

## ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN TİPİK VE ATİPİK İSTİHDAM AÇISINDAN İNCELENMESİ

### *STUDY OF THE QUALITY OF WORKING LIFE FROM THE VIEWPOINT OF TYPICAL AND ATYPICAL EMPLOYMENT*

**İhsan YÜKSEL**

*Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

**ÖZET :** Bu çalışmada, vardiyalı çalışan hemşireler ile vardiyasız çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesini ayırt edici değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi, sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması, işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması değişkenlerinin, vardiyalı ve vardiyasız çalışan grup arasında ayırt edici değişkenler olduğu saptanmıştır. Belirlenen değişkenlere göre her iki grubun doğru sınıflandırılma olasılığı diskriminant analizinde 0.789, lojistik regresyon analizinde 0.816 bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler :** Çalışma Yaşamı Kalitesi, Atipik Çalışma

**ABSTRACT :** *In this study attempts were made to determine variables discriminating the working life quality of nurses working in shifts and nurses working without a shift. According to the results of the research, it was established that stimulating the individual development in the working environment, the information and skill possessed being adequate and appropriate, the stress and load of the work being in level to be considered reasonable, their variables were discriminating variables between two groups. According to the variables established, the possibility of classifying correctly the two groups, was found to be 0.789 in the discriminant analysis and 0.816 in the logistic regression analysis.*

**Key words :** *Quality of Working Life, Atypical Employment.*

### **1. Giriş**

İşgörenin çalışma yaşamında karşılaştığı koşullar; işgörenin sağlığı, gönenci ve performansını etkileyebilmektedir. Bu nedenle; işgörenin, insan gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapmış olduğu mal ve hizmet üretiminde karşılaştığı çalışma koşulları çalışma yaşamı kalitesi açısından oldukça önemli bulunmaktadır (Tınar, 1996 : 125). Çalışan birey açısından yaşamsal görülen çalışma yaşamı kalitesi kavramı örgütsel sonuçları bakımından da önemlidir. Çalışma yaşamı kalitesinin sağlanması örgütün etkililiğinde belirleyici olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001 : 554).

Çalışma yaşamında yer alan işgörenlerin yaptıkları iş ve çalıştıkları ortamlara göre değişmekle birlikte, çalışma yaşamı kalitesini etkileyebilecek bir çok etken bulunmaktadır. İstihdam biçimi de sonuçları bakımından çalışma yaşamı kalitesini etkileyebilen bir değişkendir. Bu nedenle, bu çalışmada, çalışma yaşamı kalitesi tipik ve atipik istihdam biçimi bakımından incelenmiştir.

Çalışma yaşamında farklı atipik istihdam biçimleri olmakla birlikte bu çalışmada vardiyalı çalışma biçimi inceleme konusu olmuştur. Bu araştırmada vardiyalı çalışan hemşireler ile vardiyasız çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesini ayırt edici

değişkenler diskriminant ve lojistik regresyon analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla birlikte, araştırmada, çalışma yaşamı kalitesini ayırt edici değişkenlere bağlı olarak vardiyalı ve vardiyasız çalışma biçimi ile istihdam edilen hemşireleri sınıflandıran diskriminant ve lojistik regresyon modelleri geliştirilmiştir.

## 2. Kuramsal Temeller ve Yazın İncelemesi

### 2.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi

Çalışma yaşamı kalitesi bir diğer deyimle işin insancillaştırılması (Cherns, 1975 : 155) kavramı en genel anlamda; işgörenin yalnızca bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeterek çalışma koşullarını içermektedir (Schulze, 1998 : 520).

Yazında çalışma yaşamı kalitesi kavramını açıklayan farklı tanımlar bulunmaktadır. Özkalp ve Kirel (2001 : 553) çalışma yaşamı kalitesi kavramının, işin insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılamaları, işgörenlerin çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamın sağlanmasını içerdiğini belirtmektedir.

Çalışma yaşamının insancillaştırılması; işgörenin çalışma yaşamındaki konumunun, işgörenin yapısına, yetenek ve beklentilerine uygun bir düzeye ulaştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma yaşamının insancillaştırılması, işgöreni yapmış olduğu iş ile bütünleştirmek amacıyla yönelik uğraşları içermektedir (Tınar, 1996 : 127).

Bir diğer tanımlamada; çalışma yaşamı kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen tüm etkenleri içeren bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Çalışma yaşamı kalitesini belirleyici etkenler ise : işin yapısı ve örgütlenmesi, ücretler, çalışma ortamı ve koşulları, işte kullanılan teknoloji, endüstriyel ilişkiler, katılım, iş doyumu ve motivasyon, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, sürekli eğitimidir (Üstündağ, 1999 : 73).

İş, insan yaşamının sürekliliği bakımından önemli bir uğraştır. İş, insanın zamanını değerlendirmesi, enerjisini yararlı amaçlara yöneltmesi ve bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını korumasında belirleyici bir etkinliktir. Çalışma yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilen de işgörelere doyum sağlayacak iş koşullarının yaratılmasıdır (Baysal, 1993 : 9). Dolayısıyla, işin insancillaştırılması; iş süreçlerinin, çalışma koşullarının ve iş çevresinin insani gereksinimlere uygun olarak düzenlenmesiyle olasıdır (Schulze, 1998 : 520). Nitekim yapılmış olan bir araştırmada iş doyumu ile çalışma yaşamı kalitesi arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Ruso, 1993 : 41-47). Yine aynı araştırmada çalışma yaşamı kalitesi ile zihinsel sağlık arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Yaşamın bütün olması, çalışma ve yaşama koşullarının, dolayısıyla çalışma ve yaşam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesini olanaksız kılmaktadır. Bunun nedeni, çalışma ve yaşama koşulları arasında çok yönlü, sıkı etkileşimin bulunmasıdır (Schulze, 1998 : 529). Bu nedenle çalışma yaşamı kalitesi, yaşam kalitesinin sağlanması bakımından önemlidir.

Uygulamaya bakıldığında, gelişmemiş toplumlarda çoğu kez çalışma yaşamı kalitesi, dolayısıyla yaşam kalitesinin sağlanmasına ve geliştirilmesine yönelik uygulamalar ya yetersiz ya da hiç bulunmamaktadır. Türkiye açısından bakıldığında farklı bir değerlendirme yapmak pek olası görülmemektedir. Özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerden ötürü yaşanan işsizliğin boyutu düşünüldüğünde, çalışma yaşamı kalitesine yönelik çalışmaların istenilen düzeye getirilmiş olabileceğini düşünmek olası değildir.

## 2.2. Tipik ve Atipik İstihdam Biçimi

1970'lerde hızlanan ve 1980'lerde yoğunlaşarak süren bilimsel-teknolojik değişimler, yaşamın bütün alanlarıyla birlikte mal ve hizmet üretim sürecini, çalışma yaşamını ve dolayısıyla çalışanları etkilemiştir (Schulze, 1998 : 521). Üretim biçimlerinde yaşanan değişiklikler, işgörenlerin istihdam edilme biçimlerine de yansımıştır. Nitekim 19. yüzyılın ortalarından 1970'lerin sonuna kadar endüstriyel üretimde, Fordist üretim yapısı egemen olmuştur (Çolak, 1999 : 100).

Ancak, 1970'lerden sonra görülen ekonomik durgunluk, teknolojiadaki gelişmeler, ulusal ve uluslararası rekabet koşullarının değişmesi, işletmelerin rekabet gücünü koruma ve artırma gereği, işletmenin çalışma süresi ile işgörenin çalışma süresi arasında uygunluğun sağlanması çabaları, sektörel yapıda oluşan değişiklikler, istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması hedefleri Fordist üretim biçiminin uygulanmasını güçleştirmiştir (Aktay, 1999 : 54; Yavuz, 1999 : 1; Eyrenci, 1994 : 163-164).

Değişen ve farklılaşan üretim ve rekabet koşulları, işletim faaliyetlerini piyasada karşılaştıkları belirsizlik ve risk ortamında gerçekleştirebilecek, esnek ve devingen örgütlenmelere yöneltmiştir (Erdut, 1999 : 102). Bu nedenle, işletmeler Fordist üretim yapısının benimsemiş olduğu standart (tipik) istihdam biçiminden, atipik istihdam biçimine, bir diğer ifadeyle esnek çalışma biçimine yönelmiştir (Yavuz, 1994 : 9).

Tipik ya da normal istihdam olarak belirtilen istihdam biçiminde, işgören iş hukuku koruması altında olup ve genellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlendiği bir işyerinde sürekli ve tam süreli olarak çalışması ifade edilmektedir (Eyrenci, 1994 : 162).

Tipik istihdam biçiminin dört temel unsuru bulunmaktadır : Bunlar; iş akdinin belirsiz süreli olması, gerçekleştirilen çalışmanın tam zamanlı yapılması, tek işverene karşı işgören sorumluluğunun bulunması, haksız iş akdinin feshine ya da işten çıkarılmaya karşı işgörenin iş hukuku koruması ve güvencesi altında bulunmasıdır. Bu tür bir iş ilişkisi niteliğini taşımayan istihdama da "atipik istihdam" biçimi denilmektedir (Bronstein, 1991 : 291; Çolak, 1999 : 133).

Atipik çalışma biçimleriyle ilgili farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte, yazında önemli görülen atipik istihdam biçimleri; geçici çalışma, vardiya usulü çalışma, kısmi süreli çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, yıllık iş süresi ve belirli süreli hizmet ilişkisi, tele çalışma, evde çalışma, kendi başına çalışmadır (Raghuram vd., 2001 : 739; Tuncay, 1999 : 11; Sapancalı, 1998 : 75; Çolak, 1999 : 135).

### 2.3. Vardiyalı Çalışma Biçimi

Bu çalışmanın konusunu oluşturan vardiyalı çalışma biçimi yukarıda belirtildiği gibi atipik çalışma biçimlerinden birisidir. Çalışma yaşamında vardiyalı çalışma düzeni, mal ve hizmet üretiminin kesintiye uğramaması bakımından önemli olan, dönüşümlü bir çalışma sistemidir (Eroğlu, 2000 : 324). Vardiyalı çalışma sistemi, başlangıç ve bitiş saatlerinin işletmenin yapısına ve faaliyet işkoluna göre değişiklik göstermesiyle birlikte; iş gününün gündüz, akşam ve gece çalışmaları biçiminde düzenlenmesidir (Acarer, 1992 : 6).

Vardiya çalışması yaygın olarak ulaşım, iletişim, sağlık, güvenlik, kimya, kağıt, cam endüstrisi gibi hizmet ya da üretimin ekonomik ve kamusal açıdan sürekliliğine gereksinim duyulan ve gelişen teknolojiye koşut olarak hızla değişen, üretim donanımının bir an önce amorti edilmesi zorunluluğu olan sektörlerde uygulanmaktadır (Erensal, 1993 : 2; İncir, 1998a : 32; İncir, 1998b : 53).

### 2.4. Vardiyalı Çalışma Biçiminin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri

Atipik çalışma biçimlerinden biri olan vardiyalı çalışmanın kendisine ilişkin bir yapısı bulunmaktadır. Vardiyalı çalışan işgörenler bir yandan içsel etkenler olarak tanımlanan fizyolojik ve psikolojik gerilimlerle, diğer yandan ise dış etkenler olarak tanımlanan, sosyal boyutlu güçlük ve sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Erensal, 1995 : 169). Bu nedenlerle, vardiyalı çalışma biçimi işgörenlerin alışılmış çalışma ve yaşama biçiminde değişikliklere neden olmaktadır.

Çalışma ve yaşama biçiminde yaşanan bu değişimler beraberinde gerek işgörenler gerek örgütsel açıdan bir dizi olumsuzlukları da getirmiştir (Odabaşı, 1981 : 99). İnsan gereksinimleri ve günlük yaşam etkinlikleri bir düzenlilik taşımaktadır. Vardiyalı çalışmada insanın günlük işlevsel etkinliklerinde ritmik değişiklikler oluşmaktadır. Bir diğer anlatımla, vardiya sistemi ile çalışmak ve sık değişen vardiyalarda çalışmak günlük yaşama ritmini etkileyebilmektedir (Demir, 1990 : 47).

Vardiyalı çalışma biçiminde özellikle gece vardiyasında çalışanların; normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama düzeni ciddi bir şekilde olumsuzlaşabilmektedir. Gece vardiyası çalışması, gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülmektedir. Bir yanda gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini gece yapay aydınlatma alırken, öte yanda gündüzleri toplumsal yaşamda olan canlılık ve hareketlilik yerini derin bir sessizliğe bırakmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001 : 437). Gündüz ve akşam vardiyalarına göre gece vardiyası fizyolojik uyumsuzluk, uyku bozukluğu ve yorgunluk açısından en çok bozucu etkide bulunan çalışmadır (Knauth, 1993 : 20).

Yapılan araştırmaların sonuçları, vardiyalı çalışma biçiminin işgören yaşamı üzerinde yaratmış olduğu olumsuz sonuçları doğrulayıcı boyutta bulunmuştur. Nitekim yazında yer alan bir çalışmada; çalışma yaşamının önemli bir değişkeni olan stres ile gece vardiyası yoğunluğu arasında ilişki (Cervinka, 1993 : 157), bir başka çalışmada da, sabah erken saatlerde başlayan vardiyalarda hatalı davranış riski ve iş kazalarında artış bulunmuştur (Knauth, 1993 : 20).

Bireysel açıdan yaşanan olumsuzlukların yanında, vardiyalı çalışmanın toplumsal boyutta da yaratmış olduğu bir dizi olumsuzlukları bulunmaktadır. Gündüz ve gece

dönüşümüne göre oluşturulan toplumsal etkinlik akışının tersine çevrilmesi, işgörenlerin aile bireyleri ve yakın çevreleri ile ilişkilerini olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Alkan vd., 1989 : 94; İncir, 1998c : 63).

Schönfelder ve Knauth (1993 : 66) 'ın özetlediği gibi, vardiyalı çalışma, sonuçları açısından, işgörenin sağlığı, refahı, sosyal yaşamı, fizyolojik uyumu ve iş başarımı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Öte yandan vardiyalı çalışma, örgütsel açıdan da bir dizi soruna neden olabilmektedir. Örgütün etkililiği açısından oldukça önemli olan yönetsel homojenliğin sağlanamaması, vardiyalar arası iletişimsizlik, işin örgütlenmesine ilişkin güçlükler, iş başarımının düşmesi, iş kazalarının artması, motivasyon düzeyinin azalması, iş devamsızlıklarının artması gibi örgütsel sorunlarla karşılaşılabilir (Erensal, 1993 : 11; Meijman vd., 1993 : 37).

### **2.5. Vardiyalı Çalışan Hemşirelerin Çalışma Yaşamı Kalitesi**

Atipik istihdam biçimlerinden biri olan vardiyalı çalışma düzeninden kaynaklanan sorunları yaşayan ve bu çalışmanın konusunu oluşturan bir meslek kesimi de sağlık sektöründe çalışan hemşirelerdir.

Hemşirelik mesleği, üstlenilen hizmet bakımından oldukça önemli ancak çalışma koşulları açısından güç ve yoğun bir uğraş gerektiren bir meslek olmasının yanında, sunmuş oldukları sağlık hizmeti gereği vardiyalı çalışmadan da kaynaklanan bir dizi iş güçlükleri taşımaktadır (Kostul, 1996 : 101).

Sunulan sağlık hizmetleri sırasında; hemşireler çoğu kez vardiyalarda yalnız çalışmak zorunda kalabilmektedir. Aynı zamanda çok sayıda hastaya sağlık hizmeti verme durumunda bulunmaları ise vardiyalı çalışma saatlerinde iş yükünü daha da ağırlaştırmaktadır (Karaefe, 1996 : 60).

Öte yandan, hemşirelerin özellikle gece vardiyasında kısıtlı sayıda yardımcı işgören ve yetersiz malzeme ile çalışmak zorunda kalmaları stres ve tükenmişliğe neden olabilmektedir (Kostul, 1996 : 100; Kandolin, 1993 : 141). Nitekim yapılmış bir araştırmada vardiyalı çalışan hemşirelerin 0.812'sinin bıkkınlık ve işe gelmede isteksizlik duyduğu, 0.776'sının dikkatini yoğunlaştırmada güçlük çektiği ve 0.635'inin ise kendilerini uyukulu duyumsadığı saptanmıştır (Karaefe, 1996 : 62).

Yapılmış bir diğer çalışmada, gece vardiya çalışmasının, evli ve çocuklu hemşirelerin ailesel yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği, hemşirelerin çocuk bakım zorluğu yaşadıkları ve nöbetten sonra ev işleri ile uğraşmak zorunda kalmaları yeterli düzeyde dinlenemedikleri saptanmıştır (Kostul, 1996 : 98). Vardiyalı çalışan hemşirelere yönelik yapılmış olan bir diğer araştırmada, çalışma saatlerinin düzensizliğinden ötürü mesleklerinden ayrılmayı düşünenlerin oranı 0.320 bulunmuştur (Demir, 1990 : 46).

Yazın incelemelerinde görüldüğü gibi, vardiyalı çalışma biçiminden kaynaklanan ve çalışanların yaşam dengelerini ve dolayısıyla sağlığını etkileyebilen bir dizi olumsuzluk bulunmaktadır. Bu olumsuzluklar, çalışma yaşamı kalitesini dolayısıyla yaşam kalitesini de olumsuz yönden etkileyebilecektir.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Örneklem

Bu çalışmanın verileri, Kırıkkale ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı bir devlet hastanesinde çalışan 71 hemşireye uygulanan anketlerle sağlanmıştır.

Araştırma örneğini oluşturan hemşirelerin 0.366'sının vardiyalı, 0.634'ünün ise vardiyasız çalıştıkları saptanmıştır. Araştırma kapsamına giren hemşirelerin yaş ortalaması 28.71, mesleki hizmet süresi 8.11 yıldır. Örnek kapsamındaki hemşirelerin; 0.296'sının ortaöğretimli, 0.704'ünün yükseköğretimli; 0.69'unun evli, 0.31'inin bekar olduğu öğrenilmiştir.

#### 3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, çalışma yaşamı kalitesini belirlemek amacıyla kullanılan anket 25 maddeden (Ek) oluşmuştur. Anketin maddeleri Cacioppe ve Mock (1984: 938)'in yapmış olduğu çalışmadan alınmıştır. Anketin maddeleri Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Cacioppe ve Mock (1984 : 927)'in yapmış olduğu çalışmada anketin Cronbach Alpha'sı 0.91 bulunmuştur. Bu çalışmada ise anketin Cronbach Alpha değerinin 0.83 olduğu saptanmıştır.

#### 3.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesi değişkenleri arasında farklılığa neden olan değişkenler ve bu değişkenlere bağlı olarak vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşirelerin sınıflandırılması lojistik regresyon ve diskriminant analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Diskriminant ve lojistik regresyon analizinin birlikte kullanılmasındaki amaç; vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşireleri ayırt edici çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerini öngören yüksek performanslı modeli belirlemeye çalışmaktır. Lojistik regresyon ve diskriminant analizinde çalışma biçimi (vardiyalı-vardiyatsız çalışma) bağımlı değişken, çalışma yaşamı kalitesi değişkenleri ise bağımsız değişken olarak modele alınmıştır. Analizler SPSS 8.0 for Windows istatistik paket programı ile yapılmıştır.

#### 3.4. Uygulama

Araştırmanın verileri yukarıda belirtilen anketle sağlanmıştır. Anket formu uygulanmadan önce, örnekleme giren hemşirelere araştırmanın amacı ve anket sorularının yanıtlanmasına yönelik bilgilendirme yapılmıştır. Anketin uygulanması araştırmacı tarafından çalışma saatlerinde gerçekleştirilmiştir.

#### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın verileri Kırıkkale'de bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelere uygulanan anketlerle sağlanmıştır. Araştırmada, diğer atipik istihdam biçimi ile çalışanlardan veri toplama olanağı bulunamamıştır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, yine araştırma verilerinin bir meslek grubundan elde edilmiş olmasıdır. Araştırmada farklı meslek gruplarına ulaşmanın güçlükleri yaşanmıştır. Bu nedenlerle, araştırmanın sonuçları vardiyalı çalışan hemşireler ve verilerin toplandığı hastane ile sınırlı olup çalışmanın sonuçlarının genelleştirilmesi ihtiyatla karşılanmalıdır.

## 4. Bulgular

Vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşireleri ayırt edici çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerini belirlemek için, araştırmada hem diskriminant hem de lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

### 4.1. Vardiyalı ve Vardiyasız Çalışan Hemşireleri Ayırt Edici Çalışma Yaşamı Kalitesi Değişkenlerinin Belirlenmesi

#### 4.1.1. Diskriminant Analizi Bulguları

Vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşireler arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla başlangıçta diskriminant modeline 25 çalışma yaşamı kalitesi değişkeni alınmıştır. Aşamalı diskriminant işlemi sonucunda modele 0.05 anlamlılık düzeyinde 3 değişken girmiştir (Tablo 1). Modele giren bu değişkenler çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi (Q04), sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması (Q19), işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması (Q20)'dir.

Diskriminant modelindeki ayırıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki göreceli etkisini gösteren standardize diskriminant fonksiyonu katsayılarına göre, gruplar arasında en fazla ayırıcı etkide bulunan değişkenlerin önem sırası; Q20 (işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması), Q19 (sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması), Q04 (çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi) biçimindedir.

Yapı matrisine göre, diskriminant fonksiyonu ile Q04 (çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi) arasındaki korelasyon 0.324, Q19 (sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması) arasındaki korelasyon 0.141, Q20 (işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması) arasındaki korelasyon – 0.649'dur.

Modelin Wilks' Lamda değeri 0.643, Ki-kare değeri 29.828, serbestlik derecesi 3 olup, model istatistiksel açıdan 0.001 anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur. Modelin kanonik korelasyon değerinin 0.598 olduğu saptanmıştır. Standardize edilmemiş kanonik diskriminant fonksiyon grup ortalamaları ise vardiyalı çalışan hemşireler için 0.967, vardiyasız çalışan hemşireler için -0.559 bulunmuştur.

**Tablo 1. Yapı Matrisi ve Fisher'in Doğrusal Diskriminant Fonksiyonu**

Ayırıcı Değişken	Wilks' Lamda	Önemlilik	Yapı Matrisi	Standardize Edilmemiş Kanonik Diskriminant Fonksiyon	Standardize Kanonik Diskriminant Fonksiyon	Fonksiyon 1 Vardiyalı Çalışan	Fonksiyon 2 Vardiyasız Çalışan
Q04	.717	.001	.324	.467	.628	3.477	2.765
Q19	.794	.001	.141	.673	.965	2.580	1.554
Q20	.887	.001	-.649	-1.012	-1.017	2.510	4.053
Sabit				.566		-15.429	-15.981

#### 4.1.2. Lojistik Regresyon Analizi Bulguları

Diskriminant analizi sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesi amacıyla aynı veriler lojistik regresyon analiziyle incelenmiştir. İleri doğru adımsal yöntem ile lojistik regresyon analizinde elde edilen denklemler, standart hataları ve parametrelerin Wald istatistikleri Tablo 2’de verilmiştir.

Diskriminant analizinde olduğu gibi modele 0.05 anlamlılık düzeyinde 3 değişken girmiştir (Tablo 2). Lojistik regresyon analizi modeline giren değişkenlerde bir farklılık bulunmamıştır.

Diskriminant modelindeki değişkenler lojistik regresyon modeline de girmiştir. Oluşturulan lojistik regresyon modelinin Ki-Kare test istatistiği 29.892, Serbestlik Derecesi 3 ve anlamlılık düzeyi 0.001’dir. Olabilirlik katsayısı 63.388 ve uygunluk katsayısı 68.170’tir.

**Tablo 2 : Lojistik Regresyon Analizi Denklemleri, Standart Hataları ve Wald İstatistiği**

Ayırıcı Değişken	$\beta$	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	Önemlilik	R	Exp (B)
Q04	.647	.280	5.311	1	.0212	.1884	1.9106
Q19	1.084	.347	9.747	1	.0018	.2882	2.9575
Q20	-1.692	.554	9.334	1	.0022	-.2804	.1841
Sabit	.860	2.087	.169	1	.6803		

#### 4.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi Değişkenlerine Göre Vardiyalı ve Vardiyasız Çalışan Hemşirelerin Sınıflandırılması

##### 4.2.1. Diskriminant Analizi Bulguları

Tablo 3’de görüldüğü gibi diskriminant analizi bulgularına göre vardiyalı çalışan 26 hemşirenin 17’sinin (0.654), vardiyasız çalışan 45 hemşirenin 39’unun (0.867) doğru sınıflandırılmış olduğu saptanmıştır. Modelin bir bütün olarak doğru sınıflandırma olasılığı ise 0.789 bulunmuştur.

**Tablo 3 : Sınıflandırma Matrisi**

Gerçek Grup Üyeliği	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		Toplam
	Vardiyalı Çalışan Hemşireler	Vardiyasız Çalışan Hemşireler	
Vardiyalı Çalışan Hemşireler	17 (.654)	9 (.346)	26
Vardiyasız Çalışan Hemşireler	6 (.133)	39 (.867)	45

Doğru sınıflandırma olasılığı: 0.789



#### 4.2.2. Lojistik Regresyon Analizi Bulguları

Lojistik regresyon analizi sonucuna göre vardiyasız çalışan 45 hemşirenin 42'sinin (0.933), vardiyalı çalışan 26 hemşirenin 16'sının (0.615) doğru sınıflandırılmış olduğu saptanmıştır. Modelin bir bütün olarak doğru sınıflandırma olasılığı 0.8169 bulunmuştur (Tablo 4).

**Tablo 4 : Sınıflandırma Matrisi**

Gerçek Grup Üyeliği	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		Toplam
	Vardiyalı Çalışan Hemşireler	Vardiyasız Çalışan Hemşireler	
Vardiyalı Çalışan Hemşireler	16 (.615)	10 (.385)	26
Vardiyasız Çalışan Hemşireler	3 (.067)	42 (.933)	45

Doğru sınıflandırma olasılığı 0. 8169

### 5. Sonuç

Diskriminant ve lojistik regresyon analiz sonucunda, vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşireleri ayırt eden çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerinin aynı olduğu görülmüştür. Bu değişkenler, bir diğer deyişle, vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşireleri ayırt edici çalışma yaşamı kalitesi değişkenleri;

- bireysel gelişimin teşvik edilmesi,
- sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması,
- işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olmasıdır.

Bu değişkenlerin dışındaki diğer değişkenler istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmamış, diskriminant ve lojistik regresyon modellerine girememiştir.

Araştırma sonucunda vardiyalı ve vardiyasız çalışmayı ayırt eden değişkenlerin çalışma yaşamı kalitesi bakımından önemli birer değişken olduğu söylenebilir. İşgörenlerin günlük, dolayısıyla yaşam süresinin büyük bir bölümünü işyerinde geçirdikleri düşünüldüğünde, modele giren değişkenlerden biri olan çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesinin anlamlı bir değişken olduğu görülmektedir. Sürekli aynı ve alışılmış biçimde çalışan işgörenler monoton bir çalışma yaşamı içinde bulunacaktırlar. Bu, işgörende bıkkınlık ve yılgınlığa neden olabilecektir. İşgörenleri bu ve benzeri sonuçlardan uzaklaştırmak için, gerek iş ortamında gerek iş dışı ortamda kendilerini geliştirecek, yenileştirecek fırsatların verilmesi bu tür sorunların aşılmasına olanak sağlayabilecektir.

Vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesini ayırt eden bir diğer değişken ise sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olmasıdır. Yürütülen iş için yeterli ve uygun bilgi ve becerinin işgörelere kazandırılması görevlerin başarı ile gerçekleştirilmesi için gereklidir. Bu nedenle, işgörenlerin eksik ya da yetersiz görülen bilgi ve becerinin giderilmesine yönelik eğitim programlarının işyerinde ya da işyeri dışında verilmesi çalışma yaşamı kalitesinin sağlanmasında belirleyici olacaktır.

Modele giren üçüncü değişken ise yapılan işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olmasıdır. Çalışma yaşamında iş stresinin gerek birey gerek örgüt açısından sonuçlarının önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Bu araştırmanın kapsamında yer alan meslek grubu olan hemşirelik mesleği bakımından düşünüldüğünde, yürütülen işin stres ve yükünün fazla sayılabilecek düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmada, vardiyalı ve vardiyasız çalışan grup arasında en fazla ayırıcı etkide bulunan çalışma yaşamı kalitesi değişkenler ise sırasıyla;

- işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması,
- sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması,
- çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi biçimindedir.

Diskriminant modeline göre, vardiyalı çalışan hemşirelerin 0.654'ü, vardiyasız çalışan hemşirelerin 0.867'si doğru tahmin edilmiştir. Diskriminant modelinin vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşireleri doğru sınıflandırma olasılığı 0.789 bulunmuştur.

Lojistik regresyon analizi sonucuna göre ise; vardiyasız çalışan hemşirenin 0.933'ünün, vardiyalı çalışan hemşirenin 0.615'inin doğru sınıflandırılmış olduğu saptanmıştır. Modelin bir bütün olarak, vardiyalı ve vardiyasız hemşireleri ayırt edici çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerine göre doğru sınıflandırma olasılığı 0.8169 bulunmuştur.

Lojistik regresyon analizinin doğru sınıflandırma olasılığı diskriminant analizine göre yüksek olmakla birlikte, iki modelin olasılıkları biri birine oldukça yakın değerlerde saptanmıştır.

Araştırmada, her iki modele giren değişkenlerin aynı ve olasılıkların oldukça yakın bulunması; araştırmanın yöntem, kullanılan istatistiksel teknikler ve seçilen değişkenler bakımından tutarlılığını gösterdiği söylenebilir. Ancak, çalışmanın sınırlılıklarında belirtildiği gibi araştırmanın sonuçları inceleme kapsamındaki hastanede çalışan hemşireler ile sınırlı olup, araştırmanın sonuçlarının genelleştirilmesine olanak bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi daha geniş bir örneklem ve farklı iş türleri ile olası görülebilir.

## **EK**

- Q01- İşin ilgi çekici olması.
- Q02- Birlikte çalışılan iş grubunun iyi çalışması.
- Q03- İş grubunun çalışmalarına katılım ve katkıda bulunmak için yeterli fırsatın olması.
- Q04- Çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi.
- Q05- İşyerinin atmosferinde iyi çalışabilme olanağı.
- Q06- Örgüt için çalışacak olmamın iyi bir şans olduğu kanısındayım.
- Q07- Çalışılan bölümde yapılan işin kalitesinin yüksek olduğunun hissedilmesi.
- Q08- Yöneticilerle iletişimin iyi olması.
- Q09- Yapılan işin gerek ve beklentilerinin bilinmesi.
- Q10- Örgütün potansiyel kapasitesine yakın bir seviyede çalışması.
- Q11- İşte, uygun olduğunda, işleri yapmak için yeni fikirler geliştirme ve/veya yeni fikirlerle katkıda bulunma olanağı.

- Q12- Çalışma grubu toplantılarının (buluşmalarının) yeteri sıklıkta olması.  
 Q13- Yöneticilerin bireylere davranışlarında adaletli olduklarının hissedilmesi.  
 Q14- İşin fiziksel çevresinin tatmin edici olması.  
 Q15- Örgütte çalışılan bölüm ile diğer bölümler arasında iş birlikçi bir ruhun olması.  
 Q16- İş etkileyen kararların alınmasına genellikle katılma olanağı.  
 Q17- Grup toplantılarının yararlı ve verimli olması.  
 Q18- Yöneticilerin grubu yönetmek için gerekli olan teknik kapasite ve yeteneğe sahip olması.  
 Q19- Sahip olunan bilgi ve beceri yapılan iş için yeterli ve uygun olması.  
 Q20- Yapılan işin stres ve iş yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması.  
 Q21- Yapılan işin örgütün çabasının önemli bir kısmını oluşturduğunun hissedilmesi.  
 Q22- Çalışılan grubun verimli olması (kayıbı, zamanı, maliyetleri en aza indirmesi)  
 Q23- Yöneticilerin grup ve grup üyelerinin gereksinimlerinin farkında ve bu gereksinimlere yanıt vermesi.  
 Q24- Sunulan mal ve hizmetlerin toplum yararına olduğuna inanılması.  
 Q25- Bir çok faktör düşünüldüğünde, örgütün refahını önemseme ve yapabileceğinin en iyisini yapmaktan hoşlanması.

### Referanslar

- ACARER, Ü., (1992) *Vardiyalı çalışma düzeninin işletmelerdeki yeri ve önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ. Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- AKTAY, N., (1999) İş hukukunda esneklik kavramının ortaya çıkışı ve esneklik uygulamaları. *Mercek*, Sayı : 15, 53-61.
- ALKAN, Y., SOĞANCIOĞLU, Ş., PAMUKÇU, F., (1989) Vardiya çalışmasının yarattığı stres. 2. *Ulusal Ergonomi Kongresi*, M. P. M. Yayın No : 379, Ankara, 93-100.
- BAYSAL, A. C., (1993) *Çalışma yaşamında insan*, İstanbul.
- BRONSTEIN, A. S. (1991) Temporary work in Western Europe : Threat or complement to permanent employment?. *International Labour Review*, 130 (3), 291-310.
- CACIOPPE, R., MOCK, P. (1984) A comparison of the quality of work experience in government and private organizations. *Human Relations*, 37 (11), 923-940.
- CERVINKA, R. (1993) Night shift dose and stress at work *Ergonomics*, 36, 155-160.
- CHERNS, A. (1975) Perspectives on the quality of working life *J. Occup. Psychol.*, 48, 155-167.
- ÇOLAK, A. (1999) *İşin yeniden örgütlenme sürecinde esneklik*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- DEMİR, M. (1990) *Vardiya sistemi ile çalışan hemşirelerin vardiya sisteminden kaynaklanan sorunlar hakkındaki görüşleri*. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ERDUT, T. (1999) Esneklik ve iş süresi. *Mercek*, 15, 102-112.
- ERENSAL, Y. C. (1993) *Vardiya çalışmasının ergonomik tasarımı*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- . (1995) Vardiya çalışmasına uyumu etkileyen faktörler ve bu faktörlerin ergonomik vardiya tasarım modellerinde gösterimi, 5. *Ergonomi Kongresi*, M. P. M. Yayın No : 570, 169-179.
- EROĞLU, F. (2000) *Davranış bilimleri*. 5. bs., Beta, İstanbul.

- EYRENCİ, Ö. (1994) Türkiye’de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, İzmir.
- İNCİR, G. (1998a) *Çoklu vardiya çalışmasının ergonomik tasarımı*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No : 624, Ankara.
- . (1998b) Çoklu vardiya çalışmasının yol açtığı örgütsel sorunlar *Verimlilik Dergisi*, 3, 53-68.
- . (1998c) Vardiyalı çalışma ve kronobiyolojik araştırmalar, *Verimlilik Dergisi*, 1, 59-72.
- KANDOLIN, I. (1993) Burnout of female and male nurses in shiftwork. *Ergonomics*, 36, 141-147.
- KARAEFE, M. (1996) *Dönüşümlü shiftlerde çalışan hemşirelerde uyku düzeni değişimlerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KNAUTH, P. (1993) The design of shift systems, *Ergonomics*, 36, 15-28.
- KOSTUL, N. (1996) *Vardiya ve gece çalışmasının hemşireler üzerindeki etkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MEIJMAN, T., MEER, Q. V. D., DORMOLEN, M. V. (1993) The after-effects of night work on short-term memory performance. *Ergonomics*, 36, 37-42.
- ODABAŞI, M. (1981) *Kapasite kullanımı açısından vardiya düzeni, Sorunlar, Uygulamalar, Öneriler*. M. P. M. Yayın No : 246, Ankara.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. (2001) *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No : 149, Eskişehir.
- RAGHURAM, S. ; LONDON, M. ; LARSEN, H. H. (2001) Flexible employment practices in Europe : country versus cultur. *Int. J. of Human Resource Management*. 12 : 5 August, 738-753.
- RUSO, E. (1993) *Job satisfaction, quality of work life and general mental health of the employee*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SAPANCALI, F. (1998) Üretimde esnek yapılanma, işgücü organizasyonunda değişim ve endüstri ilişkiler, *Verimlilik Dergisi*. M. P. M. Yayını, 4, 61-92.
- SCHÖNFELDER, E., KNAUTH, P. (1993) A procedure to assess shift systems based on ergonomic criteria *Ergonomics*, 36, 65-76.
- SCHULZE, N. (1998) Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancillaştırılması, *6. Ergonomi Kongresi*, M. P. M. Yayınları No : 622, Ankara, 519-532.
- TINAR, M. Y. (1996) *Çalışma psikolojisi*, İzmir.
- TUNCAY, A. C. (1999) Değişim ve esneklik ihtiyacı. *İşveren*, Cilt : XXXVII, Sayı : 4, 10-13.
- ÜSTÜNDAĞ, N. (1999) *Akıllı binaların tesis yönetimi ve iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YAVUZ, A. (1994) *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- . (1999). Esnek çalışmanın endüstri ilişkilerine etkisi. *İşveren*, Cilt : XXXVII, Sayı : 4, 14-23.