yapılacağı alan standart ürün üretimine uygunsuzsa üçüncü dünyaya akışı sağlanmıştır. Bu sayede düşük ücretle çalışan emek gücünden faydalanmanın yolu açılacaktır. Böylece bu akışla Lipietz'in (1986) söylemiyle "çevresel Fordizm" in önü açılmaktaydı (Harvey, 2014:177-179).

### **1.7.2. Post-Fordist Dönemde İstihdam**

Esnek istihdam, fordizmin katı çalışma koşulları için bir çözüm olarak düşünülmüştür. Ancak bu türden istihdam, 1960'lı yıllarda işgücü piyasalarında yaşanan ekonomik darboğazın ortaya çıkardığı sorunlara radikal bir şekilde çözüm getirmemiştir. Yalnızca farklı bir mantığa oturtularak yeni bir şekle büründürülmüştür (Harvey, 2014:175). Bu işgücü piyasalarındaki yenilik, sanayinin örgütlenmesinde de benzer bir durum yaşamıştır. Örneğin bazı durumlarda taşeron sözleşmelerin sistematikliği, küçük işletmelerin kurulmasına fırsat yaratmıştır (Harvey, 2014:176).

Taşeron çalışmanın aksine tam zamanlı çalışmada, kurumun uzun vadedeki geleceği için merkezi öneme ve sürekli statüye sahip olan çalışanlardan oluşur (Harvey, 2014:171). Bu çalışanlar; iş güvencesine, emeklilik hakkına, yükselme şansına ve sigorta gibi haklara sahip olan çekirdek işgücünü temsil etmektedir. İşgücü piyasası ise bu gruptan kendini yeni koşullara uyarlayabilmesini, coğrafi akışkanlığa ve esnek çalışma koşullarına açık olmasını beklemektedir. Fakat kriz dönemlerinde çekirdek işçinin işini sonlandırmanın potansiyel maliyeti, üst düzey işlere varana

kadar şirketin taşeron firmalara devredilmesine sebep olabilmektedir (Harvey, 2014:174).

Ayrıca Harvey, çevre işgücünü iki farklı alt gruba ayırarak anlatır. Bunlardan birincisi, işgücü piyasasında daima bulunabilen vasıflara sahip tam zamanlı çalışanlar oluşur. Bu çalışanlar, sekreterlik, büro işi ve daha az vasıf gerektiren bedensel işlerde görev alırlar. Bu grubun mesleki açıdan yükselme olanağı düşüktür. İkinci çevresel işgücü, birinci gruba kıyasla daha düşük iş güvencesine sahiptir. Dolayısıyla esnek çalışmanın hakim olduğu görülür. Geçici işçiler, yarı zaman/part-time çalışanlar, ihtiyaç halinde istihdam edilenler, taşeron işçiler ve sabit süreli sözleşmeyle çalışanları ikinci alt grup içerisinde ele alınabilir (Harvey, 2014:174).

Böylesi esnek istihdam düzenlemeleri çoğu zaman işçiler için bir memnuniyetsizliğe yol açmayacağı gibi hem işçi hem de işveren açısından bir avantaja dönüşebilmektedir. Fakat yine de iş güvencesi, sigorta hakkına sahip olma, emeklilik hakkı ve ücret düzeyleri açısından bakıldığında, esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanlar üzerindeki total etkisi olumlu değildir. Asıl kökten değişim ise taşeron sözleşmelerinin artması ve yarı zamanlı istihdamdan daha çok geçici istihdamla yönelme doğrultusunda olmuştur. Günümüzde işgücü piyasaları “çekirdek” işgücünün sayısını azaltma eğilimindedir. Buna karşın işgücü hızlı bir şekilde işe alınabilmekte ve işler iyi gitmediğinde yine aynı hızla işten çıkarılabilmektedir (Harvey, 2014:174).

### **1.7.3. Post-Fordist Dönemde Teknoloji**

Post-fordist dönemde yeni teknolojilerin üretimde kullanıldığı, üretimin yerinden yönetiminin mümkün hale geldiği, bir malın parçalarının ayrı mekânlarda üretiminin olanaklı olduğu bir montaj hattına bağlı bütün içerisinde gerçekleşen sistemin altını kazımıştır. Bu değişim ucuz işgücünden faydalanabilmenin yolunu da açmıştır. Şöyle ki büyük firmalar, üretim süreçlerinin bazı bölümlerini, ilk olarak kendi buldukları gelişmiş ülkelerde gerçekleştirmişlerdir. Ardından ise Tayvan, Hong Kong, Güney Kore ve Brezilya gibi çevre ülkelerde söz konusu değişimi gerçekleştirmişlerdir (Massey, 1984 Akt. Dulupçu, 2003:5). Buradaki sermaye yapılanması, eşitlikçi fordizmin yerini eşitsiz fordizme bırakmasına neden olmuştur. Fordizmin tüketim ayağının yani kitlesel piyasaların, çevre coğrafyalarda yaratılarak merkez ülkelerden uzaklaştırılmasına “fırsat” tanımıştır (Dulupçu, 2003:5).

Murray'a (1989) göre post-fordizme geçişle birlikte ürün inovasyonları ivme kazanmış ve ürün çeşitliliğinde bir artış meydana gelmiştir. Bilgisayarlar sayesinde tasarım imkânı artmış, 1990'larda ise bilgisayarların sağladığı tasarım imkânı değişimin daha da hız kazanmasına imkân tanımıştır. Böylece tasarım ve pazarlama yöntemlerindeki yenilikler, farklılaşan tüketici taleplerine eş zamanlı olarak karşılık vermiştir. Fordist üretimin çizdiği standart ürün çizgisinden hızla kurtulma isteği, farklı ürünlerin ve alternatiflerin artmasını sağlamıştır. Bölümlendirilmiş ve zengin pazarların ortaya çıkışı ise bu durumu olanaklı hale getirmiştir. "Diğer bir ifade ile Fordist kitlesel tüketimin gelir dağılımındaki görece başarısı, post-fordizmle ağır bir şekilde zedelenmiştir (akt. Dulupçu, 2003:5).

Teknoloji ve teknolojiye meydana gelen değişim post-fordist üretim sürecinin temel belirleyici etkenidir. Söz konusu değişim emek araçlarını da bir dönüşüme uğratmıştır. Nitekim "teknoloji ve teknolojik gelişme" post-fordist üretim süreci için etken bir unsurdur. Bu gelişmeye bağlı olarak emek araçlarında yaşanan değişimin post-fordizm'de edilgen bir unsur haline geldiği görülmektedir (Dağdelen, 2005:11).

Söz konusu emek aracını, Marx (1978:195) işçi ile işçinin kendisiyle emeği arasındaki ilişki olarak değerlendirir. Burada emeğin iletici olarak işçi tarafından yararlanılan bir bileşim olduğunu ileri sürer. Tüm bunlar aslında en basitinden en karmaşığına kadar içerisinde bütün alet ve makinaların emek aracına karşılık gelir (akt. Belek, 1999:35).

Üretimin önemli faktörlerinden olan makine ve makine sistemlerinde meydana gelen değişim, post-fordizm olarak adlandırılan yeni ekonomik dönemde yaşanan teknolojik gelişmenin aşamalarından ilkidir. İşçi kontrolündeki makinelerin hakim olduğu fordist dönem yerini kendi kendini kontrol eden makine sistemlerinin yaygın şekilde kullanılmaya başladığı post-fordist döneme bırakmıştır. Fordist dönemde makineler dışardan gelen uyarıları dikkate almazken, yeni dönemde makinalar üzerinde dışardan gelen uyarılar belirleyici olmuştur (Dağdelen, 2005:11).

Yeni dönemde meydana gelen teknolojik değişimin aşamalarından diğerini bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler oluşturmaktadır. Post-fordist sürecin önemli gelişmelerinden olan bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgiyi emeğin ve üretim araçlarının yerini alabilecek seviyeye çıkarmıştır. Bu dönemde bilginin çeşitli

formlarda işlenmesi, depolanması ve iletilmesinde ortaya çıkan kolaylıklar üretim faktörünün maliyetini nerdeyse sıfıra düşürmüştür (Dağdelen, 2005:11).

Sonuç olarak post-fordist esnek üretim ve birikim rejiminde farklı tüketim taleplerini dikkate alabilen farklılıkların oluştuğu görülmektedir. Bu farklılıklar doğrultusunda esnek üretim, çeşitli malların üretimini sağlayan bir üretim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Fordist üretim biçimine egemen olan büyük ölçekli üretimin yerini bu dönemde çok sayıda küçük işletmelerin yaptığı küçük ölçekli üretim almıştır. Esnek üretime geçişle tüketici isteklerine göre farklılaştırılmış ürün uygulamaları, standartlaştırılmış ürünün yerine geçmiştir. Tüketici taleplerinin sürekli ve hızlı değişimi karşısında stoksuz bir üretime geçiş yaşanmıştır. Bununla birlikte üretimin ardından yapılan kalite kontrolünün neden olduğu maliyetlerin önüne geçmek için artık bu kontrollerin üretim esnasında yapılmasına öne verilmiştir. Hatta üretim değişik birimlere bölünmüş ve üretim süreci parçalanmıştır (Saklı, 2013:117).

Post-fordist döneme işgücü açısından bakıldığında işgücünde uzmanlaşmanın arttığı görülmüştür. Ayrıca nitelikli işgücü için iş güvencesi sağlanmış ve bu işgücüne yüksek ücretler ödenmiştir. Sendikal oluşumlar, esnek işgücü ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle önemini yitirmiştir. Yüksek teknolojilerin üretimde kullanılmasıyla küçük işletmelerdeki üretim olanaklarının ve seçeneklerinin artması mümkün hale gelmiştir. Bu durum güç gerektirmeyen işleri geri planda bırakarak kadınlarında çalışma yaşamında yer edinebilmesinde imkân sağlamıştır. Mavi yakalı iş gücü yerini profesyonel, teknik, yönetici gibi mesleki bir yapının hâkim olduğu beyaz yakalı işgücüne bırakmıştır. Tüm bunların yanı sıra bu yeni esnek üretim rejimi, kapitalist üretim sürecinin küreselleşmesine neden olmuş ve sonucunda çokuluslu şirketlerin hâkimiyeti gündeme gelmiştir (Saklı, 2013:117).

#### **1.7.4.Post-Fordist Dönemde Esneklik Türleri**

Atkinson dört farklı esneklik türünden söz eder. Bunlar; çalışma zamanı esnekliği, sayısal esneklik, işlevsel esneklik ve ücret esnekliğidir.

##### **1.7.4.1. İşlevsel Esneklik**

Bir işletmenin kendi içerisinde istihdam etmiş olduğu emek gücüne “işlevsel esneklik” denir. Bu esneklik biçiminde, Taylorizmin bilimsel yönetim tezinde savunduğu gibi işbölümü ve çalışma organizasyonunda parçalanmaların aksine, bunun kendi içinde döndürülmesini sağlar. Dolayısıyla işe yabancılaşmanın önüne

geçilmeye çalışılarak iş doyumunun sağlanması amaçlanmaktadır. Bu ise işin zenginleştirilmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi, hizmet içi eğitime önem verilmesi ve işgücünün işletme içi rotasyonunun sürekli olması ile olanaklı olmaktadır. Böylelikle işletmelerde verimin artırılması sağlanacaktır (Dağdelen, 2005:15) İşgücü üretimin farklı aşamalarında çalışabilecek duruma getirilmiştir. Böylece tek bir işçi bir çok görevi yapabilecek hale gelmiştir. Bu çalışma yönteminin iş yaşamında yer edinebilmesi için insan kaynakları gelişimi ile ilgili olan hizmet içi eğitim gibi uygulamalara önem verilmeye başlanmıştır. İşlevsel esneklik sayesinde işveren, işgücünü çok yönlü ve çok amaçlı bir şekilde kullanabilmektedir. Böylece hem emekçinin zihinsel faaliyetleri hem de yaratıcılığı işverenin sömürüsüne açık hale gelmiştir. Bu şekilde işçi, yatırımlara yönelik olmasa da üretim sürecine ilişkin teknik konularda karar verme yetkisine sahip olmuştur (Choi; Leiter; Tomaskovic-Devey, 2008:243 akt. Durak, 2013:64).

#### **1.7.4.2.Sayısal Esneklik**

Sermaye sahibinin ücretli emeği istediği gibi işe alabildiği, istediği gibi kolay bir şekilde işten çıkarabildiği düzen “sayısal esneklik” olarak adlandırılmaktadır. Sayısal esneklik Post-fordist dönemde hakim olmaya başlamıştır. Bu yeni yaklaşımın hakim olduğu dönemde proje esaslı istihdamlar ön plandadır. Böylece bir işletmenin çalıştıracağı ücretli emeğin sayısı ve niteliği, projenin büyüklüğüne ve cinsine oranla sürekli değişecektir. Aynı zamanda sayısal esneklik, bütün bunlara ek olarak iş güvencesinde kırılmalara neden olmuştur (Dağdelen, 2005:15). “Dolayısıyla iş güvencesi olgusunu besleyen tazminat mekanizmalarının yok edilmesi ve sendikal hareketlerin eritilmesi sayısal esnekliğin temel hedefleri arasındadır.” Hızla değişen piyasa koşullarında işveren işletmenin ihtiyacı doğrultusunda işgücü işe alımlarını istediği gibi arttırabildiği gibi istediği zamanda işgücünün işe alımlarını azaltabilmekte aynı zamanda mevcut işgücünü de işten çıkarabilmektedir. Bu durumda işverenin, işgücünün işe alım ve işten çıkarılmalarında ki serbest uygulamaları sayısal esnekliği ifade etmektedir. “Damarin’e (2006:434) göre sayısal esnekliği işgücünün kullanımına ilişkin teknikler nedeniyle fonksiyonel esneklikten bağımsız düşünmemek gerekmektedir (Durak, 2013:64).

### **1.7.4.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik**

Çalışma süresi esnekliği, proje bazlı işletmelerin çalışma anlayışına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Söz konusu düzenlemede önemli olan faktör çalışma sürelerinden çok işten elde edilen neticedir. Çalışma sürelerinin esnetilmesi ilk görünüşte iş gören üzerinde işverenin denetiminin azaltılacağı düşünülmektedir. Fakat tam tersi bir durum söz konusudur. Çünkü iş gören kendisine yetkisi verilen projenin sonucundan mesul tutulmaktadır (Dağdelen, 2005:15).

### **1.7.4.4. Ücret Esnekliği**

Bu sisteme göre ücretler, çalışanların ve işletmenin performansına göre belirlenmektedir. Emeği olabildiğince ucuza satın ve en verimli şekilde yararlanabilmek işletmenin temel amacıdır. Dolayısıyla bu süreç yine kapitalist lehine bir durum oluşturmaktadır (Dağdelen, 2005:15)

Harvey ise, başlıca dört tip esneklikten söz eder. Bunlar:

Birinci tip esneklik, emek süreci ile ilgilidir. Burada emek süreci üzerinden yapılan tartışmalar da üç problem ile karşılaşılır. Bu problemlerden ilki, işgücünün esnek kullanımının yaygınlaşma düzeyi ile ilgilidir. Örneğin bir işçiye birden fazla görevin verilmesi gibi. İkinci problem ise esnekliği nasıl kavramlaştıracağız sorunsalıdır (Harvey, 1991:87). “Örneğin kontrolün daha sıkı olduğu Japon esnekliği ile işçilerce kontrol edilen kooperatiflerdeki gönüllü esneklik modeli birbirine benzer midir?”(Harvey, 1991:87).

İkinci tip esneklik işgücü piyasalarındaki esnekliktir. İşgücü piyasalarında esnekliğin yaygınlaşması ile talebe göre mevsimlik, taşeron ve par-time çalışan işgücünün bir sektörden başka bir sektöre geçişinin alternatif yollarını da açmıştır. Bu alternatif yollar çoğu durumda işgücü için faydalı olmuştur. Ancak buna karşın işgücü piyasalarındaki esneklik pek çok çalışan için emeklilik, sağlık vb. haklarını kaybetmesi ve aldığı ücret dahili olmayan yardımlardan mahrum bırakılması anlamına gelmektedir (Harvey, 1991:88).

Üçüncü tip esnekliğin temel sorunsalı devlet politikalarıdır. Bu sorunsalı merkezine alanlara göre devlet, sermayenin bir sektörden başka bir sektöre daha rahat hareket etmesine yardımcı olmalıdır. Bunun için devletin değişimlere ayak bağı olan kurumlara yaptığı desteği azaltması(sendikalar gibi), özelleştirmeyi en aza indirmesi

gerekmektedir. Böylece devletin müdahalesi, piyasadaki rekabet gücünün artmasına ve muhafaza edilmesine katkı sağlayacaktır (Harvey, 1991:88).

Dördüncü tip esnekliğin geldiği durum coğrafi hareketliliktir. Esnek çalışma, haberleşme, farklı büro işlerinin ayrılması ve evde çalışma ile bölgesel bir boyutta gerçekleşebilmektedir. Başka bir açıdan ise tek bir ürünün parçalarının üretimi dünyanın dört bir tarafında farklı yerlerde yapılabilmektedir (Harvey, 1991:88).

- Esnekliğin bu farklı biçimleri çok farklı kombinasyonlar ve bağlamlarda işe yarar. Örneğin coğrafi hareketlilik, kapitalistlere üretim süreçlerinde daha esnek olmalarına izin veren, daha esnek işgücü piyasaları olan, düzenlemeye tabi olmayan yerler aramalarına izin verir. Diğer başka durumlarda, örneğin Japonya'da, sermaye sahipleri, geçici part-time emek kullanımı veya küçük ölçekli üretime kaymak aracılığıyla üretimin parçalanması olarak bilinen ölçülere zorunlu olarak başvurmaksızın üretime esnekliği getirebilmektedirler (Harvey, 1991:88-89)

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İSTİHDAM BİÇİMLERİ VE İŞGÜCÜ KULLANIM BİÇİMLERİ YAŞAM BOYU İŞÇİLİKTEN GÜVENCESİZLİĞE DOĞRU**

#### **2.1. FULL TIME ÇALIŞMA**

Full time sözcük anlamı olarak, çalışma türleri içinde “tam zamanlı çalışma” anlamına gelmektedir. Çalışandan haftalık 30 saatin üzerinde çalışması isteniyor ve çalışma saati bu süreye göre düzenleniyorsa, bu çalışma türü tam zamanlı çalışmadır. Başka bir ifadeyle tam zamanlı çalışma, normal çalışmayı ifade etmektedir. Tam zamanlı çalışma da, çalışan 4857 sayılı iş kanunu göre normal haftalık çalışma süresine tabidir. Aynı zamanda iş kanuna göre tam zamanlı çalışan işçi emsal işçidir.

#### **2.2. PART TIME ÇALIŞMA**

4857 sayılı İş Kanuna göre kısmi süreli çalışmanın tanımı; “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.” Part time çalışma türü, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. Maddesi bu çalışma biçimi için düzenlenmiştir. İş Kanununda kısmi süreli çalışma için çalışma süresi tanımlanmamıştır. Ancak Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin haftalık normal çalışma süresinin 2/3 oranında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmanın çalışma süresi kriteri olarak belirlenmiştir. Değiştirilmediği sürece normal çalışma süresi 45 saattir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışma süresi için haftalık 30 saat esas alınmaktadır.

#### **2.3. ESNEK ÇALIŞMA**

Belek’e(1999) göre esneklik, kapsamca geniş, yalnız üretimle sınırlı olmayan aynı zamanda bir alandaki farklılıkları da açıklamaya çalışan bir kavramdır (akt. Taner ve Negiz, 2018:559). Bu kavram temelde yeni koşullara uyum sağlayabilme, hoşgörü, alışlagelmişin dışına çıkma gibi olumlu anlamlar çağrıştırırsa da; öngörülemezlik, belirsizlik gibi olumsuz anlamlarda çağrıştırabilmektedir (Başkan, 1999:33 akt. Taner ve Negiz, 2018:559).

Esnek çalışma; hızla küreselleşen dünyada gelişen teknolojiye, piyasadaki rekabet koşullarına ve her alanda değişen şartlara uyum sağlayabilmek için kurumların uygulamak zorunda kaldığı bir çalışma biçimidir (Seyyar,Öz, 2007:20 akt. Taner ve Negiz, 2018:561). Çalışma hayatı, rekabetin artması, küreselleşme, sosyal

ihtiyaçlar, yeni yönetimlerin ortaya çıkması, kültürel gelişmeler ve çalışma hukukundaki gelişmeler sonucu yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında adından söz ettiren bu çalışma biçimi, standart çalışma biçimlerindeki yer ve zaman konusunu değişikliğe uğramıştır. Böylece alışma değişik mekan ve saatlerde yapılan belirsiz bir hal almıştır (Ergenç, 2016 akt. Taner ve Negiz, 2018:561).

## **2.4. ESNEK ALIşMA BIİMLERİ**

### **2.4.1. Kısmi Süreli alışma**

Çalışma süreleri üzerinden değerlendirildiğinde en eski ve en çok bilinen çalışma türüdür. Kısmi süreli çalışmayı, çalışan ve işverenin karşılıklı olarak anlaşmasına dayalı olan ve süre bakımından normal çalışmadan daha az olan bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir (nal, 2005:112 akt. Taner ve Negiz, 2018:562). Dolayısıyla kısmi süreli çalışmada ki temel kıstas çalışma süresinin normal çalışma süresine kıyasla daha az olmasıdır.

Kısmi süreli çalışma üzerinden değişik tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalar arasında en genel ve en yaygın olarak kabul gören Uluslararası alışma rgt'nün (ILO) yaptığı tanımdır. ILO, 175 sayılı Kısmi Süreli alışma Sözleşmesini 1994 yılında kabul etmiştir. Söz konusu sözleşme bu çalışma biçimini; düzenli, devamlı, normal çalışma süresinden az ve gönüllük esasına dayalı yapılan çalışma olarak tanımlamaktadır (Taner ve Negiz, 2018:562). Hizmet sektöründe meydana gelen büyüme, istihdam sayılarının arttırılması, kısmi süreli çalışmanın tercih sebepleri arasındadır. Dolayısıyla bu çalışma biçimi istihdamı arttırarak işsizliğin azalmasını sağlayacaktır (Yavuz, 1995:26-27 akt. Taner ve Negiz, 2018:562).

Türkiye'de 4857 sayılı Kanununun 13. Maddesine göre düzenlenen Kısmi Süreli alışma; tam süreli iş sözleşmesindeki haftalık normal çalışma süresini kabul eden çalışanın aksine kısmi süreli iş sözleşmesinde normal çalışma süresinden daha az çalışmayı kabul eden çalışandır (Güner, 2016:267-268 akt. Taner ve Negiz, 2018:561).

### **2.4.2. Uzaktan alışma (Telework)**

ILO'nun tanımına göre, çalışanların işyeri merkezinden ve işyerindeki çalışanlardan uzak bir şekilde çalışmalarını gerçekleştirdiği çalışma tele çalışmadır.

Söz konusu uzaktan çalışma, yeni teknolojilerin sağladığı iletişim imkanlarıyla sağlanmaktadır (Başdoğan, 2015:35 akt. Taner ve Negiz, 2018:563). Bu çalışma biçimi evde gerçekleştirilen çalışmaya benzemektedir. Özellikle yaşlılar ve çocuklu kadınlar gibi eve bağımlı olan gruba evden çalışma ortamı oluşturarak, işgücüne katılımı artırmaktadır (Alkan, 2007:52 akt. Taner ve Negiz, 2018:563).

Uzaktan çalışma; geniş bir emek piyasasından faydalanma, işyeri mekânlarını etkili kullanabilme, verimliliği artırma, nitelikli çalışanın daha kolay temini, işe devamsızlığı azaltma, vatandaş memnuniyetini artırma, ulaşım, kira gibi giderlerin en aza düşürülmesi ve özellikle esnekliğin getirisi olan çalışanların mutluluğu olarak düşünülebilmektedir. Fakat bu çalışma biçiminin başarısı, işyerindeki tüm çalışanların eğitimine, katılım oranına, ilgili çalışanın yeterli donanımın sağlanmasına, uzaktan çalışmaya uygun çalışanların belirlenmesine ve uygulamaların takibi için gerekli düzenlemenin yapılmasına bağlı olacaktır (Armstrong, 2009:510 akt. Taner ve Negiz, 2018:563-564).

#### **2.4.3. Geçici İş İlişkisi**

Geçici iş ilişkisi, işverenine iş sözleşmesiyle bağlı olan çalışanın, işyeri ile bağıni koparmadan yazılı rızası alınarak, işyerinin bünyesinde veya işyerine bağlı olan farklı şirketlerde çalıştırılmasına ve yaptığı işe benzer işlerde çalıştırılma koşuluyla başka işverene geçici devredilmesidir (Günay, 2007:32 akt. Taner ve Negiz, 2018:564). Söz konusu iş ilişkisinin kurulmasının farklı sebeplere dayandırılabilir. Örneğin ekonomik kriz içinde olan bir işletme, çalışanını işten çıkarmayarak, çalışanı başka bir şirkete verebilir. Teknik bir sistemin veya bir donanımın işletmeye uyumunu denemek amaçlı başka bir işletmenin çalışanından faydalanabilir (Çifter ve Demir, 2006:9-10 akt. Taner ve Negiz, 2018:564).

#### **2.4.4. İş Paylaşımı**

Küreselleşmenin piyasada yarattığı rekabet ortamı arz ve talepte dalgalanmalara neden olmuştur. Bu yeni piyasa koşullarına adapte olabilmek için iş piyasası daha esnek bir yapıya ihtiyaç duyduğundan dolayı “iş paylaşımı” adında çalışma türü ortaya çıkmıştır (Çoban,2010:347-348 akt. Taner ve Negiz, 2018:565). İş paylaşımı, tam zamanlı çalışmanın ve kısmi süreli çalışmanın faydalarını birleştirmiştir. Bu çalışma biçimi, işe daha çok özen gösterilmesini sağlayarak, geç kalmaları ve devamsızlığı engelleyen niteliklere sahiptir. Söz konusu çalışma

sayesinde yetenekleri iyi düzeyde olmasına rağmen bazı nedenlerle tam gün çalışamayanlara çalışma imkânı sağlanmaktadır. Dolayısıyla ailevi sorumlulukları veya yaşam stilleri nedeniyle tam gün/devamlı çalışamayacak durumda olan yüksek eğitilmiş ve çalışmak isteyen bireyler çalışma yaşamı içine dâhil edilir (Çoban,2010:353-354 akt. Taner ve Negiz, 2018:565).

## 2.5. VARDİYALI ÇALIŞMA

Bir çalışma biçimi olan vardiyalı çalışma, bir iş örgütlenmesi tekniğidir.(İncir, 1998:7 akt. Demirbilek, 2004:78). Çok ekipli çalışma olarak da adlandırılan vardiyalı çalışma sisteminde birden çok çalışma grubu mevcuttur. Her çalışma grubu vardiya olarak adlandırılan tanımlanan belirli bir süre içinde çalışır. Tanımlanan süre bitiminde diğer çalışma grubu işi teslim almaktadır. Dolayısıyla vardiya sistemi ile birden fazla grup aynı çalışma yerinde, aynı görevleri farklı zaman dilimlerinde yerine getirmektedir. Böylece işletmelerde uygulanan vardiya mantığı ile üretimin 24 saat boyunca aralıksız devamı sağlanmaktadır (İncir, 1998:7,25; Erkan, 1995:231-235) akt. Demirbilek, 2004:78)

Vardiyalı çalışma; sabit vardiya ve dönüşümlü vardiya şeklinde olabilmektedir. Vardiyalı çalışma üç guruba ayrılmaktadır: süreksiz, yarı sürekli ve sürekli sistem. Süreksiz vardiya çalışmasında, günde 24 saatten az çalışan işletmede 16 saat boyunca dönüşümlü çalışma(sabah/akşam, sabah/gece) söz konusudur. Bu vardiya sistemi iki ekipli ya da çift vardiya sistemi olarak da bilinmektedir. Yarı sürekli vardiya sisteminde genel olarak üç vardiya veya üç ekip yer almaktadır. Bu vardiya usulünde her gün 24 saat işletmede çalışma devam etmektedir. Hem süreksiz hem de yarı sürekli vardiya sisteminde hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışılmamaktadır. Sürekli ve çok ekipli vardiya sisteminde ise sabit ve dönüşümlü vardiya usulü ile çalışılmaktadır. Böylece bir işletme, en az dört en fazla yedi ekipli ara vermeden günde 24 saat haftanın 7 günü, bayram tatilleri de dahil olmak üzere bu vardiya usulü ile çalışır. Böylesine aralıksız bir yoğun çalışma içeren sürekli vardiya sistemi aile hayatı ve sosyal yaşantı için olumsuz öğeler barındırmaktadır. Öte yandan süreksiz ve yarı sürekli vardiya sistemi aile hayatı ve sosyal yaşantıyı olumsuz yönde daha az etkilemektedir (İncir, 1998:25-26; Özevren, 1987:9-101; Karagüven/Berk, 2001:249 akt. Demirbilek, 2004:79).

- Sosyal hukuk uygulamasının iş hukuku içerisinde daha da belirginleşerek ortaya çıkmasının etkisiyle, sürekli olarak yapılan gece çalışmasının birey üzerinde yaratmış olduğu fiziksel ve psikolojik yöndeki olumsuz etkileri nedeniyle günümüz uygulamasında yeri azalmıştır (Pati vd., 2001: 33 akt. Bacak-Kazancı, 2014:135). Bu nedenden dolayı sürekli vardiya sistemi, en azından Türk İş Hukuku'nda kabul edilmemektedir (Korkusuz, 2005: 3 akt. Bacak-Kazancı, 2014:135).

“İnsan, sosyal saat ve biyolojik saat olmak üzere iki ayrı saat düzeni ile çevrelenmiş durumdadır. İş saatlerinin gün içindeki payı ve dağılımı, sosyal faaliyetlere ve kişiler arası ilişkilere katılma olanağını belirler.” (Sürekli 14-16 Ekim 1999:228 akt. Demirbilek, 2004:79). İnsan yaşamı için önem arz eden bu iki saat düzeni de gündüz çalışması ile uyum içerisinde. Ancak söz konusu vardiyalı çalışma ise bu uyumdan söz edilemez (İncir, 1998:7; akt. Demirbilek, 2004:81). Özellikle çalışanı pek çok yönden tehlike altında bırakan ve insanın biyolojik saati ile çatışma halinde olan gece çalışmasında da bu durum söz konusudur. Vardiyalı çalışma, insan yaşantısında ki iki ana omurgayı oluşturan biyolojik saat ve sosyal saati karşı karşıya getirerek, çalışanın fizyolojik ve psiko-sosyal sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Vardiyalı çalışmanın, çalışanların yaşamı üzerinde önemli bir etki bırakan bu antagonistik ilişki, kişinin aile ve sosyal yaşantısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

- Kuşkusuz vardiyalı çalışma sistemi içerisinde, işçi üzerinde fizyolojik ve psikolojik yükü en fazla olan çalışma, gece çalışmasıdır. Çalışanların merkezi sinir sisteminin alışık olduğu yaşam ritminin dışına çıkararak hormonal dengeyi bozmakta ve stres oluşumuna yol açmaktadır. Öyle ki, gece çalışmasının ilerleyen günlerindeki toparlanma süreçleri dahi yetersiz kalabilmektedir (Erkan, 2003:297 akt. Bacak-Kazancı, 2014:136).

Vardiyalı çalışma sistemi düzenlenirken öncelikli olarak gece çalışma sistemi üzerinde düzenleme çalışmaları yapılmaktadır. Çünkü vardiyalı çalışmanın bir kanadını nasıl gündüz çalışması oluşturuyorsa diğer bir kanadını ise gece çalışması oluşturmaktadır. Dolayısıyla vardiyalı çalışma sisteminin en önemli özelliğini bu iki yönlü çalışma oluşturmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi hem çeşitli ekonomik problemler hem de sosyal nedenlerden dolayı zorunlu olarak yapılma gereği duyulmuştur. Bu zorunluluk bir yandan işletme açısından bir yandan da işçi açısından

birtakım problemleri beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla insanın biyolojik saatine aykırı olan vardiyalı çalışma sistemi için gündüz çalışma sisteminden ayrı bir düzenleme gereği duyulmuştur (Yüksel, 2006:44 akt. Bacak-Kazancı, 2014:136)

Gündüz çalışmasına kıyasla vardiyalı çalışma sistemi –özellikle gece çalışması- daha zor şartlar altında gerçekleştirilmektedir. Şöyle ki gündüz çalışmasında doğal gün ışığından faydalanılırken, gece çalışmasında suni ışıklandırmaya bırakmakta, aynı zamanda gün boyu sosyal yaşamın hareketliliği ve canlılığı içinde çalışan birey, buna karşın gece derin bir sessizlik içinde çalışmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla vardiya usulünün getirdiği bu zor çalışma şartları hem işçi hem de işletme açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Yüksel, 2006:23 akt. Bacak-Kazancı, 2014:138).

Şüphesiz gece çalışması öncelikli olarak bu çalışmayı gerçekleştiren işçiyi etkilemektedir. Yapılan çalışma bir taraftan işçinin iş kazası geçirme olasılığını arttırırken diğer taraftan da bireyin tüm gün temel biyolojik fonksiyonlarını düzenleyen sirkadiyen ritmini bozarak vücudun alışık olmayan bir işleyiş biçimi ile karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır (Finn, 1981: 32 akt. Bacak-Kazancı, 2014:138).

Birey salt biyolojik ve fizyolojik bir varlık değildir. Aynı zamanda sosyal yaşamında bir parçası olan birey toplumsal bir varlıktır. Dolayısıyla bireyin biyolojik saatiyle karşı karşıya gelen gece çalışması insanın psikolojik ve fizyolojik yapısını etkilediği gibi aynı zamanda sosyal bir varlık olan bireyi sosyolojik olarak da etkileyecektir.

## **2.6. GECE ÇALIŞMASI**

Kapitalist üretimim temel amacı, tam gün(24 saat) emeğe el koymaktır. Ancak fiziksel şartlar göz önüne alındığında, aynı emek gücünün sürekli bir şekilde gece ve gündüz çalıştırılması imkânsızdır. Bu fiziksel engel, gece ve gündüz çalıştırılan emek gücünün değişimli olarak kullanılmasıyla aşılabilir. Dolayısıyla bu değişimli vardiya sisteminde örneğin bir işçi, bir hafta gündüz veya bir hafta gece çalışabilirken, bir gün gece bir gün de gündüz çalışabilmektedir. Böylece vardiya sistemiyle tanımlı iş gününün(12 saat) sınırlarını aşma fırsatı yakalanmış, üretim sürecinin gece/gündüz 24 saat aralıksız devamı sağlanmıştır (Marx, 2016:252-253)

Kapitalist üretim sürecinin üretimi ara vermeden nasıl devam ettireceğine dair düşünce ve mümkün olduğunca verimliliği arttırmadaki ısrarı Kapital'in I. Cildinde Marx'a "Bir iş günü nedir" sorusunu sormasına neden olmuştur. Marx, sorularına devam eder. Sermayenin, bir günlük karşılığını ödediği iş gücünün tükettiği zaman ne kadar uzunluktadır? Emek gücü kendini yeniden üretebilmek için bir iş gününde harcanan emek zamanı ne kadar uzatılmalıydı? Dolayısıyla sermayeye göre bir iş günü emek gücü için gerekli birkaç saatin dışında 24 saatlik gündür. Bu birkaç saat dinlenme süresi ise iş gücünü yeniden işe sürebilmek için vardır. Bu şu demektir: bütün hayatı emek gücünden başka bir anlamı olmayan işçi, hayatı boyunca sermayenin doğal ve hukuki olarak ona biçtiği değere ait olacaktır. Dolayısıyla sermaye, işçiye toplumsal işlevlerini yerine getirmesine, fiziksel ve ruhsal gelişimine olanak tanımayacaktı. Çünkü sermaye gereğinden fazla artık emeğe ihtiyaç duyar. Bu nedenle sermaye için "iş gününün manevi üst sınırını aşmak" yetmez, "fiziksel üst sınırdaki" aşım geçilir. Sermaye insanın fiziksel gelişimi ve sağlıklı olması için gerekli olan zamanı işçinin hayatından gasp eder. Yemek saatlerinde dahi üretim sürecine dahil edilmeye çalışılan işçi, bir üretim aracına dönüşür. İşçiye yemeği bir makineye yağ verilir gibi verilir. İşçi kaybettiği yaşam enerjisini toplayabilmek ve zinde kalabilmek için gerekli olan uyku, organizmanın ayakta kalabilmesi adına zorunlu bir süreye indirilip sabit kılınmıştır. Dolayısıyla iş gününün sınırı, bir günde harcanacak emek gücünün en üst düzeyiyle belirlenir. Bu durum ise emek gücünün yaşam süresinin kısalmasının en önemli sebebidir (Marx, 2016:259).

Sonuç olarak kapitalist üretimin amacı artık değer üretmektir. Sermaye bu amacı uğruna iş gününü uzatarak ve işçiye manevi-fiziksel gelişiminden yoksun bırakarak emek gücünün körelmesine neden olur. Aynı zamanda emek gücü zamanından önce tükenir ve bu onun yaşamının sonlanmasına sebep olur (Marx, 2016:260).

### **2.6.1. Gece ve Vardiya Çalışmasının İnsan Fizyolojisine Etkisi**

Wyatt ve Marriott klasik çalışmaları olan "Gece Çalışması ve Vardiya Değişimi" isimli araştırmalarında, gece çalışmasının en az tercih edilen çalışma şekillerinden biri olduğu ve uzun dönemde insan sağlığı üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğunu belirtmektedirler (Wyatt ve Marriott, 1953: 164-172 akt. Bacak-Kazancı, 2014:138).

Gece çalışması insanın fizyolojik yapısı üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır: uyku düzensizlikleri, gastrointestinal sorunlar, yorgunluk, kardiyovasküler sorunlar ve kanser gibi (Bacak-Kazancı, 2014:138). Sirkadyen ritim, gün içinde insan vücudunun uyku-uyanıklık döngüsünü kontrol etmektedir. İnsan vücudunda bir gün(24 saat) içinde meydana gelen zihinsel ve fizyolojik yapısının düzenli ve dengeli bir şekilde değişimidir. İnsan beyinde yer alan bir bölge tarafından düzenlenen biyolojik saat, aynı zamanda hem insan vücudunun ritmini aydınlık ve karanlık döngüsüne göre düzenlemekte hem de sirkadiyen ritimin kontrolünü sağlamaktadır (Reghunandan, 2006:1-20 akt. Bacak-Kazancı, 2014:139). İnsan vücudunun doğal düzeni olan bu biyolojik ritim sayesinde insan gündüz vakitlerinde fiziksel ve zihinsel aktivitelerini rahatça sağlayabilmekte, gece saatlerinde ise dinlenme ihtiyacını karşılayabilmektedir (İncir, 1998:63 akt. Bacak;Kazancı, 2014:139).

- İnsan vücudu, çeşitli işlevlerinin en üst ve en alt düzeylerini aynı saatlerde gerçekleştirmez. Fakat bu işlevler arasında belirli bir uyum ve işbirliği vardır. Gerçekten de gündüz etkinliğine dönük olarak kalp kaslarının, akciğer kaslarının ve sinir sisteminin etkinlik kapasitesi en üst düzeyine gündüz saat 11.00 ila 16.00 saatleri arasında ulaşırken, duyuusal ve kassal etkinliğin hazırlık aşaması olan hormonal salgılamamanın en üst düzeyi ise 03.00 ila 05.00 saatleri arasında yani gece yarısı veya sabaha karşı gerçekleşmektedir (İncir, 1998: 63 akt. Bacak-Kazancı, 2014:139).

Gece çalışmasında birey, organizmanın kendini yenilediği ve gündüz aktiviteleri için hazırlandığı gece saatlerinde gece saatlerinde çalışmaktadır. Biyolojik saate aykırı olan bu durumda ise birey günlük aktivitelerini gerçekleştirmek için vücudu hazır olsa dahi uyumak durumunda kalmaktadır. Bu birbiriyle çatışan iki durum organizmanın biyolojik işlevleri arasında ki uyumu bozarak bir bütün halinde çalışan insan vücudunun dengesine zarar vermektedir (İncir, 1998: 63 akt. Bacak-Kazancı, 2014:139)

### **2.6.2. Uyku Düzensizlikleri**

“Uyku, organizmanın çevreyle iletişiminin farklı şiddette uyarılarla geri döndürülebilir şekildegeçici, kısmi ve periyodik olarak kaybolma süreci olarak ifade edilmektedir.” (Emirza vd. 2012:22 akt. Bacak-Kazancı, 2014:139-140).

Uyku düzensizlikleri, vardiyalı çalışma sisteminde en çok karşılaşılan problemlerden biridir. Çünkü vardiyalı olarak çalışan bireylerin çoğu yeterince uykularını alamamaktan ve dolayısıyla vücudunun dinlenememesinden kaynaklı şikayetçidirler (İncir, 1998:75 akt. Bacak-Kazancı, 2014:140). Gece çalışmasında çalışan işçilerin uyku süreleri kısaldığından dolayı çalışanlar çalışma saatleri içinde uykularının geldiğinden şikayetçi olmaktadır.(Akerstedt, 2003:89-94 akt. Bacak-Kazancı, 2014:140). Çalışanlar özellikle gece 03.00'den sonra uyanık kaldıklarından dolayı çalışanlar da dikkat dağılması meydana gelmektedir.(Ognianova vd. 1998:283-291 akt. Bacak-Kazancı, 2014:140).

- Gece çalışması, organizmanın çalışmaya hazır olmadığı dinginlik evresinde gerçekleşmekte ve bu çalışmadan dolayı ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel yorgunluk sebebiyle uyanıklığın azalmasına yol açmaktadır. Yapılan birçok araştırmaya göre, bireylerdeki uyanıklığın azalması, görsel ve işitsel keskinliğin küçülmesine, algılama hızının düşmesine, tepki süresinin uzamasına ve duyu davranış eşgüdümünü bozarak bunun sonucunda da kaza riskini gündeme getirmektedir. (İncir, 1998:94 akt. Bacak-Kazancı, 2014:140).

Dolayısıyla gece çalışmak durumunda kalan birey gece karşılayamadığı uyku ihtiyacını gündüz karşılamaya çalışmakta bunun sonucunda ise birtakım problemlerle karşılaşmaktadır. Gece çalışan bireyin uyumasını zorlaştıran bu problemler: gün ışığı, ev içi ve çevreden gelen çeşitli sesler vb. (Finn, 1981:33 akt. Bacak-Kazancı, 2014:141).

### **2.6.3. Yorgunluk**

“Yorgunluk, belirli bir iş ya da işlemi gerçekleştiren kişinin fizyolojik nedenlerle söz konusu işi devam ettirememesi ve psikosomatik tükenme noktasına gelmesi şeklinde ifade edilmektedir.” (Erkan, 2003:263 akt. Bacak-Kazancı, 2014:141). Dolayısıyla gece saatlerinde organizma dinlenme evresini atlayıp çalışmayla meşgul olduğu için ve gündüz uykusu gece uykusu kadar dinlendirici olmadığından, gece çalışmak durumundan kalan bireylerde yorgunluk düzeyi artabilmektedir (İncir, 1998:68 akt. Bacak-Kazancı, 2014:141).

### **2.6.4. Gastrointestinal Sorunlar**

Vardiyalı çalışma düzeni, mide ve bağırsak gibi birçok sağlık problemini beraberinde getiren yemek yeme alışkanlıklarının değişmesine de neden olmuştur.

Özellikle gece çalışan bireylerde beslenme düzensizlikleri ortaya çıkmaktadır (Assis vd. 2013:182 akt. Bacak-Kazancı, 2014:141).

- Düzensiz beslenmeden dolayı gece çalışanlar iştahsızlık, hazımsızlık, mide yanması, midede gaz ve kabızlık gibi şikâyetlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Gece saatlerinde midedeki asit dengesi, gündüz saatlerine göre daha yoğundur. Bu durum sağlıklı bir sindirim sistemi için gerekli bir durum olmasına rağmen, gece saatlerinde gerçekleştirilen yanlış beslenme alışkanlıklarından dolayı mide ve bağırsak sorunlarına neden olmaktadır (Okur, 2010:516 akt. Bacak-Kazancı, 2014:141-142).

Yemek yeme saatlerinde meydana gelen bu değişim gece çalışan bireyleri daha kolay taşınabilir yiyeceklere, sıcak yemeklerin yerine soğuk yemeklere ve gıdaları hızlı bir şekilde tüketmeye yöneltmektedir. Bu ise çalışanlarda mide ve bağırsak sorunlarına yol açmaktadır.(İncir, 1998:70-71 akt.Bacak-Kazancı, 2014:142). Aynı zamanda gece saatlerinde çalışmak durumunda kalan bireyler kahve ve sigara tüketimini arttırmaktadır. Çünkü gece çalışanlar uykusuzluğu daha fazla tolere edebilmek için bu gibi alternatif yollara başvurabilmektedir (Assis vd. 2003:175-1783 akt. Bacak-Kazancı, 2014:142).

## **2.7. GECE ÇALIŞMASININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ**

6645 sayılı ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’ 23.04.2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6645 sayılı kanun, kamuoyunda “torba kanun” olarak adlandırılmaktadır. Bu kanunla birlikte 29 kanun ve kanun hükmünde kararnamede değişiklik yapılmıştır. 6645 sayılı kanun, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41, 46, 55, 63, 71, 104 ve 112. Maddelerini değişikliğe uğratmıştır. Ayrıca “Gece süresi ve gece çalışmaları”nu konu alan 69. Maddesi de değişikliğe uğramıştır. Yapılan değişiklikle “Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.” cümlesi 6645 sayılı Kanununun 37. Maddesiyle İş Kanununu 69. Maddesinin üçüncü fıkrasına eklenmiştir. Madde 69’da yapılan değişiklik şu şekildedir:

“Gece süresi ve gece çalışmaları”

- Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.
- Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.
- İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. (Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.) Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.
- Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.”

İşçilerin gece çalışmalarındaki süre kriterini 7,5 saat üzerinden sınırlayan 4857 sayılı İş Kanununun 69. Maddesinin gerekçesi ise şu şekildedir:

- Maddede sadece gece süresi tanımlanmadığı, gece çalışmalarının nasıl yapılacağı da düzenlendiğinden, madde başlığı “Gece Süresi ve Gece Çalışmaları” olarak değiştirilmiş; ancak, madde içeriği bakımından 1475 sayılı Kanunun 65 inci madde hükmü kural olarak muhafaza edilmiş; ancak, Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlamak amacıyla, eklenen dördüncü fıkrada gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının korunması için işe başlamadan önce ve çalışırken periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesi ve gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun iş verilmesi yükümlülükleri getirilmiş ve son

fıkra ile, postası değiştirilecek işçinin kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı hükmü kabul edilmiştir.

Dolayısıyla bu gerekçe ile 4857 sayılı İş Kanununun 69. Maddesi'nin amacı Avrupa Birliği Direktifi'ne uyum sağlamak ve gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının korunmasına dikkat çekmektir. Çalışma süresine ilişkin 2003/88/EC sayılı Yönergenin AB Üye Devletleri tarafından Uygulanması hakkında Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 21.12.2010 tarihli Komisyon Raporuna göre;

- İnsan vücudunun gece, ortamdaki değişikliklere ve ağır işlere karşı daha duyarlı olmasından dolayı uzun süreli gece çalışması çalışanların sağlık ve güvenliğine karşı ekstra riskler doğurabilmektedir. Bu sebeple, AB Çalışma Süresi Yönergesi; günde ortalama 8 saatten fazla ve özellikle tehlikeli ve stresli gece çalışmasında, herhangi bir günde 8 saatten fazla çalışılmaması gibi gece çalışanlar için daha koruyucu standartlar sağlamaktadır. Bu kurala, gece çalışanın eş değer telafi dinlenmesi alması halinde, yasa veya toplu sözleşme ile istisnalar getirilebilmektedir.
- AB Üye Devletleri, gece çalışması hükmünü iç hukuka başarılı bir şekilde aktarmış; son uygulama raporunda belirtilen boşlukları ele almıştır. Bununla birlikte, Macaristan, gece çalışmasındaki sınırlamayı mevzuata aktarmamıştır. Aynı şekilde, özellikle tehlikeli ve stresli gece çalışmalarına özel süre sınırlaması, Estonya'da tam olarak ve İtalya'da herhangi bir şekilde yasaya aktarılmamış ve İspanya'da bu sınır aşılabilmektedir. Ayrıca Estonya, Letonya, Romanya, İrlanda ve İtalya'nın ulusal mevzuatında hangi risklerin, herhangi bir sınırlamayı geçersiz hale getirdiği net olarak tanımlanmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 69. Maddesinde değişiklik yapan 6645 sayılı (torba) kanununun 37. Maddesinin gerekçesi ise şu şekildedir:

- Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

- 7/4/2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesi şu şekilde değiştirilmiştir.

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Bu fıkranın uygulanmasında;

- Turizm hizmet yürütülen işler; ilgili mevzuatı uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde,
- Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 10/6/2004 tarihli ve 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde,
- Sağlık hizmet yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında, Çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsar.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır. 4857 sayılı İş Kanununun 73. Maddesi “gece çalıştırma yasağı” başlıklı maddenin içeriği ise şu şekildedir:

“Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.”

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TARİHSEL SÜREÇTE EMEK GÜCÜNÜN KONTROLÜ

Kapitalizmin daha fazla artı-değer ve kar elde etme isteği ve üretim süresince önündeki engelleri kaldırma düşüncesi emeğin denetimi sorunsalını gündeme getirmiştir. Bu nedenle Braverman'a göre emeğin denetimi sorunsalı kapitalist üretim süresince önemli bir rol oynamaktadır.

Tarihsel döngü içinde geçmişten günümüze gözetim ve denetim kavramı, tüm toplumsal formasyonlarda değişime uğrayarak farklı şekillerde uygulama alanı bulmuştur. Endüstri öncesi, endüstri dönemi ve endüstri sonrası toplumsal yapılar kendi çalışma ve üretim özelliklerine uygun disipline etme ve denetim araçları geliştirmişlerdir. Şöyle ki burada vurgulanmak istenen denetim daha genel ifadeyle ekonomi temellidir (Yücedağ, 2017:164).

Endüstri öncesi dönemde, ev merkezli ve emek yoğun bir üretim söz konusudur. Bu dönemde yapılan ekonomik faaliyetlerin de herhangi bir artı ürün elde edilmez. Yapılan üretimdeki amaç günlük ihtiyaçları karşılamaktır. Dolayısıyla fabrikalaşmayla birlikte görülen büyük ölçekli üretim için gerekli olan teknoloji gelişmediğinden, endüstriyel dönemdeki gibi sistematik bir çalışmaya rastlanılmaz. Tarım toplumunda toplumu denetim altında tutma isteği, sosyal alanda meydana gelen gelişmelerin kayıt altına alınmasıyla kendini göstermiştir. Bu gelişmelerin sistematik biçimde kayıt altına alınma eylemi ise ilk olarak yazıyla gerçekleşmiştir (Yücedağ, 2017:164).

Ancak yazı sadece bir kayıt altına almadan ibaret değildir. Bununla birlikte gerek toplumun parçası olan bireylerin doğumundan ölümüne kadar gerekse dini ritüellerin gerçekleştirilmesinden ticari ve bilimsel faaliyetlerine kadar tüm toplumsal olaylara etki ederek her “şey”i kayıt altına almıştır. Ancak yazıyla yapılan denetleme durumu sanayi toplumuna geçişle birlikte disipline etme sürecini de dönüşüme uğratmıştır. Bauman'a göre bu dönem; çalışma etiğinin ön planda olduğu, sürekli üretime ve çalışmaya dayanan kapitalist endüstriyel toplumu tanımlar. Hatta bu dönemde üretimin hiçbir şekilde kesintiye uğramaması için yollar aranmış ve çalışma üzerinde disiplin etiği kurulmaya çalışılmıştır. Bu durumu Bauman, kesintisiz üretimi amaçlayan çalışma etiğinin yanı sıra üretimi engelleyen koşulların da ortadan kaldırılmasıyla disiplin etiğinin geliştiğini ifade etmiştir (Yücedağ, 2017:164).

- Bu etikle, çalışma yüceltilirken “ yaptıkları işin amacını belirleyerek ve akışını kontrol ederek bu işte anlam bulmaya alışmış insanları, hünnerleri ve çalışma kapasitelerini, şimdi başkaları tarafından tayin ve kontrol edilen ve yerine getirenler için hiçbir şey ifade etmeyen görevlerin yürütülmesinde harcamaya zorlama gereksinimi” oluşturulmuştur (Bauman, 1999:16; akt. Yücedağ, 2017:164).

İbrahim Yücedağ’ın aktarımıyla çalışma etiği, bireye “çalışmaz ve üretmezsen mahvolursun” bilincini aşılıyarak, fertlerin bu doğrultuda hareket etmesini sağlamıştır. Böylece toplumsal alanda kabul görmeyen hasta, yoksul, eşcinsel vb. tipler üretim faaliyetinin dışında tutularak denetim altına alınmak istenmiştir. Kapitalist üretimde daha fazla artı ürüne ulaşılabilmesi Marx’a göre işçinin daha üretken ve verimli hale gelmesiyle mümkündür. Nitekim bunun için işçinin emeğinin, artı emeğinin ve çalışma saat ve koşullarının denetlenmesine gereksinim duyulmaktadır. Endüstri toplumunda üretimin süreklilik durumu egemendir. Bu nedenle toplumsal alanda çalışma ve üretim yüceltilmektedir. Max Weber ise bu kesintisiz üretme ve çalışma etiğini din bağlamında açıklamaya çalışmıştır. Protestanlık çalışma etiğine temel dayanak oluşturmuş ve işçinin sürekli çalışması gerekli kılınmıştır. Dine dayandırılarak yüceltilen bu çalışma usulüyle işçinin iyi ibadet etmiş olması fazla üretmesi ve az tüketmesine bağlanmıştır (Yücedağ, 2017:165).

- “Weber’e göre, Protestanlık’taki asketik yaşam biçiminin yüceltilmesi, çalışmanın ibadet olarak kabul edilmesi, lüks ve aylaklığın hoş karşılanmaması aynı zamanda kapitalist sanayi toplumunun da temelidir.” (Weber, 1997).

Bir başka deyişle Marx’ın emek ve işçi üzerinden geliştirdiği denetimi, Weber bürokrasi, hesaplanabilirlik, devlet işleyişi ve rasyonelleşme üzerinden ele almaktadır. Weber bu bürokratik yapıların rasyonalite ile hesaplanabilirliğini arttırmak için dosyalamaya dayandırdığı izlemeyi ve denetimi arttırmıştır. Bu durum üretim artışına ve fertlerin sınıflandırılmasına neden olmuştur (Yücedağ, 2017:165). Bu sınıflandırılma Marx’ın kapitalizmine işaret eder.

Kapitalizmi, işçi sınıfı ve sermayenin uzlaşmaz çıkarları arasında oluşan antagonistik ilişki var eder. Satın aldığı emek gücü ile beslenen sermaye, bu gücü sonuna kadar kullanmak ister. Bunu yapmasındaki amaç, artı değeri artırmak ve onun güvenirliliğini sağlamaktır. Emek gücü sonuna kadar kullanan işçi sınıfı ise bu dayatmalara karşı önlemler almaya ve direnç göstermeye başlar. İşte Braverman'a göre emeğin denetimini zorunlu hale getiren, sermaye ve işçi sınıfı arasında yaşanan bu antagonistik ilişkidir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:259).

### **3.1. BASİT/DESPOTİK KONTROL**

Emek sürecinde denetim biçimleri içinde ilk olarak ele alacağımız yöntem Barker ve Burris tarafından basit denetim olarak adlandırılmıştır. Bu denetim biçiminde üretim süreci ve işçilere doğrudan müdahale söz konusudur. Yöneticiler, işlerin zamanında ve doğru yapılabilmesi için işçileri baskı ve gözetim altında tutarlar. On dokuzuncu yüzyılda uygulama alanı bulan bu denetim mekanizmasında çalışanlar üzerinde patronun ya da patronun atadığı bir yöneticinin otoritesi hâkimdir. Çalışanlar emir-komuta zinciri içinde sürekli bir denetime tabi tutulur. Basit denetim biçimi, küçük ölçekli üretimlerde uygulanır (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

19. yüzyılda rekabetçi kapitalizmin hâkim olduğu yıllarda emek gücü üzerinde basit denetim görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde fabrikaların kaynakları sınırlı olduğu için emeğin denetimi üzerinde karmaşık yönetim yapılarının uygulanması güçleşiyordu. Çünkü genelde fabrikaları az sayıda ustabaşı ve yönetici olan grupla birlikte tek bir girişimci yönetiyordu ve patronlarda işyerinde bedenen çalışmaktaydı. Patronlar işçileri daha iyi çalışmalarını için teşvik etmek, gösterdikleri iyi performanslarını ve başarılarını ödüllendirmek, kendisine ve işine bağlı işçileri desteklemek, işçileri işe almak ve işine son vermek gibi despot davranışlarda bulunarak emek sürecine müdahale etmişlerdir (Aydoğanoglu, 1991:45).

Basit kontrol biçimleri içinde ilk olarak açıklanması gereken işbölümüdür. İşbölümünün emeğin tarihsel sahnesinde yer edinmesinde ki temel amaç kontrollü bir şekilde artı değer elde edilme isteğidir. Kapitalist üretim biçiminde değişim değeri yaratmak için meta üretimi yapılmaktadır. Böylesi bir meta üretiminin gerçekleşmesi için büyük ölçekli üretimin yapılması gerekmektedir. Bu üretim için çok sayıda işçi ortak bir mekânda sermayedar tarafından organize edilip bir araya getirilmektedir.

İşbölümü ile birlikte emek süreci üzerinde söz sahibi olma ve denetim hakkı işçilerden sermayedara geçmiştir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

Ure'ya göre çalışma sürecinin en önemli unsuru işçilerin işbirliği içinde faaliyette bulunmasıdır. Kapitalist üretimin gerçekleştirildiği fabrikalar, bir makinalar düzeneğinden ve işçiler vasıtasıyla gözetim işleminin gerçekleştirildiği işçilerin işbirliğinden meydana gelmektedir. Nihai olarak bu fabrikalarda üretim aralıksız olarak devam etmektedir. Bu çalışma koşulları Ure'ya göre, üretimin sürekliliğinin sağlanması adına işçilerin bir düzen içinde çalışmaları gerekliliği ve “insani unsurlarla mekanik unsurların birbirleriyle uyumlu hale getirilme” problemini gündeme getirmektedir. Ure'ye göre bu problem fabrika içinde disiplini sağlayan kurallar ile aşılabilecektir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263). “Fabrika kuralları Ure'nin zorunlu görev olarak adlandırdığı, makine başında yerine getirilecek görevleri düzenleyecektir, dolayısıyla kurallardan bağımsız çalışan işçinin denetlenmesi sağlanacaktır.” (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

Üretim sürecinin hem teknik boyutuna hem de toplumsal boyutunu değinen Babbage ilkesi, iş bölümünün kapitalist toplumda ki yerini açıklamada bir temel teşkil etmektedir. Üretim sürecinin parçalara ayrılması, emeğin ucuzlamasına yol açacaktı. Babbage ilkesi, hem el zanaatlarına hem de mekanik zanaatlara uygulanmıştır. Bu ilke bir yandan emek sürecinin parçalanmasına neden olurken bir yandan da tüm çalışma biçimlerine hâkim olması hem emeğin niteliksizleşmesine hem de kapitalistlerin çalışanlar üzerinde ki kontrollerinin artmasına zemin hazırlamıştır (Braverman, 2008:101; akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:264).

İşin parçalara bölünmesi ve basit görevlere ayrılması bir yandan işin kolay bir şekilde yapılmasını sağlarken bir yandan da emeği ucuzlatmış ve aynı zamanda emeğin niteliksizleşmesine yol açmıştır. Babbage de işi basitleştirerek ve parçalara ayırarak emek gücünün ucuzlatılabileceğini vurgulamıştır. Böylece işin parçalara ayrılarak basitleştirilmesi hem emeğin değersizleşmesine hem de bu yolla işçiye verilen eğitim masraflarının azalmasına neden olmuştur. Aynı yöntemden Taylor'da bilimsel yönetim ilkelerini oluştururken faydalanmıştır. İşbölümü aynı zamanda işçilerin kolay bir şekilde yerlerinin değişmesine ve bir işçinin başka bir işçi yerine koyulmasının önünü açmıştır. Bu durum, sermayeye işçinin üzerinde kurduğu denetimden işçiye verdiği ücrete kadar tasarruf hakkını elinde tutma yetkisi vermiştir. Elinde tuttuğu bu tasarruf sermayeye sınıf mücadelesi açısından önemli bir avantaj

sağlamaktadır. Sermayedar işçiyi istediği zaman işten çıkarabilme yetkisini elinde tutarak sınıf bilincinin oluşumunu zayıflatmaktadır. Çünkü kapitalist üretim sisteminde sermayenin isteği emeğe olan bağımlılığını en aza indirmek hatta ondan kurtulmaktır. Kendini emekten bağımsız hale getirmeye çalışan sermaye bir yandan da durmadan artı değer üretmeye çalışır. Artı değeri emek gücünden elde eden kapitalizmin temel çelişkisi de burada kendini göstermektedir (Çağlayan-Bayrakçı, 2016:265). “İş bölümü kapitalizmin, sermayenin emekten kurtulma ve denetim kurmaya yönelik attığı en önemli adımlardan birini oluşturur.” (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:265).

### **3.2. BÜROKRATİK DENETİM**

Sanayi devrimi ile üretim ilişkileri tamamen bir dönüşüme uğramıştır. Yoğun bir şekilde insan emeğinin kullanıldığı tarım toplumları yerini, makineyi üretimin esas noktası haline getiren, fabrikalarda çok sayıda işçi bulunduran sanayi toplumuna bırakmıştır. Sanayileşme ile birlikte mekanize olan üretim, kır ilişkilerini tahribata uğratmıştır. Başka bir deyişle geçimlerini tarımsal üretimden sağlayan insanlar, bu tahribat sonucunda geçimliklerini yitirmeye başlamıştır. Bu nedenle insanlar, kırsal alandan kente göç ederek fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Makine kullanımı ve buna bağlı olarak meydana gelen kitlesel üretim, büyük üretim merkezlerinin gereksinimini doğurmuştur. Üretim merkezinin çevresinde kitleler halinde yerleşen işçi sınıfının oluşumunu ise büyük üretim kuruluşlarının doğuşu etkilemiştir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

-Bir yandan üretimin büyük çaplı merkezlerde yapılması diğer taraftan ise bu merkezlerin etrafında öbekselen grupların yoğunluğu bürokrasiyi zorunlu hale getirmiştir. Bürokratik yapılaşma sadece üretim merkezlerinde değil aynı zamanda üretime dolaylı olarak eklenen sendika ve partiler de oluşmaya başlamıştır. Kurumların büyüklüğü, bürokrasinin en belirgin yönünü teşkil eder (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

### **3.3. İDEOLOJİK DENETİM**

Kapitalist emek sürecinde başat üretim biçimleri olan taylorist ve fordist dönemde çalışanların beden denetimini kontrol altında tutmaya çalışan baskıcı bir denetim mekanizması kurulmaya çalışılmıştır. İdeolojik denetim ise baskıcı denetim yerine rızaya dayalı bir denetim geliştirmeyi hedeflemiştir. Bu denetim biçiminde

çalışan, sadece bedensel olarak denetim altına alınmaz aynı zamanda çalışanın zihninde de bir denetim mekanizması kurulmaya çalışılmaktadır. Geleceğe dönük vaatler ve göz korkutucu söylemlerle çalışanlar üzerinde ideolojik denetim kurulur. Bu söylemler, çalışanların yaptığı işin koşullarına ve çalıştığı yere göre değişiklik arz etmektedir. Örneğin çalışan, “ileride çalışma şartlarınızda iyileştirmeler olacak, bu sizin gelecekte iş yaşamınızda yükselmenizi sağlayacak” gibi söylemlerle motive edilmeye çalışılmaktadır. Ya da “Biz bir aileyiz” söylemiyle aidiyet duygusu oluşturulmaktadır. Kimi zaman ise işsizlik veya hayat şartlarının zorluğu gündeme getirilerek çalışan, işten atılma ve işten çıkarılmayla korkusuyla ideolojik denetim mekanizmasına maruz bırakılmaktadır (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:269).

Üretim sürecinde belirli bir yoğunlaşmaya ve öz disipline gereksinim duyulur. Hammaddeyi dönüştürebilmek için belli bir bilgi birikimine ve gereksinime ihtiyaç vardır. Fakat gereksinim duyulan bilginin tamamı, işi esas yapanın denetimi altına verilmesi gerekirken, sermayenin denetimine verilir. Dolayısıyla emek üzerinde denetim, sermaye birikimi için emek gücünün denetim altına alınmasıdır. Harvey’e (2012:269) göre böyle bir denetim için alıştırma ve işbirliği gibi unsurların olması gereklidir. Tüm bu unsurların yalnız işyerinde örgütlenmesi yeterli değildi, tüm toplumu kapsamalıydı.

### **3.4. FORDİST/TEKNİK DENETİM**

Taylor, üretimde verimli bir artış elde edebilmek için daha sistemli bir denetimin yollarını aramıştır. Üretim artışını hedeflenen düzeye ulaştırmak amacıyla işi gözetlenebilir parçalara ayırmıştır (Taylor,2003 akt. Yücedağ, 2017:165). Bu dönemdeki gözetim ve denetim sadece üretim sürecinin parçası olan ürünün şekli, miktarı ve kullanılan hammadde ve aletlerle sınırlı değildir. Aynı zamanda işçiler üzerinde ki denetim mekanizması, işçilerin, yaptıkları iş üzerinde ne kadar bilgi ve deneyim sahibi olduklarını, hızlarını, isteklerini ölçerek, işe giriş ve çıkış saatlerini hesaplamaktadır. Böylece çalışanların faaliyetleri üzerinde kurulmaya çalışılan denetim aracılığıyla çalışanın iş sadakati gözlemlenerek ve iş disiplini sağlanarak verimlilik elde edilmeye çalışılmaktadır (Şentürk, 2016:96; akt. Yücedağ, 2017:165).

Fordist üretim biçiminde uygulanan denetim, kapitalist iktidar biçimlerinin başlangıcı, gelişim sürecinde ve sonrasında, işçiler ve tüm toplumsal yapı üzerinde kurulacak olan iktidar yapısının ilkidir. Kapitalist sistem, çalışanları disipline etmenin

yeni biçimlerini geliştirerek, geleneksel toplumlarda emeği üzerinde çok daha büyük ölçüde denetim sahibi olan işçileri bertaraf etmiştir. Üretim biçimleri ve toplumsal ilişkilerde meydana gelen dönüşüm, denetim biçimlerinde de değişime yol açmıştır (Saf, 2016:240).

Bu durumu Harvey (1998:84) militarizm ve iletişim alanı üzerinden açıklar. Ona göre militarizmin teknolojiye müdahale ederek uzamı, maddi içeriğinden arındırmıştır. Ayrıca uluslararası/çokuluslu sermaye yapıları bütün tüm dünyayı dönüştürecek şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bunun sonucunda uzamsal faaliyetler, sermaye tarafından anında koordine edilen bir araca dönüştürülmüştür (akt. Saf, 2016:240).

Toplumsal denetimin sağlanması sürecinde kapitalist iktidar için “göz” başat önem arz etmektedir. Görünmeyen bir el olarak iktidar, *göz*’ün baskısıyla toplumun bilinç yapısını tahakküm altına almakta ve bireyleri/işçileri tutsaklaştırmaktadır (Saf, 2016:240). Dolayısıyla iktidarın temel denetim biçimlerinden birisi haline gelen gözetim mekanizması, *göz*’ü bir iktidar organı haline getirirken, bireylerin/işçilerin yaşamını bir nevi hapishaneye dönüştürmüştür (Saf, 2016:240). Böylece iktidarın gözü emek sürecinde işçilerin denetim altına alınması sağlamıştır. Ardından ise bu sembolik söylemde karşılık bulan *göz*, tüm yaşam alanlarını görünür hale getirmiş, tüm yaşam alanlarını yapılandırmıştır. Artık mekânın mimarisi, politik bir anlam kazanmış ve *gözün iktidarı*’na dayalı bir düzenlemeye tabii kılınmıştır. Hem üretim hem de tüketim sürecinin üstünde konumlanan bu *göz*, aslında kapitalizmin karşılığıdır. Çünkü bireyleri doğduğu andan öldüğü ana kadar denetim altında tutmaktadır. Bunu ise denetimin sıradanlığına ve meşruiyetine inancı sağlayarak yerine getirmeye çalışmaktadır (Saf, 2016:240).

“Weber’e göre (2004:334) bütün bürokratik örgütlerde gerçekleştirilen disiplinlerin kaynağı askeri disiplindir. Örneğin kapitalist fabrika kendisine askeri disiplini model alarak oluşmuştur.” (Saf, 2016:240). “Fabrikaya dolmuş emekçi yığınlar, askerler gibi örgütlenmişlerdir.” (Marx ve Engels, 2005:124). Fabrikalarda ki, üretimi en ekonomik nasıl maksimum seviyeye ulaştırabilirim ve ücretli emeği daha sıkı nasıl disipline edebilirim düşüncesi yeni siyasi yöntemlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır: İşin planlanması, çalışanı en uygun iş sahasına yerleştirilmesi, çalışma esnasında çalışanların sürekli denetlenmeleri ve işveren tarafından çalışanların sürekli gözetim altında tutulması vs. (Dolgun, 2008:78).

Taylor'un bilimsel yönetimi ile emeğin yönetimi bürokratikleşmiş, fabrikalarda düzen, istikrar ve öngörülebilirlik tesis edilmiştir. Bu ilkeler ilk olarak 1907 yılında Ford tarafından üretilen ilk ucuz otomobil "Model T"nin üretim bandlarında uygulanma alanı bulmuştur. Üretimde uygulanan bu fordist tarz, sadece bir fabrikada değil, birçok fabrika da uygulanarak dünyanın farklı yerlerinde ki işçi gruplarının senkronizasyonuna imkân sağlamıştır. Uğur Dolgun'a göre, fordist üretim biçiminde uygulanan gözetim tekniklerini şöyledir:

- Bir grup işçinin üretimin sadece tek bir aşamasını aksatması, montaj bandı üzerindeki tüm üretim aşamalarında tıkanma ve gecikmelere yol açmaktadır. Bunu önleme açısından gözetim, en katı ve yoğun biçimselliğe bürünür. ... Makinelerin temposuna uymayı gerektiren bu zorunluluk, dinlenme ve yemek saatleri ile kahve molalarının standart sürelerle bağlanmasına yol açmıştır. Bunun daha ileri bir aşamasında da sadece fabrika ile sınırlı kalmayıp yaşamın tüm alanlarına yansımış; dünya üzerindeki sanayi uygarlıkları senkronizasyonu benimsemek zorunda kaldıklarından bütün ülkelerdeki çalışanlar sanki tek bir aileymiş gibi aynı zaman dilimi içinde yatar, kalkar, işe gider ve eve döner olmuşlardır (Dolgun, 2008:85-86).

Fordist üretim biçiminde fabrikalarda işçiler üzerinde uygulanan gözetim teknikleri; çalışma saatlerinin belirlenmesi, işe giriş ve çıkış saatlerinin kart kullanımı ile kaydedilmesi, işçilerin denetimini sağlayan ustabaşı, yemek saatlerinin belirli aralıklar halinde olması. (Saf, 2016:241).

### **3.5. POST-FORDİST DENETİM/GÖZETİM**

Bilgi teknolojileri, yaşamın her alanı ve anında yer almaya başlamıştır. Bilgi teknolojileri ile en üst noktaya ulaşan gözetim, geleneksel biçimden daha kolay, daha yaygın ve etkin hale gelmiştir. Çalışma alanlarında, modern dönemin amaçları yönünde fordist üretimin maksimize edilmesi amacıyla yapılan denetim üzerine oturtulan gözetim, post-fordist dönemde daha üst düzeye çıkarılmıştır (Saf, 2016:243).

Teknolojinin gelişmesi ve teknolojiye ki farklılıkların artmasıyla birlikte işyerindeki gözetimin yolları da farklılaşmıştır. Bu farklılaşmayı dört ana grupta inceleyebiliriz: Birincisi, yapılan işin yoğunluğundan yola çıkarak işçinin işini yapıp

yapmadığını denetlemek ve yaptığı işin kalitesini ve ne kadar iş yaptığını ölçmek. Örneğin bir işyeri çalışanın bir ayda yaptığı dosya ve görüşme sayısının sayılması (Saf, 2016:244). İkinci gözetim faaliyeti olarak çalışanın işyerine uyumluluğu gelmektedir. Çalışanın giyim tarzından, kaç kez tuvalete gittiği ve işe kaçta başlayıp kaçta çıktığına kadar kameralarla denetlenmesi buna örnek verilebilir. Üçüncüsü ise çalışanın fizyolojik özellikleri(herhangi bir sağlık problemi yaşayıp yaşamadığı; kolesterol testi, uyuşturucu testi gibi) ve yaşam biçiminin, çalışma performansını ve verimliliğini etki edip etmeyeceğine yönelik gözetimdir. Son gözetim tekniği ise iletişim kurmayı sağlayan teknolojik araçların (bilgisayar ve telefon gibi) kullanımıyla yapılmaktadır (Marx, 2002; akt. Saf, 2016:244).

Bu teknolojik araçların kullanımı 18. yüzyılda *kapitalizmin üretimi ve çalışmayı yüceltme düsturu* ile var olan bir denetimi ve disiplini beraberinde getirmiştir. Söz konusu disiplin başlangıçta salgın hastalıkları önleme gerekçesiyle ortaya atılsa da, aslında akıl hastalarını, eşcinselleri, hırsızları ve engellileri de içine alacak şekilde geniş bir grubu içine almış ve yok sayılmalarını beraberinde getirmiştir. Bu grubun yok sayılmasındaki temel etmen, bireylerin üretim sistemine müdahil olamamalarından kaynaklanmaktadır (Foucault, 2006:83-133; akt. Yücedağ, 2017:165). Bir başka deyişle Foucault, gözetim kavramını disipline etme üzerinde tanımlamaktadır. Herhangi bir (engellilik, hırsızlar, eşcinseller ve akıl hastaları) nedenle işgücünden uzak kalmış insanlar gözetim aracılığıyla kapalı bir mekânda disipline edilmek istenmektedir (Yücedağ, 2017:163).

Fabrikalarda çeşitli nedenlerle çalışmak istemeyen veya çalışacak durumda olmayan bireylerin ekonomiye artı bir getirisi olmayacağından dolayı bu bireyler toplum için bir faydası olmayan ve topluma zararı olan bir “tip” olarak tanımlanmıştır. Böylece kapitalist üretim sisteminde yer almayan bireyler gözetlenerek sınıflandırılmıştır. 18. yy. sonlarına doğru ise bu sınıflandırmaya uygun bireyler için tımarhane ve hapisane gibi yeni kurumlar ortaya çıkmıştır. Böylece bu yüzyılda Samuel Bentham, panoptikon adı verilen disipline etmenin ilk sistematik modelini tasarlamıştır. Jeremy Bentham’ın çalışmalarıyla üne kavuşan panoptikon’u, gözetim ve disiplinin sembolü haline getiren ise Foucault’dur (Yücedağ, 2017:165). Bu durum Şentürk’ün (2016:98) ifadesiyle, her toplumda ve dönemde problem çıkarmaya yatkın kesimi oluşturan nüfusu kontrol etme, kayıt altına alma ve istenilen şekilde yönlendirme mantığına dayanır (akt. Yücedağ, 2017:165).

Burada belki de sorulması gereken soru iktidarın ne olduğudur. Bu Foucault üzerinden düşünüldüğünde iktidar, “gerek bireyleri gerekse bilgiyi yaratan teknikler yoluyla uygulanan gerçeklik ilişkilerini içeren strateji” olarak karşımıza çıkar. Townley ise bu kavramı örgütsel ya da bireysel amaçlar için kullanılan ve ilişkisel olan gizli bir unsur olarak tanımlar. Söz konusu ilişki ile kastedilen sadece iktidarın belli bir kurumuna karşılık gelmez. İçerisinde pratikleri ve teknikleri de barındırır. Bu durum Foucault’un “iktidar kime ve nereye aittir” sorusundan ziyade “iktidarın nasıl olduğu” sorusunu gündeme taşır. Sonuç olarak iktidarın “baskıcı”, “dışlayan”, “soyutlayan”, “saklayan” veya “maskeleyen”den ziyade gerçeği ve gerçekliği daima ve yeniden üreten bir pozisyon üstlendiği görülmektedir (akt. Saf, 2016:245).

### **3.6. EMEĞİN DENETİMİ KONUSUNDA BAKIŞ AÇILARI**

#### **3.6.1. Andy Friedman**

Friedman, sorumlu otonomi ve doğrudan denetim olmak üzere iki türlü denetim mekanizmasına değinir. Denetim mekanizmalarının ilki olan sorumlu otonomi de çalışanlar, çalışma saatleri içinde geniş hareket imkânına sahiptir. Ayrıca işletmede sorumluluk alan çalışanların işletmeye olan bağlılıkları artmaktadır. Çalışanların, işletmenin ideallerine bağlanması ise bu bağlılığın sonucudur. Böylece çalışanların denetimi azalır, ancak bu seferde işletmeye olan sorumlulukları artar. Doğrudan denetim ise çalışanın işletmede ki hareket alanını daraltır. Çalışanların sorumlulukları sınırlıdır. Çalışanlar üzerinde sıkı ve yoğun bir denetim söz konusudur (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:260).

Friedman’a göre, yönetim kullandığı denetim mekanizmalarını her koşulda ve her durumda kullanamaz. Friedman’ın açıklamak istediği nokta, 1940’lardan sonra kapitalist toplumlarda mahrumiyet bölgelerinin zengin bölgeler yanında nasıl varlığını sürdürdüğüdür (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

- Bu nokta, onu farklı firmaları incelemeye yönlendirmiş ve kapitalist toplumlardaki yoğun rekabet baskısının eşitsiz bir biçimde hissedildiği sonucuna ulaştırmıştır. Ona göre, bu eşitsizlik, tekelci kapitalizmin yükselmesiyle artmıştır. Tekelci kapitalizmde firmalar fiyat rekabetinden çok satış ve ücretleri düşürme çabasındadırlar. Bu nokta da kapitalistin asıl amacı üretkenliktir. Bu tip firmalarda yöneticiler, emek süreci üzerinde alternatif stratejiler uygularlar. Yöneticilerin seçtikleri yöntemler işçilerin dirençleriyle

karşılaşır ve işçilerin bu tür kontrol yöntemlerine direnişi oldukça etkilidir. Firmaların ve fabrikaların büyüklüğü işçilerin yöneticilerin otoritelerine olan direnişi arttırır (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016: 263).

Friedman'a göre işçilerin, firmaların ve fabrikaların kendileri üzerine uygulamaya çalıştıkları denetim mekanizmalarına karşı göstermiş oldukları bu direniş kapitalist sistemin gelişimini etkilemiştir. Taylorist üretim biçimindeki işçiler üzerinde uygulanan doğrudan denetim mekanizmaları ve Braverman'ın üzerinde durduğu kapitalist üretim sürecindeki denetim sorunsalı, işçilerin göstermiş olduğu bu direnci ihmal etmiştir (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:260).

### **3.6.2. Edwards**

Friedman'ın doğrudan denetim ve sorumlu otonomi üzerine geliştirdiği yaklaşımlar Edwards tarafından da benimsenmiştir. Edwards, yönetim denetim araçlarında meydana gelen dönüşümü, ilk olarak tekelci kapitalizmin gelişimi ve kapitalizmin değişen doğası ile ilişkili olarak açıklamak ister. Edwards, gelişim sırasına göre üç denetim türünden söz eder: basit kontrol, teknik kontrol ve bürokratik kontrol (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:260).

Edwards'a göre kapitalistler ve ya yöneticilerde ki çalışanları denetleme çabası, çalışanlardan beklenen iş davranışını elde edebilme isteğinden kaynaklanır. Çalışandan beklenen bu davranış aslında işveren ve işçi arasındaki karşılıklı bir güç mücadelesidir. Kapitalist üretim sürecinin devamı belli bir dereceye kadar denetimi gerekli kılar. Burada önemli olan nokta denetimin ne derece olacağı ve nasıl sağlanacağıdır. Kapitalizm doğası gereği üretimin durmaksızın devam etmesi ister. Bu nedenle üretimi durduran her türlü eylemin önüne geçmeye çalışır. Bu durumda denetim üç yöntem türüyle koordine edilir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016: 260):

- İşveren; talimatlar, mekanizmalar veya metotlar aracılığıyla yapılması gerekenleri tüm ayrıntısıyla belirler.
- Üretim sürecinde yapılan yanlışları değerlendirerek doğru performans göstermeyen işçileri tespit eder.
- İşveren üretim sürecini kendi isteği doğrultusunda yürütebilmek için uygun ortamı oluşturmaya çalışmaktadır. Bunun için ise disiplin veya ödül sistemlerini kullanabilmektedir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:263).

### 3.6.3. Diğer Bakış Açıları

**Standing**, emeğin kontrolünü sekiz başlık altında toplar. İlki bireyin kendi üzerindeki kontrolüdür. Kişi çalışmaya başkasından bağımsız kendi iradesiyle karar verebilmektedir. İkincisi işin hızının, performansının ve yoğunluğunun üzerine kontroldür. Üçüncüsü üretim araçlarının kontrolü; dördüncüsü üretimde kullanılan hammaddelerin kontrolü; beşincisi işin kontrolü; altıncısı çalışanların teknik yeterlilikleri geliştirilerek vasıfların çoğaltılması ve bunlar üzerindeki kontrol; yedincisi, üretimin kim tarafından nasıl yapılacağı ve kime satılacağı konusunda asıl çıktıkların kontrolü; son olarak işçi ve işveren arasındaki eşitsiz güç ilişkisini içeren gelir üzerindeki kontroldür (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:261).

**Astley**, emek üzerinde iki tür kontrolden söz eder. Bu kontrol mekanizmalarının ilki gözetim ve yürütmedir. Gözetim ve yürütme, işlerin hangi saatler arasında ve nasıl yapılacağına işaret eder. İkinci mekanizma değerlendirme ve disiplin altına alma ise yönetici çalışanların performansını değerlendirir ve çalışanlar ödül/ceza yöntemiyle disipline edilir (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:261).

“**Sewell**, Edwards’ın denetim konusunu kapitalizmin gelişim aşamalarına göre el aldığı söyler ve Edwards’ın modern dönemde işletmelerde ki denetimleri üç aşamada ele alır.” (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:261). Sewell, İlki, 1880’li yıllarda kapitalist baskının işgücü üzerinde en çok hissedildiği basit denetim aşamasıdır. Bu aşamada işgücü üzerinde ki denetim ya doğrudan sermayedar tarafından uygulanır ya da sermayedarın seçtiği kişi aracılığıyla uygulanır. İkinci olarak, 1900’li yıllarda üretim sürecinde makineleşmenin önem kazanması ile birlikte uygulanan teknik denetim aşamasıdır. Son olarak üçüncü aşama ise II. Dünya savaşından sonra uygulanan bürokratik denetim aşamasıdır. Yönetimsel bir metot olan denetim biçiminde kurallar katı bir şekilde uygulanır ve çalışanlar üstler ve astlar olarak ayrıştırılır (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:261-262).

### 3.7. EMEĞİN VASIFSIZLAŞTIRILMASI

Braverman’a göre tekelleşmeyle birlikte kapitalist emek sürecinin kontrolü yönetime geçmiştir. Bu durum iş ve işgücü üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Geleneksel işler gereğinden fazla parçalara bölünerek yapılan iş rutinleşmeye başlamıştır. Bu durum işçilerin yeteneklerini ve becerilerini kaybetmesine neden olmuştur. Çünkü emek sürecinin parçalanması sonucu, bir iş hiçbir beceri ve yetenek

istemeyecek derecede en basit düzeye indirilmiştir. Braverman bu parçalanma sürecini “Babbage ilkesi” olarak adlandırmaktadır. Ona göre bu vasıfsızlaşma tezi “kapitalist toplumlardaki tüm çalışma biçimlerinde yürürlükte olan temel bir eğilim”dir (1974:82; akt. Argın, 1992:5)

Braverman, “vasıfsızlaşma” adlı teorisinin dayanağı Marx’ın emek süreci teorisinin üç özelliği üzerine temellendirir (Thompson, 1989: 78; akt. Argın, 1992:6)

- İşçinin emek gücü potansiyelini kapitaliste satması sonucu kendi emeği üzerindeki kontrolü sermayenin denetimi bırakması. Bu durumun işçinin emeğine yabancılaşmasına ortam hazırlaması
- Daha öncekilerden farklı olarak yeni üretim ilişkileri kapsamında yönetimin kaynağının, işverenin iradesini empoze etmek için en etkili ve en uygun yöntemler bulma çabası
- İşbölümünün yalnız kapitalist üretim biçiminde genelleşmesi.

Buradan anlaşılacağı üzere Braverman, tekelci kapitalist koşullarını, Marx’ın geleneksel emek süreci teorisi üzerinden açıklamaya çalışmıştır. Görüşlerini Marx’a dayandıran Braverman’ı asıl ilgilendiren husus “kontrol”dür. Dolayısıyla emek gücünü kapitaliste satan işçinin emek gücündeki potansiyeli gerçek emeğe dönüştürmek için üretim süreci içinde belli bir kontrol uygulanması gerekmektedir. Braverman’a öre bu kontrol uygulaması için Marx’ın iki temel dayanağı vardır. İlki emeğin biçimsel tabiliğidir. Bu şu demektir. İşgücünün sahip olduğu yeteneklerin kapitalistin kontrolünde emek sürecine çekilmesidir. İkincisi ise bilim ve teknolojik yeniliklerin üretim sürecine dahil olması sonucu emeğin gerçek tabiliğinin sağlanmasıdır (Argın, 1992:6).

Dolayısıyla Braverman’ a göre vasıfsızlaşma, hem sermayenin teknoloji ve bilimle olan işbirliğinin ürünü hem de Taylor’un bilimsel ilkeleriyle karşılıklı bağı olan bir süreçtir. Ona göre Taylorizm, bir vasıfsızlaştırma aracı ve kontrol sistemidir. Buna bağlı olarak Taylorizmin üç temel ilkesi vardır. Bunların ilkinde, yönetim, emek gücünün sahip olduğu bilginin tamamını birleştirerek, bu bilgiyi sınıflandırır ve kurallarla formüle etmeye çalışır. İkincisinde, bir araya getirilen bilginin tamamı yönetimin elinde toplanmıştır. Son olarak ise tek elde(yönetim) toplanan bu bilginin amacı emek sürecinin her aşamasında nasıl bir kontrol biçiminin belirleneceğidir

(Braverman, 1974:1119; akt. Arın, 1992:6). Braverman, Taylor'un yönetim yasasında planlama ve uygulamanın ayrıldığını savunmaktadır. Dolayısıyla ona göre vasıfsızlaşma süreci yalnızca kol emeği üzerinde etkili olmamış, zihinsel emekte bundan payını almıştır. Sonuç olarak Braverman; bütün vasıflı işlerin giderek azaldığını, hem üretim hem bakım işleriyle ilgili yeteneklerin önemini kaybettiğini ve başlangıçta imalat endüstrisinde görülen vasıfsızlaşma eğiliminin beyaz yakalı işleri de içine aldığını vurgulamaktadır (Thompson, 1989:26 akt. Arın, 1992:6).

Buradan hareketle Braverman sadece vasıfsızlaşma sürecinin emek sürecine yansıyan olumsuz yönleri üzerinde durmamaktadır. O, söz konusu sürecin işlerin bayağılaşması ve homojenleşmesine neden olduğunu, bu durumun ise işgücünün proleterleşmesine yol açacağını söylemektedir. Ancak Braverman'ın proleterleşmesini işaret ettiği işçi sınıfı, Marx'ın dediği gibi devrimci bir niteliğe sahip değildir. Burada vasıfsızlaşma, tekelci kapitalizm şartları altında işçileri bir araya getiren bir fenomen olarak görülmektedir. Bu özelliğiyle de sınıfın devrimci bir özelliğe sahip olma olasılığının ortaya çıktığı söylenebilir (Giddens, 1987:287 akt. Arın, 1992:7). Aslında Braverman ortaya attığı bu proleterleşme teziyle, Marx'ın değindiği tarih boyunca uzlaşmaz iki sınıf arasındaki antagonist ilişkinin varlığının halen devam ettiğinin altını çizmiştir.

Lordoğlu'na (1989:178) göre, yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil olması ile nitelikli emeğe olan ihtiyaç azalırken, niteliksiz emek kullanımında artış meydana gelmiştir. Ona göre teknolojinin üretim sürecine girmesiyle vasıf gerektiren işlerin çoğunun teknolojik araçlarla yapılmaya başlanmıştır. Böylece vasıflı elemana olan gereksinimde düşüş meydana gelmiştir. Niteliksiz emeğin artışı, yapılan işin özelliklerine bağlıdır. Çünkü işin kapsam ve niteliği sınırlı bir teknik performansa ihtiyaç doğurmakta büyük ölçüde denetleyici ve tekrar edici nitelikler taşımaktadır (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:266).

Marx'a (2011:339-340) göre manifaktür üretim biçiminde hiyerarşik bir yapılanma söz konusudur. Bu yapılanmaya göre de işçi ücretlerinin şekillendiğini vurgulamaktadır. Bu hiyerarşik yapılanmada, bir yandan işler basitleştirilirken bir yandan da işçiler tek yönlü çalışması için yönlendirilmektedir. Bu nedenlerden dolayı manifaktür sistemi, emeği niteliksizleştirmektedir. Bu sistemde işçiler arasında nitelikli ve niteliksiz ayrımı yapılmaktadır. Hiyerarşik yapılanma işleri basitleştirerek, eğitim ve öğrenim masraflarını azaltmıştır. Bu ise sermayenin değer kazanmasının

yolunu açarken, emek gücünün değer kaybetmesine neden olmuştur (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:266).

Reckman, niteliksizleştirmenin uzun bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Makinaların ve teknolojik yeniliklerin çalışma sürecine dâhil olmasıyla birçok zanaat ya kaybolmuş ya da kaybolmaya yüz tutmuştur (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:267). Thompson'a (1984:74) göre teknolojinin emek sürecine dâhil olması bir yandan emeği niteliksizleştirirken bir yandan da zanaat birliklerinin güç kaybetmesine neden olmuştur (akt. Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:267).



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **GECE ÇALIŞMASI VE EMEĞİN KONTROLÜNE İLİŞKİN BİR İNCELEME**

#### **4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI**

Vardiyalı çalışma biçiminin sağlık personellerinin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısına ne derece etki yarattığı ve çalışanların iş yaşantısında memnuniyet düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmada vardiyalı çalışma sisteminin sağlık personellerinin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısını olumlu ve olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Aynı zamanda sağlık personellerinin vardiyalı çalışmaktan memnuniyet düzeyleri ve yaptığı işin güvenli olup olmadığı incelenmesi amaçlanmıştır.

Anket sorularının seçiminde vardiyalı çalışma sistemi, gece çalışması ve bu çalışam sisteminin sağlık personellerinin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısına etkisi, yapılan işten memnuniyet düzeyi gibi konulara değinilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı, vardiyalı çalışma sisteminin, sağlık personelleri üzerinde sosyal, psikolojik ve fiziksel etkilerinin incelenmesinin yanında yeni piyasa koşullarının çalışanların çalışma yaşamında ne gibi etkilere yol açtığı sosyolojik açıdan analiz edilmeye çalışılmıştır.

#### **4.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ**

Devlet kurumlarında ve özel sektörde işlerin sürekliliği ve bireylerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için vardiyalı çalışma düzeni uygulanmakta ve bu nedenle birçok birey bu çalışma düzeninin şartları altında istihdam edilmektedir. Dolayısıyla insanların sağlığı için hayati öneme sahip olan sağlık sektörü vardiyalı çalışma biçimini kullanan sektörlerin başında gelmektedir.

Araştırma problemi, vardiyalı çalışma düzeni sağlık personeli olarak çalışanların kamusal ve özel yaşantısında ne gibi etkilere yol açtığı araştırılmaya çalışılmıştır.

### 4.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada vardiyalı çalışma biçiminin çalışanlar üzerindeki etkilerini ölçmek için 84 sağlık çalışanına anket tekniği uygulanmıştır. Bu çalışmada 7'si Demografik soru olmak üzere toplam sağlık personellerine 50 soru yöneltilmiştir. Veri toplamak için sağlık çalışanlarına uygulanan anket 9 bölümden oluşmaktadır.

Sağlık çalışanlarına, anketin birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde mesleki bilgiler, üçüncü bölümde vardiyalı çalışma, dördüncü bölümünde vardiyalı çalışmanın uyku düzenine etkisi, beşinci bölümde vardiyalı çalışmanın çalışma performansına etkisi, altıncı bölümde vardiyalı çalışmanın psikolojik yaşantıya etkisi, yedinci bölümde vardiyalı çalışmanın sağlığa etkisi, sekizinci bölümde vardiyalı çalışmanın aile ve sosyal yaşantıya etkisi, dokuzuncu bölümde ise vardiyalı çalışmanın iş yaşantısına etkisi ile ilgili olmak üzere toplamda 50 soru yöneltilmiştir. 50 sorudan oluşan anketin 2 sorusu açık uçlu, 5 sorusu yarı açık uçludur.

Elde edilen veriler doğrultusunda SPSS programı kullanılarak Frekans ile Çapraz Tablo yöntemi ile verilere ilişkin tablolar oluşturulmuştur. Buna göre yapılan incelemede elde edilen veriler doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir:

### 4.4. BULGULAR

**Tablo 1.** Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli Erkek	19	22,6	22,6	22,6
Kadın	65	77,4	77,4	100,0
Toplam	84	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların cinsiyet gruplarına göre dağılımı analiz edildiğinde çalışmaya toplam 84 kişi katılmış olup katılımcıların %77,4'ü(65) Kadın, %22,7'si(19) Erkek'ten meydana gelmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli 21-30	19	22,6	22,9	22,9
31-40	42	50,0	50,6	73,5
41-50	19	22,6	22,9	96,4
50-üzeri	3	3,6	3,6	100,0
Toplam	83	98,8	100,0	
Eksik System	1	1,2		
Toplam	84	100,0		

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde %22,6'sı(19) 21-30 yaş aralığında, %50'si(42) 31-40 yaş aralığında, %22,6'sı(19) 41-50 yaş aralığında, %3,6'sı(3) 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 3.** Katılımcıların doğduğu yere göre dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli il	18	21,4	21,4	21,4
ilçe	52	61,9	61,9	83,3
köy	14	16,7	16,7	100,0
Toplam	84	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılımcıların doğduğu yer analiz edildiğinde %61,9'u(52) İlçe, %21,4'ü(18) İlçe, %16,7'si(14) Köy'de doğmuştur.

**Tablo 4.** Katılımcıların eğitim durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli ortaokul	3	3,6	3,6	3,6
lise	10	11,9	11,9	15,5
önlisans	1	1,2	1,2	16,7
lisans	70	83,3	83,3	100,0
Toplam	84	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların eğitim durumu analiz edildiğinde %83,3'ü(70) lisans mezunu, %11,9'u(10) lise mezunu, %3,6'sı(3) ortaokul mezunu, %1,2'si(1) önlisans mezunudur.

**Tablo 5.** Katılımcıların gelir düzeyi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli 2000-3000	2	2,4	2,4	2,4
3000-4000	18	21,4	21,4	23,8
4000-5000	58	69,0	69,0	92,9
5000 ve üzeri	6	7,1	7,1	100,0
Toplam	84	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılımcıların gelir düzeyi analiz edildiğinde %69'u(58) 4000-5000 arası aylık geliri, %21,4'ü(18) 3000-4000 arası aylık geliri, %7,1'i(6) 5000 ve üzeri aylık geliri, %2,4'ü(2) 2000-3000 arası aylık geliri olanlardır.

**Tablo 6.** Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli evli	63	75,0	75,0	75,0
bekar	16	19,0	19,0	94,0
boşanmış	3	3,6	3,6	97,6
dul	2	2,4	2,4	100,0
Toplam	84	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumları analiz edildiğinde %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) dul'dur.

**Tablo 7.** Cinsiyet Değişkeninin ile Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Sorusu ile Karşılaştırılması

Demografik1			Hangi Vardiya türünde çalışıyorsunuz?(Vardiya13)				Toplam
			Gündüz	Gece	Tam gün 24 saat	Her üç vardiya türü	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	1	3	12	3	19
		% dahilinde demografik1	5,3%	15,8%	63,2%	15,8%	100,0%
	% dahilinde vardiya13	5,3%	37,5%	24,5%	37,5%	22,6%	
	% Toplam	1,2%	3,6%	14,3%	3,6%	22,6%	
Kadın	Kadın	Sayı	18	5	37	5	65
		% dahilinde demografik1	27,7%	7,7%	56,9%	7,7%	100,0%
	% dahilinde vardiya13	94,7%	62,5%	75,5%	62,5%	77,4%	
	% Toplam	21,4%	6,0%	44,0%	6,0%	77,4%	
Toplam	Toplam	Sayı	19	8	49	8	84
		% dahilinde demografik1	22,6%	9,5%	58,3%	9,5%	100,0%
		% dahilinde vardiya13	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	22,6%	9,5%	58,3%	9,5%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Hangi vardiya türünde çalışıyorsunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u ( %22,6) erkek iken, 65'i (77,4) kadındır. Erkeklerin % 63,2'si(12) Tam gün (24 saat) vardiya türünde çalıştığı, % 15,8'inin(3) her üç vardiya türünde çalıştığı, % 15,8'inin(3) gece vardiyasında çalıştığı, % 5,3'ünün(1) gündüz vardiyasında çalıştığı; kadınların % 56,9'unun(37) Tam gün (24 saat) vardiya türünde çalıştığı, %27,7'sinin(18) gündüz vardiyasında çalıştığı, %7,7'inin(5) gece vardiyasında çalıştığı, diğer %7,7'inin(5) her üç vardiya türünde çalıştığı bulgularına ulaşılmıştır.

**Tablo 8.** Cinsiyet Değişkeninin Hangi Vardiya Türünde Çalışmayı Tercih Edersiniz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		(Hangi vardiyayı tercih edersiniz?Neden?)(Vardiya 14)				Toplam	
		Gündüz vardiyası	Gece vardiyası	Tam gün 24 saat	Her üç vardiya türü		
Cinsiyet	Erkek	Sayı	6	4	8	0	18
		% dahilinde demografik1	33,3%	22,2%	44,4%	0,0%	100,0%
		% dahilinde vardiya14	18,8%	33,3%	23,5%	0,0%	22,0%
		% Toplam	7,3%	4,9%	9,8%	0,0%	22,0%
Kadın	Sayı	26	8	26	4	64	
		% dahilinde demografik1	40,6%	12,5%	40,6%	6,3%	100,0%
		% dahilinde vardiya14	81,3%	66,7%	76,5%	100,0%	78,0%
		% Toplam	31,7%	9,8%	31,7%	4,9%	78,0%
Toplam	Sayı	32	12	34	4	82	
		% dahilinde demografik1	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	100,0%
		% dahilinde vardiya14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin Hangi vardiya türünü tercih edersiniz? Neden? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin 18'i(%22) erkek iken 64'ü(%78) kadındır. Erkeklerin % 44,4'ü(8) Tam gün (24 saat) vardiya türünde çalışmayı tercih ettiği, % 33,3'ünün(6) gündüz vardiyasında çalışmayı tercih ettiği, % 22,2'sinin(4) gece vardiyasında çalışmayı tercih ettiği, %0'ının her üç vardiya türünde çalışmayı tercih etmediği görülmüştür. Kadınların % 40,6'sının(29) gündüz vardiyasında çalışmayı tercih ettiği, diğer % 40,6'sının(26) tam vardiya türünde çalışmayı tercih ettiği, %12,5'inin(8) gece vardiyasında çalışmayı tercih ettiği, %6,3'ünün(4) her üç vardiya türünde de çalışmayı tercih ettiği bulgularına ulaşılmıştır. 18 erkeğin(%22), vardiya tercihini en fazla tam vardiya(24 saat) ve gündüz vardiyasından yana kullandığı; 64(%78) kadının ise vardiya tercihini en fazla gündüz ve tam gün (24 saat) vardiya tercihinden yana kullanıldığı bulgularına ulaşılmıştır.

Hangi vardiya türünde çalışmayı tercih edersiniz? Neden? Sorusuna erkeklerin verdiği cevaplar şu şekildedir:

- Gece vardiyasını tercih ederim. Özel işlerimi daha rahat yapabiliyorum.
- Gece vardiyası. Daha sessiz ve sakin
- Gece vardiyası. Tek çalıştığım için
- Tam vardiyayı(24 saat). Çalışma ve izin günü açısından.

- Tam vardiyayı(24 saat).Kendime ve aileme zaman ayırabilmek için.
- Tam vardiyayı(24 saat). Boşluklarım daha çok oluyor.
- Tam vardiyayı(24 saat).Dinlenmek için en uygun olduğu için.
- Tam vardiyayı(24 saat). Yorgun ve stresli olmam en azından
- Tam gün(24 saat) İzini daha uzun. Kendime vakit ayırabiliyorum.
- Tam gün(24 saat). Parası çok.
- Gündüz vardiyası. İşlerimi yapmak ve özel hayatım için
- Gündüz vardiyası. Sağlık için.
- Gündüz vardiyası. Daha düzenli yaşam için
- Gündüz vardiyası. Daha rahat etmek için
- Gündüz vardiyası. Çalışma düzenime uyuyor.
- Gündüz vardiyası. Bir düzen oturuyor.
- Gündüz vardiyası. Ailemle vakit ayırabilmek için
- Her üç vardiya türünü. Farketmez.

Hangi vardiya türünde çalışmayı tercih edersiniz? Neden? Sorusuna kadınların verdiği cevaplar şu şekildedir:

- Gündüz vardiyası. Çünkü çocuklarım var.
- Gündüz vardiyası. Aile hayatı daha düzenli oluyor.
- Gündüz vardiyası. Çocuğumla ilgilenebilmek için.
- Gündüz vardiyası. Aileme zaman ayırabilmek için
- Gündüz vardiyası. Kendime daha çok zaman ayırırdım.
- Gündüz vardiyası. Daha düzenli bir yaşam
- Gündüz vardiyası. Sağlık problemleri ve yaştan dolayı
- Gündüz vardiyasını tercih ederim. Çünkü akşamları evde oluyorsun çocuklarla ilgilenebiliyorsun
- Gündüz vardiyasını tercih ederim. Küçük çocuğum olduğundan dolayı
- Gündüz vardiyası daha yoğun.
- Gündüz vardiyasını tercih ederim. Gece mesaisini istemiyorum.
- Gündüz vardiyası. Ailemle zaman geçirmek için.
- Gündüz vardiyası. Düzenli hayatım olması için
- Gündüz vardiyası: çocuklarım ve aile için

- Gündüz vardiyası. Bana daha uygun. Çocuklarım olduğu için bu vardiyayı tercih etmek isterim.
- Gündüz vardiyası. Sağlık problemlerim olduğu için.
- Gündüz vardiyası. Düzenli bir hayatım oluyor
- Gündüz vardiyası. Çünkü Gece çalışmak zor. Her açıdan riskli.
- Gündüz vardiyası. Aile düzeni açısından
- Gündüz vardiyası. Yaşamıma daha uygun olduğu için
- Gündüz vardiyası. Akşam evimde olduğum için tercih ederim.
- Gündüz vardiyası. Akşam evimde olmak isterim
- Gündüz vardiyası. Kadın olmanın verdiği sorumluluk.
- Gündüz vardiyası. Psikoloji ve beden sağlığı.
- Gündüz vardiyası. Eşim vardiyalı çalıştığından dolayı
- Gündüz vardiyası. Tek ebeveyn olmamdan dolayı
- Gündüz vardiyası. Küçük çocuğum olduğu için
- Gündüz vardiyası. Çünkü akşam evde olmak istiyorum
- Gündüz vardiyası. Çocuklar küçük
- Tam vardiyayı tercih ediyorum. Daha uygun 3 gün boşluğum var. Evde daha çok vakit geçirebiliyorum.
- Tam vardiyayı tercih ediyorum. diğer günlerim bana kalıyor
- Tam vardiyayı(24 saat). Yaşam stilime uygun
- Tam vardiyayı(24 saat). Çalışma saatimize, işimize uygun olduğu için
- Tam vardiyayı(24 saat). İşimiz için en uygun çalışma şekli
- Tam vardiyayı(24 saat). Dinlenme süresinden dolayı
- Tam vardiyayı(24 saat). Çocuklarıma daha çok zaman kalıyor
- Tam vardiyayı(24 saat). Tatil günlerim bana kalıyor. Daha fazla zamanım oluyor.
- Tam vardiyayı(24 saat). Gündüz vardiyasını hiç sevmiyorum.
- Tam vardiyayı(24 saat). Tam gün çalışıp 2-3 gün evde kalıyorum. Bu da işime geliyor.
- Tam vardiyayı(24 saat). Fazla zaman kalması için
- Tam vardiyayı(24 saat). Dinlenme vaktim daha fazla
- Tam vardiyayı(24 saat). Daha fazla zamanım kalsın diye

- Tam vardiyayı(24 saat). İzin sürem fazla ve daha az işe geliyorum
- Tam vardiyayı(24 saat). Yaşam stilim uyuyor.
- Tam vardiyayı(24 saat).Çünkü 1 gün nöbet tutup 2 gün çocuklarımla vakit geçirmek için.
- Tam vardiyayı(24 saat). Alıştığım için.
- Tam vardiyayı(24 saat). Kendi işlerimle daha rahat ilgilenebilirim.
- Tam vardiyayı(24 saat).evde daha çok vakit geçirmek için
- Tam gün(24 saat). Dinlenmek için zamanım oluyor
- Tam gün(24 saat). Çünkü eşimle değiştiriyoruz.
- Tam vardiya(24 saat). daha iyi adapte oluyorum.
- Gece vardiyası. Çalışma koşulları daha uygun oluyor.
- Gece vardiyası. işimden dolayı
- Gece vardiyası. Çünkü daha rahat.
- Gece vardiyası: verimli olmak için
- Gece vardiyasını tercih ederim. Şartları daha uygun
- Gece vardiyası. Sürekli laboratuvarda işim oluyor.
- Gece vardiyası. Çünkü branşıma uygun.
- Gece vardiyası. Sabah uyanmakta zorlanıyorum
- Her üç vardiya türünü de tercih ederim. Dönüşümlü olarak farklı saatlerde çalışıldığı için.
- Her üç vardiya türünü tercih ederim. Çünkü günün farklı saatlerinde evde olabilmek için.
- Her üç vardiya türünü de tercih ederim. Çalışmayı seviyorum.
- Her üç vardiya türünü tercih ederim. Maddiyattan dolayı

**Tablo 9:** Cinsiyet değişkeni ile Gece Vardiyası Hakkında Ne Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		(Gece vardiyası hakkında ne düşünüyorsunuz? Lütfen sizin için en uygun olanı işaretleyiniz?)(Vardiya15)					
		Ücreti daha iyi	Ücret iyi değil	Gece vardiyasını yaşam stilime uyduğu için tercih ediyorum	Gece vardiyasını tercih etmem		
Cinsiyet	Erkek	Sayı	7	0	5	6	18
		% dahilinde demografik1	38,9%	0,0%	27,8%	33,3%	100,0%
		% dahilinde vardiya15	46,7%	0,0%	19,2%	19,4%	22,2%
		% Toplam	8,6%	0,0%	6,2%	7,4%	22,2%
Kadın	Kadın	Sayı	8	9	21	25	63
		% dahilinde demografik1	12,7%	14,3%	33,3%	39,7%	100,0%
		% dahilinde vardiya15	53,3%	100,0%	80,8%	80,6%	77,8%
		% Toplam	9,9%	11,1%	25,9%	30,9%	77,8%
Toplam	Toplam	Sayı	15	9	26	31	81
		% dahilinde demografik1	18,5%	11,1%	32,1%	38,3%	100,0%
		% dahilinde vardiya15	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	18,5%	11,1%	32,1%	38,3%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyası hakkında ne düşünüyorsunuz? lütfen sizin için en uygun olanı işaretleyiniz. sorusu ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin 18'i(22,2) erkek iken 63'ü(%77,8) kadındır. Erkeklerin % 38'9'unun(7) gece vardiyasının ücretinin daha iyi olduğunu, %33,3'ünün(6) gece vardiyasını tercih etmediği, %27,8'inin(5) gece vardiyasının yaşam stiline uyduğu için tercih ettiği, %0'ının(0) gece vardiyasının ücretinin iyi olmadığını düşünürken; kadınların % 39,7'sinin(25) gece vardiyasını tercih etmediği, %33,3'ünün(21) gece vardiyasını yaşam stiline uyduğu için tercih ettiği, %14,3'ünün(9) gece vardiyasının ücretinin iyi olmadığını, %12,7'sinin(8) ise gece vardiyasının ücretinin daha iyi olduğunu düşünmektedir. Erkeklerin %36,8'i(7) gece vardiyasını ücretinin daha iyi olduğunu düşünürken, 63(%77,8) kadından 25'i(39,7) gece vardiyasını tercih etmemektedir. Araştırmaya katılan 81(%100) sağlık çalışanının 31'i(38,3) gece vardiyasını tercih etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 10.** Cinsiyet değişkeni ile Vardiyalı Çalışma Düzeni Sayesinde Daha Yüksek Ücret Alabilirim Sorusunun Karşılaştırılması

Demografik1		Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim(vardiya18)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	3	6	0	10	0	19
	% dahilinde demografik1	15,8%	31,6%	0,0%	52,6%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya18	16,7%	25,0%	0,0%	29,4%	0,0%	22,9%
	% Toplam	3,6%	7,2%	0,0%	12,0%	0,0%	22,9%
Kadın Sayı	Kadın Sayı	15	18	4	24	3	64
	% dahilinde demografik1	23,4%	28,1%	6,3%	37,5%	4,7%	100,0%
	% dahilinde vardiya18	83,3%	75,0%	100,0%	70,6%	100,0%	77,1%
	% Toplam	18,1%	21,7%	4,8%	28,9%	3,6%	77,1%
Toplam	Sayı	18	24	4	34	3	83
	% dahilinde demografik1	21,7%	28,9%	4,8%	41,0%	3,6%	100,0%
	% dahilinde vardiya18	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	21,7%	28,9%	4,8%	41,0%	3,6%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim sorusu ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83(%100) bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %52,6'sı'i(10) Katılıyorum, %31,6'sı(6) Katılmıyorum, %15,8'i(3) Kesinlikle katılmıyorum, %0'ı(0) Kararsızım, %0'ı(0) Kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Kadınların % 37,5'i(24)Katılıyorum, %28,1'i(18) Katılmıyorum, %23,4'ü(15) Kesinlikle katılmıyorum, %6,3'ü(4) Kararsızım, %4,7'si(3) Kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim düşüncesine katılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 11.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Herhangi Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Gece vardiyasından sonra uykuya dalmakla herhangi bir problem yaşadınız mı?(uyku20)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	13	6	19
		% dahilinde demografik1	68,4%	31,6%	100,0%
		% dahilinde uyku20	22,4%	24,0%	22,9%
	% Toplam	15,7%	7,2%	22,9%	
	Kadın	Sayı	45	19	64
		% dahilinde demografik1	70,3%	29,7%	100,0%
% dahilinde uyku20		77,6%	76,0%	77,1%	
% Toplam	54,2%	22,9%	77,1%		
Toplam	Sayı	58	25	83	
	% dahilinde demografik1	69,9%	30,1%	100,0%	
	% dahilinde uyku20	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	69,9%	30,1%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Erkeklerin %68,4'ünün(13) bu soruya Evet cevabını verdiği, %31,6'sının(6) ise bu soruya Hayır cevabını verdiği, kadınların %70,3'ünün (45) bu soruya Evet cevabını verdiği, %29,7'sinin (19) ise hayır cevabını verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun verdiği cevaplar analiz edildiğinde kadın ve erkeklerin çoğunluğunun gece vardiyasından sonra uykuya dalmakla ilgili problem yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 12.** Cinsiyet Değişkeni İle Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu(uyku22)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	1	4	1	7	6	19
	% dahilinde demografik1	5,3%	21,1%	5,3%	36,8%	31,6%	100,0%
	% dahilinde uyku22	16,7%	30,8%	25,0%	20,6%	22,2%	22,6%
	% Toplam	1,2%	4,8%	1,2%	8,3%	7,1%	22,6%
Kadın Sayı	Kadın Sayı	5	9	3	27	21	65
	% dahilinde demografik1	7,7%	13,8%	4,6%	41,5%	32,3%	100,0%
	% dahilinde uyku22	83,3%	69,2%	75,0%	79,4%	77,8%	77,4%
	% Toplam	6,0%	10,7%	3,6%	32,1%	25,0%	77,4%
Toplam	Sayı	6	13	4	34	27	84
	% dahilinde demografik1	7,1%	15,5%	4,8%	40,5%	32,1%	100,0%
	% dahilinde uyku22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	7,1%	15,5%	4,8%	40,5%	32,1%	100,0%

Kadın, erkek ve diğer cinsiyet olarak belirtilen bireylerin, vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin % 36,8'i(7) Katılıyorum, %31,6'sı(6) Kesinlikle katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %5,3(1) Kesinlikle katılmıyorum diğer %5,3'i(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %41,5'i(27) Katılıyorum, %32,3'ü(21) Kesinlikle Katılıyorum, %13,8'i(9) Katılmıyorum, %7,7'si(5) Kesinlikle katılmıyorum, %4,6'sı(3) ise Kararsızım cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan kadın ve erkeğin verdiği cevaplar analiz edildiğinde %40,5'i(34) Katılıyorum ve %32,1'i(27) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiş olduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırmaya katılanların çoğunluğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın sağlık çalışanlarının uyku düzenini bozduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 13.** Cinsiyet Değişkeni İle Gündüz Vardiyasına Göre Gece Vardiyasında Daha Çok İş Yükü Vardır Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok iş yükü vardır (çalışma23)					Toplam
			Kesinlikle kabul ediyorum	Kabul ediyorum	Orta derecede kabul ediyorum	Kabul etmiyorum	Kesinlikle kabul etmiyorum	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	6	5	4	2	2	19
		% dahilinde demografik1	31,6%	26,3%	21,1%	10,5%	10,5%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	20,7%	26,3%	19,0%	20,0%	40,0%	22,6%	
	% Toplam	7,1%	6,0%	4,8%	2,4%	2,4%	22,6%	
Kadın	Kadın	Sayı	23	14	17	8	3	65
		% dahilinde demografik1	35,4%	21,5%	26,2%	12,3%	4,6%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	79,3%	73,7%	81,0%	80,0%	60,0%	77,4%	
	% Toplam	27,4%	16,7%	20,2%	9,5%	3,6%	77,4%	
Toplam	Toplam	Sayı	29	19	21	10	5	84
		% dahilinde demografik1	34,5%	22,6%	25,0%	11,9%	6,0%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	34,5%	22,6%	25,0%	11,9%	6,0%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin Gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok iş yükü vardır sorusu ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin % 31,6'sı(6) Kesinlikle kabul ediyorum, %26,3'ü(5) Kabul ediyorum, %21,1'i(4) Orta derecede kabul ediyorum, %10,5'i(2) Kabul etmiyorum, diğer %10,5'i(2) Kesinlikle kabul etmiyorum cevabını; kadınların %35,4'ü(23) Kesinlikle kabul ediyorum, %21,5'i(14) Kabul ediyorum, %26,2'si(17) Orta derecede kabul ediyorum, %12,3'ü(8) Kabul etmiyorum, %4,6'sı(3) Kesinlikle kabul etmiyorum cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyin verdiği cevaplar analiz çoğunluğun verdiği cevaptan gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok iş yükü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 14.** Cinsiyet Değişkeni İle Gece Vardiyasında Çalışma Esnasında Nasıl Hissediyorsunuz Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Gece vardiyasında çalışma esnasında nasıl hissediyorsunuz?(çalışma24)					Toplam		
		Çok enerjik	Enerjik	Az enerjik	Yorgun	Az yorgun		Çok yorgun	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	2	2	6	6	2	1	19
		% dahilinde demografik1	10,5%	10,5%	31,6%	31,6%	10,5%	5,3%	100,0%
		% dahilinde çalışma24	66,7%	18,2%	37,5%	16,7%	50,0%	7,1%	22,6%
		% of Toplam	2,4%	2,4%	7,1%	7,1%	2,4%	1,2%	22,6%
	Kadın	Sayı	1	9	10	30	2	13	65
		% dahilinde demografik1	1,5%	13,8%	15,4%	46,2%	3,1%	20,0%	100,0%
		% dahilinde çalışma24	33,3%	81,8%	62,5%	83,3%	50,0%	92,9%	77,4%
		% Toplam	1,2%	10,7%	11,9%	35,7%	2,4%	15,5%	77,4%
Toplam		Sayı	3	11	16	36	4	14	84
		% dahilinde demografik1	3,6%	13,1%	19,0%	42,9%	4,8%	16,7%	100,0%
		% dahilinde çalışma24	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	3,6%	13,1%	19,0%	42,9%	4,8%	16,7%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyasında çalışma esnasında nasıl hissediyorsunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 22,6'sı(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %31,6'sı(6) az enerjik diğer %31,6'sı(6) yorgun, %10'u(2) az yorgun, %10,5'i(2) az yorgun, %10,5'i(2) çok enerjik, diğer %10,5'i(2) enerjik, %5,3(1) çok yorgun cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %46,2'si(30) yorgun, %20'si(13) çok yorgun, %15,4'ü(10) az enerjik, %13,8'i(9) enerjik, %3,1'i(2) az yorgun, %1,5'i(1) çok enerjik/hareketli cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan sağlık çalışanlarının gece vardiyasında çalışma esnasında kendilerini yorgun hissettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 15:** Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışması Hakkında Ne Düşünüyorsunuz Sorusu ile Karşılaştırılması

Demografik1			Gece çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz?(psikoloji25)					Toplam
			Çok iyi	İyi	Biraz iyi	Kötü	Çok kötü	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	1	6	8	2	2	19
		% dahilinde demografik1	5,3%	31,6%	42,1%	10,5%	10,5%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	33,3%	33,3%	33,3%	6,7%	22,2%	22,6%
		% Toplam	1,2%	7,1%	9,5%	2,4%	2,4%	22,6%
	Kadın	Sayı	2	12	16	28	7	65
		% dahilinde demografik1	3,1%	18,5%	24,6%	43,1%	10,8%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	66,7%	66,7%	66,7%	93,3%	77,8%	77,4%
		% Toplam	2,4%	14,3%	19,0%	33,3%	8,3%	77,4%
Toplam	Sayı	3	18	24	30	9	84	
	% dahilinde demografik1	3,6%	21,4%	28,6%	35,7%	10,7%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji25	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	3,6%	21,4%	28,6%	35,7%	10,7%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Gece çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusu ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %42,1'i(8) Biraz iyi, %31,6'sı(6) iyi, %10,5'i(2) kötü, diğer %10,5'i(2) çok kötü, %5,3'ü(1) çok iyi cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %43,1'i(28) kötü, %24,6'sı(16) biraz iyi, %18,5'i(12) iyi, %10,8'i(7) çok kötü, %3,1'i(2) iyi cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan gece çalışmasının iyi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 16.** Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışmasında Konsantrasyon Düzeyinizi Nasıl Buluyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Gece çalışmasında konsantrasyon düzeyinizi nasıl buluyorsunuz?(psikoloji26)				Toplam
		Genellikle yüksek	Normal	Genellikle düşük	Bilmiyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	3	12	4	0	19
	% dahilinde demografik1	15,8%	63,2%	21,1%	0,0%	100,0%
	% dahilinde psikoloji26	33,3%	30,8%	12,1%	0,0%	22,9%
	% of Toplam	3,6%	14,5%	4,8%	0,0%	22,9%
Kadın	Sayı	6	27	29	2	64
	% dahilinde demografik1	9,4%	42,2%	45,3%	3,1%	100,0%
	% dahilinde psikoloji26	66,7%	69,2%	87,9%	100,0%	77,1%
	% of Toplam	7,2%	32,5%	34,9%	2,4%	77,1%
Toplam	Sayı	9	39	33	2	83
	% dahilinde demografik1	10,8%	47,0%	39,8%	2,4%	100,0%
	% dahilinde psikoloji26	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Toplam	10,8%	47,0%	39,8%	2,4%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin Gece çalışmasında konsantrasyon düzeyinizi nasıl buluyorsunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %63,2'si(12) normal, %21,1'i(4) genellikle düşük, %15,8'i(3) genellikle yüksek, %0'ı Bilmiyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %45,3'ü(29) genellikle düşük, %42,2'si(27) normal %9,4'ü(6), %3,1'i(2) bilmiyorum cevabını vermiştir. Toplamda 83 sağlık çalışanının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %47'sinin “normal” cevabını, %39,8'lik bir dilimin ise “genellikle düşük” cevabını vermiş olduğu görülmüştür.

**Tablo 17.** Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışması Davranışlarını (Sinirli ve Agresif) Yönde Etkiliyor Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Gece Çalışması Davranışlarını (Sinirli ve Agresif) Yönde Etkiliyor (psikoloji27)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	1	6	1	8	3	19
	% dahilinde demografik1	5,3%	31,6%	5,3%	42,1%	15,8%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	9,1%	46,2%	16,7%	20,5%	20,0%	22,6%
	% Toplam	1,2%	7,1%	1,2%	9,5%	3,6%	22,6%
Kadın Sayı	Kadın Sayı	10	7	5	31	12	65
	% dahilinde demografik1	15,4%	10,8%	7,7%	47,7%	18,5%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	90,9%	53,8%	83,3%	79,5%	80,0%	77,4%
	% Toplam	11,9%	8,3%	6,0%	36,9%	14,3%	77,4%
Toplam	Sayı	11	13	6	39	15	84
	% dahilinde demografik1	13,1%	15,5%	7,1%	46,4%	17,9%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	13,1%	15,5%	7,1%	46,4%	17,9%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Gece çalışması davranışlarını(sinirli/agresif) olumsuz yönde etkiliyor değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %42,1'i(8) Katılıyorum, %31,6'sı(6) Katılmıyorum, %15,8'i(3) Kesinlikle katılıyorum, %5,3'ü(1) Kesinlikle katılmıyorum, diğer %5,3'ü(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların 47,7'si(31) Katılıyorum, %18,5'i(12) Kesinlikle katılıyorum, %15,4'ü(10) Kesinlikle katılmıyorum, %10,8'i(7) Katılmıyorum, %7,7'si(5) Kararsızım cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %46,4'ünün Katılıyorum ve %17,9'unu Kesinlikle katılıyorum cevabını vererek, gece çalışmasının davranışlarını(sinirli/agresif) olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 18.** Cinsiyet Değişkeni İle Gece Çalışmasından Sonra Yorgun Ve Stresli Oluyorum Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Gece çalışmasından sonra yorgun ve stresli oluyorum(psikoloji28)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	1	4	3	6	5	19
	% dahilinde demografik1	5,3%	21,1%	15,8%	31,6%	26,3%	100,0%
	% dahilinde psikoloji28	16,7%	40,0%	50,0%	15,0%	22,7%	22,6%
	% Toplam	1,2%	4,8%	3,6%	7,1%	6,0%	22,6%
Kadın Sayı	Kadın Sayı	5	6	3	34	17	65
	% dahilinde demografik1	7,7%	9,2%	4,6%	52,3%	26,2%	100,0%
	% dahilinde psikoloji28	83,3%	60,0%	50,0%	85,0%	77,3%	77,4%
	% Toplam	6,0%	7,1%	3,6%	40,5%	20,2%	77,4%
Toplam	Sayı	6	10	6	40	22	84
	% dahilinde demografik1	7,1%	11,9%	7,1%	47,6%	26,2%	100,0%
	% dahilinde psikoloji28	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	7,1%	11,9%	7,1%	47,6%	26,2%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Gece çalışmasından sonra yorgun ve stresli oluyorum değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %31,6'sı(6) Katılıyorum, %26,3'ü(5) Kesinlikle Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %15,8'i(3) Kararsızım, %5,3'i(1) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %52,3(34) Katılıyorum, %26,2'si(17) Kesinlikle katılıyorum, %9,2'si(6) Katılmıyorum, %7,7'si(5) Kesinlikle Katılmıyorum, %4,6'sı(3) Kararsızım cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaplar analiz edildiğinde %47,6'sının(40) Katılıyorum ve %26,2'sinin(22) Kesinlikle katılıyorum cevabını vererek, sağlık çalışanlarının gece çalışmasından sonra yorgun ve stresli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 19.** Cinsiyet Değişkeni İle Vardiyalı Çalışma Sonucu Tükenmişlik Sendromu Yaşadınız mı Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadınız mı?(psikoloji29)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	12	6	18
		% dahilinde demografik1	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	20,3%	26,1%	22,0%
	% Toplam	14,6%	7,3%	22,0%	
Kadın	Kadın	Sayı	47	17	64
		% dahilinde demografik1	73,4%	26,6%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	79,7%	73,9%	78,0%
	% Toplam	57,3%	20,7%	78,0%	
Toplam	Toplam	Sayı	59	23	82
		% dahilinde demografik1	72,0%	28,0%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	72,0%	28,0%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadınız mı? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 82 bireyin 18'i(%22) erkek iken 64'ü(%78) kadındır. Bu soruya erkeklerin %66,7'si(12) Evet cevabını %33,3'ü(6) ise Hayır cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %73,4'ü(47) Evet, %26,6'sı(17) ise Hayır cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğu %72(59) Evet cevabını vermiştir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 20.** Cinsiyet Değişkeni İle Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığı Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır?(psikoloji30)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	0	7	1	6	5	19
	% dahilinde demografik1	0,0%	36,8%	5,3%	31,6%	26,3%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	0,0%	41,2%	14,3%	19,4%	22,7%	22,6%
	% Toplam	0,0%	8,3%	1,2%	7,1%	6,0%	22,6%
Kadın Sayı	Kadın Sayı	7	10	6	25	17	65
	% dahilinde demografik1	10,8%	15,4%	9,2%	38,5%	26,2%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	100,0%	58,8%	85,7%	80,6%	77,3%	77,4%
	% Toplam	8,3%	11,9%	7,1%	29,8%	20,2%	77,4%
Toplam	Sayı	7	17	7	31	22	84
	% dahilinde demografik1	8,3%	20,2%	8,3%	36,9%	26,2%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	8,3%	20,2%	8,3%	36,9%	26,2%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %36,8'i(7) Katılmıyorum, %31,6'sı(6) Katılıyorum, %26,3'ü(5) Kesinlikle Katılıyorum, %5,3'ü(1) Kararsızım, %0,0(0) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %38,5'i(25) Katılıyorum %26,2'si(17) Kesinlikle Katılıyorum %15,4'ü(10) Katılmıyorum, %10,8'i(7) Kesinlikle Katılmıyorum, %9,2'si(6) Kararsızım cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın sağlık çalışanlarının ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 21.**Cinsiyet Değişkeni İle Gece Vardiyasının Fiziksel Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Gece vardiyasının fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır?(sağlık319)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	0	2	6	5	6	19
	% dahilinde demografik1	0,0%	10,5%	31,6%	26,3%	31,6%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	0,0%	22,2%	50,0%	14,3%	25,0%	23,2%
	% Toplam	0,0%	2,4%	7,3%	6,1%	7,3%	23,2%
Kadın Sayı	Kadın Sayı	2	7	6	30	18	63
	% dahilinde demografik1	3,2%	11,1%	9,5%	47,6%	28,6%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	100,0%	77,8%	50,0%	85,7%	75,0%	76,8%
	% Toplam	2,4%	8,5%	7,3%	36,6%	22,0%	76,8%
Toplam	Sayı	2	9	12	35	24	82
	% dahilinde demografik1	2,4%	11,0%	14,6%	42,7%	29,3%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	2,4%	11,0%	14,6%	42,7%	29,3%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyasının fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi var değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 82 bireyin 19'u(%23,2) erkek iken 63'ü(%76,8) kadındır. Bu soruya erkeklerin %31,6'sı(6) Kesinlikle Katılıyorum, diğer %31,6'sı(6) Kararsızım, %26,3'ü(5) Katılıyorum, %10,5'i(2) Katılmıyorum, %0,0'ı(0) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %47,6'sı(30) Katılıyorum %28,6'sı(18) Kesinlikle Katılıyorum, %11,1'i(7) Katılmıyorum, %9,5'i(6) Kararsızım, %3,2'si(2) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Toplamda 82 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %42,7'lik bir dilim Katılıyorum, %29,3'lük bir dilim ise Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Dolayısıyla bu verilerden gece vardiyası sağlık çalışanlarının fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 22.** Cinsiyet Değişkeni İle Gece Vardiyası Esnasında Hazır Gıda Kullanımınız Arttı mı Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Gece vardiyasında hazır gıda kullanımınız arttı mı?(sağlık32)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	11	8	19
		% dahilinde demografik1	57,9%	42,1%	100,0%
		% dahilinde sağlık32	17,5%	40,0%	22,9%
		% Toplam	13,3%	9,6%	22,9%
	Kadın	Sayı	52	12	64
		% dahilinde demografik1	81,3%	18,8%	100,0%
		% dahilinde sağlık32	82,5%	60,0%	77,1%
		% Toplam	62,7%	14,5%	77,1%
Toplam		Sayı	63	20	83
		% dahilinde demografik1	75,9%	24,1%	100,0%
		% dahilinde sağlık32	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	75,9%	24,1%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyasında hazır gıda kullanımınız arttı mı? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %57,9'u(11) Evet cevabını %42,1'i(8) ise Hayır cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %81,3(52) Evet, %18,8'inin(12) ise Hayır cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %75,9'u(63) bu soruya Evet cevabını vermiştir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının gece vardiyasında hazır gıda kullanımını artmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 23.** Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyası yemek yeme(öğün) düzeninizi bozuyor mu? Sorusu ile karşılaştırılması

demografik1			Gece vardiyası yemek yeme(öğün) düzeninizi bozuyor mu?(sağlık33)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	10	9	19
		% dahilinde demografik1	52,6%	47,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık33	15,2%	52,9%	22,9%
	% Toplam	12,0%	10,8%	22,9%	
	Kadın	Sayı	56	8	64
		% dahilinde demografik1	87,5%	12,5%	100,0%
% dahilinde sağlık33		84,8%	47,1%	77,1%	
% Toplam	67,5%	9,6%	77,1%		
Toplam	Sayı	66	17	83	
	% dahilinde demografik1	79,5%	20,5%	100,0%	
	% dahilinde sağlık33	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	79,5%	20,5%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Gece vardiyası yemek yeme(öğün) düzeninizi bozuyor mu? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %57,6'sı(10) Evet cevabını %47,4'ü(9) ise Hayır cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %87,5(56) Evet, %12,5'i(8) ise Hayır cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %79,5'i(66) bu soruya Evet cevabını vermiştir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının gece vardiyasında yemek yeme düzenlerinin bozulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 24.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik1			Sık sık baş ağrısı(sağlık34-1)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	4	15	19
		% dahilinde demografik1	21,1%	78,9%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_1	14,3%	27,3%	22,9%
	% Toplam	4,8%	18,1%	22,9%	
	Kadın	Sayı	24	40	64
		% dahilinde demografik1	37,5%	62,5%	100,0%
% dahilinde sağlık34_1		85,7%	72,7%	77,1%	
% Toplam	28,9%	48,2%	77,1%		
Toplam	Sayı	28	55	83	
	% dahilinde demografik1	33,7%	66,3%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_1	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	33,7%	66,3%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 1. seçeneği olan "Sık sık baş ağrısı" değişkeni ile karşılaştırma

yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %78,9'u(15) Yok cevabını %21,1'i(4) ise Var cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %62,5'i(40) Yok, %37,5'i(24) ise Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde %66,3'ü(55) bu soruya Yok cevabını vermiştir. Dolayısıyla bireylerin gece vardiyasından dolayı sık sık baş ağrısı rahatsızlığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 25.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik1		Bel ağrısı-sırt ağrısı(sağlık34-2)		Toplam
		Var	Yok	
Erkek	Sayı	4	15	19
	% dahilinde demografik1	21,1%	78,9%	100,0%
	% dahilinde sağlık34_2	13,8%	27,8%	22,9%
	% Toplam	4,8%	18,1%	22,9%
Kadın	Sayı	25	39	64
	% dahilinde demografik1	39,1%	60,9%	100,0%
	% dahilinde sağlık34_2	86,2%	72,2%	77,1%
	% Toplam	30,1%	47,0%	77,1%
Toplam	Sayı	29	54	83
	% dahilinde demografik1	34,9%	65,1%	100,0%
	% dahilinde sağlık34_2	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	34,9%	65,1%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, gece vardiyasında dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 2. seçeneği olan “Bel ağrısı-sırt ağrısı” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %78,9(15) Yok cevabını %21,1i(4) ise Var cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %60,9'u(39) Yok, %39,1(25) ise Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde %65,1'i(54) bu soruya Yok cevabını vermiştir. Dolayısıyla bireylerin gece vardiyasından dolayı “Bel ağrısı-sırt ağrısı” rahatsızlığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 26.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik1			Kalıcı yorgunluk(sağlık34-3)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	6	13	19
		% dahilinde demografik1	31,6%	68,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_3	20,7%	24,1%	22,9%
	% Toplam	7,2%	15,7%	22,9%	
	Kadın	Sayı	23	41	64
		% dahilinde demografik1	35,9%	64,1%	100,0%
% dahilinde sağlık34_3		79,3%	75,9%	77,1%	
% Toplam	27,7%	49,4%	77,1%		
Toplam	Sayı	29	54	83	
	% dahilinde demografik1	34,9%	65,1%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_3	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	34,9%	65,1%	100,0%	

Cinsiyet değişkeni, gece vardiyasında dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 3. seçeneği olan “Kalıcı yorgunluk” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %68,4’ü(13) Yok cevabını %31,6’sı(6) ise Var cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %64,1’i(41) Yok, %35,9’u(23) ise Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde %65,1(54) gibi bir dilim bu soruya Yok cevabını vermiştir. Dolayısıyla bireylerin gece vardiyasından dolayı “Kalıcı yorgunluk” rahatsızlığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 27.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik1			Ayak rahatsızlıkları(sağlık34_4)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	6	13	19
		% dahilinde demografik1	31,6%	68,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_4	14,0%	32,5%	22,9%
	% Toplam	7,2%	15,7%	22,9%	
	Kadın	Sayı	37	27	64
		% dahilinde demografik1	57,8%	42,2%	100,0%
% dahilinde sağlık34_4		86,0%	67,5%	77,1%	
% Toplam	44,6%	32,5%	77,1%		
Toplam	Sayı	43	40	83	
	% dahilinde demografik1	51,8%	48,2%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_4	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	51,8%	48,2%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, gece vardiyasında dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 4. seçeneği olan “ayak rahatsızlıkları” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %68,4’ü(13) Yok cevabını %31,6’sı(6) ise Var cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %57,8’i(37) Var cevabını, %42,2’si(27) ise Yok cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde %51,8’i(43) bu soruya “Var” cevabını vermiştir. %57,8’i(37) Var cevabının büyük payını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu tablodan anlaşılacağı üzere 64 kadından 37’si gece vardiyasından dolayı ayak rahatsızlıklarına maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 28.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik1			Uyku kaybı(sağlık34-5)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	7	12	19
		% dahilinde demografik1	36,8%	63,2%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_5	22,6%	23,1%	22,9%
	% Toplam	8,4%	14,5%	22,9%	
	Kadın	Sayı	24	40	64
		% dahilinde demografik1	37,5%	62,5%	100,0%
% dahilinde sağlık34_5		77,4%	76,9%	77,1%	
% Toplam	28,9%	48,2%	77,1%		
Toplam	Sayı	31	52	83	
	% dahilinde demografik1	37,3%	62,7%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_5	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	37,3%	62,7%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, gece vardiyasında dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 5. seçeneği olan “Uyku kaybı” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %63,2’si(12) Yok cevabını %36,8’i(7) ise Var cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %62,5’i(40) Yok cevabını, %37,5’i(24) ise Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde %62,7’lik gibi bir dilim bu soruya “Yok” cevabını vermiştir. Dolayısıyla bireylerin gece vardiyasından dolayı uyku kaybı rahatsızlığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 29.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik1			Hiçbiri(sağlık34-6)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	2	17	19
		% dahilinde demografik1	10,5%	89,5%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_6	66,7%	21,3%	22,9%
	% Toplam	2,4%	20,5%	22,9%	
	Kadın	Sayı	1	63	64
		% dahilinde demografik1	1,6%	98,4%	100,0%
% dahilinde sağlık34_6		33,3%	78,8%	77,1%	
% Toplam	1,2%	75,9%	77,1%		
Toplam	Sayı	3	80	83	
	% dahilinde demografik1	3,6%	96,4%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_6	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	3,6%	96,4%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, gece vardiyasında dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 6. seçeneği olan “Hiçbiri” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %89,5(17) Yok cevabını %10,5(2) ise Var cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %98,4’ü(63) Yok cevabını, %1,6’sı(1) ise Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde %96,4’ü(80) bu soruya “Yok” cevabını vermiştir. Dolayısıyla bireylerin gece vardiyasından dolayı hiçbir hastalığa maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 30.** Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Sosyal Hayatını Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması

Demografik1			Vardiyalı çalışmak sosyal hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. (aile35)					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	0	7	1	5	6	19
		% dahilinde demografik1	0,0%	36,8%	5,3%	26,3%	31,6%	100,0%
		% dahilinde aile35	0,0%	53,8%	14,3%	14,7%	25,0%	22,9%
	% Toplam	0,0%	8,4%	1,2%	6,0%	7,2%	22,9%	
	Kadın	Sayı	5	6	6	29	18	64
		% dahilinde demografik1	7,8%	9,4%	9,4%	45,3%	28,1%	100,0%
		% dahilinde aile35	100,0%	46,2%	85,7%	85,3%	75,0%	77,1%
		% Toplam	6,0%	7,2%	7,2%	34,9%	21,7%	77,1%
	Toplam	Sayı	5	13	7	34	24	83
		% dahilinde demografik1	6,0%	15,7%	8,4%	41,0%	28,9%	100,0%
% dahilinde aile35		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% Toplam		6,0%	15,7%	8,4%	41,0%	28,9%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin “Vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz yönde etkilemektedir.” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %36,8’i(7)Katılmıyorum, %31,6’sı(6) Kesinlikle Katılıyorum, %26,3’ü(5) Katılıyorum, %5,3’ü(1) Kararsızım, diğer %0,0’ı(0) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %45,3’ü(30) Katılıyorum, %28,1’i(18) Kesinlikle Katılıyorum, %9,4’ü(6) Katılmıyorum, diğer %9,4’ü(6) Kararsızım, %7,8’i(5) ise Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaplar analiz edildiğinde %41’i Katılıyorum, %28,9’u Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Dolayısıyla elde edilen verilerden gece vardiyasının sağlık çalışanlarının sosyal hayatını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 31.** Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Aile İçi İlişkilerimi Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması

Demografik1		Vardiyalı çalışmak aile içi ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemektedir.(aile36)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	0	8	1	5	5	19
	% dahilinde demografik1	0,0%	42,1%	5,3%	26,3%	26,3%	100,0%
	% dahilinde aile36	0,0%	42,1%	16,7%	17,2%	20,0%	22,9%
	% Toplam	0,0%	9,6%	1,2%	6,0%	6,0%	22,9%
Kadın	Sayı	4	11	5	24	20	64
	% dahilinde demografik1	6,3%	17,2%	7,8%	37,5%	31,3%	100,0%
	% dahilinde aile36	100,0%	57,9%	83,3%	82,8%	80,0%	77,1%
	% Toplam	4,8%	13,3%	6,0%	28,9%	24,1%	77,1%
Toplam	Sayı	4	19	6	29	25	83
	% dahilinde demografik1	4,8%	22,9%	7,2%	34,9%	30,1%	100,0%
	% dahilinde aile36	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	4,8%	22,9%	7,2%	34,9%	30,1%	100,0%

Kadın, erkek ve diğer cinsiyet olarak belirtilen bireylerin, “Vardiyalı çalışmak aile içi ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemektedir.” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %42,1’i(8)Katılmıyorum, %26,3’ü(5) Katılıyorum, diğer %26,3’ü (5) Kesinlikle Katılıyorum, %5,3’ü(1)Kararsızım, %0,0(0) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %37,5’i(24) Katılıyorum %31,3’ü(20) Kesinlikle Katılıyorum, %17,2’si(11) Katılmıyorum, %7,8’i(5) Kararsızım, %6,3’ü(4) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %34,9’luk bir

dilim Katılıyorum, %30,1'lik bir dilim ise Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Dolayısıyla bu verilerden gece vardiyası bireylerin aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılabilmektedir. Ancak tablo incelediğinde bu durumdan en çok olumsuz etkilenenlerin kadınlar olduğu görülmektedir. Çünkü kadının aile içi rollerinin ve aile içinde sorumluluklarının daha fazla olması vardiyalı çalışma sonucu aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.

**Tablo 32.** Cinsiyet Değişkeninin İzin Günlerimde ve Mesai Dönüşlerimde Aileme Ve Arkadaşlarıma Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması

Demografik1		İzin günlerimde ve mesai dönüşlerimde aileme ve arkadaşlarıma yeteri kadar zaman ayırabiliyorum(aile37)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	3	4	1	10	1	19
	% dahilinde demografik1	15,8%	21,1%	5,3%	52,6%	5,3%	100,0%
	% dahilinde aile37	20,0%	17,4%	7,1%	45,5%	10,0%	22,6%
	% Toplam	3,6%	4,8%	1,2%	11,9%	1,2%	22,6%
	Kadın Sayı	12	19	13	12	9	65
	% dahilinde demografik1	18,5%	29,2%	20,0%	18,5%	13,8%	100,0%
	% dahilinde aile37	80,0%	82,6%	92,9%	54,5%	90,0%	77,4%
	% Toplam	14,3%	22,6%	15,5%	14,3%	10,7%	77,4%
Toplam	Sayı	15	23	14	22	10	84
	% dahilinde demografik1	17,9%	27,4%	16,7%	26,2%	11,9%	100,0%
	% dahilinde aile37	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	17,9%	27,4%	16,7%	26,2%	11,9%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, İzin günlerimde ve mesai dönüşlerimde aileme ve arkadaşlarıma yeteri kadar zaman ayırabiliyorum değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %52,6'sı(10) Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %15,8'i(3) Kesinlikle Katılmıyorum, %5,3'ü(1) Kararsızım, diğer %5,3'ü(1) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %29,2'si(19) Katılmıyorum, %20'si(13) Kararsızım diğer %18,5'i(12) Katılıyorum, diğer %18,5'i(12) Kesinlikle Katılmıyorum, %13,8'i(9) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde erkeklerin kadınlara göre izin günlerinde ve mesai dönüşlerinde ailesine ve arkadaşlarına yeteri kadar zaman ayırabildiği sonucuna ulaşılabilmektedir.

**Tablo 33.** İzin Günlerimde Ve Mesai Dönüşlerimde Sosyal Faaliyetlere Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması

Demografik1		aile38					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	2	5	1	8	3	19
	% dahilinde demografik1	10,5%	26,3%	5,3%	42,1%	15,8%	100,0%
	% dahilinde aile38	11,8%	16,7%	9,1%	44,4%	37,5%	22,6%
	% Toplam	2,4%	6,0%	1,2%	9,5%	3,6%	22,6%
Kadın	Sayı	15	25	10	10	5	65
	% dahilinde demografik1	23,1%	38,5%	15,4%	15,4%	7,7%	100,0%
	% dahilinde aile38	88,2%	83,3%	90,9%	55,6%	62,5%	77,4%
	% Toplam	17,9%	29,8%	11,9%	11,9%	6,0%	77,4%
Toplam	Sayı	17	30	11	18	8	84
	% dahilinde demografik1	20,2%	35,7%	13,1%	21,4%	9,5%	100,0%
	% dahilinde aile38	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	20,2%	35,7%	13,1%	21,4%	9,5%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, İzin günlerimde ve mesai dönüşlerimde sosyal faaliyetlere yeteri kadar zaman ayırabiliyorum değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %42,1'i(8)Katılıyorum, %26,3'ü(5) Katılmıyorum, %15,8'i(3) Kesinlikle Katılıyorum, %10,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum,, %5,3'ü(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %38,5'i(25) Katılmıyorum, %23,1'i(15) Kesinlikle Katılmıyorum, %15,4'ü(10) Katılıyorum, diğer %15,4'ü(10) Kararsızım, %7,7'si(5) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde erkekler kadınlara göre izin günlerinde ve mesai dönüşlerinde sosyal faaliyetlere yeteri kadar zaman ayırabilmektedir sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 34.** Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalıştığım İçin Düzenli Bir Hayatım Yok Değişkeni İle Karşılaştırılması

Demografikl		Vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok(aile39)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	4	4	1	5	5	19
	% dahilinde demografikl	21,1%	21,1%	5,3%	26,3%	26,3%	100,0%
	% dahilinde aile39	50,0%	26,7%	100,0%	16,1%	17,2%	22,6%
	% Toplam	4,8%	4,8%	1,2%	6,0%	6,0%	22,6%
	Kadın Sayı	4	11	0	26	24	65
	% dahilinde demografikl	6,2%	16,9%	0,0%	40,0%	36,9%	100,0%
	% dahilinde aile39	50,0%	73,3%	0,0%	83,9%	82,8%	77,4%
	% Toplam	4,8%	13,1%	0,0%	31,0%	28,6%	77,4%
Toplam	Sayı	8	15	1	31	29	84
	% dahilinde demografikl	9,5%	17,9%	1,2%	36,9%	34,5%	100,0%
	% dahilinde aile39	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	9,5%	17,9%	1,2%	36,9%	34,5%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 88 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %26,3'ü(5) Katılıyorum, %26,3'ü(5) Kesinlikle Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %21,1'i(4) Kesinlikle Katılmıyorum, %5,3'ü(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %40'ı(26) Katılıyorum, %36,9'u(24) Kesinlikle Katılıyorum, %16,9'u(11) Katılmıyorum, %6,2'si(4) Kesinlikle Katılmıyorum, %0,0(0) Kararsızım cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, kadın çalışanların çoğunluğu vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan gece çalışması, kadınların aile hayatının ve sosyal yaşantısının olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Çünkü kadınların çoğu vardiya çıkışı uykularını alamayarak ya da az uyuyarak, vücutsal yorgunluğunu gidermeden ve dinlenmeden ev işleri ve çocukları ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar.

**Tablo 35.** Cinsiyet Değişkeninin Yaptığınız İşin Yorucu Olduğunu Düşünüyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz?(iş40)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	15	4	19
		% dahilinde demografik1	78,9%	21,1%	100,0%
		% dahilinde iş40	19,0%	80,0%	22,6%
	% Toplam	17,9%	4,8%	22,6%	
	Kadın	Sayı	64	1	65
		% dahilinde demografik1	98,5%	1,5%	100,0%
% dahilinde iş40		81,0%	20,0%	77,4%	
% Toplam	76,2%	1,2%	77,4%		
Toplam	Sayı	79	5	84	
	% dahilinde demografik1	94,0%	6,0%	100,0%	
	% dahilinde iş40	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	94,0%	6,0%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Erkeklerin %78,9'u(15) bu soruya Evet cevabını, %21,1'i(4) ise bu soruya Hayır cevabını vermiştir. Kadınların %98,5'i(64) bu soruya Evet cevabını, %1,5'i(1) Hayır cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 79 kişi(%94) bu soruya Evet cevabını vermiştir. Dolayısıyla hem kadın ve hem erkek sağlık personellerinin verdiği cevaplardan yaptıkları işin yorucu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 36.** Cinsiyet Değişkeninin Yaptığınız İşin Güvenli Olduğunu Düşünüyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Yaptığınız işin güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?(iş41)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	5	14	19
		% dahilinde demografik1	26,3%	73,7%	100,0%
		% dahilinde iş41	50,0%	18,9%	22,6%
	% Toplam	6,0%	16,7%	22,6%	
	Kadın	Sayı	5	60	65
		% dahilinde demografik1	7,7%	92,3%	100,0%
% dahilinde iş41		50,0%	81,1%	77,4%	
% Toplam	6,0%	71,4%	77,4%		
Toplam	Sayı	10	74	84	
	% dahilinde demografik1	11,9%	88,1%	100,0%	
	% dahilinde iş41	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	11,9%	88,1%	100,0%	

Kadın, erkek ve diğer cinsiyet olarak belirtilen bireylerin Yaptığınız işin güvenli olduğunu düşünüyor musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Erkeklerin %73,7'si(14) bu soruya hayır cevabını, %26,3'ü(5) ise bu soruya Evet cevabını vermiştir. Kadınların %92,3'ü(60) bu soruya Hayır cevabını, %7,7'si(5) Evet cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 74 kişi(%88,1) bu soruya Hayır cevabını vermiştir. Dolayısıyla hem kadın ve hem erkek sağlık personellerinin verdiği cevaplardan yaptıkları işin güvenli olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 37.** Cinsiyet Değişkeninin Size Verilen Ücretten Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Size verilen ücretten memnun musunuz?(iş42)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	5	14	19
		% dahilinde demografik1	26,3%	73,7%	100,0%
		% dahilinde iş42	22,7%	23,0%	22,9%
	% Toplam	6,0%	16,9%	22,9%	
	Kadın	Sayı	17	47	64
		% dahilinde demografik1	26,6%	73,4%	100,0%
% dahilinde iş42		77,3%	77,0%	77,1%	
% Toplam		20,5%	56,6%	77,1%	
Toplam	Sayı	22	61	83	
	% dahilinde demografik1	26,5%	73,5%	100,0%	
	% dahilinde iş42	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	26,5%	73,5%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin Size verilen ücretten memnun musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Erkeklerin %73,7'si(14) bu soruya Hayır cevabını, %26,3'ü(5) ise bu soruya Evet cevabını vermiştir. Kadınların %73,4'ü(47) bu soruya Hayır cevabını, %26,6'sı(17) Evet cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 61 kişi(%73,5) bu soruya Hayır cevabını vermiştir. Dolayısıyla hem kadın ve hem erkek sağlık çalışanlarının verilen ücretten memnun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 38.** Cinsiyet Değişkeninin Vardiyalı Çalışmaktan Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Vardiyalı çalışmaktan memnun musunuz?(iş43)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	10	9	19
		% dahilinde demografik1	52,6%	47,4%	100,0%
		% dahilinde iş43	29,4%	18,8%	23,2%
	% Toplam	12,2%	11,0%	23,2%	
	Kadın	Sayı	24	39	63
		% dahilinde demografik1	38,1%	61,9%	100,0%
% dahilinde iş43		70,6%	81,3%	76,8%	
% Toplam	29,3%	47,6%	76,8%		
Toplam	Sayı	34	48	82	
	% dahilinde demografik1	41,5%	58,5%	100,0%	
	% dahilinde iş43	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	41,5%	58,5%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Vardiyalı çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin 19'u(%23,2) erkek iken 63'ü(76,8) kadındır. Erkeklerin %52,6'sı(10) bu soruya Evet cevabını, %47,4'ü(9) ise bu soruya Hayır cevabını vermiştir. Kadınların %61,9'u(39) bu soruya Hayır cevabını, %38,1'i(24) Evet cevabını vermiştir. Toplamda 82 bireyden oluşan kadın ve erkeğin verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 48 kişi(%58,5) bu soruya Hayır cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların sağlık çalışanlarının çoğunun verdiği cevaplardan vardiyalı çalışmaktan memnun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 39.** Cinsiyet Değişkeninin Yaptığınız İşten Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Yaptığınız işten memnun musunuz?(iş44)				Toplam	
			Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Memnun olmasamda çalışmak zorundayım	memnunum		Çok memnunum
Cinsiyet	Erkek	Sayı	3	1	6	8	1	19
		% dahilinde demografik1	15,8%	5,3%	31,6%	42,1%	5,3%	100,0%
		% dahilinde iş44	27,3%	20,0%	20,0%	27,6%	11,1%	22,6%
		% Toplam	3,6%	1,2%	7,1%	9,5%	1,2%	22,6%
	Kadın	Sayı	8	4	24	21	8	65
		% dahilinde demografik1	12,3%	6,2%	36,9%	32,3%	12,3%	100,0%
		% dahilinde iş44	72,7%	80,0%	80,0%	72,4%	88,9%	77,4%
		% Toplam	9,5%	4,8%	28,6%	25,0%	9,5%	77,4%
Toplam	Sayı	11	5	30	29	9	84	
	% dahilinde demografik1	13,1%	6,0%	35,7%	34,5%	10,7%	100,0%	
	% dahilinde iş44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	13,1%	6,0%	35,7%	34,5%	10,7%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, Yaptığınız işten memnun musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %42,1'i(8) Memnunum, %31,6'sı(6) Memnun olmasan da çalışmak zorundayım, %15,8'i(3) Hiç memnun değilim, %5,3'ü(1) memnun değilim diğer %5,3'ü(1) Çok memnunum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %36,9'u(24) Memnun olmasan da çalışmak zorundayım, %32,3'ü(21) Memnunum, %12,3'ü(8) Çok memnunum, diğer %12,3'ü(8) Hiç memnun değilim, %6,2'si(4) Memnun değilim cevabını vermiştir. Toplamda 884 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, kadınların çoğunun yaptığı işten memnun olmasa da bu işte çalışmak zorunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek katılımcıların çoğunun verdiği cevaptan ise yaptığı işten memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 40.** Cinsiyet Değişkeninin Vardiya Sistemi İşyerimizde Sorunsuz Uygulanıyor Değişkeni İle Karşılaştırılması

Demografik1	Vardiya sistemi işyerimizde sorunsuz uygulanıyor?(iş45)					Toplam
	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet Erkek Sayı	4	4	2	7	2	19
% dahilinde demografik1	21,1%	21,1%	10,5%	36,8%	10,5%	100,0%
% dahilinde iş45	22,2%	26,7%	11,8%	28,0%	22,2%	22,6%
% Toplam	4,8%	4,8%	2,4%	8,3%	2,4%	22,6%
Kadın Sayı	14	11	15	18	7	65
% dahilinde demografik1	21,5%	16,9%	23,1%	27,7%	10,8%	100,0%
% dahilinde iş45	77,8%	73,3%	88,2%	72,0%	77,8%	77,4%
% Toplam	16,7%	13,1%	17,9%	21,4%	8,3%	77,4%
Toplam Sayı	18	15	17	25	9	84
% dahilinde demografik1	21,4%	17,9%	20,2%	29,8%	10,7%	100,0%
% dahilinde iş45	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Toplam	21,4%	17,9%	20,2%	29,8%	10,7%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Yaptığınız işten memnun musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %36'8'i(7) Katılıyorum, %21,1'i(4) Kesinlikle Katılmıyorum diğer %21,1'i(4)Katılmıyorum, %10,5'i(2) Kararsızım, diğer %10,5'i(2) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %27,7'si(18) Katılıyorum, %23,1'i(15)Kararsızım, %21,5'i(14) Kesinlikle

Katılmıyorum, %16,9'u(11) Katılmıyorum, %10,8'i(7) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir.

**Tablo 41.** Cinsiyet Değişkeninin Gece Vardiyası Sırasında Hata Yapmaktan Çekiniyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Gece vardiyası sırasında hata yapmaktan çekiniyor musunuz?(iş46)			Toplam
			Evet	Hayır	Zaman zaman	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	10	6	2	18
		% dahilinde demografik1	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%
		% dahilinde iş46	23,8%	37,5%	8,0%	21,7%
		% Toplam	12,0%	7,2%	2,4%	21,7%
Cinsiyet	Kadın	Sayı	32	10	23	65
		% dahilinde demografik1	49,2%	15,4%	35,4%	100,0%
		% dahilinde iş46	76,2%	62,5%	92,0%	78,3%
		% Toplam	38,6%	12,0%	27,7%	78,3%
Toplam		Sayı	42	16	25	83
		% dahilinde demografik1	50,6%	19,3%	30,1%	100,0%
		% dahilinde iş46	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	50,6%	19,3%	30,1%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin Gece vardiyasında hata yapmaktan çekiniyor musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 18'i(%21,7) erkek iken 65'i(78,3) kadındır. Erkeklerin %55,6'sı(10) bu soruya Evet cevabını, %33,3'ü(6) bu soruya Hayır cevabını, %11,1'i(2) ise bu soruya zaman zaman cevabını vermiştir. Kadınların %49,2'si(32) bu soruya Evet cevabını, %35,4(23) Zaman zaman, %15,4'ü(10) Hayır cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 42 kişi(%50,6) bu soruya Evet ve 25 kişi(%30,1) Zaman zaman cevabını vererek sağlık çalışanlarının gece vardiyasında hata yapmaktan çekindiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 42.** Cinsiyet Değişkeninin Vardiya Esnasında Denetiminizi Kim Ve Nasıl Yapıyor? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Vardiya esnasında denetiminizi kim ve nasıl yapıyor?(iş47)			Toplam
			Doktor	Başhemşire	Diğer	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	3	2	13	18
		% dahilinde demografik1	16,7%	11,1%	72,2%	100,0%
		% dahilinde iş47	21,4%	28,6%	22,8%	23,1%
		% Toplam	3,8%	2,6%	16,7%	23,1%
Kadın	Kadın	Sayı	11	5	44	60
		% dahilinde demografik1	18,3%	8,3%	73,3%	100,0%
		% dahilinde iş47	78,6%	71,4%	77,2%	76,9%
		% Toplam	14,1%	6,4%	56,4%	76,9%
Toplam	Toplam	Sayı	14	7	57	78
		% dahilinde demografik1	17,9%	9,0%	73,1%	100,0%
		% dahilinde iş47	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	17,9%	9,0%	73,1%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin, Vardiya esnasında denetiminizi kim ve nasıl yapıyor? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 78 bireyin 18'i(%23,1) erkek iken 60'ı(76,9) kadındır. Bu soruya erkeklerin %72,2'si(13) Diğer cevabını, %16,7'si(3) Doktor cevabını, %11,1'i(2) Başhemşire cevabını vermiştir. Kadınların %73,3'ü(44) Diğer cevabını, %18,3'ü(11) Doktor, %8,3'ü(5) Başhemşire cevabını vermiştir. Toplamda 78 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 57 kişi(%73,1) Diğer cevabını vermiştir. Burada “Diğer” olarak belirtilen seçeneğe bireyler “Süpervizör” tarafından denetlendiklerini yazmıştır. Süpervizör olarak adlandırılan kişi vardiya esnasında kişileri denetleyen ve çalışanlardan sorumlu olan hemşiredir.

**Tablo 43.** Cinsiyet Değişkeninin Çalışma Esnasında Denetlendiğinizi Düşünüyor Musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Çalışma esnasında denetlendiğinizi düşünüyor musunuz?(iş48)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	10	9	19
		% dahilinde demografik1	52,6%	47,4%	100,0%
		% dahilinde iş48	16,9%	36,0%	22,6%
		% Toplam	11,9%	10,7%	22,6%
Kadın	Kadın	Sayı	49	16	65
		% dahilinde demografik1	75,4%	24,6%	100,0%
		% dahilinde iş48	83,1%	64,0%	77,4%
		% Toplam	58,3%	19,0%	77,4%
Toplam	Toplam	Sayı	59	25	84
		% dahilinde demografik1	70,2%	29,8%	100,0%
		% dahilinde iş48	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	70,2%	29,8%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin Çalışma esnasında denetlendiğinizi düşünüyormusunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(77,4) kadındır. Bu soruya erkeklerin %47,4'ü(9) bu soruya Evet, %52,6'sı(10) Hayır cevabını vermiştir. Kadınların %75,4'ü(49) bu soruya Evet cevabını, %24,6'sı(16) Hayır cevabını vermiştir. Toplamda 84 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 59(%70,2) kişi bu soruya Evet cevabını vermiştir. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde bireylerin çalışma esnasında denetlendiğini düşündüğü sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 44.** Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması

			Bilgisayar makine destekli ölçme(çıktı sayımı/hata sayımı) (iş49-1)_		Toplam
			var	yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	6	13	19
		% dahilinde demografik1	31,6%	68,4%	100,0%
		% dahilinde iş49_1	21,4%	23,6%	22,9%
	% Toplam	7,2%	15,7%	22,9%	
	Kadın	Sayı	22	42	64
		% dahilinde demografik1	34,4%	65,6%	100,0%
% dahilinde iş49_1		78,6%	76,4%	77,1%	
% Toplam	26,5%	50,6%	77,1%		
Toplam	Sayı	28	55	83	
	% dahilinde demografik1	33,7%	66,3%	100,0%	
	% dahilinde iş49_1	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	33,7%	66,3%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, İşyerinde teknolojiye dayalı denetimde hangi araçlar daha çok kullanılıyor? Sorusunun 1. seçeneği “Bilgisayar/makine destekli ölçme(çıktı sayımı, hata sayımı vb)” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Erkeklerin %68,4'ü(13) bu soruya Yok, %31,6'sı(6) Var cevabını vermiştir. Kadınların %65,6'sı(42) bu soruya Yok cevabını, %34,4'ü(22) Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarını verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 55(%66,3) kişi Yok cevabını vermiştir. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde işyerinde bilgisayar/makine destekli ölçme(çıktı sayımı, hata sayımı vb) araçların kullanılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 45.** Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Giriş ve çıkışlarda kart basma (iş49-2)		Toplam
			var	yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	9	10	19
		% dahilinde demografik1	47,4%	52,6%	100,0%
		% dahilinde iş49_2	18,4%	29,4%	22,9%
	% Toplam	10,8%	12,0%	22,9%	
	Kadın	Sayı	40	24	64
		% dahilinde demografik1	62,5%	37,5%	100,0%
% dahilinde iş49_2		81,6%	70,6%	77,1%	
% Toplam	48,2%	28,9%	77,1%		
Toplam	Sayı	49	34	83	
	% dahilinde demografik1	59,0%	41,0%	100,0%	
	% dahilinde iş49_2	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	59,0%	41,0%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, İşyerinde teknolojiye dayalı denetimde hangi araçlar daha çok kullanılıyor? Sorusunun 2. seçeneği “Giriş ve çıkışlarda kart basma” değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19’u(%22,9) erkek iken 64’ü(%77,1) kadındır. Erkeklerin %52,6’sı(10) bu soruya Yok, %47,4’ü(9) Var cevabını vermiştir. Kadınların %62,5’i(40) bu soruya Var cevabını, %37,5’i(24) Yok cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 49(%59) kişi Var cevabını vermiştir. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde “Giriş ve çıkışlarda kart basma” denetim araçlarının kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 46.** Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Hastane içi geçişlerde elektronik kimlik kartı(iş49-3)		Toplam
			var	yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	4	15	19
		% dahilinde demografik1	21,1%	78,9%	100,0%
		% dahilinde iş49_3	25,0%	22,4%	22,9%
	% Toplam	4,8%	18,1%	22,9%	
	Kadın	Sayı	12	52	64
		% dahilinde demografik1	18,8%	81,3%	100,0%
% dahilinde iş49_3		75,0%	77,6%	77,1%	
% Toplam	14,5%	62,7%	77,1%		
Toplam	Sayı	16	67	83	
	% dahilinde demografik1	19,3%	80,7%	100,0%	
	% dahilinde iş49_3	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	19,3%	80,7%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, İşyerinde teknolojiye dayalı denetimde hangi araçlar daha çok kullanılıyor? Sorusunun 3. seçeneği Hastane içi geçişlerde elektronik kimlik kartı değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Erkeklerin %78,9'u(15) bu soruya Yok, %21,1'i(4) Var cevabını vermiştir. Kadınların %81,3(52) bu soruya Yok cevabını, %18,8'i(12) Var cevabını vermiştir. Toplamda 83 bireyden oluşan kadın ve erkeğin verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 67(%80,7) kişi bu soruya Yok cevabını vermiştir. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde “Hastane içi geçişlerde elektronik kimlik kartı” denetim araçlarının kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 47.** Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Çalışma sürecinin kamera ile izlenmesi (iş49-4)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	3	16	19
		% dahilinde demografik1	15,8%	84,2%	100,0%
		% dahilinde iş49_4	13,6%	26,7%	23,2%
	% Toplam	3,7%	19,5%	23,2%	
	Kadın	Sayı	19	44	63
		% dahilinde demografik1	30,2%	69,8%	100,0%
% dahilinde iş49_4		86,4%	73,3%	76,8%	
% Toplam		23,2%	53,7%	76,8%	
Toplam	Sayı	22	60	82	
	% dahilinde demografik1	26,8%	73,2%	100,0%	
	% dahilinde iş49_4	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	26,8%	73,2%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, İşyerinde teknolojiye dayalı denetimde hangi araçlar daha çok kullanılıyor? Sorusunun 4. seçeneği Çalışma sürecinin kamera izlenmesi değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin 19'u(%23,2) erkek iken 63'ü(%76,8) kadındır. Erkeklerin %84,2(16) bu soruya Yok, %15,8'i(3) Var cevabını vermiştir. Kadınların %69,8'i(44) bu soruya Yok cevabını, %30,2'si(19) Var cevabını vermiştir. Toplamda 82 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 60(%73,2) kişi bu soruya Yok cevabını vermiştir. Hem kadın hem erkek sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde “Çalışma sürecinin kamera ile izlenmesi” denetim araçlarının kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 48.** Cinsiyet Değişkeninin İşyerinizde Teknolojiye Dayalı Denetimde Hangi Araçlar Daha Çok Kullanılıyor Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1			Kafeterya, koridorlar, yemekhane, sigara içme odaları vb. alanların kamera ile izlenmesi (iş49-5)		Toplam
			Var	Yok	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	1	18	19
		% dahilinde demografik1	5,3%	94,7%	100,0%
		% dahilinde iş49_5	14,3%	24,0%	23,2%
	% Toplam	1,2%	22,0%	23,2%	
	Kadın	Sayı	6	57	63
		% dahilinde demografik1	9,5%	90,5%	100,0%
% dahilinde iş49_5		85,7%	76,0%	76,8%	
% Toplam	7,3%	69,5%	76,8%		
Toplam	Sayı	7	75	82	
	% dahilinde demografik1	8,5%	91,5%	100,0%	
	% dahilinde iş49_5	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	8,5%	91,5%	100,0%	

Cinsiyet değişkeninin, İşyerinde teknolojiye dayalı denetimde hangi araçlar daha çok kullanılıyor? Sorusunun 5. seçeneği Kafeterya, koridorlar, yemekhane, sigara içme odaları vb alanların kamera ile izlenmesi değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin 19'u(%23,2) erkek iken 63(%76,8) kadındır. Erkeklerin %94,7'si(18) bu soruya Yok, %5,3'ü(1) Var cevabını vermiştir. Kadınların %90,5'i(57) bu soruya Yok cevabını, %9,5'i(6) Var cevabını vermiştir. Toplamda 82 bireyden oluşan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde, 75(%91,5) kişi bu soruya Yok cevabını vermiştir. Hem kadın hem erkek sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde "Kafeterya, koridorlar, yemekhane, sigara içme odaları vb alanların kamera ile izlenmesi" denetim araçlarının kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 49.** Cinsiyet Değişkeninin Mesai Saatleri Dışında Yaptığımız İş Ne Kadar Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

Demografik1		Mesai saatleri dışında yaptığımız işi ne kadar düşünüyorsunuz?(iş50)					Toplam
		Hiç Düşünmüyorum	Çok az düşünüyorum	Ara sıra düşünüyorum	Çoğunlukla işimi düşünüyorum	İşler yoğun olduğunda hep işi düşünüyorum	
Cinsiyet	Erkek Sayı	5	2	4	6	2	19
	% dahilinde demografik1	26,3%	10,5%	21,1%	31,6%	10,5%	100,0%
	% dahilinde iş50	27,8%	20,0%	16,7%	26,1%	25,0%	22,9%
	% Toplam	6,0%	2,4%	4,8%	7,2%	2,4%	22,9%
	Kadın Sayı	13	8	20	17	6	64
	% dahilinde demografik1	20,3%	12,5%	31,3%	26,6%	9,4%	100,0%
	% dahilinde iş50	72,2%	80,0%	83,3%	73,9%	75,0%	77,1%
	% Toplam	15,7%	9,6%	24,1%	20,5%	7,2%	77,1%
Toplam	Sayı	18	10	24	23	8	83
	% dahilinde demografik1	21,7%	12,0%	28,9%	27,7%	9,6%	100,0%
	% dahilinde iş50	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	21,7%	12,0%	28,9%	27,7%	9,6%	100,0%

Cinsiyet değişkeninin Mesai saatleri dışında yaptığımız işi ne kadar düşünüyorsunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) erkek iken 64'ü(%77,1) kadındır. Bu soruya erkeklerin %31,6(6) Çoğunlukla işimi düşünüyorum, %26,3'ü(5) Hiç Düşünmüyorum, %21,1'i(4) Ara sıra düşünüyorum, %10,5'i(2) Çok az düşünüyorum, diğer %10,5'i(2) İşler yoğun olduğunda hep işi düşünüyorum cevabını vermiştir. Bu soruya kadınların %31,3(20) Ara sıra düşünüyorum, %26,6'sı(17) Çoğunlukla işimi düşünüyorum, %20,3'ü(13) Hiç düşünmüyorum, %12,5'i(8) Çok az düşünüyorum, %9,4'ü(6) İşler yoğun olduğunda hep işi düşünüyorum cevabını vermiştir. Hem kadın hem erkek sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar analiz edildiğinde %28,9'luk bir dilim Ara sıra işini düşünürken, %27,7'lik bir dilim çoğunlukla işini düşünmektedir sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan genellikle mesai saatlerinde işini düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 50.** Cinsiyet değişkeni ile Mesai saatlerinizi belirlemede sizin etkiniz var mı? Sorusu ile karşılaştırılması

demografik1			Mesai saatlerinizi belirlemede sizin etkiniz var mı?(mesleki10)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	6	13	19
		% dahilinde demografik1	31,6%	68,4%	100,0%
		% dahilinde mesleki10	24,0%	22,0%	22,6%
	% Toplam	7,1%	15,5%	22,6%	
	Kadın	Sayı	19	46	65
		% dahilinde demografik1	29,2%	70,8%	100,0%
% dahilinde mesleki10		76,0%	78,0%	77,4%	
% Toplam	22,6%	54,8%	77,4%		
Toplam	Sayı	25	59	84	
	% dahilinde demografik1	29,8%	70,2%	100,0%	
	% dahilinde mesleki10	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	29,8%	70,2%	100,0%	

Cinsiyet değişkeni ile Mesai saatlerinizi belirlemede sizin etkiniz var mı? Sorusu ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Erkeklerin %68,4'ünün(13) bu soruya Hayır, %31,6'sının(6) ise bu soruya Evet cevabını verdiği; kadınların %70,8'inin(46) bu soruya Hayır cevabını verdiği, %29,2'sinin (19) ise Evet cevabını verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde sağlık çalışanlarının mesai saatlerini belirlemede herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 51.** Cinsiyet değişkeni ile Fazla mesai yapıyor musunuz? Evet ise lütfen nedenini belirtiniz? Sorusu ile Karşılaştırılması

demografik1			Fazla mesai yapıyor musunuz? evet ise lütfen nedenini belirtiniz?(mesleki11)		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	15	4	19
		% dahilinde demografik1	78,9%	21,1%	100,0%
		% dahilinde mesleki11	21,1%	30,8%	22,6%
	% Toplam	17,9%	4,8%	22,6%	
	Kadın	Sayı	56	9	65
		% dahilinde demografik1	86,2%	13,8%	100,0%
% dahilinde mesleki11		78,9%	69,2%	77,4%	
% Toplam	66,7%	10,7%	77,4%		
Toplam	Sayı	71	13	84	
	% dahilinde demografik1	84,5%	15,5%	100,0%	
	% dahilinde mesleki11	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	84,5%	15,5%	100,0%	

Cinsiyet değişkeni ile Fazla mesai yapıyor musunuz? Evet ise lütfen nedenini belirtiniz? Sorusu ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 84 bireyin 19'u(%22,6) erkek iken 65'i(%77,4) kadındır. Erkeklerin %78,9'u(15) bu soruya Evet, %21,1'i(4) ise bu soruya Hayır cevabını verdiği; kadınların %86,2'sinin(56) bu soruya Evet cevabını verdiği, %13,8'inin (9) ise Hayır cevabını verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde sağlık çalışanlarının fazla mesai yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 19'u maddiyattan dolayı, 14'ü mecburiyetten dolayı, 33'ü ise personel eksikliğinden dolayı fazla mesai yaptığını ifade etmiştir. Bu soruya cevap veren bir çalışan "İdari nöbetin zorunlu olduğunu, kendi tercihlerini bırakılmadığını, ancak 25 yıl çalışma süresini doldurduktan sonra üzerlerindeki fazla mesai zorunluluğunun kalkacağını vurgulamıştır.

**Tablo 52.** Yaş Değişkeninin Gece Çalışmasında Konsantrasyon Düzeyinizi Nasıl Buluyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Gece çalışmasında konsantrasyon düzeyinizi nasıl buluyorsunuz? (psikoloji26)				Toplam
			Genellikle yüksek	normal	Genellikle düşük	bilmiyorum	
Yaş	21-30	Sayı	2	6	10	0	18
		% dahilinde demografik2	11,1%	33,3%	55,6%	0,0%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	22,2%	15,4%	31,3%	0,0%	22,0%
		% Toplam	2,4%	7,3%	12,2%	0,0%	22,0%
	31-40	Sayı	5	20	16	1	42
		% dahilinde demografik2	11,9%	47,6%	38,1%	2,4%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	55,6%	51,3%	50,0%	50,0%	51,2%
		% Toplam	6,1%	24,4%	19,5%	1,2%	51,2%
	41-50	Sayı	0	12	6	1	19
		% dahilinde demografik2	0,0%	63,2%	31,6%	5,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	0,0%	30,8%	18,8%	50,0%	23,2%
		% Toplam	0,0%	14,6%	7,3%	1,2%	23,2%
50-üzeri	Sayı	2	1	0	0	3	
	% dahilinde demografik2	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji26	22,2%	2,6%	0,0%	0,0%	3,7%	
	% Toplam	2,4%	1,2%	0,0%	0,0%	3,7%	
Toplam	Sayı	9	39	32	2	82	
	% dahilinde demografik2	11,0%	47,6%	39,0%	2,4%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji26	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	11,0%	47,6%	39,0%	2,4%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak Gece çalışmasında konsantrasyon düzeyinizi nasıl buluyorsunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin 18'i(%22) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%51,2) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%23,2) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,7) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %55,6'sı(10) genellikle düşük, %33,3(6) normal, %11,1'i(2) genellikle yüksek, %0'ı bilmiyorum cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin %47,6'sı(20) normal, %38,1'i(16) genellikle düşük, %11,9(5) genellikle yüksek, %2,4'ü(1) bilmiyorum cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %63,2'si(12) normal, %31,6'sı(6) genellikle düşük, %5,3'ü(1) bilmiyorum, %0,0'ı genellikle yüksek cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7'si(2) genellikle yüksek, %33,3'ü(1) normal, %0,0'ı genellikle düşük, diğer %0,0'ı bilmiyorum cevabını vermiştir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunun verdiği cevaptan gece vardiyası esnasında konsantrasyon düzeyinin normal ve genellikle düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 53.** Yaş Değişkenininin Gece Çalışması Davranışlarını(Sinirli/Agresif) Olumsuz Yönde Etkiliyor Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik2	Gece çalışması davranışlarını sinirli ve agresif yönde etkiliyor(psikoloji27)					Toplam
	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Yaş 21-30 Sayı	0	4	1	8	6	19
% dahilinde demografik2	0,0%	21,1%	5,3%	42,1%	31,6%	100,0%
% dahilinde psikoloji27	0,0%	30,8%	16,7%	21,1%	40,0%	22,9%
% Toplam	0,0%	4,8%	1,2%	9,6%	7,2%	22,9%
31-40 Sayı	9	6	3	19	5	42
% dahilinde demografik2	21,4%	14,3%	7,1%	45,2%	11,9%	100,0%
% dahilinde psikoloji27	81,8%	46,2%	50,0%	50,0%	33,3%	50,6%
% Toplam	10,8%	7,2%	3,6%	22,9%	6,0%	50,6%
41-50 Sayı	2	3	2	11	1	19
% dahilinde demografik2	10,5%	15,8%	10,5%	57,9%	5,3%	100,0%
% dahilinde psikoloji27	18,2%	23,1%	33,3%	28,9%	6,7%	22,9%
% Toplam	2,4%	3,6%	2,4%	13,3%	1,2%	22,9%
50- üzeri Sayı	0	0	0	0	3	3
% dahilinde demografik2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
% dahilinde psikoloji27	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	3,6%
% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%
Toplam Sayı	11	13	6	38	15	83
% dahilinde demografik2	13,3%	15,7%	7,2%	45,8%	18,1%	100,0%
% dahilinde psikoloji27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Toplam	13,3%	15,7%	7,2%	45,8%	18,1%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak Gece alışması davranışlarını sinirli ve agresif yönde etkiliyor değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%22,9) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,6) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %42,1'i(8) Katılıyorum, %31,6'sı (6) Kesinlikle Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %5,3(1) Kararsızım, %0,0'ı Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %45,2'si(19) Katılıyorum, %21,4'(9) Kesinlikle katılmıyorum, %14,3'(6) Katılmıyorum, %11,9'u(5) Kesinlikle Katılmıyorum, %7,1'i(3) Kararsızım cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %57,9'u(11) Katılıyorum, %15,8'i(3) Katılmıyorum, %10,5'i(2)Kararsızım, %10,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %5,3'(1) Kesinlikle Katılıyorum cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100'(3 kişi) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan gece çalışması bireylerin davranışlarını (sinirli/agresif) olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 54.** Yaş Değişkeninin Gece Çalışmasından Sonra Yorgun Ve Stresli Oluyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik2			Gece çalışmasından sonra yorgun ve stresli oluyorum (psikoloji28)					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	Kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Yaş	21-30	Sayı	0	3	2	9	5	19
		% dahilinde demografik2	0,0%	15,8%	10,5%	47,4%	26,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji28	0,0%	30,0%	33,3%	22,5%	23,8%	22,9%
		% Toplam	0,0%	3,6%	2,4%	10,8%	6,0%	22,9%
	31-40	Sayı	4	4	4	21	9	42
		% dahilinde demografik2	9,5%	9,5%	9,5%	50,0%	21,4%	100,0%
		% dahilinde psikoloji28	66,7%	40,0%	66,7%	52,5%	42,9%	50,6%
		% Toplam	4,8%	4,8%	4,8%	25,3%	10,8%	50,6%
	41-50	Sayı	2	3	0	10	4	19
		% dahilinde demografik2	10,5%	15,8%	0,0%	52,6%	21,1%	100,0%
		% dahilinde psikoloji28	33,3%	30,0%	0,0%	25,0%	19,0%	22,9%
		% Toplam	2,4%	3,6%	0,0%	12,0%	4,8%	22,9%
50-üzeri	Sayı	0	0	0	0	3	3	
	% dahilinde demografik2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji28	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	3,6%	
	% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%	
Toplam	Sayı	6	10	6	40	21	83	
	% dahilinde demografik2	7,2%	12,0%	7,2%	48,2%	25,3%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji28	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	7,2%	12,0%	7,2%	48,2%	25,3%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak Gece çalışması davranışlarını (sınırlı ve agresif) yönde etkiliyor. değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%22,9) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,6) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %47,4'ü(9) Katılıyorum, %26,3'ü(5) Kesinlikle Katılıyorum, %15,8'i(3) Katılmıyorum, %10,5'i(2) Kararsızım, %0'ı Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %50'si(21) Katılıyorum, %21,4'ü(9) Kesinlikle katılıyorum, %9,5'i(4) Kesinlikle Katılmıyorum, %9,5'i(4) Kararsızım, diğer %9,5'i(4) Katılmıyorum cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %52,6'sı(10) Katılıyorum, %21,1'i(4) Kesinlikle katılıyorum, %15,8'i(3) Katılmıyorum, %10,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100'ü(3 kişi) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Yaş

değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan gece çalışmasından sonra sağlık çalışanlarının yorgun ve stresli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 55.** Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Sonucu Tükenmişlik Sendromu Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadınız mı?(psikoloji29)		Toplam
			Evet	Hayır	
Yaş	21-30	Sayı	11	8	19
		% dahilinde demografik2	57,9%	42,1%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	19,0%	34,8%	23,5%
		% Toplam	13,6%	9,9%	23,5%
31-40	31-40	Sayı	28	13	41
		% dahilinde demografik2	68,3%	31,7%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	48,3%	56,5%	50,6%
		% Toplam	34,6%	16,0%	50,6%
41-50	41-50	Sayı	17	1	18
		% dahilinde demografik2	94,4%	5,6%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	29,3%	4,3%	22,2%
		% Toplam	21,0%	1,2%	22,2%
50-üzeri	50-üzeri	Sayı	2	1	3
		% dahilinde demografik2	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	3,4%	4,3%	3,7%
		% Toplam	2,5%	1,2%	3,7%
Toplam	Toplam	Sayı	58	23	81
		% dahilinde demografik2	71,6%	28,4%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	71,6%	28,4%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadınız mı? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin 19'u(%23,5) 21-30 yaş aralığında, 41'i(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 18'i(%22,2) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,7) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %57,9'u(11) Evet, %42,1'i(8) Hayır cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %68,3'ü(28) Evet, %31,7'si(13) Hayır cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %94,4'ü(17) Evet, %5,6'sı(1) Hayır cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7'si(2) Evet, %33,3'ü(1) Hayır cevabını vermiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan bireylerin vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 56.** Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığını Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik2			Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığını üzerinde olumsuz bir etkisi vardır(psikoloji30)					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Yaş	21-30	Sayı	1	4	0	8	6	19
		% dahilinde demografik2	5,3%	21,1%	0,0%	42,1%	31,6%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	14,3%	23,5%	0,0%	25,8%	28,6%	22,9%
		% Toplam	1,2%	4,8%	0,0%	9,6%	7,2%	22,9%
	31-40	Sayı	3	9	4	14	12	42
		% dahilinde demografik2	7,1%	21,4%	9,5%	33,3%	28,6%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	42,9%	52,9%	57,1%	45,2%	57,1%	50,6%
		% Toplam	3,6%	10,8%	4,8%	16,9%	14,5%	50,6%
	41-50	Sayı	3	3	3	9	1	19
		% dahilinde demografik2	15,8%	15,8%	15,8%	47,4%	5,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	42,9%	17,6%	42,9%	29,0%	4,8%	22,9%
		% Toplam	3,6%	3,6%	3,6%	10,8%	1,2%	22,9%
50-üzeri	Sayı	0	1	0	0	2	3	
	% dahilinde demografik2	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji30	0,0%	5,9%	0,0%	0,0%	9,5%	3,6%	
	% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%	3,6%	
Toplam	Sayı	7	17	7	31	21	83	
	% dahilinde demografik2	8,4%	20,5%	8,4%	37,3%	25,3%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	8,4%	20,5%	8,4%	37,3%	25,3%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığını üzerinde olumsuz bir etkisi vardır? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 19(%22,9) 41-50 yaş aralığında, %3,6'sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %42,1'i(8) Katılıyorum, %31,6'sı (6)Kesinlikle Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %5,3(1) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %33,3'ü(14) Katılıyorum, %28,6'sı(12) Kesinlikle Katılıyorum, %21,4'ü(9) Katılmıyorum, %9,5'i(4) Kararsızım, %7,1'i(3) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %47,4'ü(9)Katılıyorum, %15,8'i(3) Kesinlikle katılmıyorum, %15,8'i(3) Katılmıyorum, %15,8'i(3)Kararsızım, %5,3'ü(1) Kesinlikle Katılıyorum cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7'si(2) Kesinlikle Katılıyorum, %33,3'ü(1) Katılmıyorum,

%0'ı Kesinlikle katılmıyorum, %0'ı Kararsızım, %0'ı Katılıyorum cevabını vermiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 57.** Yaş Değişkenininin Gece Vardiyasının Fiziksel Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik2			Gece vardiyasının fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır?(sağlık31)				Toplam	
			Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Yaş	21-30	Sayı	0	2	3	7	6	18
		% dahilinde demografik2	0,0%	11,1%	16,7%	38,9%	33,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	0,0%	22,2%	25,0%	20,0%	25,0%	22,0%
		% Toplam	0,0%	2,4%	3,7%	8,5%	7,3%	22,0%
	31-40	Sayı	0	5	8	18	11	42
		% dahilinde demografik2	0,0%	11,9%	19,0%	42,9%	26,2%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	0,0%	55,6%	66,7%	51,4%	45,8%	51,2%
		% Toplam	0,0%	6,1%	9,8%	22,0%	13,4%	51,2%
	41-50	Sayı	2	2	1	10	4	19
		% dahilinde demografik2	10,5%	10,5%	5,3%	52,6%	21,1%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	100,0%	22,2%	8,3%	28,6%	16,7%	23,2%
		% Toplam	2,4%	2,4%	1,2%	12,2%	4,9%	23,2%
	50-üzeri	Sayı	0	0	0	0	3	3
		% dahilinde demografik2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	3,7%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	3,7%
Toplam	Sayı	Sayı	2	9	12	35	24	82
		% dahilinde demografik2	2,4%	11,0%	14,6%	42,7%	29,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	2,4%	11,0%	14,6%	42,7%	29,3%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak Gece vardiyasının fiziksel sağlığım üzerinde bir etkisi var değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin 18'i(%22) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%51,2) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%23,2)41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,7) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %38,9'u(7) Katılıyorum, %33,3'ü(6) Kesinlikle Katılıyorum, %16,7'si(3) Kararsızım, %11,1'i(2) Katılmıyorum %0'ı Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %42,9'u(18) Katılıyorum, %26,2(11) Kesinlikle katılıyorum, %19'u(8) Kararsızım, 11,9'u(5) Katılmıyorum, %0,0'ı(0) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %52,6'sı(10) Katılıyorum, %21,4'ü(4) Kesinlikle katılıyorum, %10,5'i(2) Katılmıyorum, diğer %10,5'i(2)

Kesinlikle katılmıyorum, %5,3'ü(1) Kararsızım cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100'ü(3 kişi) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 58.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasında Hazır Gıda Kullanımınız Arttı mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Gece vardiyasında hazır gıda kullanımınız arttı mı?(sağlık32)		Toplam
			Evet	Hayır	
Yaş	21-30	Sayı	16	3	19
		% dahilinde demografik2	84,2%	15,8%	100,0%
		% dahilinde sağlık32	25,4%	15,0%	22,9%
		% Toplam	19,3%	3,6%	22,9%
	31-40	Sayı	31	11	42
		% dahilinde demografik2	73,8%	26,2%	100,0%
		% dahilinde sağlık32	49,2%	55,0%	50,6%
	41-50	Sayı	14	5	19
		% dahilinde demografik2	73,7%	26,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık32	22,2%	25,0%	22,9%
	50-üzeri	Sayı	2	1	3
		% dahilinde demografik2	66,7%	33,3%	100,0%
% dahilinde sağlık32		3,2%	5,0%	3,6%	
% Toplam		2,4%	1,2%	3,6%	
Toplam	Sayı	63	20	83	
	% dahilinde demografik2	75,9%	24,1%	100,0%	
	% dahilinde sağlık32	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	75,9%	24,1%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasında hazır gıda kullanımınız arttı mı? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%22,9) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,6) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %84,2'si(16) Evet, %15,8'i(3) Hayır cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %73,8'i(31) Evet, %26,2'si(11) Hayır cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %73,7'si(14) Evet, %26,3'ü(5) Hayır cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7'si(2) Evet, %33,3'ü(1) Hayır cevabını vermiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan bireylerin gece vardiyasında hazır gıda kullanımının arttığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 59.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Sık sık baş ağrısı(sağlık34-1)		Toplam
			Var	Yok	
Yaş	21-30	Sayı	6	13	19
		% dahilinde demografik2	31,6%	68,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_1	21,4%	23,6%	22,9%
		% Toplam	7,2%	15,7%	22,9%
31-40	31-40	Sayı	15	27	42
		% dahilinde demografik2	35,7%	64,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_1	53,6%	49,1%	50,6%
		% Toplam	18,1%	32,5%	50,6%
41-50	41-50	Sayı	5	14	19
		% dahilinde demografik2	26,3%	73,7%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_1	17,9%	25,5%	22,9%
		% Toplam	6,0%	16,9%	22,9%
50-üzeri	50-üzeri	Sayı	2	1	3
		% dahilinde demografik2	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_1	7,1%	1,8%	3,6%
		% Toplam	2,4%	1,2%	3,6%
Toplam	Toplam	Sayı	28	55	83
		% dahilinde demografik2	33,7%	66,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_1	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	33,7%	66,3%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 1. seçeneği “Sık sık baş ağrısı” Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9’u 21-30 yaş aralığında, %50,6’sı 31-40 yaş aralığında, %22,9’u 41-50 yaş aralığında, %3,6’sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %68,4’ü(13) Yok, %31,6’sı(6) Var cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %64,3’ü(27) Yok, %35,7’si(15) Var cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %73,7’si(14) Yok, %26,3’ü(5) Var cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7 si(2) Var, %33,3’ü(1) Yok cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan sık sık baş ağrısı hastalığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 60.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Bel ağrısı-sırt ağrısı(sağlık34_2)		Toplam
			Var	Yok	
Yaş	21-30	Sayı	6	13	19
		% dahilinde demografik2	31,6%	68,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_2	20,7%	24,1%	22,9%
		% Toplam	7,2%	15,7%	22,9%
	31-40	Sayı	14	28	42
		% dahilinde demografik2	33,3%	66,7%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_2	48,3%	51,9%	50,6%
		% Toplam	16,9%	33,7%	50,6%
	41-50	Sayı	7	12	19
		% dahilinde demografik2	36,8%	63,2%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_2	24,1%	22,2%	22,9%
		% of Toplam	8,4%	14,5%	22,9%
50-üzeri	Sayı	2	1	3	
	% dahilinde demografik2	66,7%	33,3%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_2	6,9%	1,9%	3,6%	
	% Toplam	2,4%	1,2%	3,6%	
Toplam	Sayı	29	54	83	
	% dahilinde demografik2	34,9%	65,1%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_2	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	34,9%	65,1%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 1. seçeneği “Bel ağrısı-sırt ağrısı” Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9’u 21-30 yaş aralığında, %50,6’sı 31-40 yaş aralığında, %22,9’u 41-50 yaş aralığında, %3,6’sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %68,4’ü(13) Yok, %31,6’sı(6) Var cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %66,7’si(28) Yok, %33,3’ü(14) Var cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %63,2’si(12) Yok, %36,8’i(7) Var cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7 si(2) Var, %33,3’ü(1) Yok cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun vardiyalı çalışma sonucu bel ağrısı-sırt ağrısı hastalığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 61.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Kalıcı yorgunluk(sağlık34-3)		Toplam
			Var	Yok	
Yaş	21-30	Sayı	7	12	19
		% dahilinde demografik2	36,8%	63,2%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_3	24,1%	22,2%	22,9%
		% Toplam	8,4%	14,5%	22,9%
	31-40	Sayı	16	26	42
		% dahilinde demografik2	38,1%	61,9%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_3	55,2%	48,1%	50,6%
		% Toplam	19,3%	31,3%	50,6%
	41-50	Sayı	5	14	19
		% dahilinde demografik2	26,3%	73,7%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_3	17,2%	25,9%	22,9%
		% Toplam	6,0%	16,9%	22,9%
50-üzeri	Sayı	1	2	3	
	% dahilinde demografik2	33,3%	66,7%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_3	3,4%	3,7%	3,6%	
	% Toplam	1,2%	2,4%	3,6%	
Toplam	Sayı	29	54	83	
	% dahilinde demografik2	34,9%	65,1%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_3	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	34,9%	65,1%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 1. seçeneği “Kalıcı yorgunluk” Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9’u 21-30 yaş aralığında, %50,6’sı 31-40 yaş aralığında, %22,9’u 41-50 yaş aralığında, %3,6’sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %63,2’si(12) Yok, %36,8’i(7) Var cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %61,9’u(26) Yok, %38,1’i(16) Var cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %73,7’si(14) Yok, %26,3’ü(5) Var cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7’si(2) Yok, %33,3’ü(1) Var cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun vardiyalı çalışma sonucu kalıcı yorgunluk hastalığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 62.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Ayak rahatsızlıkları(sağlık34-4)		Toplam
			Var	Yok	
Yaş	21-30	Sayı	9	10	19
		% dahilinde demografik2	47,4%	52,6%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_4	20,9%	25,0%	22,9%
		% Toplam	10,8%	12,0%	22,9%
	31-40	Sayı	18	24	42
		% dahilinde demografik2	42,9%	57,1%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_4	41,9%	60,0%	50,6%
		% Toplam	21,7%	28,9%	50,6%
	41-50	Sayı	13	6	19
		% dahilinde demografik2	68,4%	31,6%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_4	30,2%	15,0%	22,9%
		% Toplam	15,7%	7,2%	22,9%
50-üzeri	Sayı	3	0	3	
	% dahilinde demografik2	100,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_4	7,0%	0,0%	3,6%	
	% Toplam	3,6%	0,0%	3,6%	
Toplam	Sayı	43	40	83	
	% dahilinde demografik2	51,8%	48,2%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_4	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	51,8%	48,2%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 1. seçeneği “Ayak rahatsızlıkları” Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9’u 21-30 yaş aralığında, %50,6’sı 31-40 yaş aralığında, %22,9’u 41-50 yaş aralığında, %3,6’sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %52,6’sı(10) Yok, %47,4’ü(9) Var cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %57,1’i(24) Yok, %42,2’9’u(18) Var cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %68,4’ü(13) Var, %31,6’sı(6) Yok cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100’ü Var cevabını vermiştir.

**Tablo 63.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Uyku kaybı(sağlık34-5)		Toplam
			Var	Yok	
Yaş	21-30	Sayı	10	9	19
		% dahilinde demografik2	52,6%	47,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_5	32,3%	17,3%	22,9%
		% Toplam	12,0%	10,8%	22,9%
	31-40	Sayı	16	26	42
		% dahilinde demografik2	38,1%	61,9%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_5	51,6%	50,0%	50,6%
		% Toplam	19,3%	31,3%	50,6%
	41-50	Sayı	4	15	19
		% dahilinde demografik2	21,1%	78,9%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_5	12,9%	28,8%	22,9%
		% Toplam	4,8%	18,1%	22,9%
50-üzeri	Sayı	1	2	3	
	% dahilinde demografik2	33,3%	66,7%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_5	3,2%	3,8%	3,6%	
	% Toplam	1,2%	2,4%	3,6%	
Toplam	Sayı	31	52	83	
	% dahilinde demografik2	37,3%	62,7%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_5	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	37,3%	62,7%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 5. seçeneği “Uyku kaybı” Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9’u 21-30 yaş aralığında, %50,6’sı 31-40 yaş aralığında, %22,9’u 41-50 yaş aralığında, %3,6’sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %52,6’sı(10) Var, %47,4’ü(9) Yok cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %62,9’u(26) Yok, %38,1’i(16) Var cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %78,9’u(15) Yok, %21,1’i(4) Var cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7’si(2) Yok, 33,3’ü(1) Var cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun vardiyalı çalışma sonucu uyku kaybı hastalığına maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 64.** Yaş Değişkeninin Gece Vardiyasından Dolayı Hangi Hastalığa Maruz Kaldınız? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik2			Hiçbiri(sağlık34-6)		Toplam
			Var	Yok	
Yaş	21-30	Sayı	1	18	19
		% dahilinde demografik2	5,3%	94,7%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_6	33,3%	22,5%	22,9%
		% Toplam	1,2%	21,7%	22,9%
	31-40	Sayı	2	40	42
		% dahilinde demografik2	4,8%	95,2%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_6	66,7%	50,0%	50,6%
		% Toplam	2,4%	48,2%	50,6%
	41-50	Sayı	0	19	19
		% dahilinde demografik2	0,0%	100,0%	100,0%
		% dahilinde sağlık34_6	0,0%	23,8%	22,9%
		% Toplam	0,0%	22,9%	22,9%
50-üzeri	Sayı	0	3	3	
	% dahilinde demografik2	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_6	0,0%	3,8%	3,6%	
	% Toplam	0,0%	3,6%	3,6%	
Toplam	Sayı	3	80	83	
	% dahilinde demografik2	3,6%	96,4%	100,0%	
	% dahilinde sağlık34_6	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	3,6%	96,4%	100,0%	

Yaş değişkenine bağlı olarak gece vardiyasından dolayı hangi hastalığa maruz kaldınız? Sorusunun 6. seçeneği “Hiçbiri” Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9’u 21-30 yaş aralığında, %50,6’sı 31-40 yaş aralığında, %22,9’u 41-50 yaş aralığında, %3,6’sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %94,7’si(18) Yok, %5,3’ü(1) Var cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %95,2’si(40) Yok, %4,8’i(2 ) Var cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %100’ü(20) Yok cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100’ü(3) Yok, cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışma sonucu bireylerin hiçbir hastalığa maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 65.** Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Sosyal Hayatımı Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik2			Vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz yönde etkilemektedir.(aile35)				Toplam	
			Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Yaş	21-30	Sayı	2	2	2	8	5	19
		% dahilinde demografik2	10,5%	10,5%	10,5%	42,1%	26,3%	100,0%
		% dahilinde aile35	40,0%	15,4%	28,6%	23,5%	20,8%	22,9%
		% Toplam	2,4%	2,4%	2,4%	9,6%	6,0%	22,9%
	31-40	Sayı	0	8	3	20	11	42
		% dahilinde demografik2	0,0%	19,0%	7,1%	47,6%	26,2%	100,0%
		% dahilinde aile35	0,0%	61,5%	42,9%	58,8%	45,8%	50,6%
		% Toplam	0,0%	9,6%	3,6%	24,1%	13,3%	50,6%
	41-50	Sayı	3	3	2	5	6	19
		% dahilinde demografik2	15,8%	15,8%	10,5%	26,3%	31,6%	100,0%
		% dahilinde aile35	60,0%	23,1%	28,6%	14,7%	25,0%	22,9%
		% Toplam	3,6%	3,6%	2,4%	6,0%	7,2%	22,9%
	50-üzeri	Sayı	0	0	0	1	2	3
		% dahilinde demografik2	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% dahilinde aile35	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	8,3%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%	3,6%
Toplam		Sayı	5	13	7	34	24	83
		% dahilinde demografik2	6,0%	15,7%	8,4%	41,0%	28,9%	100,0%
		% dahilinde aile35	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	6,0%	15,7%	8,4%	41,0%	28,9%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz yönde etkilemektedir değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%22,9) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,6) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %42,1'i(8) Katılıyorum, %26,3(5) Kesinlikle katılıyorum, %10,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %10,5'i(2) Katılmıyorum %10,5'i(2) Kararsızım cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %47,6(20) Katılıyorum, %26,2'si(11) Kesinlikle katılıyorum, %19'u(8) Katılmıyorum, %7,1'i(3) Kararsızım, 0,0'i(0) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %31,6(6) Kesinlikle Katılıyorum, %26,3'ü(6) Katılıyorum, %15,8i(3) Kesinlikle katılmıyorum, diğer %15,8'i(3) Katılmıyorum, %10,5'i(2) Kararsızım cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %66,7'si(2) Kesinlikle Katılıyorum, 33,3'ü(1) Katılıyorum cevabını vermiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği

cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin sosyal hayatını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 66.** Yaş Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Aile İçi İlişkilerini Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik2			Vardiyalı çalışmak aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.(aile36)				Toplam	
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Yaş	21-30	Sayı	1	6	2	4	6	19
		% dahilinde demografik2	5,3%	31,6%	10,5%	21,1%	31,6%	100,0%
		% dahilinde aile36	25,0%	31,6%	33,3%	13,8%	24,0%	22,9%
		% Toplam	1,2%	7,2%	2,4%	4,8%	7,2%	22,9%
	31-40	Sayı	1	10	4	16	11	42
		% dahilinde demografik2	2,4%	23,8%	9,5%	38,1%	26,2%	100,0%
		% dahilinde aile36	25,0%	52,6%	66,7%	55,2%	44,0%	50,6%
		% Toplam	1,2%	12,0%	4,8%	19,3%	13,3%	50,6%
	41-50	Sayı	2	3	0	9	5	19
		% dahilinde demografik2	10,5%	15,8%	0,0%	47,4%	26,3%	100,0%
		% dahilinde aile36	50,0%	15,8%	0,0%	31,0%	20,0%	22,9%
		% Toplam	2,4%	3,6%	0,0%	10,8%	6,0%	22,9%
	50-üzeri	Sayı	0	0	0	0	3	3
		% dahilinde demografik2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dahilinde aile36	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%
Toplam		Sayı	4	19	6	29	25	83
		% dahilinde demografik2	4,8%	22,9%	7,2%	34,9%	30,1%	100,0%
		% dahilinde aile36	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	4,8%	22,9%	7,2%	34,9%	30,1%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak vardiyalı çalışmak aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 19'u(%22,9) 21-30 yaş aralığında, 42'si(%50,6) 31-40 yaş aralığında, 19'u(%22,9) 41-50 yaş aralığında, 3'ü(%3,6) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %31,6'sı(6) Katılmıyorum %31,6'sı(6) Kesinlikle Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılıyorum, %10,5'i(2) Kararsızım ve %5,3'ü(1) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %38,1'i(16) Katılıyorum, %26,2'si(11) Kesinlikle katılıyorum, %23,8'i(10) Katılmıyorum, %9,5'i(4) Kararsızım ve 2,4'ü(1) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %47,4'ü(9) Katılıyorum, %26,3'ü(5) Kesinlikle katılıyorum, %15,8'i(3) katılmıyorum, %10,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100'ü(3) Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermiştir. Yaş

değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 67.** Yaş değişkenine bağlı olarak Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz? Sorusu ile karşılaştırılması

demografik2			Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz?(iş40)		Toplam
			Evet	Hayır	
Yaş	21-30	Sayı	16	3	19
		% dahilinde demografik2	84,2%	15,8%	100,0%
		% dahilinde iş40	20,5%	60,0%	22,9%
		% Toplam	19,3%	3,6%	22,9%
31-40	31-40	Sayı	40	2	42
		% dahilinde demografik2	95,2%	4,8%	100,0%
		% dahilinde iş40	51,3%	40,0%	50,6%
		% Toplam	48,2%	2,4%	50,6%
41-50	41-50	Sayı	19	0	19
		% dahilinde demografik2	100,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde iş40	24,4%	0,0%	22,9%
		% Toplam	22,9%	0,0%	22,9%
50-üzeri	50-üzeri	Sayı	3	0	3
		% dahilinde demografik2	100,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde iş40	3,8%	0,0%	3,6%
		% Toplam	3,6%	0,0%	3,6%
Toplam	Toplam	Sayı	78	5	83
		% dahilinde demografik2	94,0%	6,0%	100,0%
		% dahilinde iş40	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	94,0%	6,0%	100,0%

Yaş değişkenine bağlı olarak Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %22,9(19) 21-30 yaş aralığında, %50,6(42) 31-40 yaş aralığında, %22,9(19) 41-50 yaş aralığında, %3,6(3) 50 ve üzeri yaş aralığındadır. 21-30 yaş aralığında ki bireylerin %84,2'si(16) Evet, %15,8'i(3) Hayır cevabını; 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, %95,2'si(40) Evet, %4,8'i(2) Hayır cevabını; 41-50 yaş aralığındaki bireylerin %24,4'ü(19) Evet, %0,0'I Hayır cevabını; 50 ve üzeri bireylerin %100'ü (0) Evet cevabını vermiştir. Araştırmaya katılan 83 bireyin 78'i hangi yaş aralığında olursa olsun yaptığı işin yorucu olduğunu düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 68.** Aylık Gelir Değişkeninin Vardiyalı Çalışma Düzeni Sayesinde Daha Yüksek Ücret Alabilirim Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik5	Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim.(vardiya18)					Toplam
	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
2000-3000 Sayı	0	0	0	2	0	2
% dahilinde demografik5	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
% dahilinde vardiya18	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	2,4%
% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
3000-4000 Sayı	7	2	2	7	0	18
% dahilinde demografik5	38,9%	11,1%	11,1%	38,9%	0,0%	100,0%
% dahilinde vardiya18	38,9%	8,3%	50,0%	20,6%	0,0%	21,7%
% Toplam	8,4%	2,4%	2,4%	8,4%	0,0%	21,7%
4000-5000 Sayı	11	18	2	24	3	58
% dahilinde demografik5	19,0%	31,0%	3,4%	41,4%	5,2%	100,0%
% dahilinde vardiya18	61,1%	75,0%	50,0%	70,6%	100,0%	69,9%
% Toplam	13,3%	21,7%	2,4%	28,9%	3,6%	69,9%
5000 ve üzeri Sayı	0	4	0	1	0	5
% dahilinde demografik5	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%
% dahilinde vardiya18	0,0%	16,7%	0,0%	2,9%	0,0%	6,0%
% Toplam	0,0%	4,8%	0,0%	1,2%	0,0%	6,0%
Toplam Sayı	18	24	4	34	3	83
% dahilinde demografik5	21,7%	28,9%	4,8%	41,0%	3,6%	100,0%
% dahilinde vardiya18	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Toplam	21,7%	28,9%	4,8%	41,0%	3,6%	100,0%

Aylık gelir, değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin 2'si(%2,4) 2000-3000 arası aylık geliri olanlar, 18'i(%21,7) 3000-4000 arası aylık geliri olanlar, 58'i(%69,9) 4000-5000 aylık geliri olanlar, 5'i(%6) 5000 ve üzeri aylık geliri olanlardır. Bu soruya 2000-3000 arası aylık geliri olanların % 100'ü(2) Katılıyorum, 3000-4000 arası aylık geliri olanların %38,9'u(7) Kesinlikle Katılmıyorum, %38,9'u(7) Katılıyorum, %11,1'i(2) Katılmıyorum diğer %11,1'i(2) Kararsızım, %0'ı Kesinlikle katılıyorum cevabını, 4000-5000 arası aylık geliri olanlar %41,4'ü(24) Katılıyorum, %31'i(18) Katılmıyorum, %19'u(11) Kesinlikle Katılmıyorum, %5,2'si(3) Kesinlikle katılıyorum, %3,4'ü(2) Kararsızım cevabını, 5000 ve üzeri aylık geliri olanların %80'i(4) bu soruya Katılmıyorum, %20'si(1)

Katılıyorum cevabını vermiştir. Aylık gelir değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların sağlık çalışanlarının verdiği cevaptan bireylerin vardiyalı çalışma sonucu daha yüksek ücret alabileceği düşüncesine katılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 69.** Aylık Gelir Değişkeninin Size Verilen Ücretten Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik5			Size verilen ücretten memnun musunuz?(iş42)		Toplam
			Evet	Hayır	
Aylık gelir	2000-3000	Sayı	0	2	2
		% dahilinde demografik5	0,0%	100,0%	100,0%
		% dahilinde iş42	0,0%	3,3%	2,4%
		% Toplam	0,0%	2,4%	2,4%
3000-4000	3000-4000	Sayı	6	12	18
		% dahilinde demografik5	33,3%	66,7%	100,0%
		% dahilinde iş42	27,3%	19,7%	21,7%
		% Toplam	7,2%	14,5%	21,7%
4000-5000	4000-5000	Sayı	13	44	57
		% dahilinde demografik5	22,8%	77,2%	100,0%
		% dahilinde iş42	59,1%	72,1%	68,7%
		% Toplam	15,7%	53,0%	68,7%
5000 ve üzeri	5000 ve üzeri	Sayı	3	3	6
		% dahilinde demografik5	50,0%	50,0%	100,0%
		% dahilinde iş42	13,6%	4,9%	7,2%
		% Toplam	3,6%	3,6%	7,2%
Toplam	Toplam	Sayı	22	61	83
		% dahilinde demografik5	26,5%	73,5%	100,0%
		% dahilinde iş42	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	26,5%	73,5%	100,0%

Aylık gelir değişkenine bağlı olarak Size verilen ücretten memnun musunuz? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %2,4'ü(2) 2000-3000 arası aylık geliri olanlar, %21,7'si(18) 3000-4000 arası aylık geliri olanlar, %68,7'si(57) 4000-5000 aylık geliri olanlar, %7,2'si(6) 5000 ve üzeri aylık geliri olanlardır. Bu soruya 2000-3000 arası aylık geliri olanların %100'ü(2) Hayır cevabını, 3000-4000 arası aylık geliri olanların %66,7'si(12) Hayır, %33,3'ü(6) Evet cevabını; 4000-5000 arası aylık geliri olanlar %77,2'si(44) Hayır, %22,8'i(13) Evet cevabını, 5000 ve üzeri aylık geliri olanların %50'si(3) Evet, diğer%50'si(3) Hayır cevabını vermiştir. Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan bireylerin kendilerine verilen ücretten memnun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 70.** Aylık Gelir Değişkeninin Fazla Mesai Yapıyor musunuz? Evet İse Lütfen Nedenini Belirtiniz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik5			Fazla mesai yapıyor musunuz? evet ise lütfen nedenini belirtiniz? (mesleki11)		Toplam
			Evet	Hayır	
Aylık gelir	2000-3000	Sayı	1	1	2
		% dahilinde demografik5	50,0%	50,0%	100,0%
		% dahilinde mesleki11	1,4%	7,7%	2,4%
		% Toplam	1,2%	1,2%	2,4%
	3000-4000	Sayı	14	4	18
		% dahilinde demografik5	77,8%	22,2%	100,0%
		% dahilinde mesleki11	19,7%	30,8%	21,4%
		% Toplam	16,7%	4,8%	21,4%
	4000-5000	Sayı	50	8	58
		% dahilinde demografik5	86,2%	13,8%	100,0%
		% dahilinde mesleki11	70,4%	61,5%	69,0%
		% Toplam	59,5%	9,5%	69,0%
5000 ve üzeri	Sayı	6	0	6	
	% dahilinde demografik5	100,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde mesleki11	8,5%	0,0%	7,1%	
	% Toplam	7,1%	0,0%	7,1%	
Toplam	Sayı	71	13	84	
	% dahilinde demografik5	84,5%	15,5%	100,0%	
	% dahilinde mesleki11	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	84,5%	15,5%	100,0%	

Aylık gelir değişkenine bağlı olarak Fazla mesai yapıyor musunuz? Evet ise lütfen nedenini belirtiniz. Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %2,4'ü(2) 2000-3000 arası aylık geliri olanlar, %21,4'ü(18) 3000-4000 arası aylık geliri olanlar, %69(58) 4000-5000 aylık geliri olanlar, %7,1'i(6) 5000 ve üzeri aylık geliri olanlardır. Bu soruya 2000-3000 arası aylık geliri olanların %50'si(1) Evet diğer %50'si(1) Hayır cevabını, 3000-4000 arası aylık geliri olanların %77,8'i(14) Evet, %22,2'si(4) Hayır cevabını; 4000-5000 arası aylık geliri olanlar %86,2'si(50) Evet, %13,8'i(8) Hayır cevabını, 5000 ve üzeri aylık geliri olanların %100'ü(6) Evet cevabını vermiştir. Aylık gelir değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan bireylerin fazla mesai yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 19'u maddiyattan dolayı, 14'ü mecburiyetten dolayı, 33'ü ise personel eksikliğinden dolayı fazla mesai yaptığını ifade etmiştir. Bu soruya cevap veren bir çalışan "İdari nöbetin zorunlu olduğunu, kendi tercihlerini bırakılmadığını, ancak 25 yıl çalışma süresini doldurduktan sonra üzerlerindeki fazla mesai zorunluluğunun kalkacağını vurgulamıştır.

**Tablo 71: Medeni Durum Değişkeninin Hangi Vardiyayı Tercih Edersiniz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması**

demografik6			Hangi vardiyayı tercih edersiniz? Neden?(vardiya14)				Toplam
			gündüz vardiyası	gece vardiyası	tam vardiya	Her üç vardiya türü	
Medeni durum	evli	Sayı	27	7	24	3	61
		% dahilinde demografik6	44,3%	11,5%	39,3%	4,9%	100,0%
		% dahilinde vardiya14	84,4%	58,3%	70,6%	75,0%	74,4%
		% Toplam	32,9%	8,5%	29,3%	3,7%	74,4%
	bekar	Sayı	3	4	9	0	16
		% dahilinde demografik6	18,8%	25,0%	56,3%	0,0%	100,0%
		% dahilinde vardiya14	9,4%	33,3%	26,5%	0,0%	19,5%
		% Toplam	3,7%	4,9%	11,0%	0,0%	19,5%
	boşanmış	Sayı	1	0	1	1	3
		% dahilinde demografik6	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	100,0%
		% dahilinde vardiya14	3,1%	0,0%	2,9%	25,0%	3,7%
		% Toplam	1,2%	0,0%	1,2%	1,2%	3,7%
dul	Sayı	1	1	0	0	2	
	% dahilinde demografik6	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde vardiya14	3,1%	8,3%	0,0%	0,0%	2,4%	
	% Toplam	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%	
Toplam	Sayı	32	12	34	4	82	
	% dahilinde demografik6	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	100,0%	
	% dahilinde vardiya14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	100,0%	

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Hangi vardiyayı tercih edersiniz? Neden? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin %74,4'ü(61) evli, %19,5'i(16) bekar, %3,7'si(3) boşanmış, %2,4'u(2) duldur. Evli olanların %44,3'ü(27) gündüz vardiyası, %29,3'ü(24) tam gün(24 saat) vardiya, %11,5'i(7) gece vardiyası, %4,9'u(3) her üç vardiya türünde de çalışmayı tercih ederim; Bekar olanların %56,3'ü(9) tam vardiyayı(24 saat), %25'i(4) gece vardiyasını, %18,8'i(3) gündüz vardiyasını, %0'ı her üç vardiya türünde çalışmayı tercih ederim; boşanmış olanların %33,3'ü(1) gündüz vardiyasını, %33,3'ü(1) tam vardiya(24 saat) diğer %33,3'ü(1) her üç vardiya türünde, %0'i gece vardiyasında çalışmayı tercih ederim; dul olanların %50'si(1) gündüz diğer %50'si(1) gece vardiyasında çalışmayı tercih ederim cevabını vermiştir. Medeni durum değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan bireyler en fazla

Gündüz vardiyası ve Tam gün(24 saat) vardiya türünde çalışmayı tercih ettiği sonucuna ulaşmıştır.

**Tablo 72.** Medeni Durumun Değişkeninin Gece Çalışmasından Sonra Kaç Saat Uyuyabiliyorsunuz Ve Yeterince Uykunuzu Alabiliyor musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik6			Gece çalışmasından sonra kaç saat uyuyabiliyorsunuz ve yeterince uykunuzu alabiliyor musunuz?(uyku19)					Toplam	
			1-3 saat	3-5 saat	5-7 saat	7-9 saat	10 saat ve üzeri		Hiç
Medeni Durum	evli	Sayı	9	20	9	5	1	17	61
		% dahilinde demografik6	14,8%	32,8%	14,8%	8,2%	1,6%	27,9%	100,0%
		% dahilinde uyku19	75,0%	76,9%	64,3%	71,4%	50,0%	85,0%	75,3%
		% Toplam	11,1%	24,7%	11,1%	6,2%	1,2%	21,0%	75,3%
bekar		Sayı	2	6	4	2	1	1	16
		% dahilinde demografik6	12,5%	37,5%	25,0%	12,5%	6,3%	6,3%	100,0%
		% dahilinde uyku19	16,7%	23,1%	28,6%	28,6%	50,0%	5,0%	19,8%
		% Toplam	2,5%	7,4%	4,9%	2,5%	1,2%	1,2%	19,8%
boşanmış		Sayı	1	0	0	0	0	2	3
		% dahilinde demografik6	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	100,0%
		% dahilinde uyku19	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	3,7%
		% Toplam	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	3,7%
dul		Sayı	0	0	1	0	0	0	1
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde uyku19	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
		% Toplam	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
Toplam		Sayı	12	26	14	7	2	20	81
		% dahilinde demografik6	14,8%	32,1%	17,3%	8,6%	2,5%	24,7%	100,0%
		% dahilinde uyku19	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	14,8%	32,1%	17,3%	8,6%	2,5%	24,7%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece çalışmasından sonra kaç saat uyuyabiliyorsunuz ve yeterince uykunuzu alabiliyor musunuz? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin %75,3'ü(61) evli, %19,8'i(16) bekar, %3,7'si(3) boşanmış, %1,2'si(1) duldur. Evli olanların %32,8'i(20) 3-5 saat, %27,9'u(17) hiç, %14,8'i(10) 1-3 saat, diğer %14,8'i(9) 5-7 saat, %8,2'si(5) 7-9 saat, %1,6'sı(1) 10 saat ve üzeri; bekar olanların %37,5'i(6) 3-5 saat, %25'i(4) 5-7 saat, %12,5'i(2) 1-3 saat, diğer %12,5'i(2) 7-9 saat, %6,3'ü(1) 10 saat ve üzeri, diğer 6,3'ü(1) hiç; boşanmış olanların %66,7'si(2) hiç, %33,3'ü(1) 1-3

saat, dul olanların %100'ü(1) 5-7 saat cevabını vermiştir. Medeni durum değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan bireylerin ya 3-5 saat ya da hiç uyuyamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 73.** Medeni Durum Değişkeninin Gece çalışmasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik6			Gece çalışmasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı?(uyku20)		Toplam
			Evet	Hayır	
Medeni durum	evli	Sayı	46	17	63
		% dahilinde demografik6	73,0%	27,0%	100,0%
		% dahilinde uyku20	79,3%	68,0%	75,9%
		% Toplam	55,4%	20,5%	75,9%
	bekar	Sayı	10	6	16
		% dahilinde demografik6	62,5%	37,5%	100,0%
		% dahilinde uyku20	17,2%	24,0%	19,3%
		% Toplam	12,0%	7,2%	19,3%
	boşanmış	Sayı	2	1	3
		% dahilinde demografik6	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	3,4%	4,0%	3,6%
		% Toplam	2,4%	1,2%	3,6%
dul	Sayı	0	1	1	
	% dahilinde demografik6	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dahilinde uyku20	0,0%	4,0%	1,2%	
	% Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	
Toplam	Sayı	58	25	83	
	% dahilinde demografik6	69,9%	30,1%	100,0%	
	% dahilinde uyku20	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	69,9%	30,1%	100,0%	

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece çalışmasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %75,9'u(63) evli, %19,3'ü(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %1,2'si(1) duldur. Evli olanların %73'ü(46) Evet, %27'si(17) Hayır cevabını; bekar olanların %62,5'i(10) Evet, %37,5'i(6)Hayır, boşanmış olanların %66,7'si(2) Evet, %33,3'ü(1) Hayır cevabını; dul olanların %100'ü(1) Hayır cevabını vermiştir. Medeni durum değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan gece çalışmasından sonra bireylerin uykuya dalmakta problem yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 74.** Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			Vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu(uyku22)				Toplam	
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Medeni durum	evli	Sayı	4	9	4	25	21	63
		% dahilinde demografik6	6,3%	14,3%	6,3%	39,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde uyku22	66,7%	69,2%	100,0%	73,5%	77,8%	75,0%
		% Toplam	4,8%	10,7%	4,8%	29,8%	25,0%	75,0%
bekar		Sayı	2	3	0	7	4	16
		% dahilinde demografik6	12,5%	18,8%	0,0%	43,8%	25,0%	100,0%
		% dahilinde uyku22	33,3%	23,1%	0,0%	20,6%	14,8%	19,0%
		% Toplam	2,4%	3,6%	0,0%	8,3%	4,8%	19,0%
boşanmış		Sayı	0	0	0	2	1	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde uyku22	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	3,7%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,2%	3,6%
dul		Sayı	0	1	0	0	1	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dahilinde uyku22	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	3,7%	2,4%
		% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%
Toplam		Sayı	6	13	4	34	27	84
		% dahilinde demografik6	7,1%	15,5%	4,8%	40,5%	32,1%	100,0%
		% dahilinde uyku22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	7,1%	15,5%	4,8%	40,5%	32,1%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %39,7'si(25) Katılıyorum, %33,3'ü(21) Kesinlikle Katılıyorum, %14,3'ü(9) Katılmıyorum, %6,3'ü(4) Kesinlikle Katılmıyorum, %6,3'i(4) Kararsızım cevabını; bekar olanların %43,8'i(7) Katılıyorum, %25'i(4) Kesinlikle Katılıyorum, %18,8'i(3) Katılmıyorum, %12,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Katılıyorum, %33,3'ü(1) Kesinlikle Katılıyorum cevabını, dul olanların %50'si(2) Kesinlikle Katılıyorum %50'si(1)Katılmıyorum cevabını vermiştir. Evli ve bekar katılımcıların çoğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın uyku düzenini bozduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 75. Medeni Durum Değişkeninin Gece Vardiyasında Çalışma Esnasında Nasıl Hissediyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması**

demografik6			Gece vardiyasında çalışma esnasında nasıl hissediyorsunuz?(çalışma24)					Toplam	
			Çok enerjik/hareketli	Enerjik	Az enerjik	Yorgun	Az yorgun		Çok yorgun
Medeni durum	evli	Sayı	2	6	15	29	4	7	63
		% dahilinde demografik6	3,2%	9,5%	23,8%	46,0%	6,3%	11,1%	100,0%
		% dahilinde çalışma24	66,7%	54,5%	93,8%	80,6%	100,0%	50,0%	75,0%
		% Toplam	2,4%	7,1%	17,9%	34,5%	4,8%	8,3%	75,0%
	bekar	Sayı	1	4	1	5	0	5	16
		% dahilinde demografik6	6,3%	25,0%	6,3%	31,3%	0,0%	31,3%	100,0%
		% dahilinde çalışma24	33,3%	36,4%	6,3%	13,9%	0,0%	35,7%	19,0%
		% Toplam	1,2%	4,8%	1,2%	6,0%	0,0%	6,0%	19,0%
	boşanmış	Sayı	0	0	0	1	0	2	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
		% dahilinde çalışma24	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	14,3%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%	3,6%
dul	Sayı	0	1	0	1	0	0	2	
	% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde çalışma24	0,0%	9,1%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	2,4%	
	% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%	
Toplam	Sayı	3	11	16	36	4	14	84	
	% dahilinde demografik6	3,6%	13,1%	19,0%	42,9%	4,8%	16,7%	100,0%	
	% dahilinde çalışma24	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	3,6%	13,1%	19,0%	42,9%	4,8%	16,7%	100,0%	

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece vardiyasında çalışma esnasında nasıl hissediyorsunuz? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %46'sı(29) yorgun, %23,8'i(15) az enerjik, %11,1'i(7) çok yorgun, %9,5'i(6) enerjik, %6,3'ü(4) az yorgun, %3,2'si(2) çok enerjik/hareketli cevabını; bekar olanların %31,3'ü(5) yorgun, diğer %31,3'ü(5) çok yorgun, %25'(4) enerjik, %6,3'ü(1) az enerjik, diğer %6,3'ü(1) çok enerjik/hareketli, %0'ı az yorgun cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) çok yorgun, diğer %33,3'ü(1) yorgun cevabını; dul olanların %50'si enerjik, diğer %50'si yorgun cevabını vermiştir. Medeni durum değişkenine bağlı olarak sağlık çalışanlarının çoğunun verdiği cevaptan gece vardiyasında bireylerin çalışma esnasında yorgun hissettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 76.** Medeni Durum Değişkeninin Gece Çalışması Hakkında Ne Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik6			Gece çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz?(psikoloji25)					Toplam
			Çok iyi	iyi	Biraz iyi	kötü	Çok kötü	
Medeni durum	evli	Sayı	3	12	18	26	4	63
		% dahilinde demografik6	4,8%	19,0%	28,6%	41,3%	6,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	100,0%	66,7%	75,0%	86,7%	44,4%	75,0%
		% of Toplam	3,6%	14,3%	21,4%	31,0%	4,8%	75,0%
bekar	Sayı	Sayı	0	5	4	4	3	16
		% dahilinde demografik6	0,0%	31,3%	25,0%	25,0%	18,8%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	0,0%	27,8%	16,7%	13,3%	33,3%	19,0%
		% of Toplam	0,0%	6,0%	4,8%	4,8%	3,6%	19,0%
boşanmış	Sayı	Sayı	0	1	1	0	1	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	0,0%	5,6%	4,2%	0,0%	11,1%	3,6%
		% of Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	1,2%	3,6%
dul	Sayı	Sayı	0	0	1	0	1	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	11,1%	2,4%
		% of Toplam	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%	2,4%
Toplam	Sayı	Sayı	3	18	24	30	9	84
		% dahilinde demografik6	3,6%	21,4%	28,6%	35,7%	10,7%	100,0%
		% dahilinde psikoloji25	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Toplam	3,6%	21,4%	28,6%	35,7%	10,7%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %41,3'ü(26) kötü, %28,6'sı(18) biraz iyi, %19'u(12) iyi, %6,3'ü(4) çok kötü, %4,8'i(3) çok iyi cevabını; bekar olanların %31,3'ü(5) iyi, %25'i(4) biraz iyi, diğer %25'i(4) kötü cevabını, %18,8'i(3) çok kötü, %0'ı çok iyi cevabını; boşanmış olanların %33,3'ü(1) iyi, %33,3'ü(1) biraz iyi, diğer %33,3'ü(1) çok kötü cevabını; dul olanların %50'si(1) biraz iyi, diğer %50'si(1) çok kötü cevabını vermiştir. Evli bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan gece çalışmasının kötü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bekar bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan gece çalışmasının iyi ve biraz iyi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Evli bireylerin gece çalışmasının kötü

olduğu sonucuna ulaşılmasının nedeni evli bireylerin ailevi sorumluluklarının fazla olmasına bağlanabilir.

**Tablo 77.** Medeni Durum Değişkeninin Gece Çalışmasında Konsantrasyon Düzeyinizi Nasıl Buluyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik6			Gece çalışmasında konsantrasyon düzeyinizi nasıl buluyorsunuz?(psikoloji26)				Toplam
			Genellikle yüksek	normal	Genellikle düşük	Bilmiyorum	
Medeni durum	evli	Sayı	8	30	24	1	63
		% dahilinde demografik6	12,7%	47,6%	38,1%	1,6%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	88,9%	76,9%	72,7%	50,0%	75,9%
		% of Toplam	9,6%	36,1%	28,9%	1,2%	75,9%
bekar	Sayı	Sayı	1	6	8	0	15
		% dahilinde demografik6	6,7%	40,0%	53,3%	0,0%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	11,1%	15,4%	24,2%	0,0%	18,1%
		% of Toplam	1,2%	7,2%	9,6%	0,0%	18,1%
boşanmış	Sayı	Sayı	0	2	0	1	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	0,0%	5,1%	0,0%	50,0%	3,6%
		% of Toplam	0,0%	2,4%	0,0%	1,2%	3,6%
dul	Sayı	Sayı	0	1	1	0	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	0,0%	2,6%	3,0%	0,0%	2,4%
		% of Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	2,4%
Toplam	Sayı	Sayı	9	39	33	2	83
		% dahilinde demografik6	10,8%	47,0%	39,8%	2,4%	100,0%
		% dahilinde psikoloji26	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Toplam	10,8%	47,0%	39,8%	2,4%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece çalışmasında konsantrasyon düzeyinizi nasıl buluyorsunuz? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %75,9'u(63) evli, %18,1'i(15) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %47,6'sı(30) normal, %38,1'i(24) genellikle düşük, %12,7'si(8) genellikle yüksek, %1,6'sı(1) bilmiyorum cevabını; bekar olanların %53,3'ü(8) genellikle düşük, %40'ı(6) normal, %6,7'si(1) genellikle yüksek cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) normal, %33,3'ü(1) bilmiyorum cevabını; dul olanların %50'si(1) normal , diğer %50'si(1) genellikle düşük cevabını vermiştir.

Araştırmaya katılanların çoğunun verdiği cevaptan gece çalışmasında bireylerin konsantrasyon düzeyinin normal ve genellikle düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 78.** Medeni Durum Değişkeninin Gece Çalışması Davranışlarını (Sinirli Ve Agresif)Yönde Etkiliyor Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			Gece çalışması davranışlarını(sinirli/agresif) olumsuz yönde etkiliyor.(psikoloji27)				Toplam
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Medeni evli durum	Sayı	8	9	5	30	11	63
	% dahilinde demografik6	12,7%	14,3%	7,9%	47,6%	17,5%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	72,7%	69,2%	83,3%	76,9%	73,3%	75,0%
	% Toplam	9,5%	10,7%	6,0%	35,7%	13,1%	75,0%
bekar	Sayı	3	3	0	6	4	16
	% dahilinde demografik6	18,8%	18,8%	0,0%	37,5%	25,0%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	27,3%	23,1%	0,0%	15,4%	26,7%	19,0%
	% Toplam	3,6%	3,6%	0,0%	7,1%	4,8%	19,0%
boşanmış	Sayı	0	1	0	2	0	3
	% dahilinde demografik6	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	0,0%	7,7%	0,0%	5,1%	0,0%	3,6%
	% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%	0,0%	3,6%
dul	Sayı	0	0	1	1	0	2
	% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	0,0%	0,0%	16,7%	2,6%	0,0%	2,4%
	% Toplam	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	2,4%
Toplam	Sayı	11	13	6	39	15	84
	% dahilinde demografik6	13,1%	15,5%	7,1%	46,4%	17,9%	100,0%
	% dahilinde psikoloji27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	13,1%	15,5%	7,1%	46,4%	17,9%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece çalışması davranışlarını(sinirli/agresif) yönde etkiliyor değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %47,6'sı(30) Katılıyorum, %17,5i(11) Kesinlikle katılıyorum, %14,3'ü(9) katılmıyorum, %12,7'si(8) kesinlikle katılmıyorum, %7,9'u(5) Kararsızım cevabını; bekar olanların %37,5'i(6) Katılıyorum, %25'i(4) Kesinlikle katılıyorum, %18,8'i(3) Katılmıyorum, diğer %18,8'i(3) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Katılıyorum, %33,3'ü(1) Katılmıyorum; dul olanların %50'si(1)

Katılıyorum, %50'si(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Evli ve bekar bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan gece çalışması bireylerin davranışlarını sınırlı ve agresif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 79.** Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığım Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6		Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi var.(psikoloji30)					Toplam	
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
Medeni Durum	evli	Sayı	4	12	6	25	16	63
		% dahilinde demografik6	6,3%	19,0%	9,5%	39,7%	25,4%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	57,1%	70,6%	85,7%	80,6%	72,7%	75,0%
		% Toplam	4,8%	14,3%	7,1%	29,8%	19,0%	75,0%
bekar		Sayı	3	4	1	3	5	16
		% dahilinde demografik6	18,8%	25,0%	6,3%	18,8%	31,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	42,9%	23,5%	14,3%	9,7%	22,7%	19,0%
		% Toplam	3,6%	4,8%	1,2%	3,6%	6,0%	19,0%
boşanmış		Sayı	0	0	0	2	1	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%	4,5%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,2%	3,6%
dul		Sayı	0	1	0	1	0	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	0,0%	5,9%	0,0%	3,2%	0,0%	2,4%
		% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%
Toplam		Sayı	7	17	7	31	22	84
		% dahilinde demografik6	8,3%	20,2%	8,3%	36,9%	26,2%	100,0%
		% dahilinde psikoloji30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	8,3%	20,2%	8,3%	36,9%	26,2%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %39,7'si(25) Katılıyorum, %25,4'ü(16) Kesinlikle katılıyorum, %19'u(12) Katılmıyorum, %9,5'i(6) Kararsızım, %6,3'ü(4) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; bekar olanların %31,3'ü(5) Kesinlikle katılıyorum, %25'i(4) Katılmıyorum, %18,8'i(3) Kesinlikle katılmıyorum, diğer %18,8'i(3) Katılıyorum, %6,3'ü(1) Kararsızım cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Katılıyorum,

%33,3'ü(1) Kesinlikle katılıyorum cevabını; dul olanların %50'si(1) Katılmıyorum, diğer %50'si(1) Katılıyorum cevabını vermiştir. Evli, bekar ve boşanmış bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 80.** Medeni Durum Değişkeninin Gece Vardiyasının Fiziksel Sağlığını Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Var Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			Gece vardiyasının fiziksel sağlığını üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.(sağlık31)				Toplam	
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Medeni Durum	evli	Sayı	2	5	11	27	17	62
		% dahilinde demografik6	3,2%	8,1%	17,7%	43,5%	27,4%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	100,0%	55,6%	91,7%	77,1%	70,8%	75,6%
		% Toplam	2,4%	6,1%	13,4%	32,9%	20,7%	75,6%
	bekar	Sayı	0	3	1	6	5	15
		% dahilinde demografik6	0,0%	20,0%	6,7%	40,0%	33,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	0,0%	33,3%	8,3%	17,1%	20,8%	18,3%
		% Toplam	0,0%	3,7%	1,2%	7,3%	6,1%	18,3%
	boşanmış	Sayı	0	0	0	2	1	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde sağlık31	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	4,2%	3,7%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,2%	3,7%
dul	Sayı	0	1	0	0	1	2	
	% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%	
	% dahilinde sağlık31	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	4,2%	2,4%	
	% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%	
Toplam	Sayı	2	9	12	35	24	82	
	% dahilinde demografik6	2,4%	11,0%	14,6%	42,7%	29,3%	100,0%	
	% dahilinde sağlık31	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	2,4%	11,0%	14,6%	42,7%	29,3%	100,0%	

Medeni durum değişkenine bağlı olarak Gece vardiyasının fiziksel sağlığını üzerinde olumsuz bir etkisi var değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin %75,6'sı(62) evli, %18,3'ü(15) bekar, %3,7'si(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %43,5'i(27) Katılıyorum, %27,4'ü(17) Kesinlikle katılıyorum, %17,7'si(11) Kararsızım, %8,1'i (5) Katılmıyorum, %3,2'si(2) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; bekar olanların %40'ı(6) Katılıyorum, %33,3'ü(5) Kesinlikle katılıyorum, %20'si(3) Katılmıyorum, %6,7'si(1) Kararsızım, %0'ı

Kesinlikle katılmıyorum cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Katılıyorum, %33,3'ü(1) Kesinlikle katılıyorum; dul olanların %50'si(1) Katılmıyorum, diğer %50'si(1) Kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Evli, bekar ve boşanmış bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 81.** Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Sosyal Hayatımı Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			Vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz yönde etkilemektedir. (aile35)					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Medeni durum	evli	Sayı	5	7	6	27	17	62
		% dahilinde demografik6	8,1%	11,3%	9,7%	43,5%	27,4%	100,0%
		% dahilinde aile35	100,0%	53,8%	85,7%	79,4%	70,8%	74,7%
		% Toplam	6,0%	8,4%	7,2%	32,5%	20,5%	74,7%
	bekar	Sayı	0	5	0	6	5	16
		% dahilinde demografik6	0,0%	31,3%	0,0%	37,5%	31,3%	100,0%
		% dahilinde aile35	0,0%	38,5%	0,0%	17,6%	20,8%	19,3%
		% Toplam	0,0%	6,0%	0,0%	7,2%	6,0%	19,3%
	boşanmış	Sayı	0	0	0	1	2	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% dahilinde aile35	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	8,3%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%	3,6%
dul	Sayı	0	1	1	0	0	2	
	% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde aile35	0,0%	7,7%	14,3%	0,0%	0,0%	2,4%	
	% Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%	
Toplam	Sayı	5	13	7	34	24	83	
	% dahilinde demografik6	6,0%	15,7%	8,4%	41,0%	28,9%	100,0%	
	% dahilinde aile35	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	6,0%	15,7%	8,4%	41,0%	28,9%	100,0%	

Medeni durum değişkenine bağlı olarak vardiyalı çalışmak sosyal hayatımı olumsuz yönde etkilemektedir değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %74,7'si(62) evli, %19,3'ü(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %43,5'i(27) Katılıyorum, %27,4'i(19) Kesinlikle katılıyorum, %11,3'ü(7) Katılmıyorum, %9,7'si(6) Kararsızım, %8,1'i(5) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; bekar olanların %37,5'i(6) Katılıyorum, %31,3'ü(5) Kesinlikle katılıyorum, %31,3'ü(5) Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım, diğer %0'ı Kesinlikle katılmıyorum cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Kesinlikle Katılıyorum, %33,3'ü(1) Katılıyorum cevabını; dul olanların %50'si(1) Katılmıyorum

diğer %50'si(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Evli, bekar ve boşanmış bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalışmanın bireylerin sosyal hayatını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 82.** Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Aile İçi İlişkilerimi Olumsuz Yönde Etkilemektedir Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			Vardiyalı çalışmak aile içi ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemektedir. (aile36)				Toplam	
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Medeni Durum	evli	Sayı	4	11	5	24	18	62
		% dahilinde demografik6	6,5%	17,7%	8,1%	38,7%	29,0%	100,0%
		% dahilinde aile36	100,0%	57,9%	83,3%	82,8%	72,0%	74,7%
		% Toplam	4,8%	13,3%	6,0%	28,9%	21,7%	74,7%
bekar		Sayı	0	7	1	3	5	16
		% dahilinde demografik6	0,0%	43,8%	6,3%	18,8%	31,3%	100,0%
		% dahilinde aile36	0,0%	36,8%	16,7%	10,3%	20,0%	19,3%
		% Toplam	0,0%	8,4%	1,2%	3,6%	6,0%	19,3%
boşanmış		Sayı	0	0	0	1	2	3
		% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% dahilinde aile36	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	8,0%	3,6%
		% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%	3,6%
dul		Sayı	0	1	0	1	0	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde aile36	0,0%	5,3%	0,0%	3,4%	0,0%	2,4%
		% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%
Toplam		Sayı	4	19	6	29	25	83
		% dahilinde demografik6	4,8%	22,9%	7,2%	34,9%	30,1%	100,0%
		% dahilinde aile36	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	4,8%	22,9%	7,2%	34,9%	30,1%	100,0%

Medeni durumunuz değişkenine bağlı olarak vardiyalı çalışmak aile içi ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemektedir değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 87 bireyin %75'9'u evli, %17,2'si bekar, %4,6'sı boşanmış, %2,3'ü duldur. Evli olanların %38,7'si(24)Katılıyorum, %29'u(18) Kesinlikle katılıyorum, %17,7'si(11) Katılmıyorum, % %8,1'i(5) Kararsızım, 6,5'i(4) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; bekar olanların %43,8'i(7) Katılmıyorum, %31,3'ü(5) Kesinlikle katılıyorum, %18,8'i(3) Katılıyorum, %6,3'ü(1) Kararsızım, %0'ı Kesinlikle katılmıyorum cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Kesinlikle Katılıyorum, %33,3'ü(1) Katılıyorum cevabını; dul olanların %50'si(1) Katılıyorum, diğer %50'si(1) Katılmıyorum cevabını vermiştir. Evli bireylerin çoğunluğunun

verdiği cevaptan, vardiyalı çalışmak evli olan bireylerin aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 83.** Medeni Durum Değişkeninin İzin Günlerimde Ve Mesai Dönüşlerimde Aileme Ve Arkadaşlarıma Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6	İzin günlerimde ve mesai dönüşlerimde aileme ve arkadaşlarıma yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.(aile37)					Toplam	
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
Medeni durum	Sayı	10	19	11	16	7	63
	% dahilinde demografik6	15,9%	30,2%	17,5%	25,4%	11,1%	100,0%
	% dahilinde aile37	66,7%	82,6%	78,6%	72,7%	70,0%	75,0%
	% Toplam	11,9%	22,6%	13,1%	19,0%	8,3%	75,0%
bekar	Sayı	3	3	3	4	3	16
	% dahilinde demografik6	18,8%	18,8%	18,8%	25,0%	18,8%	100,0%
	% dahilinde aile37	20,0%	13,0%	21,4%	18,2%	30,0%	19,0%
	% Toplam	3,6%	3,6%	3,6%	4,8%	3,6%	19,0%
boşanmış	Sayı	2	1	0	0	0	3
	% dahilinde demografik6	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde aile37	13,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
	% Toplam	2,4%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
dul	Sayı	0	0	0	2	0	2
	% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde aile37	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	2,4%
	% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
Toplam	Sayı	15	23	14	22	10	84
	% dahilinde demografik6	17,9%	27,4%	16,7%	26,2%	11,9%	100,0%
	% dahilinde aile37	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	17,9%	27,4%	16,7%	26,2%	11,9%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak izin günlerimde ve mesai dönüşlerimde aileme ve arkadaşlarıma yeteri kadar zaman ayırabiliyorum değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %30,2'si(19) Katılmıyorum, %25,4'ü(16) Katılıyorum, %17,5'i(11) Kararsızım, %15,9'u(10) Kesinlikle katılmıyorum, %11,1'i(7) Kesinlikle Katılıyorum cevabını; bekar olanların %25'i(4) Katılıyorum, %18,8'i(3) Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım ve Kesinlikle Katılıyorum cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Kesinlikle katılmıyorum, %33,3'ü(1) Katılmıyorum cevabını; dul olanların %100'ü(2) Katılıyorum cevabını vermiştir.

**Tablo 84.** Medeni Durum Değişkeninin İzin Günlerimde Ve Mesai Dönüşlerimde Sosyal Faaliyetlere Yeteri Kadar Zaman Ayırabiliyorum Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			İzin günlerimde ve mesai dönüşlerimde sosyal faaliyetlere yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.(aile38)					Toplam
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Medeni durum	evli	Sayı	9	26	9	15	4	63
		% dahilinde demografik6	14,3%	41,3%	14,3%	23,8%	6,3%	100,0%
		% dahilinde aile38	52,9%	86,7%	81,8%	83,3%	50,0%	75,0%
		% Toplam	10,7%	31,0%	10,7%	17,9%	4,8%	75,0%
bekar	bekar	Sayı	5	3	1	3	4	16
		% dahilinde demografik6	31,3%	18,8%	6,3%	18,8%	25,0%	100,0%
		% dahilinde aile38	29,4%	10,0%	9,1%	16,7%	50,0%	19,0%
		% Toplam	6,0%	3,6%	1,2%	3,6%	4,8%	19,0%
boşanmış	boşanmış	Sayı	3	0	0	0	0	3
		% dahilinde demografik6	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde aile38	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
		% Toplam	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
dul	dul	Sayı	0	1	1	0	0	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde aile38	0,0%	3,3%	9,1%	0,0%	0,0%	2,4%
		% Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%
Toplam	Toplam	Sayı	17	30	11	18	8	84
		% dahilinde demografik6	20,2%	35,7%	13,1%	21,4%	9,5%	100,0%
		% dahilinde aile38	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	20,2%	35,7%	13,1%	21,4%	9,5%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak izin günlerimde ve mesai dönüşlerimde sosyal faaliyetlere yeteri kadar zaman ayırabiliyorum değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü (2) duldur. Evli olanların %41,3'ü(26) Katılmıyorum, %23,8'i(15) Katılıyorum, %14,3'ü(9) Kararsızım, %14,3'ü(9) Kesinlikle katılmıyorum, %6,3'ü(4) Kesinlikle Katılıyorum cevabını; bekar olanların %31,3'ü(5) Kesinlikle Katılmıyorum, %25'i(1) Kesinlikle katılıyorum, %18,8'i(3) Katılmıyorum, %18,8'i(3) Katılıyorum,%6,3'ü(1) Kararsızım cevabını; boşanmış olanların %100(3) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; dul olanların %50'si(1) Katılmıyorum, diğer %50'si(1) Kararsızım cevabını vermiştir. Evli, bekar ve boşanmış bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan bireylerin izin günlerinde ve mesai dönüşlerinde sosyal faaliyetlere yeteri kadar zaman ayıramadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 85. Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalıştığım İçin Düzenli Bir Hayatım Yok Değişkeni İle Karşılaştırılması**

demografik6	Vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok.(aile39)					Toplam	
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
Medeni durum							
evli	Sayı	6	9	1	26	21	63
	% dahilinde demografik6	9,5%	14,3%	1,6%	41,3%	33,3%	100,0%
	% dahilinde aile39	75,0%	60,0%	100,0%	83,9%	72,4%	75,0%
	% Toplam	7,1%	10,7%	1,2%	31,0%	25,0%	75,0%
bekar	Sayı	2	5	0	4	5	16
	% dahilinde demografik6	12,5%	31,3%	0,0%	25,0%	31,3%	100,0%
	% dahilinde aile39	25,0%	33,3%	0,0%	12,9%	17,2%	19,0%
	% Toplam	2,4%	6,0%	0,0%	4,8%	6,0%	19,0%
boşanmış	Sayı	0	0	0	1	2	3
	% dahilinde demografik6	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	% dahilinde aile39	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	6,9%	3,6%
	% Toplam	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%	3,6%
dul	Sayı	0	1	0	0	1	2
	% dahilinde demografik6	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	% dahilinde aile39	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	3,4%	2,4%
	% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%	2,4%
Toplam	Sayı	8	15	1	31	29	84
	% dahilinde demografik6	9,5%	17,9%	1,2%	36,9%	34,5%	100,0%
	% dahilinde aile39	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	9,5%	17,9%	1,2%	36,9%	34,5%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak vardiyalı çalıştığım için düzenli bir hayatım yok değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %41,3'ü(26) Katılıyorum, %33,3'ü(21) Kesinlikle Katılıyorum, %14,3'ü(9) Katılmıyorum, %9,5'i(6) Kesinlikle katılmıyorum, %1,6'sı(1) Kararsızım cevabını; bekar olanların %31,3'ü(5) Katılmıyorum, diğer %31,3'ü(5) Kesinlikle Katılıyorum, %25'i(4) Katılıyorum, %12,5'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; boşanmış olanların %66,7'si(2) Kesinlikle Katılıyorum, %33,3'ü(1) Katılıyorum cevabını; dul olanların %50'si(1) Katılmıyorum, diğer %50'si(1) Kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Evli bireylerin çoğunluğunun verdiği cevaptan vardiyalı çalıştıkları için düzenli bir hayatlarının olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 86.** Medeni Durum Değişkeninin Yaptığınız İşin Yorucu Olduğunu Düşünüyor musunuz? Değişkeni İle Karşılaştırılması

demografik6			Yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz?(iş40)		Toplam
			Evet	Hayır	
Medeni durum	evli	Sayı	60	3	63
		% dahilinde demografik6	95,2%	4,8%	100,0%
		% dahilinde iş40	75,9%	60,0%	75,0%
		% Toplam	71,4%	3,6%	75,0%
	bekar	Sayı	14	2	16
		% dahilinde demografik6	87,5%	12,5%	100,0%
		% dahilinde iş40	17,7%	40,0%	19,0%
		% Toplam	16,7%	2,4%	19,0%
	boşanmış	Sayı	3	0	3
		% dahilinde demografik6	100,0%	0,0%	100,0%
		% dahilinde iş40	3,8%	0,0%	3,6%
		% Toplam	3,6%	0,0%	3,6%
dul	Sayı	2	0	2	
	% dahilinde demografik6	100,0%	0,0%	100,0%	
	% dahilinde iş40	2,5%	0,0%	2,4%	
	% Toplam	2,4%	0,0%	2,4%	
Toplam	Sayı	79	5	84	
	% dahilinde demografik6	94,0%	6,0%	100,0%	
	% dahilinde iş40	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	94,0%	6,0%	100,0%	

Medeni durum değişkenine bağlı olarak yaptığınız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %75'i(63) evli, %19'u(16) bekar, %3,6'sı(3) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %95,2'si(60) Evet, %4,8'i(3) Hayır cevabını; bekar olanların %87,5'i(14) Evet, %12,5'i(2) Hayır, boşanmış olanların %100'ü(3) Evet cevabını; dul olanların %100'ü(2) Evet cevabını vermiştir. Medeni durum değişkenine bağlı olarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunun verdiği cevaptan yaptıkları işin yorucu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 87.** Medeni Durum Değişkeninin Vardiyalı Çalışmaktan Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

demografik6			Vardiyalı çalışmaktan memnun musunuz?(iş43)		Toplam
			Evet	Hayır	
Medeni durum	evli	Sayı	25	37	62
		% dahilinde demografik6	40,3%	59,7%	100,0%
		% dahilinde iş43	73,5%	77,1%	75,6%
		% Toplam	30,5%	45,1%	75,6%
	bekar	Sayı	8	8	16
		% dahilinde demografik6	50,0%	50,0%	100,0%
		% dahilinde iş43	23,5%	16,7%	19,5%
		% Toplam	9,8%	9,8%	19,5%
	boşanmış	Sayı	0	2	2
		% dahilinde demografik6	0,0%	100,0%	100,0%
		% dahilinde iş43	0,0%	4,2%	2,4%
		% Toplam	0,0%	2,4%	2,4%
	dul	Sayı	1	1	2
		% dahilinde demografik6	50,0%	50,0%	100,0%
		% dahilinde iş43	2,9%	2,1%	2,4%
		% Toplam	1,2%	1,2%	2,4%
Toplam		Sayı	34	48	82
		% dahilinde demografik6	41,5%	58,5%	100,0%
		% dahilinde iş43	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	41,5%	58,5%	100,0%

Medeni durum değişkenine bağlı olarak yaptığımız işin yorucu olduğunu düşünüyor musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin %75'6'sı(62) evli, %19,5'i(16) bekar, %2,4'ü(2) boşanmış, %2,4'ü(2) duldur. Evli olanların %59,7'si(37) Hayır, %40,3'ü(25) Evet cevabını; bekar olanların %50'si(8) Evet diğer %50'si(8) Hayır cevabını; boşanmış olanların %100'ü(2) Hayır cevabını; dul olanların %50'si(1) Evet, diğer %50'si(1)Hayır cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan evli bireylerin vardiyalı çalışmaktan memnun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 88. Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Hangi Vardiyayı Tercih Edersiniz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması**

mesleki8	Hangi vardiyayı tercih edersiniz? Neden?(vardiya14)					Toplam
	Gündüz vardiyası	Gece vardiyası	Tam vardiya(24 saat)	Her üç vardiya türü		
Meslekte 1-5 çalışma yılı	Sayı	3	1	4	0	8
	% dahilinde mesleki8	37,5%	12,5%	50,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	9,4%	8,3%	12,1%	0,0%	9,9%
	% Toplam	3,7%	1,2%	4,9%	0,0%	9,9%
5-10	Sayı	4	3	7	4	18
	% dahilinde mesleki8	22,2%	16,7%	38,9%	22,2%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	12,5%	25,0%	21,2%	100,0%	22,2%
	% Toplam	4,9%	3,7%	8,6%	4,9%	22,2%
10-15	Sayı	12	3	12	0	27
	% dahilinde mesleki8	44,4%	11,1%	44,4%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	37,5%	25,0%	36,4%	0,0%	33,3%
	% Toplam	14,8%	3,7%	14,8%	0,0%	33,3%
15-20	Sayı	7	2	1	0	10
	% dahilinde mesleki8	70,0%	20,0%	10,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	21,9%	16,7%	3,0%	0,0%	12,3%
	% Toplam	8,6%	2,5%	1,2%	0,0%	12,3%
20 ve üstü	Sayı	6	3	9	0	18
	% dahilinde mesleki8	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	18,8%	25,0%	27,3%	0,0%	22,2%
	% Toplam	7,4%	3,7%	11,1%	0,0%	22,2%
Toplam	Sayı	32	12	33	4	81
	% dahilinde mesleki8	39,5%	14,8%	40,7%	4,9%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	39,5%	14,8%	40,7%	4,9%	100,0%

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Hangi vardiyayı tercih edersiniz? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin %9,9'u(8) 1-5 yıl arası, %22,2'si(18) 5-10 yıl arası, %33,3'ü(27) 10-15 yıl arası, %12,3'ü(10) 15-20 yıl arası, %22,2'si(18) 20 ve üstü yıllarda çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %50'si(4) tam vardiya(24 saat), %37,5'i(3) gündüz vardiyasını, %12,5'i(1) gece vardiyasını, %0'ı her üç vardiya türünde çalışmayı; 5-10 yıl arası çalışanların %38,9'u(7) tam vardiya(24 saat), %22,2'si(4) gündüz vardiyası, diğer %22,2'sinin(4) her üç vardiya türünde çalışmayı, %16,7'si(3) gece vardiyasında

çalışmayı; 10-15 yıl arası çalışanların %44,4'ü(12) gündüz vardiyası, diğer %44,4'ü(12) tam vardiya(24 saat), %11,1'i(3) gece vardiyasında, %0'ı her üç vardiya türünde çalışmayı; 15-20 yıl arası çalışanların %70'i(7) gündüz vardiyası, %20'si(2) gece vardiyası, %10'u(1) tam vardiya(24 saat), %0'ı her üç vardiya türünde çalışmayı; 20 ve üstü yıllar arası çalışanların %50'si(9) tam vardiya(24 saat), %33,3'ü(6) gündüz vardiyasını, %16,7'si(3) gece vardiyasını, %0 her üç vardiya türünde de çalışmayı tercih ederim cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık personellerinin gece vardiyasını tercih etmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Sağlık çalışanlarının gündüz vardiyasından sonra Tam vardiya(24 saat) vardiya türünü tercih etmelerinin sebebi ise vardiya sonrası 2 gün izinli olmaları ve özel işlerine zaman ayırmalarıdır.

**Tablo 89.** Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Gece Çalışmasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Herhangi Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

mesleki8	Meslekte çalışma yılı	Sayı	Gece çalışmasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı?(uyku20)		Toplam
			Evet	Hayır	
	1-5	Sayı	6	2	8
		% dahilinde mesleki8	75,0%	25,0%	100,0%
		% dahilinde uyku20	10,3%	8,3%	9,8%
		% Toplam	7,3%	2,4%	9,8%
	5-10	Sayı	12	6	18
		% dahilinde mesleki8	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	20,7%	25,0%	22,0%
		% Toplam	14,6%	7,3%	22,0%
	10-15	Sayı	18	9	27
		% dahilinde mesleki8	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	31,0%	37,5%	32,9%
		% Toplam	22,0%	11,0%	32,9%
	15-20	Sayı	8	3	11
		% dahilinde mesleki8	72,7%	27,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	13,8%	12,5%	13,4%
		% Toplam	9,8%	3,7%	13,4%
	20 ve üstü	Sayı	14	4	18
		% dahilinde mesleki8	77,8%	22,2%	100,0%
		% dahilinde uyku20	24,1%	16,7%	22,0%
		% Toplam	17,1%	4,9%	22,0%
	Toplam	Sayı	58	24	82
		% dahilinde mesleki8	70,7%	29,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	70,7%	29,3%	100,0%

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Gece çalışmasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 82 bireyin %9,8'i(8) 1-5 yıl arası çalışanlar, %22'si(18) 5-10 yıl arası çalışanlar, %32,9'u(27) 10-15 yıl arası çalışanlar, %13,4'ü(11) 15-20 yıl arası çalışanlar, %22'si(18) 20 yıl ve üstü çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %75'i(6) Evet, %25'i(2) Hayır; 5-10 yıl arası çalışanların %66,7'si(12) Evet, %33,3'ü(6) Hayır; 10-15 yıl arası çalışanların %66,7'si(18) Evet, %33,3'ü(9) Hayır; 15-20 yıl arası çalışanların %72,7'si(8) Evet, %27,3'ü(3) Hayır; 20 yıl ve üstü çalışanların %77,8'i(14) Evet, %22,2'si(4) Hayır cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık personellerinin uykuya dalmakta problem yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 90.** Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Değişkeni İle Karşılaştırılması

mesleki8	Vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu(uyku22)					Toplam	
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
Meslekte 1-5 çalışma yılı	Sayı	1	0	0	2	5	8
	% dahilinde mesleki8	12,5%	0,0%	0,0%	25,0%	62,5%	100,0%
	% dahilinde uyku22	16,7%	0,0%	0,0%	5,9%	18,5%	9,6%
	% Toplam	1,2%	0,0%	0,0%	2,4%	6,0%	9,6%
5-10	Sayı	0	1	2	8	7	18
	% dahilinde mesleki8	0,0%	5,6%	11,1%	44,4%	38,9%	100,0%
	% dahilinde uyku22	0,0%	8,3%	50,0%	23,5%	25,9%	21,7%
	% Toplam	0,0%	1,2%	2,4%	9,6%	8,4%	21,7%
10-15	Sayı	2	6	0	14	5	27
	% dahilinde mesleki8	7,4%	22,2%	0,0%	51,9%	18,5%	100,0%
	% dahilinde uyku22	33,3%	50,0%	0,0%	41,2%	18,5%	32,5%
	% Toplam	2,4%	7,2%	0,0%	16,9%	6,0%	32,5%
15-20	Sayı	2	3	0	3	3	11
	% dahilinde mesleki8	18,2%	27,3%	0,0%	27,3%	27,3%	100,0%
	% dahilinde uyku22	33,3%	25,0%	0,0%	8,8%	11,1%	13,3%
	% Toplam	2,4%	3,6%	0,0%	3,6%	3,6%	13,3%
20 ve üstü	Sayı	1	2	2	7	7	19
	% dahilinde mesleki8	5,3%	10,5%	10,5%	36,8%	36,8%	100,0%
	% dahilinde uyku22	16,7%	16,7%	50,0%	20,6%	25,9%	22,9%
	% Toplam	1,2%	2,4%	2,4%	8,4%	8,4%	22,9%
Toplam	Sayı	6	12	4	34	27	83
	% dahilinde mesleki8	7,2%	14,5%	4,8%	41,0%	32,5%	100,0%
	% dahilinde uyku22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	7,2%	14,5%	4,8%	41,0%	32,5%	100,0%

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %9,6'sı(8) 1-5 yıl arası, %21,7'si(18) 5-10 yıl arası, %32,5'i(27) 10-15 yıl arası, %13,3'ü(11) 15-20 yıl arası, %22,9'u(19) 20 ve üstü yıllarda çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %62,5'i(5) Kesinlikle katılıyorum, %25'i(2) Katılıyorum, %12,5'i(1) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Katılmıyorum, diğer %0'ı Kararsızım cevabını, 5-10 yıl arası çalışanların %44,4'ü(8) Katılıyorum, %38,9'u(7) Kesinlikle katılıyorum, %11,1'i(2) Kararsızım, %5,6'sı(1) Katılmıyorum, %0'ı Kesinlikle katılmıyorum cevabını; 10-15 yıl arası çalışanların %51,9'u(14) Katılıyorum, %22,2'si(6) Katılmıyorum, %18,5'i(5) Kesinlikle katılıyorum, %7,4'ü(2) Kesinlikle katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; 15-20 yıl arası çalışanların %27,3'ü(3) Katılıyorum, %27,3'ü(3) Kesinlikle katılıyorum, diğer %27,3'ü(4) Katılmıyorum, %18,2'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı Kararsızım cevabını; 20 yıl ve üstü çalışanların %36,8'i(7) Katılıyorum, diğer %36,8'i(7) Kesinlikle katılıyorum, %10,5'i(3) Katılmıyorum, %10,5'i(2) Kararsızım, %5,3(1) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık personellerinin vardiyalı çalışma sonucu uyku düzeninin bozulduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 91.** Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Sonucu Tükenmişlik Sendromu Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

mesleki8			Vardiyalı çalışmanın sonucu tükenmişlik sendromu yaşadınız mı?(psikoloji29)		Toplam
			Evet	Hayır	
Meslekte çalışma yılı	1-5	Sayı	7	1	8
		% dahilinde mesleki8	87,5%	12,5%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	11,9%	4,5%	9,9%
		% Toplam	8,6%	1,2%	9,9%
	5-10	Sayı	12	6	18
		% dahilinde mesleki8	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	20,3%	27,3%	22,2%
		% Toplam	14,8%	7,4%	22,2%
	10-15	Sayı	16	11	27
		% dahilinde mesleki8	59,3%	40,7%	100,0%
		% dahilinde psikoloji29	27,1%	50,0%	33,3%
		% Toplam	19,8%	13,6%	33,3%
15-20	Sayı	8	2	10	
	% dahilinde mesleki8	80,0%	20,0%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji29	13,6%	9,1%	12,3%	
	% oToplam	9,9%	2,5%	12,3%	
20 ve üstü	Sayı	16	2	18	
	% dahilinde mesleki8	88,9%	11,1%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji29	27,1%	9,1%	22,2%	
	% Toplam	19,8%	2,5%	22,2%	
Toplam	Sayı	59	22	81	
	% dahilinde mesleki8	72,8%	27,2%	100,0%	
	% dahilinde psikoloji29	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	72,8%	27,2%	100,0%	

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadınız mı? Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin %9,9'u(8) 1-5 yıl arası çalışanlar, %22,2'si(18) 5-10 yıl arası çalışanlar, %33,3'ü(27) 10-15 yıl arası çalışanlar, %12,3'ü(10) 15-20 yıl arası çalışanlar, %22,2'si(18) 20 yıl ve üstü çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %87,5'i(7) Evet, %12,5'i(1) Hayır; 5-10 yıl arası çalışanların %66,7'si(12) Evet, %33,3'ü(6) Hayır; 10-15 yıl arası çalışanların %59,3'ü(16) Evet, 40,7'si(11) Hayır; 15-20 yıl arası çalışanların %80'i(8) Evet, %20'si(2) Hayır; 20 yıl ve üstü çalışanların %88,9'u(16) Evet, %11,1'i(2) Hayır cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 92. Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmanın Ruh Sağlığı Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması**

mesleki8		Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır(psikoloji30)				Toplam	
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum
Meslekte 1-5 çalışma yılı	Sayı	0	1	0	2	5	8
	% dahilinde mesleki8	0,0%	12,5%	0,0%	25,0%	62,5%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	0,0%	6,3%	0,0%	6,5%	22,7%	9,6%
	% Toplam	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%	6,0%	9,6%
5-10	Sayı	1	3	1	8	5	18
	% dahilinde mesleki8	5,6%	16,7%	5,6%	44,4%	27,8%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	14,3%	18,8%	14,3%	25,8%	22,7%	21,7%
	% Toplam	1,2%	3,6%	1,2%	9,6%	6,0%	21,7%
10-15	Sayı	2	8	2	10	5	27
	% dahilinde mesleki8	7,4%	29,6%	7,4%	37,0%	18,5%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	28,6%	50,0%	28,6%	32,3%	22,7%	32,5%
	% Toplam	2,4%	9,6%	2,4%	12,0%	6,0%	32,5%
15-20	Sayı	3	0	1	5	2	11
	% dahilinde mesleki8	27,3%	0,0%	9,1%	45,5%	18,2%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	42,9%	0,0%	14,3%	16,1%	9,1%	13,3%
	% Toplam	3,6%	0,0%	1,2%	6,0%	2,4%	13,3%
20 ve üstü	Sayı	1	4	3	6	5	19
	% dahilinde mesleki8	5,3%	21,1%	15,8%	31,6%	26,3%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	14,3%	25,0%	42,9%	19,4%	22,7%	22,9%
	% Toplam	1,2%	4,8%	3,6%	7,2%	6,0%	22,9%
Toplam	Sayı	7	16	7	31	22	83
	% dahilinde mesleki8	8,4%	19,3%	8,4%	37,3%	26,5%	100,0%
	% dahilinde psikoloji30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	8,4%	19,3%	8,4%	37,3%	26,5%	100,0%

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %9,6'sı(8) 1-5 yıl arası, %21,7'si(18) 5-10 yıl arası, %32,5'i(27) 10-15 yıl arası, %13,3'ü(11) 15-20 yıl arası, %22,9'u(19) 20 ve üstü yıllarda çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %62,5'i(5) Kesinlikle katılıyorum, %25'i(2) Katılıyorum, %12,5'i(1) Katılmıyorum, %0'ı Kesinlikle Katılmıyorum, diğer %0'ı Kararsızım cevabını, 5-10 yıl arası çalışanların %44,4'ü(8) Katılıyorum, %27,8'i(5) Kesinlikle katılıyorum, %16,7'si(3) Katılmıyorum %5,6'sı(1) Kararsızım,

diğer %5,6'sı(1) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını; 10-15 yıl arası çalışanların %37'si(10) Katılıyorum, %29,6'sı(8) Katılmıyorum, %18,5'i(5) Kesinlikle katılıyorum, %7,4'ü(2) Kesinlikle katılmıyorum, diğer %7,4'ü(2)Kararsızım cevabını; 15-20 yıl arası çalışanların %45,5'i(5) Katılıyorum, %27,3'ü(3) Kesinlikle Katılmıyorum, %18,2'si(2) Kesinlikle katılıyorum, %9,1'i(1) Kararsızım, %0'ı Katılmıyorum cevabını; 20 yıl ve üstü çalışanların %31,6'sı(6) Katılıyorum, %26,3'ü(5) Kesinlikle Katılıyorum, %21,1'i(4) Katılmıyorum, %15,8'i(3) Kararsızım, %5,3'ü(1) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışma sonucu ruh sağlığı olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır.



**Tablo 93.** Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmanın fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Sorusu ile karşılaştırılması

mesleki8	Gece vardiyasının fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır(sağlık31)					Toplam	
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
Meslekte 1-5 çalışma yılı	Sayı	0	1	1	2	4	8
	% dahilinde mesleki8	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%	50,0%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	0,0%	11,1%	9,1%	5,7%	16,7%	9,9%
	% Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	2,5%	4,9%	9,9%
5-10	Sayı	0	1	3	9	5	18
	% dahilinde mesleki8	0,0%	5,6%	16,7%	50,0%	27,8%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	0,0%	11,1%	27,3%	25,7%	20,8%	22,2%
	% Toplam	0,0%	1,2%	3,7%	11,1%	6,2%	22,2%
10-15	Sayı	1	5	5	11	4	26
	% dahilinde mesleki8	3,8%	19,2%	19,2%	42,3%	15,4%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	50,0%	55,6%	45,5%	31,4%	16,7%	32,1%
	% Toplam	1,2%	6,2%	6,2%	13,6%	4,9%	32,1%
15-20	Sayı	1	1	1	5	3	11
	% dahilinde mesleki8	9,1%	9,1%	9,1%	45,5%	27,3%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	50,0%	11,1%	9,1%	14,3%	12,5%	13,6%
	% Toplam	1,2%	1,2%	1,2%	6,2%	3,7%	13,6%
20 ve üstü	Sayı	0	1	1	8	8	18
	% dahilinde mesleki8	0,0%	5,6%	5,6%	44,4%	44,4%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	0,0%	11,1%	9,1%	22,9%	33,3%	22,2%
	% Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	9,9%	9,9%	22,2%
Toplam	Sayı	2	9	11	35	24	81
	% dahilinde mesleki8	2,5%	11,1%	13,6%	43,2%	29,6%	100,0%
	% dahilinde sağlık31	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	2,5%	11,1%	13,6%	43,2%	29,6%	100,0%

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmanın fiziksel sağlığım üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin %9,9'u 1-5 yıl arası, %22,2'si 5-10 yıl arası, %32,1'i 10-15 yıl arası, %16,1'i 15-20 yıl arası, %22,2'si 20 ve üstü yıllarda çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %50'si(4) Kesinlikle katılıyorum, %25'i(2) Katılıyorum, %12,5'i(1) Katılmıyorum, diğer %12,5'i Kararsızım cevabını, 5-10 yıl arası çalışanların %50'si(9) Katılıyorum, %27,8'i(5) Kesinlikle katılıyorum,

%16,7'si(3) Kararsızım %5,6'sı(1) Katılmıyorum cevabını; 10-15 yıl arası çalışanların %42,3'ü(11) Katılıyorum, %15,4'ü(4) Kesinlikle katılıyorum, %9,2'i(5) Kararsızım, diğer %9,2'si(5) Katılmıyorum, %3,8'i(1) Kesinlikle katılmıyorum cevabını; 15-20 yıl arası çalışanların %45,5'i(5) Katılıyorum, %27,3'ü(3) Kesinlikle Katılıyorum, %9,1'i(1) Kararsızım, Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum cevabını; 20 yıl ve üstü çalışanların %44,4'ü(8) Katılıyorum, %44,4(8) Kesinlikle Katılıyorum, %5,6'sı (1) Katılmıyorum, %5,6'sı(1) Kararsızım, %0(0) Kesinlikle Katılmıyorum cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık personellerinin vardiyalı çalışma sonucu fiziksel sağlığının olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 94.** Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz Değişkeninin Vardiyalı Çalışmaktan Memnun musunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

mesleki8			Vardiyalı çalışmaktan memnun musunuz?(iş43)		Toplam
			Evet	Hayır	
Meslekte çalışma yılı	1-5	Sayı	2	6	8
		% dahilinde mesleki8	25,0%	75,0%	100,0%
		% dahilinde iş43	6,1%	12,5%	9,9%
		% Toplam	2,5%	7,4%	9,9%
	5-10	Sayı	8	10	18
		% dahilinde mesleki8	44,4%	55,6%	100,0%
		% dahilinde iş43	24,2%	20,8%	22,2%
		% Toplam	9,9%	12,3%	22,2%
	10-15	Sayı	12	15	27
		% dahilinde mesleki8	44,4%	55,6%	100,0%
		% dahilinde iş43	36,4%	31,3%	33,3%
		% Toplam	14,8%	18,5%	33,3%
15-20	Sayı	4	7	11	
	% dahilinde mesleki8	36,4%	63,6%	100,0%	
	% dahilinde iş43	12,1%	14,6%	13,6%	
	% Toplam	4,9%	8,6%	13,6%	
20 ve üstü	Sayı	7	10	17	
	% dahilinde mesleki8	41,2%	58,8%	100,0%	
	% dahilinde iş43	21,2%	20,8%	21,0%	
	% Toplam	8,6%	12,3%	21,0%	
Toplam	Sayı	33	48	81	
	% dahilinde mesleki8	40,7%	59,3%	100,0%	
	% dahilinde iş43	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	40,7%	59,3%	100,0%	

Kaç yıldır çalışıyorsunuz değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmaktan memnun musunuz? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 81 bireyin %9,9'u(8) 1-5 yıl arası çalışanlar, %22,2'si(18) 5-10 yıl arası çalışanlar, %33,3'ü(27) 10-15 yıl arası çalışanlar, %13,6'sı(11) 15-20 yıl arası çalışanlar,

%21'i(17) 20 yıl ve üstü çalışanlardır. 1-5 yıl arası çalışanların %75'i(6) Hayır, %25'i(2) Evet; 5-10 yıl arası çalışanların %55,6'sı(10) Hayır, %44,4'ü(8) Evet; 10-15 yıl arası çalışanların %55,6'sı(15) Hayır, %44,4'ü(12) Evet; 15-20 yıl arası çalışanların %64,6'sı(7) Hayır, %36,4'ü(4) Evet; 20 yıl ve üstü çalışanların %58,8'i(10) Hayır, %41,2'si(7) Evet cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan mesleğe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışmaktan memnun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 95:** Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Değişkeninin Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Neden? Sorusu İle Karşılaştırılması

vardiya13	Hangi vardiyayı tercih edersiniz?Neden?(vardiya14)				Toplam	
	gündüz vardiyası	gece vardiyası	tam vardiya(24 saat)	Her üç vardiya türü		
gündüz	Sayı	14	1	4	0	19
	% dahilinde vardiya13	73,7%	5,3%	21,1%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	43,8%	8,3%	11,8%	0,0%	23,2%
	% Toplam	17,1%	1,2%	4,9%	0,0%	23,2%
gece	Sayı	2	5	1	0	8
	% dahilinde vardiya13	25,0%	62,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	6,3%	41,7%	2,9%	0,0%	9,8%
	% Toplam	2,4%	6,1%	1,2%	0,0%	9,8%
tamgün24saat	Sayı	11	5	27	4	47
	% dahilinde vardiya13	23,4%	10,6%	57,4%	8,5%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	34,4%	41,7%	79,4%	100,0%	57,3%
	% Toplam	13,4%	6,1%	32,9%	4,9%	57,3%
Her üç vardiya türü	Sayı	5	1	2	0	8
	% dahilinde vardiya13	62,5%	12,5%	25,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	15,6%	8,3%	5,9%	0,0%	9,8%
	% Toplam	6,1%	1,2%	2,4%	0,0%	9,8%
Toplam	Sayı	32	12	34	4	82
	% dahilinde vardiya13	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	100,0%
	% dahilinde vardiya14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	100,0%

Hangi vardiya türünde çalışıyorsunuz? Değişkenine bağlı olarak Hangi vardiyayı tercih edersiniz? Neden? sorusu ile karşılaştırma yapıldığında bu soruya cevap veren 82 bireyin %23,2'si(19) gündüz vardiyasında, %9,8'i(8) gece vardiyasında, %57,3'ü(47) Tam gün(24 saat) vardiyasında, %9,8'i(8) Her üç vardiya

türünde çalışmaktadır. Gündüz vardiyasında çalışanların %73,7'si(14) gündüz vardiyasında çalışmayı, %21,1'i(4) tam gün(24 saat) vardiyasında çalışmayı, %5,3'ü(1) gece vardiyasında çalışmayı, %0'ı her üç vardiya türünde de çalışmayı; gece vardiyasında çalışanların %62,5'i(5) gece vardiyasında, %25'i(2) gündüz vardiyasında, %12,5'i(1) tam vardiya(24 saat), %0'ı her üç vardiya türünde de çalışmayı; tam gün (24 saat) vardiya türünde çalışanların %57,4'ü(27) tam vardiya(24 saat) vardiya türünde çalışmayı, %23,4'ü(11) gündüz vardiyasında çalışmayı, %10,6'sı(5) gece vardiyasında çalışmayı, %8,5'i(4) her üç vardiya türünde çalışmayı; her üç vardiya türünde çalışanların %62,5'i(5) gündüz vardiyasında çalışmayı, %25'i(2) tam gün(24 saat) çalışmayı, %12,5'inin(1) gece vardiyasında çalışmayı, %0'ı her üç vardiya türünde de çalışmayı tercih etmektedir. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaptan %41,5'lik bir dilimin tam vardiya(24 saat) çalışmayı tercih ettiği, %39'luk bir dilimin ise gündüz vardiya türünde çalışmayı tercih ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Gündüz vardiyasından sonra sağlık çalışanlarının en çok tam gün vardiya türünde çalışmayı tercih etmelerinin sebebi izin günlerinin fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 96.** Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Gece Çalışmasından Sonra Uykuya Dalmakla İlgili Herhangi Bir Problem Yaşadınız mı? Sorusu İle Karşılaştırılması

vardiya13		Gece çalışmasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı?(uyku20)		Toplam	
		Evet	Hayır		
vardiya13	gündüz	Sayı	14	5	19
		% dahilinde vardiya13	73,7%	26,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	24,1%	20,0%	22,9%
		% Toplam	16,9%	6,0%	22,9%
	gece	Sayı	7	1	8
		% dahilinde vardiya13	87,5%	12,5%	100,0%
		% dahilinde uyku20	12,1%	4,0%	9,6%
		% Toplam	8,4%	1,2%	9,6%
	tamgün24saat	Sayı	32	16	48
		% dahilinde vardiya13	66,7%	33,3%	100,0%
		% dahilinde uyku20	55,2%	64,0%	57,8%
		% Toplam	38,6%	19,3%	57,8%
Her üç vardiya türü	Sayı	5	3	8	
	% dahilinde vardiya13	62,5%	37,5%	100,0%	
	% dahilinde uyku20	8,6%	12,0%	9,6%	
	% Toplam	6,0%	3,6%	9,6%	
Toplam	Sayı	58	25	83	
	% dahilinde vardiya13	69,9%	30,1%	100,0%	
	% dahilinde uyku20	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	69,9%	30,1%	100,0%	

Hangi vardiya türünde çalışıyorsunuz? Değişkenine bağlı olarak Gece çalışmasından sonra uykuya dalmakla ilgili herhangi bir problem yaşadınız mı? değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 83 bireyin %57,8'i(48) Tam gün(24 saat) vardiyasında, %22,9'u(19) gündüz vardiyasında, %9,6'sı(8) her üç vardiya türünde, diğer %9,6'sı gece vardiyasında çalışmaktadır. Gündüz vardiyasında çalışanların %73,7'si(14) Evet, %26,3'ü(5) Hayır cevabını; gece vardiyasında çalışanların %87,5'i(7) Evet, %12,5'i(1) Hayır cevabını, Tam gün(24 saat) vardiyada çalışanların %66,7'si(32) Evet, %33,3'ü(16) Hayır cevabını; her üç vardiya türünde çalışanların %62,5'i(5) Evet, %37,5'i(3) Hayır cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan bütün vardiya türlerinde çalışan sağlık personellerinin gece çalışmasından sonra uykuya dalmakta problem yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 97.** Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Vardiyalı Çalışmak Uyku Düzenimi Bozdu Değişkeni İle Karşılaştırılması

vardiya13		Vardiyalı çalışmak uyku düzenimi bozdu(uyku22)					Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
gündüz	Sayı	1	3	1	6	8	19
	% dahilinde vardiya13	5,3%	15,8%	5,3%	31,6%	42,1%	100,0%
	% dahilinde uyku22	16,7%	23,1%	25,0%	17,6%	29,6%	22,6%
	% Toplam	1,2%	3,6%	1,2%	7,1%	9,5%	22,6%
gece	Sayı	0	3	0	4	1	8
	% dahilinde vardiya13	0,0%	37,5%	0,0%	50,0%	12,5%	100,0%
	% dahilinde uyku22	0,0%	23,1%	0,0%	11,8%	3,7%	9,5%
	% Toplam	0,0%	3,6%	0,0%	4,8%	1,2%	9,5%
tamgün24saat	Sayı	3	7	3	21	15	49
	% dahilinde vardiya13	6,1%	14,3%	6,1%	42,9%	30,6%	100,0%
	% dahilinde uyku22	50,0%	53,8%	75,0%	61,8%	55,6%	58,3%
	% Toplam	3,6%	8,3%	3,6%	25,0%	17,9%	58,3%
Her üç vardiya türü	Sayı	2	0	0	3	3	8
	% dahilinde vardiya13	25,0%	0,0%	0,0%	37,5%	37,5%	100,0%
	% dahilinde uyku22	33,3%	0,0%	0,0%	8,8%	11,1%	9,5%
	% Toplam	2,4%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%	9,5%
Toplam	Sayı	6	13	4	34	27	84
	% dahilinde vardiya13	7,1%	15,5%	4,8%	40,5%	32,1%	100,0%
	% dahilinde uyku22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	7,1%	15,5%	4,8%	40,5%	32,1%	100,0%

Hangi vardiya türünde çalışıyorsunuz? Değişkenine bağlı olarak Vardiyalı çalışmak uyku düzenini bozdu. değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %58,3'ü(49) Tam gün(24 saat) vardiyasında, %22,6'sı(19) gündüz vardiyasında, %9,5'i(8) her üç vardiya türünde, %9,5'i(8) gece vardiyasında çalışmaktadır. Gündüz vardiyasında çalışanların %42,1'i(8) Kesinlikle katılıyorum, %31,6'sı(6) Katılıyorum, %15,8'i(3) Katılmıyorum, %5,3'ü(1) Kesinlikle katılmıyorum diğer %5,3'ü(1) Kararsızım cevabını; Gece vardiyasında çalışanların %50'si(4) Katılıyorum, %37,5'i(3) Katılmıyorum, %12,5'i(1) Kesinlikle Katılıyorum, diğer %0(0) Kesinlikle katılmıyorum, %0'ı(0) Kararsızım cevabını; Tam gün(24 saat) vardiyada çalışanların %42,9'u(21) Katılıyorum, %30,6'sı(15) Kesinlikle Katılıyorum, %14,3'ü(7) Katılmıyorum, %6,1'i(3) Kesinlikle katılmıyorum, diğer %6,1'i(3) Kararsızım cevabını; her üç vardiya türünde çalışanların %37,5'i(3) Katılıyorum, diğer %37,5'i(3) Kesinlikle Katılıyorum, %25'i(2) Kesinlikle Katılmıyorum, %0'ı(0) katılmıyorum, %0'ı(0) Kararsızım cevabını vermiştir. Verilen cevaplardan bütün vardiya türlerinde çalışan sağlık çalışanlarının üzerinde vardiyalı çalışmanın uyku düzenini bozduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 98.** Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Gündüz Vardiyasına Göre Gece Vardiyasına Göre Daha Çok İş Yükü Vardır Değişkeni İle Karşılaştırılması

vardiya13		Gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok iş yükü vardır.(çalışma23)					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
gündüz	Sayı	7	3	6	0	3	19
	% dahilinde vardiya13	36,8%	15,8%	31,6%	0,0%	15,8%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	24,1%	15,8%	28,6%	0,0%	60,0%	22,6%
	% Toplam	8,3%	3,6%	7,1%	0,0%	3,6%	22,6%
gece	Sayı	1	4	3	0	0	8
	% dahilinde vardiya13	12,5%	50,0%	37,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	3,4%	21,1%	14,3%	0,0%	0,0%	9,5%
	% Toplam	1,2%	4,8%	3,6%	0,0%	0,0%	9,5%
tamgün24saat	Sayı	17	11	10	10	1	49
	% dahilinde vardiya13	34,7%	22,4%	20,4%	20,4%	2,0%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	58,6%	57,9%	47,6%	100,0%	20,0%	58,3%
	% Toplam	20,2%	13,1%	11,9%	11,9%	1,2%	58,3%
Her üç vardiya türü	Sayı	4	1	2	0	1	8
	% dahilinde vardiya13	50,0%	12,5%	25,0%	0,0%	12,5%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	13,8%	5,3%	9,5%	0,0%	20,0%	9,5%
	% Toplam	4,8%	1,2%	2,4%	0,0%	1,2%	9,5%
Toplam	Sayı	29	19	21	10	5	84
	% dahilinde vardiya13	34,5%	22,6%	25,0%	11,9%	6,0%	100,0%
	% dahilinde çalışma23	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	34,5%	22,6%	25,0%	11,9%	6,0%	100,0%

Hangi vardiya türünde çalışıyorsunuz? Değişkenine bağlı olarak Gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok iş yükü vardır. değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %58,3'ü(49) Tam gün(24 saat) vardiyasında, %22,6'sı(19) gündüz vardiyasında, %9,5'i(8) her üç vardiya türünde, diğer %9,5'i(8) gece vardiyasında çalışmaktadır. Gündüz vardiyasında çalışanların %36,8'i(7) Kesinlikle kabul ediyorum, %31,6'sı(6) Orta derecede kabul ediyorum, %15,8'i(3) Kesinlikle kabul etmiyorum, diğer %15,8'i(3) Kabul ediyorum, %0'ı Kabul etmiyorum cevabını; gece vardiyasında çalışanların %50'si(4) Kabul ediyorum, %37,5'i(3) Orta derecede kabul ediyorum, %12,1'i(1) Kesinlikle kabul ediyorum, %0'ı kabul etmiyorum, diğer %0'ı Kesinlikle kabul etmiyorum cevabını; Tam gün (24 saat) vardiya türünde çalışanların %34,7'si(17) Kesinlikle kabul ediyorum, %22,4'ü(11) Kabul ediyorum, %20,4'ü(10) Orta

Derecede Kabul ediyorum, %20,4'ü(10) kabul etmiyorum, %2'si(1) Kesinlikle kabul etmiyorum cevabını; her üç vardiya türünde çalışanların %50'si(4) Kesinlikle kabul ediyorum, %25'i(2) Orta Derecede Kabul ediyorum, %12,5'i(1) Kabul ediyorum, diğer %12,5'i(1) Kesinlikle Kabul etmiyorum,%0'I Kabul etmiyorum cevabını vermiştir. Sağlık personellerinin verdiği cevaptan gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok işi yükü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 99.** Hangi Vardiya Türünde Çalışıyorsunuz? Gece Çalışması Hakkında Ne Düşünüyorsunuz? Sorusu İle Karşılaştırılması

vardiya13		Gece çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz?(psikoloji25)					Toplam
		Çok iyi	iyi	Biraz iyi	kötü	çok kötü	
gündüz	Sayı	0	3	4	11	1	19
	% dahilinde vardiya13	0,0%	15,8%	21,1%	57,9%	5,3%	100,0%
	% dahilinde psikoloji25	0,0%	16,7%	16,7%	36,7%	11,1%	22,6%
	% Toplam	0,0%	3,6%	4,8%	13,1%	1,2%	22,6%
gece	Sayı	0	3	2	3	0	8
	% dahilinde vardiya13	0,0%	37,5%	25,0%	37,5%	0,0%	100,0%
	% dahilinde psikoloji25	0,0%	16,7%	8,3%	10,0%	0,0%	9,5%
	% Toplam	0,0%	3,6%	2,4%	3,6%	0,0%	9,5%
tamgün24saat	Sayı	3	11	17	11	7	49
	% dahilinde vardiya13	6,1%	22,4%	34,7%	22,4%	14,3%	100,0%
	% dahilinde psikoloji25	100,0%	61,1%	70,8%	36,7%	77,8%	58,3%
	% Toplam	3,6%	13,1%	20,2%	13,1%	8,3%	58,3%
her üç vardiya türü	Sayı	0	1	1	5	1	8
	% dahilinde vardiya13	0,0%	12,5%	12,5%	62,5%	12,5%	100,0%
	% dahilinde psikoloji25	0,0%	5,6%	4,2%	16,7%	11,1%	9,5%
	% Toplam	0,0%	1,2%	1,2%	6,0%	1,2%	9,5%
Toplam	Sayı	3	18	24	30	9	84
	% dahilinde vardiya13	3,6%	21,4%	28,6%	35,7%	10,7%	100,0%
	% dahilinde psikoloji25	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	3,6%	21,4%	28,6%	35,7%	10,7%	100,0%

Hangi vardiya türünde çalışıyorsunuz? Değişkenine bağlı olarak Gece çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz değişkeni ile karşılaştırma yapıldığında, bu soruya cevap veren 84 bireyin %58,3'ü(49) Tam gün(24 saat) vardiyasında, %22,6'sı(19) gündüz vardiyasında, %9,5'i(8) her üç vardiya türünde, %9,5'i(8) gece vardiyasında çalışmaktadır. Gündüz vardiyasında çalışanların %57,9'u(11) Kötü, %21,1'i(4) Biraz iyi, %15,8'i(3) İyi, %5,3'ü(1) çok kötü, %0'ı Çok iyi cevabını; gece

vardiyasında çalışanların %37,5'i(3) İyi, diğer %37,5(3) Kötü, %25'i(2) Biraz iyi, %0(0) Çok kötü, %0'ı(0) Çok iyi cevabını; Tam gün (24 saat) vardiya türünde çalışanların %34,7'si(17) Biraz iyi, %22,4'ü(11) iyi, diğer %22,4'ü(11) kötü, %14,3'ü(7) Çok kötü, %6,1'i(3)Çok iyi cevabını; her üç vardiya türünde çalışanların %62,5'isi(5) Kötü, %12,5'i(1) İyi diğer %12,5'i(1) Biraz iyi, %12,5'i(1) Çok kötü, %0'ı Çok iyi cevabını vermiştir. Sağlık çalışanlarının %35,7'sinin ve %28,6'sının verdiği cevaptan gece vardiyasının kötü ve biraz iyi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

### **AÇIK UÇLU SORULAR**

**1)Araştırmaya katılan evli bireylerin “Eşiniz mesleği nedir? Eşiniz vardiyalı çalışıyor mu? Çalışıyor ise ne gibi zorluklar yaşıyorsunuz?” sorusuna verdiği cevaplar şu şekildedir:**

A Kişisi: Eşim polis vardiyalı çalışıyor. Çocuklarımız akşamları yalnız kalıyor. Aile düzeni olmuyor. İşimiz ve yoğun olduğu için çocuklarıma verimli olamıyoruz. Nöbet çıkışı bir gün izin olduğundan dolayı plan yapamıyoruz.

B Kişisi: Eşim polis ve vardiyalı çalışıyor. Birbirimizi görmekte zorluk çekiyoruz. Biraraya gelip vakit geçiremiyoruz.

C Kişisi: Eşimde vardiyalı çalıştığı için görüşemiyoruz.

D Kişisi: Evet. Çocukların bakımında sıkıntı yaşıyoruz.

E Kişisi: Polis memuru. Vardiyalı çalışıyor. İkimizde vardiyalı çalışınca birbirimizi göremiyoruz. Çocuklarımıza bakıcı bakıyor. Özellikle gece çalışmak çok yıpratıcı oluyor. Aile bireyleri de etkileniyor.

F Kişisi: Hemşire vardiyalı çalışıyor. Nöbet listelerimiz denk gelmiyor

G Kişisi: Eşim infaz koruma memuru. Vardiyalı çalışıyor. İkimizde nöbetçi olduğumuz zaman çocuklar evde yalnız kalıyorlar. Bu bizim için çok büyük bir sıkıntı.

H Kişisi: Eşim güvenlik personeli. Vardiyalı çalışıyor. Çocuğun bakımında zorluk yaşıyoruz.

K Kişisi: Eşim iş makinesi operatörü. Vardiyalı çalışıyor. Sosyal yaşamda ve aile yaşamımda beraber vakit geçiremiyoruz. Görüşemiyoruz.

L Kişisi: Eşim polis vardiyalı çalışıyor. Mesai saatlerimiz birbirine uymadığı için birlikte geçirdiğimiz zaman oldukça sınırlı.

M Kişisi: Eşim işçi. Vardiyalı çalışıyor. Çocuğum bakımında sıkıntı yaşıyoruz.

N Kişisi: Eşim polis vardiyalı çalışıyor. Çocuklarım yalnız kalıyor

P Kişisi: Eşim hemşire. Evet vardiyalı çalışıyor. Bebeğime bakacak bakıcı arıyorum.

R Kişisi: Polis Evet. Görüşemiyoruz.

**2) Arastirmaya katılan bireylerin Vardiyalı çalışmanızın en büyük nedeni nedir? Sorusuna verdiği cevaplar:**

Bu soruya 36 kişi Hastanenin işleyiş sisteminin vardiyalı olduğundan dolayı mecbur olduğu için vardiyalı çalıştığı, 5 kişinin yaşam stilime uyduğu için vardiyalı çalıştığı, 6 kişinin personel yetersizliğinden dolayı vardiyalı çalıştığı, 8 kişi maddiyattan dolayı, 5 kişi evine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak için vardiyalı çalıştığını ifade etmiştir. Diğer verilen cevaplar şu şekildedir:

A Kişisi: Vardiyalı olunca her gün işe gelmek zorunda kalmıyorum.

B Kişisi: Vardiyalı çalışmayı seviyorum.

C Kişisi: Dinlenme bakımından daha uygun olduğu için

D Kişisi: Daha çok zaman kalması için

E Kişisi: İşlerimi halletmek için. Vardiyalı çalışmak bağımlılık yaptı. Alıştım artık.

F Kişisi: Her gün işe gelmiyorum

G Kişisi: Ertesi gün dinleniyorum.

H Kişisi: Daha çok dinlenme vaktim oluyor.

K Kişisi: Zamanı en iyi kullanmak için.

M Kişisi: Bakıcı problemi

N Kişisi: hem maddi hem de branşım gereği mecburum.

L Kişisi: Gece çalışmasını daha çok seviyorum

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Kapitalist emek sürecinde değişen piyasa koşulları sonucu çalışma koşulları ve klasik çalışma süreleri de değişikliğe uğramıştır. Küreselleşmeyle beraber ülkeler arası sınırlar kalkmış ve rekabet sonucu sermayenin akışkan hale gelmesi eskiye dayalı çalışma türlerinin ve çalışma sürelerinin değişmesine neden olmuştur. Vardiyalı çalışma düzeni ise artan talep ve ihtiyaçlar sebebiyle daha önceki tarihsel süreçlerde olduğu gibi günümüzde de vazgeçilmez olan bir çalışma şeklidir. Bu çalışma şeklinin bir kanadını oluşturan gece çalışması ise birçok bireyin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşantısını olumlu ve olumsuz yönlerden etkilemektedir. Bu nedenle vardiyalı çalışan bireylerin birçoğu kamusal ve özel yaşantısını bu çalışma şeklinin şartlarına göre düzenlemek mecburiyetinde kalmıştır. Bu kapsamda insan yaşamında hayati bir öneme sahip olan sağlık sektörü ve sağlık sektöründe çalışan vardiyalı çalışanlar bu çalışma biçiminden en çok etkilenen gurubu oluşturmaktadır.

Çalışma türleri içinde en eski çalışma türlerinden biri de vardiyalı çalışma biçimidir. Her ne kadar günümüzde yaşanan gelişmeler sonucu çalışma yaşamı ve çalışma biçimleri değişmiş olsa da vardiyalı çalışma biçimi eski zamanlarda olduğu gibi günümüzde de çalışma türleri içinde önemini korumaktadır. Çünkü sağlık, turizm, hizmet sektörleri halen 7/24 vardiyalı çalışma usulüne uygun hizmet vermektedir. Kuşkusuz bu çalışma biçiminin en önemli kanadını ise gece çalışması oluşturmaktadır. Bu ise bu sektörlerde çalışan birçok insanın sosyal, psikolojik ve fizyolojik yaşamına önemli derece de etki yaratmaktadır. Bu bağlamda insan yaşamında hayati bir öneme sahip olan sağlık sektörü ve sağlık sektöründe çalışan vardiyalı çalışanlar bu çalışma biçiminden en çok etkilenen gurubu oluşturmaktadır. Bu çalışmada Ceyhan ilçesinde vardiyalı çalışan 84 sağlık çalışanı ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda vardiyalı çalışmanın sağlık personelleri üzerinde yarattığı sosyal, psikolojik ve fiziksel etkileri incelenmiştir.

Yapılan çalışmada kartopu yöntemi kullanılarak 84 sağlık çalışanları ile yüz yüze görüşülmüş ve anket tekniği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında girilmiş sağlık çalışanlarının vardiyalı çalışma biçimi hakkında görüşlerine ve bu çalışma sonucu yaşadığı zorluklar sosyolojik açıdan analiz edilmeye çalışılmıştır. Buna göre çıkan sonuçlar ve elde edilen gözlemler şu şekildedir:

-Çalışmaya katılan 84 sağlık çalışanının 19'u erkek olup, 65'i kadındır. Çoğunluğu 31-40 yaş aralığında olan katılımcıların daha çok Lisans mezunu ve evli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %58,3'ü Tam gün vardiya (24 saat) türünde, %9,5'i Gece vardiyasında çalışmaktadır. Sağlık çalışanlarına uygulanan anket 9 başlık olmak üzere 50 sorudan oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarına; demografik bilgiler, mesleki bilgiler, vardiyalı çalışma hakkında bilgiler, vardiyalı çalışma sonucu uyku problemi, vardiyalı çalışmanın çalışma performansına etkisi, vardiyalı çalışmanın psikolojik yaşantıya etkisi, vardiyalı çalışmanın sağlığa etkisi, vardiyalı çalışmanın aile ve sosyal yaşantıya etkisi, vardiyalı çalışmanın iş yaşantısına etkisi gibi sorular yöneltililerek vardiyalı çalışmanın hem iş hem sosyal yaşantılarına sosyolojik açıdan nasıl etki ettiği analiz edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda katılımcılara uygulanan ankette kişilerin mesleki memnuniyet düzeyleri ile vardiyalı çalışma biçiminden memnun olup olmadıkları, çalışma esnasında denetlendiklerini düşünüp düşünmedikleri, yaptıkları işin güvenli olup olmadığı konusunda sorularda yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunun vardiyalı çalışma biçimiyle ilgili verdiği cevaplardan şu sonuçlara ve bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları en çok Tam gün/24 saat(%41,5) vardiya düzeni ve gündüz vardiyasında (%39,0) çalışmayı tercih etmektedir. Katılımcıların en çok tam gün (24 saat) vardiyayı tercih etmelerinin sebebi vardiya çıkışı izin günlerinin fazla (2 veya 3 gün) olması, böylece özel işlerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilmeleridir. Sağlık çalışanları içerisinde özellikle kadın katılımcıların ailesinin yanında olmayı istemeleri nedeniyle gündüz vardiyasını gece çalışmasına tercih etmektedir. Vardiyalı çalışmak sağlık çalışanları için bir tercihten öte mecburiyete dönüşmüştür. Bu durum onların işindeki memnuniyet düzeyini ve performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Nitekim çalışan 2 veya 3 gün evinde kalabilmek için 24 saat çalışmayı, 16 saat gündüz veya 16 saat gece çalışmasına tercih etmektedir. Tam gün(24 saat) çalışmak sağlık çalışanlarının tercihine bırakılmıştır. Ancak vardiyalı çalışmanın getirdiği zorluklardan ve yoğun çalışma temposundan kaçmak isteyen çalışan için bu vardiya türünün beraberinde getirdiği 2/3 gün izinli olabilmek adına, sistem tarafından sunulan bu tercihlilik çalışan için bir mecburiyete dönüşmektedir. Dolayısıyla Harvey'in deyimiyile işgücü piyasası, çalışanı esnek çalışma koşullarına açık olmasını beklemektedir. Böylece çalışan her türlü çalışma şartlarına gönüllülük adı altında mecburi olarak kabul etmek durumunda kalmaktadır.

Bu bağlamda çalışanın elinden iş yaşamındaki hakimiyeti ve sözde varmış gibi gösterilen söz hakkı alınıp, çalışan fordist dönemde olduğu gibi makinenin basit bir uzantısı haline getirilmeye çalışılmaktadır. Bu durum vardiyalı çalışma üzerine düzenlenen kanunlarda da açık bir şekilde görülmektedir. İş kanunundaki “İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak ... sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.” ibaresi gönüllülük esasmış gibi her türlü olabilecek olumsuzluğu çalışan üzerine yıkmakta ve çalışma yaşamındaki riskin sorumluluğunu çalışan üzerine atmaktadır.

Sağlık çalışanlarının çalışma esnasında denetlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanları vardiya esnasında süpervizör olarak adlandırılan hemşire tarafından denetlenmektedir. İş akışını ve çalışma zamanını nasıl en iyi planlayıp, bir iş gününde bir işçinin emek gücünden nasıl daha fazla yararlanırım ve kar elde edebilirim düşüncesi Taylor’u emeğin denetimi problemine götürmüştür. Çünkü ona göre insanın doğal içgüdüleri işten kaytarma, çalışıyor gibi görünüp dalga geçme yönündedir. İşçilerin üretimdeki rollerinin pasifleştirilmesinin gerekliliği üzerine temellenir. Çünkü işçiler bir işi yaparken onu bilimsel bir şekilde geliştirip, en iyi yapılış biçimini bulmak için yeterli zekâya sahip değillerdir. Kapitalist emek süreci bu durumu işçilerin işten kaytarma gibi doğal özelliklerini gerekçe göstererek onların pasifize edilmesini sağlamıştır. Ayrıca işçiler makinenin basit bir uzantısı haline getirilmeye çalışılmıştır. Sağlık çalışanları görüşmeler esnasında dinlenme ve yemek yeme de dahil hiç molaları olmadığını, hatta yoğunluktan tuvalete gidecek zaman bile bulamadıklarını, 08:00 ve 17:00 arası çalışan diğer çalışanlar gibi öğle molalarının olmadığını ifade etmişlerdir. Bu derece yoğun çalışan hatta biyolojik ihtiyaçlarını karşılayamamak duruma gelen, bu nedenle Braverman’ın deyiimiyle bıraksalar biyolojik ihtiyaçlarını başkasına devredecek hale gelen birey kendi fizyolojisine dahi yabancılaşmış hale gelmiştir. İşin yoğunluğundan işten kaytaracak, işi yavaşlatmak istese bile yavaşlatamayacak durumda olan sağlık çalışanları çalışma esnasında hastane yönetimi tarafından denetime tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla çalışan temel olarak kendi adına kullanım değeri elde etmek için hizmetin aksamaması adına fabrikadaki makineden farksız bir araç haline gelmiştir.

Sağlık çalışanlarının gündüz vardiyasına göre gece vardiyasında daha çok iş yüküyle karşı karşıya kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar görüşme esnasında gece vardiyasının zor ve riskli olduğunu ancak gündüz vardiyası ile aynı ücreti aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle katılımcılar gece vardiyasının ücretinin gündüz vardiyasından daha fazla olmasını istemektedirler. Aynı zamanda araştırmada sağlık çalışanlarının, kendilerine verile ücretten memnun olmadığı, yaptığı işin yorucu olduğu, güvenli olmadığı ve vardiyalı çalışmaktan memnun olmasa da çalışmak zorunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gece vardiyasında çalışmanın riskli oluşu ve yaptığı işin güvenli olduğunu düşünmemeye sağlık çalışanlarının yaptığı işten memnuniyet düzeylerini azaltmaktadır. Bütün bu olumsuzluklara rağmen birey çalışma şartlarından memnun olmasa da maddiyattan kaynaklı daha fazla mesai yapmak zorunda kalmaktadır. Fazla mesai yapsa da kendisine verilen ücretten yeterince tatmin olmuyor. Tüm bu zorlu çalışma şartlarına rağmen daha fazla para kazanma hırısı kişiyi hegemonik olarak baskı altına alacaktır. Neoliberalizmin bireyi özgürleştirici söylemi piyasa da artan rekabet ve hizmetin aksamaması söylemi altında korunaksız bırakmıştır. Bu durum bireyi, piyasanın isteği doğrultusunda ekonomik rekabetle yarışabilmek ve başa çıkabilmek adına bireyi piyasanın kölesi haline getirmiştir. Dolayısıyla çalışan neoliberalleşme söylemi doğrultusunda bu rekabet ortamına “ya uyum sağlayacak ya da yok olacaktır.” Neoliberalizmin güvencesiz çalışma, belirsizlik ve istihdam edilebilir olma söylemleri ile çalışanları ideolojik olarak denetim altında tutmaktadır. Dolayısıyla birey küresel rekabet ortamında işini kaybetme korkusuyla her türlü çalışma şartlarını mecburen kabul etmek zorunda kalmaktadır. İdeolojik denetim ise baskıcı denetim yerine rızaya dayalı bir denetim geliştirmeyi hedeflemiştir. Bu denetim biçiminde çalışan, sadece bedensel olarak denetim altına alınmaz aynı zamanda çalışanın zihninde de bir denetim mekanizması kurulmaya çalışılmaktadır. Geleceğe dönük vaatler ve göz korkutucu söylemlerle çalışanlar üzerinde ideolojik denetim kurulur. Bu söylemler, çalışanların yaptığı işin koşullarına ve çalıştığı yere göre değişiklik arz etmektedir. İşsizlik veya hayat şartlarının zorluğu gündeme getirilerek çalışan, işten atılma ve işten çıkarılmayla korkusuyla ideolojik denetim mekanizmasına maruz bırakılmaktadır (Çağlayan ve Bayrakçı, 2016:269).

Vardiyalı çalışma biçiminin şartları altında çalışan birçok birey gece çalışmasının getirdiği zorluklar ve insan fizyolojisine aykırı olması nedeniyle birden

fazla problemle karşı karşıya kalmaktadır. Sağlık çalışanları ile yapılan görüşme esnasında çalışanlar molalarının olmadığını hatta yoğunluktan tuvalete gidecek zaman bulamadıklarını dile getirmişlerdir. Bu durum sağlık çalışanlarını birçok sağlık problemiyle karşı karşıya getirmektedir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarına yöneltilen sorular sonucunda çalışanların çoğunun gece vardiyasından sonra uykuya dalmakta problem yaşadığı ve buna bağlı olarak vardiyalı çalışma sonucu uyku düzenleri bozulduğu; gece vardiyasının katılımcıların davranışlarını olumsuz (sinirli/agresif) etkilediği ve gece çalışmasından sonra yorgun ve stresli olduğu; katılımcıların vardiyalı çalışma sonucu tükenmişlik sendromu yaşadığı ve vardiyalı çalışmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etki yarattığı; katılımcıların gece vardiyasından dolayı hazır gıda kullanımının arttığı ve yemek yeme (öğün) düzeninin bozulduğu; gece vardiyasının sağlık çalışanlarının fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Marx'ın gece çalışmasının “doğal bariyerler” ile nasıl çatışma halinde olduğunu ispatlamaktadır. Marx, Kapital’de bu duruma şöyle değinir: Dolayısıyla sermayeye göre bir iş günü emek gücü için gerekli birkaç saatin dışında 24 saatlik gündür. Bu birkaç saat dinlenme süresi ise iş gücünü yeniden işe sürebilmek için vardır. Bu şu demektir: bütün hayatı emek gücünden başka bir anlamı olmayan işçi, hayatı boyunca sermayenin doğal ve hukuki olarak ona biçtiği değere ait olacaktır. Dolayısıyla sermaye, işçiye toplumsal işlevlerini yerine getirmesine, fiziksel ve ruhsal gelişimine olanak tanımayacaktır. Çünkü sermaye gereğinden fazla artık emeğe ihtiyaç duyar. Bu nedenle sermaye için “iş gününün manevi üst sınırını aşmak” yetmez, “fiziksel üst sınırdan” aşım geçilir. Sermaye insanın fiziksel gelişimi ve sağlıklı olması için gerekli olan zamanı işçinin hayatından gasp eder. Yemek saatlerinde dahi üretim sürecine dahil edilmeye çalışılan işçi, bir üretim aracına dönüşür. İşçiye yemeği bir makineye yağ verilir gibi verilir. İşçi kaybettiği yaşam enerjisini toplayabilmek ve zinde kalabilmek için gerekli olan uyku, organizmanın ayakta kalabilmesi adına zorunlu bir süreye indirilip sabit kılınmıştır. Dolayısıyla iş gününün sınırı, bir günde harcanacak emek gücünün en üst düzeyiyle belirlenir. Bu durum ise emek gücünün yaşam süresinin kısalmasının en önemli sebebidir (Marx, 2016:259). Sistemin vardiya sonrası birey için biçtiği dinlenme süresi çalışanlar için yeterli olmamaktadır. Nitekim bir sağlık çalışanı vardiya çıkışı 48 saat boyunca uyuyamadığını ve çoğu çalışan da 48 saat boyunca yeterince uykusunu alamadığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına yöneltilen “Vardiyalı çalışmanın en büyük nedeni nedir?” Sorusunun cevabı “mecburiyet” olmuştur. Bu sonuç; çalışanların bu mesleği seçerken başka alternatifleri olmadığını bu nedenle başta vardiyalı çalışmanın şartlarını kabul ettiklerini söyledikleri söylenilebilir. Günümüz Türkiye’inde birçok insan “Boşuna mı okuduk”(Bora vd., 2001) sorusuyla karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla üniversite eğitimi almış birçok birey işsizlik ve küresel rekabetin kaçınılmaz olduğu günümüzde diğerlerinden daha iyi olma ve istihdamın dışında kalmamak adına mesleki tercihini istihdamı daha fazla olan meslekten yana kullanmaktadır. Neoliberalizmin “yaşam boyu öğrenme”, her an kendisini yenileyen ve istihdam edilebilir birey olmanın umut verici gibi görünen korkulu söylemi birçok bireyi istihdamı garanti olan istemediği mesleği yapma mecburiyetinde bırakmaktadır. Bu ise iş yaşamındaki memnuniyetsizliği beraberinde getirmektedir.

Katılımcıların vardiyalı çalıştığı için düzenli bir hayatının olmadığı görülmüştür. Vardiyalı çalışmanın katılımcıların sosyal hayatını ve aile içi ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Özellikle evli bireyler vardiyalı çalışma sonucu eşine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadığını ifade etmişlerdir. Özellikle kadın çalışanlar akşam vakti evinde olmayı gece vardiyasında çalışmaya tercih etmektedir. Bu nedenle çalışanlar ailelerine zaman ayırabilmek ve kamusal işlerini halledebilmek için vardiyadan sonra 2/3 gün izinleri olan Tam gün(24 saat) vardiya türünde çalışmayı tercih etmektedir. Tam gün(24 saat) vardiya türü, bireylere tercih olarak sunulsa da sadece gece vardiyasında çalışmamak adına tek alternatif olarak bu vardiyada çalışmak mecburiyetinde kalmaktadırlar.

Dolayısıyla vardiyalı çalışma usulü bireylerin sosyal, psikolojik ve fiziksel yaşamını önemli derecede olumsuz etkilemektedir. Hatta esnek çalışmanın bir modeli olan bu çalışma, bireylerin iş yaşamındaki memnuniyetlerini, verimliliklerini ve yapılan işten alınan tatmin düzeyleri üzerinde de etkilidir. Sağlık personelleri vardiyalı çalışma biçiminden memnun olmamakla birlikte bu çalışma biçiminin şartlarında mecbur oldukları için çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca vardiyanın getirisi olan gece çalışması, insanın biyolojik saatiyle çatışma halinde olduğundan dolayı vardiyalı çalışanlar hem sosyal yaşantısında hem de çalışma yaşamında birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu olumsuzluklara rağmen insana verilen sağlık hizmetininin aksamaması adına birçok çalışan vardiya çalışma şartları altında

istihdam edilmektedir. Ancak bu çalışma biçiminin olumsuz etkileri en aza indirmek için alternatif yollar düşünülebilir. Vardiyalı çalışan bir bireyi hem gece çalışmasına mecbur bırakıp hem de fazla mesai yaptırarak bir insan emeğinin sınırları zorlanmaktadır. Bu nedenle ilk alternatif olarak sağlık sektörüne daha fazla insan istihdamı sağlamak olduğu düşünülmektedir. Böylece piyasa ortamında işe yaramaz damgası ile dolaşan birçok bireye istihdamın yolu açılmış olacaktır. Dolayısıyla en yoğun çalışma olan vardiya usulünde çalışan bireyler, sağlanan istihdam ile iş yaşamında nefes alabilecek ve böylece bireyin kendisine yabancılaşmasına ve sosyal yaşamdan izole olmasının önüne geçilecektir. Başka bir alternatif olarak sağlık sektörüne sağlanan istihdamla çalışan sayısındaki artış, çalışma saatlerinin 1 gün içerisinde üç vardiya şekline bölünmesi olarak sağlayacaktır. Böylece vardiya çalışma biçiminin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirileceği düşünülmektedir. Bu sayede çalışanların vardiyalı çalışma biçiminden ve iş yaşantısındaki memnuniyet düzeylerinde artış olacağı, yapılan işin önemi de göz önünde bulundurulduğunda bu şekilde bir çalışma sayesinde daha sağlıklı bir iş ortamı ve bireyler olacağı düşünülmektedir. Bunun kişilerin sosyal, özel ve iş hayatına da olumlu etki edeceği tahmin edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acar, E. (2017). Neoliberalizm ve Sosyal Refah Devleti Ekseninde Üçüncü Yol Yaklaşımı. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı:1. s.248-263).
- Ansal, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*.
- Argın, Ş. (1992). Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün “Kaderi”: Post-Fordizm. Birikim Dergisi. Sayı:41. s.1-25)
- Aydoğanoglu, E. (2011). Fabrikada Emek Denetimi, 1. Baskı. İstanbul: Evrensel Basın Yayın.
- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:1. s.182-210.
- Bacak, B. ve Kazancı, E. (2014). *Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. Emek ve Toplum Dergisi. C:3, S:6. s. 133-149.*
- Bauman, Z. (1999). Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksulluk. Ümit Öktem (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bayrakçı, O. ve Çağlayan, S. (2016). *Emek Süreçlerinde Denetim. SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. S:39. s. 257-274.*
- Bayrakçı, O. ve Çağlayan, S. (2018). *Toplumsal Kontrol Mekanizması Olarak Emegın Denetimi: Taylorizmden İdeolojik Denetime. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. C:16, S:3. s. 315-330.*
- Belek, İ. (1999). “Post-Kapitalist” Paradigmalar, 2. Baskı. İstanbul: Sorun Yayınları.
- Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye(Çeviren: Çiğdem ÇİDAMLI, 1. Baskı). İstanbul: Kalkedon Yayınları
- Çakmak, U. (1988). *Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği. Ekonomik Yaklaşım. C:15, S:52-53. s.235-253.*
- Dağdelen, İ. (2005). Post-fordizm. Mevzuat Dergisi. Yıl:8, S:90. s.1-2116)

- Dolgun, U. (2008). Şeffaf Hapishane Gözetim Toplumu, İstanbul: Ötüken Yayınevi
- Dulupçu, M. (2003). Americanismo e Fordismo ve Yeni Kapitalist Gelişme: Düzenleme Perspektifi. İktisat Dergisi, s. 1-15.
- Durak, Y. (2011). Emegın Tevekkülü Konya’da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık, 1. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları
- Foucault, M. (2016). Deliliğın Tarihi. Mehmet Ali Kılıçbay (Çev.). Ankara: İmge.
- Gorz, A. (2001). Yaşadığımız Sefalet(Çeviren: Nilgün TUTAL, 1. Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Güllüpnar, F. ve Gökalp, E. (2014). Neoliberal Zamanın Ruhı, Yaşam Boyu Öğrenme ve İstihdam İlişkileri: Yaşam Boyu Öğrenme Politikalarının Eleştirel Bir Analizi. Mülkiye Dergisi. Sayı:2. s.67-92.
- Harvey, D. (1991). *Esneklik: Tehdit mi yoksa fisat mı? Socialist Review. C:21, s. 83-92.*
- Harvey, D. (2014). *Postmodernliğın Durumu* (Çeviren: Sungur Savran, 7. Baskı). İstanbul: Metis Yayınları.
- Kökalan Çımrın, F. (2009). Küreselleşme, Neo-liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi Sayı:23. s.196-204.
- Kumar, K. (2013). Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları, 4. Baskı. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları
- Lordoğlu, K. (1989), Yeni Teknolojinin Yeni Üretimi: Emek Sürecinde Niteliksizleşme, TMMOB Sanayi Kongresi, Ankara
- Marx, G. T. (2002). What’s New About the New Surveillance? Classifying for Change and Contunity, Surveillance and Society, Sayı:1.
- Marx, K. (2016). Kapital 1. Cilt, 9. Baskı. İstanbul: Yordam Yayınları
- Marx, K. (2004), Friedrich Engels-Vladimir İlyiç Lenin. Marksist Felsefe Kılavuzu, İngilizce’den Çeviren: Mesut Odman, NK Yayınları
- Marx, K. (2008). Komünist Manifesto(Çeviren: Celal ÜSTER-Nur DERİŞ, 1. Baskı). İstanbul: Can Yayınları.

- Saf, H. H. (2016). Gözetim Toplumu Çerçevesinde İşyerinde Gözetim Uygulamaları: Fordist ve Post-fordist Üretim Biçimlerindeki Gözetimin Karşılaştırılması. İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi. C:42, S:42. s.233-251.
- Saklı, A. R. (2013). *Fodizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. C:12, S:44. s.107-131.
- Şentürk, Ü. (2016). Güncele Dipnotlar: Bireyden Topluma Sosyolojik Dönüşümler. Ankara: Siyasal
- Taner, D. ve Avşar Negiz, N. (2018) Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. S:32. s.557-585
- Yücedağ, İ. (2017). Modern Toplumda Denetim Asemblajı. SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:41. s.161-175.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423-3.htm>
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170819-3.htm>
- [https://www.mess.org.tr/media/filer\\_public/d4/5c/d45c6d84-52b6-4d08-9483-64c5e6cf67a0/calisma\\_surelerine\\_iliskin\\_ab\\_yonergesinin\\_uygulamasina\\_iliskin\\_komisyon\\_raporu\\_ozet\\_bilgi\\_notu.pdf](https://www.mess.org.tr/media/filer_public/d4/5c/d45c6d84-52b6-4d08-9483-64c5e6cf67a0/calisma_surelerine_iliskin_ab_yonergesinin_uygulamasina_iliskin_komisyon_raporu_ozet_bilgi_notu.pdf)
- [https://www.tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski/pdf\\_is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski.pdf](https://www.tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf)

## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ezgi ÜNAL  
Doğum Yeri ve Tarihi : Adana 1989  
Medeni Hali : Bekar  
İletişim Bilgileri : ezgiunal89@gmail.com  
0534 465 23 34 (GSM)

### EĞİTİM

2004-2007 Adana Erkek Lisesi  
2009-2013 Niğde Ömer HALİSDEMİR Üniversitesi Sosyoloji  
Bölümü  
2014-2019 Niğde Ömer HALİSDEMİR Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans  
Programı

### İŞ DENEYİMİ

2016- Ceyhan Sosyal Hizmet Merkezi

