



T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



VARDİYALI ÇALIŞANLARDA UYKU SORUNLARI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Arzu BAĞIR
PSİKİYATRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Pınar GÜZEL ÖZDEMİR

İKİNCİ DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Umut KIRLI

VAN-2019

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**VARDİYALİ ÇALIŞANLARDA UYKU SORUNLARI VE İŞ
TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Arzu BAĞIR
PSİKİYATRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Pınar GÜZEL ÖZDEMİR


İKİNCİ DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Umut KIRLI

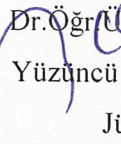
VAN-2019

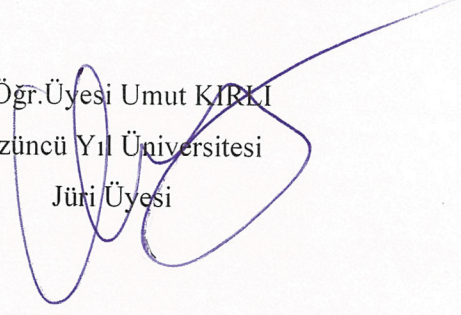
KABUL VE ONAY

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Anabilim Dalında Arzu BAGIR tarafından hazırlanan “*Vardiyalı Çalışanlarda Uyku Sorunları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZİ olarak OY BİRLİĞİ/~~OY ÇOKLUĞU~~ ile kabul/~~ret~~ edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 08.07.2019


Prof. Dr. Hayriye ELBİ
Ege Üniversitesi
Jüri Başkanı


Dr. Öğr. Üyesi Mesut IŞIK
Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Jüri Üyesi


Dr. Öğr. Üyesi Umut KIRLI
Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Jüri Üyesi

Tez hakkında alınan jüri kararı, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Semiha DEDE
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

T.C.

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “*Vardiyalı Çalışanlarda Uyku Sorunları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” başlıklı tezim; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir. Bu tezdeki bütün bilgiler akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak hazırlanıp, bu kural ve ilkeler gereği, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yapılmış ve kaynak gösterilmiştir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Arzu BAGIR

Tarih: 08/07/2019

İmza:



TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sırasında yoğun çalışma temposuna rağmen kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Pınar GÜZEL ÖZDEMİR'e ve İkinci Danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Umut KIRLI'ya sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Vardiyalı alıőanlar ile ilgili araştırma ve anket uygulamalarında bana uygun çalışma koşulları sağlayan Ankara Şeker Fabrikası Müdürü Sayın Mustafa USLU'ya teőekkürü bir borç bilirim. Çalıőmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan anneme, eőime ve çocuklarıma teşekkür ederim.



ÖZET

BAGIR A. Vardiyalı Çalışanlarda Uyku Sorunları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Van, 2019. Çalışma hayatı insanların zamanın büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. İş yaşamında yaşanan olumlu ve olumsuz durumlar bireyin diğer yaşam alanlarını da büyük ölçüde etkilemektedir. Bireyin iş doyumunun olması hem bireyin diğer yaşam alanlarındaki doyum düzeyini hem de çalıştığı örgüte olan katkısını ve verimini etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı; vardiyalı sistemde çalışanların uyku düzenlerinde meydana gelen düzensizliğin, kurum içinde iş tatminini ve boyutlarına etkisinin incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış ve nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırma vardiyalı çalışma sistemi ile çalışan 146 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda uyku hijyeni ile uyku kalitesi arasında, iş doyumunu ile uyku kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle uyku hijyeni arttıkça, uyku kalitesinin arttığı, uyku kalitesinin artmasının iş doyumunun arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler : İş Tatmini, Uyku Sorunu, Vardiyalı Çalışanlar,

ABSTRACT

BAGIR A, Investigation of The Relationship Between Sleep Problems and Job Satisfaction in Shift Workers, Van Yuzuncu Yil University, Institute of Health Sciences, Department of Psychiatry, Master Thesis, Van, 2019. Business life forms major part of people's time. The positive and negative situations experienced in business life affect the other living areas of the individual to a great extent. Having an individual's job satisfaction affects both the level of satisfaction of the individual in other areas of life and his contribution and productivity to the organization in which he works. The purpose of this research; is to investigate the effect of irregularity in sleep patterns of shift workers on job satisfaction and its dimensions. The research was designed in relational survey model and quantitative method was used. The research was carried out with 146 participants working with shift work system. As a result of the study, a statistically significant relationship was found between sleep hygiene and sleep quality, and job satisfaction and sleep quality. In other words, as sleep hygiene increases, sleep quality increases, sleep quality increases and job satisfaction increases.

Key Words: Job Satisfaction, Shift Workers, Sleep Problems.



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	II
ETİK BEYAN.....	III
TEŞEKKÜR.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar LİSTESİ	IX
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Amacı	2
1.2. Çalışmanın Önemi	3
1.3. Çalışmanın Problemleri	4
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. Tanımlar	6
2.1.1. İş doyumu.....	6
2.1.2. İş tatmini.	7
2.1.3. İş tatminsizliği.....	9
2.1.4. İş performansı	10
2.1.5. Yabancılaşma.	11
2.1.6. Tükenmişlik duygusu.....	12
2.1.7. Motivasyon.....	13
2.2. İş Tatmini ve Uyku Sorunu.	15
2.2.1. İş Tatmininin kurumlar açısından önemi	15
2.2.2. İş tatminini yükseltmede kullanılan yöntemler	16
2.2.3. İş tatmininin belirlenmesine yönelik kullanılan ölçekler	18
2.3. Vardiyalı Çalışma Sistemi	20
2.3.1. Vardiyalı çalışma şekilleri	21
2.3.2. Vardiyalı çalışanlarda yaşanan rahatsızlıklar.....	23
2.4. Vardiyalı Çalışma ve Uyku	24
2.5. Uyku ve Evreleri	25
2.6. Uyku Gereksinimi ve İşlevi	27

2.7. Uyku Yoksunluğu ve Etkileri.....	28
2.8. Uyku Bozuklukları.....	28
2.9. İş Tatmini ve Uyku Arasındaki İlişki.....	29
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	32
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	32
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	32
3.4. Veri Toplama Araçları.....	32
3.5. Hipotezler.....	34
3.6. Verilerin Analizi.....	35
4. BULGULAR.....	37
4.1. Demografik Bulgular.....	37
4.2. Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği İle İlgili Bulgular.....	39
4.3. Uyku Hijyeni İndeksi Bulguları.....	41
4.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	44
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	47
KAYNAKLAR.....	51
ÖZGEÇMİŞ.....	56
EKLER.....	57
EK 1. Pittsburg Uyku Kalitesi Ölçeği.....	57
Ek 2. Uyku Hijyeni İndeksi.....	58
EK 3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	59
Ek 4. Etik Kurul Raporu.....	60
EK 5. Tez Orjinallik Raporu.....	61

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyet dağılımı.....	37
Tablo 2. Katılımcıların yaş istatistiği	37
Tablo 3. Katılımcıların eğitim durumu.	38
Tablo 4. Katılımcıların medeni durumları	38
Tablo 5. Katılımcıların ortalama hane geliri.	39
Tablo 6. Günlük ortalama uyku ve uykuya dalmak için geçen süre verileri.....	40
Tablo 7. Pittsburgh uyku kalitesi ölçeğinin bileşenlerine ait ortalama ve standart sapma puanları	41
Tablo 8. Uyku hijyen indeksi toplam puanı	42
Tablo 9. Çalışanların uyku hijyen indeksi puanları ile PUKİ puanları arasında ilişki ...	42
Tablo 10. Minnesota iş doyum ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler....	44
Tablo 11. Çalışanların Minnesota iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre karşılaştırılması	44
Tablo 12. Çalışanların Minnesota iş doyum ölçeği'nden aldıkları puanların cinsiyete göre karşılaştırılması.....	45
Tablo 13. Çalışanların Minnesota iş doyum ölçeği'nden aldıkları puanlar ile PUKİ puanları arasında ilişki.....	45

1. GİRİŞ

Sürekli değişim ve gelişimin yaşanmakta olduğu çağımızda, yüzeysel işler dahi karmaşık bir hal almaktadır. Bu halde kuruluşlar da büyümekte ve karışık bir hale evrilmektedir. Ayrıca teknolojideki gelişmeler kişisel ve kurumsal anlamda yeni bilgilerle becerilere olan gereksinimleri arttırmış, yeni gereksinim ve beklentilerin meydana gelmesine vesile olmuştur. Kurumsal kültüre ve dolayısıyla kuruluşlara olan bağlılığın önemi bu nedenle artmaktadır.

Organizasyon dâhilindeki üyeler, kurum kültürü sayesinde, hem bireyler için ve hem de şirketler için hangi durumun iyi ve hangi durumun kötü olduğunu, neyin amaç dâhilinde olup olmadığını, nelerin yapılması veya yapılmaması gerekliliğini öğrenirler. İlaveten kişilerin öğrenmiş oldukları kurumsal değerler, kişilerin kendi istekleri için bir kaynak, kuruluşun politikası, amacı, ekonomisi ve yapacağı girişimler için de bir referans kaynağı olarak sunulmaktadır. Bu düzlemde inceleme yapıldığında, kuruluşların sürekliliği, kurumsal değerlerin oluşturulmasıyla beraber ortaya çıkan uyuma göre değişkenlik göstermektedir.

İş tatmini, personelin çalışmış olduğu iş yerine karşı hissetmiş olduğu duygunun kuvvetini ifade etmektedir. İş tatmini duygusunun, kuruluş tarafından oluşan kaliteyi olumlu biçimde etkilediğine inanılmaktadır. İş tatmini artan personelin işe zamanında geldiği, işe gelme devamlılığının arttığı, iş bırakma gibi olumsuz durumların azaldığı, hatta hizmet ve ürün niteliğinde artışa neden olduğu iddia edilmektedir.

Son yıllarda iş tatmini kavramı, akademisyenler ve iş tatminini sağlayıp uygulayacak yöneticiler tarafından ilgi ile karşılanmasına karşın, bu olgunun daha tam olarak tarif edilemediği ve çeşitli perspektiflerden kavram karmaşasının devam ettiği gözlemlenmektedir. Çalışma hayatındaki personellerin performansını ve çalışma kalitesini etkileyebilecek, yapmış oldukları işe ve çalışma ortamlarına göre değişim gösteren, pek çok etken mevcuttur. Bu etkenlerin göz ardı edilmesi veya yeterince değerlendirilmemesi, bir kurum içinde pek çok konuda iş tatminsizliğine neden olmaktadır. İş tatminsizliğini oluşturan en temel durumlardan bir tanesi de, vardiyalı olarak çalışanların uyku problemidir. Uyku insanın günlük olarak tazelenmesini sağlayan, insanı bedenen ve ruhen hayatın tüm zorluklarından uzaklaştıran, bedenin ve ruhun trans

haline geçtiği bir haldir. Gece uykusu gündüz uykusuna oranla çok daha fazla dinlendiricidir. Yoğunlaşmayı, fiziki ve ruhi yapıyı etkileyen uyku düzenindeki olumsuz değişkenler, insanı yıpratır ve gündelik hayatta konsantrasyonunu azaltan etmenleri doğurmakta ve personellerde iş tatminsizliğine sebebiyet vermektedir. Vardiyalı çalışma sistemi çalışanların fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşamasına neden olurken, çalışılan kurum da bu sorunlardan fazlasıyla olumsuz etkilenmektedir. Buna rağmen, vardiyalı çalışma sistemi, uyku problemi ve iş tatmini ilişkisinin incelendiği araştırmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmamızda vardiyalı çalışanlar arasında gözlemlenen uyku probleminin şirket içindeki iş tatminine olan etkisi incelenmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünü; çalışmanın amacı, çalışmanın önemi ve çalışmanın problemleri alt başlıkları oluşturmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü olan genel bilgiler bölümünde ise tanımlar, iş tatmini ve uyku kavramları, yapılan literatür taraması sonucu derinlemesine irdelenmiştir. İş tatmini başlığının altında; iş tatmininin anlamı ve önemi, özellikleri, iş tatminini etkileyen etmenler, iş tatminini yükseltmede kullanılan yöntemler, iş tatmininin ölçülmesinde faydalanan ölçekler, ayrıca işteki tatmin ve tatminsizliğin sonuçları ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Uyku başlığı altında ise; uykunun tanımı, uyku evreleri, uyku gereksinimi, uykunun işlevi, uyku yoksunluğu ve etkileri, uyku bozuklukları ve son olarak literatür çerçevesinde iş tatmini ve uyku arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmada kullanılan gereç ve yöntemler oluşturmaktadır. Bu çalışmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi kısımları bu bölüm içinde yer almaktadır.

Dördüncü bölüm bulguların belirtildiği ve yorumlandığı bölümü oluşturmaktadır.

Beşinci ve son bölüm ise tartışma ve sonuç bölümüdür.

1.1. Çalışmanın Amacı

Bu tezin amacı, vardiyalı olarak istihdam edilen personellerin, uyku düzenlerinde meydana gelen düzensizlik ve bu düzensizlik neticesinde kurum içinde iş tatmininde oluşan tatminsizlik boyutlarını incelemektir.

1.2. Çalışmanın Önemi

Endüstri mühendisleri 1920'lerden bu yana iş tatminini etkileyen unsurları belirlemek üzere çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalarda; Parça başına ücret, istirahat imkânları, ışık, gürültü ve çevresel etkenler gibi iş tatmini etkileyebilecek öğeleri incelemişlerdir. Frederick Taylor, çalışma şartları ve ücret politikalarındaki olumlu düzenlemelerin, çalışanların iş motivasyonunu arttırdığını, buna paralel olarak iş ve hizmet kalitesini yükselttiğini bilimsel açıdan ortaya koymuştur.

1930 ve 1940'lı yıllarda iş tatminini etkileyen konulara, özellikle takım çalışması ve idari yapıların düzenlenmesi konularına önem verilmiştir. Hawthorne araştırmalarını müteakiben, Mayo tarafından 1933'te, Roethlisberger ve Dickso tarafından 1939'da yapılan araştırmalarla birlikte idarenin, çalışanlar, çalışma grupları, iş tatmini ve başarı üstündeki etkileri hakkında sağlam kanıtlar elde edilmiştir. İkinci Dünya savaşı esnasında ve ardında, Silahlı Kuvvetlerde yapılan bir takım araştırmalar, (Örnek: Winer- Halpin, 1957) idari işleyişin, düzensiz çalışma gruplarının büyük oranda olarak iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Frederick Herzberg aracılığıyla tekâmül edilen Çift Faktör Kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar sıralamasındaki gibi ihtiyaçların kişileri isteklendirdiği tezini savunmuştur. Herzberg çalışmalarını iki bölümde ele almıştır. Birinci bölüm Hijyen etmenleri olarak adlandırılan bölümdür. Bu bölümde; iş güvenliği ve sağlığı, maaş, ücret, çalışma şartları gibi etmenler yer almaktadır. İkinci bölüm Motive edici etmenler adı altında oluşturulmuş bölümdür. Yapılan iş, yükselme olanakları, sorumluluk verilmesi, üst mevkiye atanmak, başarılı olmak, tanınmak gibi etmenler bu bölümde yer almaktadır (Rachman ve ark., 1996). Birinci bölümde yer alan hijyen etmenleri sağlanmadan, ikinci bölümdeki motive edici etmenlerin sağlanması çalışanları motive etmeyecektir. Sadece Hijyen etmenlerini karşılamak çalışanları isteklendirmeye yetmez, çalışanları isteklendirmek, motive edici etmenler sağlanırsa gerçekleştirilebilir (Luthans, 1992).

İş hayatını etkileyen en önemli iki faktörden biri işçi diğeri ise yöneticidir. İşçi sahip olduğu yetkinlikler ve tecrübesi ile iş hayatını etkilerken, yönetici çalışanları memnun edecek çalışma şartlarını oluşturarak, adil davranışlar sergileyerek, dengeli ve düzenli ücret politikaları uygulayarak, çalışanların kişisel gelişim ve eğitimlerine imkân

sağlayarak çalışanların kurum kültürüne ve çalıştıkları iş yerlerine olan aidiyet duygularını geliştirerek iş ortamı üzerinde büyük etki sağlar.

Çalışan kişinin çalışma hayatında karşılaştığı bazı durumlar ve koşullar, çalışanın sağlığını ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bundan ötürü; çalışanın, insani gereksinimlerini karşılamak amacıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı bazı olumsuz durumlar, çalışanın yaşam nitelikleri bakımından da oldukça önemli bulunmaktadır (Taşoğlu ve ark., 2010).

İstihdam edilen fertler açısından yaşamsal bulunan çalışma hayatı nitelikleri, kurumsal sonuçlarına desteklerinden dolayı önem arz etmektedir. Çalışma hayatında belirli bir düzeyde yaşam kalitesinin sağlanması, örgütün etkinliğinde belirleyici bir unsurdur (Özkalp ve ark., 2001).

Çalışma hayatı performansını ve kalitesini etkileyebilecek pek çok etken mevcuttur. Çalışma hayatında bulunan personellerin yapmış oldukları iş ve çalışmış oldukları ortamlara göre değişmekle beraber, kurum içinde bu etkenler iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde doğrudan etkilemektedir.

İş tatminsizliğini oluşturan en temel durumlardan bir tanesi de çalışma koşullarından olan, vardiyalı olarak çalışanların uyku problemidir. Uyku insanın günlük olarak tazelenmesini sağlayan ve insanı bedenen ve ruhen hayatın tüm zorluklarından uzaklaştıran, beden ve ruhun trans haline geçtiği bir haldir. Gece uykusu hiç kuşkusuz gündüz uykusuna oranla çok daha fazla dinlendiricidir. Uyku düzenindeki değişiklikler de bir o kadar insanı yıpratıcı ve gündelik hayatta konsantrasyonunu azaltan etmenleri doğurmaktadır. Yoğunlaşmada, hem fiziki hem ruhi yapıyı etkileyen uyku bozukluğu faktörü, personellerde iş tatminsizliğine sebebiyet vermektedir.

1.3. Çalışmanın Problemleri

“Vardiyalı sistemde çalışanların, uyku düzenlerinde meydana gelen düzensizlik, kurum içinde iş tatminini ve boyutlarını etkilemekte midir?” sorusu, çalışmanın temel problemi olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın alt problemleri:

1. Vardiyalı sistemde çalışanların uyku kalitesi nasıldır?
2. Vardiyalı sistemde çalışanların uyku hijyeni nasıldır?
3. Bağımsız değişkenler (medeni durum, cinsiyet, uyku kalitesi ve uyku hijyeni) ve iş doyumu arasında ilişki var mıdır?



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Tanımlar

Günümüz çalışma sistemleri; yapılabilecek işleri git gide daha düşük bir beceri gerektiren, işleri başarmaktan kaynaklanabilecek doyum duygusu bulundurmayan ancak, çalışanları sıkı bir denetim altında bulunduran küçük parçalara ayırmıştır (Başaran, 1982). Bu nedenden dolayı çalışanları motive edecek, iş doyumunu yükseltmek ve iş verimini maksimum düzeye çıkarmak, yöneticilerin temel sorunlarının başında bulunmaktadır (Erdoğan, 1996).

2.1.1. İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanın işini ve ya iş yaşamındaki olayları değerlendirerek duyduğu zevk veya ulaşabildiği olumlu duygusal bir durumdur. Kurumlar, çalışanlarının işten duyulan doyum oranını, onların isteklerini karşılayabildikleri oranda arttırabilir. İş görenin iş doyumunun seviyesi, bu zevkin veya ulaşılmış olduğu pozitif duygusal durumuna etki etmektedir (Akyıldız, 2003). Toplumun kendisiyle barışık, huzurlu ve üretken olması, çalışanların işlerinde üst seviyede bir tatmin sağlamasıyla alakalıdır. Çalışanların günlük zamanının 1/3'ü iş yerinde geçmektedir. İş yerindeki doyunluğu yüksek seviye de olan bir çalışan, işe karşı olumlu bir tutum içerisinde bulunmaktadır. İşe karşı doyumunu düşük seviyede olan bir çalışansa, işe karşı olumsuz yönde tutum sergilemektedir (Güney, 2000).

İşten doyumсуuzluk, iş gören kişiye dert verici bir yapıdadır ve onu olumsuz duygu içinde bulundurabilmektedir. İş doyumсуuzluğunun psikolojik yönden kişilerde kaygı yaratmaya başlaması, yaşanan kaygının ise sürekli, yoğun bir yapıya sahip olması, kişilerin psikolojik durumunu kötü etkileyebilmektedir (Altın ve ark., 2013). Bu durumda çalışanda işten bıkkıma, işe gitmeme isteği, işi bırakma, devamsızlık yapma, kavga çıkarma gibi istenmeyen davranışlar görülebilir. İş doyumсуuzluğu çalışanlarda psikosomatik kökenli ülserden, gastrit, kalp hastalıkları gibi birçok hastalığa zemin hazırlamakta olup, sigara, alkol alışkanlıkları, uykusuzluk, saldırganlaşma, kuruma karşı yabancılaşma ve benzer olumsuz etkilere sebep olabilir (Yalçın ve ark., 2005).

2.1.2. İş Tatmini

İş yerindeki deneyimlerinin kişiyi olumlu etkilemesi Kişinin işinden tatmin olması anlamına gelmektedir (Çalışkan, 2005). Çalışanın motivasyonunun artması çalışanın işine karşı olumlu bir duygusuna sahip olması ile mümkündür (Baş, 2002). İstekli çalışanların çokluğu, kurum içinde daha verimli bir çalışma ortamının bulunduğu göstergesidir. İşin tatmini ile ilgili yapılmış olan tanımlara bakıldığında, iş tatmininin üç önemli unsurunun olduğu belirtilebilir. Bu unsurlara göre iş tatmini (Üngüren ve ark., 2009).

- Bir işe karşı verilen olumlu bir cevaptır.
- Çoğunlukla gereksinim ve beklentilerin hangi oranda giderildiğinin ortaya konulmasıdır.
- Çalışanların birbirlerine karşı tutumları ve hareket tarzları ile alakalıdır.

İş tatmini birçok olaydan etkilenebilmektedir. Bunun yanında iş tatminini etkileyen olaylar iki başlık altında toplanabilmektedir. Birincisi bireysel faktörler, ikincisi ise kurumsal faktörlerdir (Keith, 1988).

Bireysel faktörlerde; cinsiyet, yaş, zekâ, eğitim düzeyleri, çalışanların çalıştığı süreler, sağlık problemleri bulunmaktadır.

Kurumsal faktörler; çalışanın işten elde edebildiği maddi kazanç, iş sağlığı ve güvenliği ile iş güvencesi, çalışılan iş yeri, işin idare şekli, çalışma şartları, diğer çalışanlar, mükafatlar, sahip oldukları bilgileri ve becerileri kullanım şekli, iş gücü durumu ve devamsızlıklar, yükselme olanakları, verimlilik, sendikal ilişkiler, esnek çalışma saatleri gibi etmenlerdir (Avcı ve ark., 2000). Firmalar için değerli bir kaynak niteliğindeki inovasyonun geliştirilmesi kurum iklimiyle alakalıdır. Bu çerçeveden yola çıkılan birçok araştırmacı yaratıcılığı desteklemeye çalışan bir iş iklimi oluşturmaya çalışmaktadır. Yaratıcılığın artmasını sağlayan kurum ikliminin bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Çelik ve ark., 2011);

- **Örgütsel cesaretlendirme ve isteklendirme:** Kuruluşların yeniliklere önem vermesi ve yeniliklerin teşvik edilmesi, yeni görüşlerin nesnel bir biçimde

değerlendirilmesi, yaratıcılık ve mükâfat konularında farkındalık oluşturmak için düzenlemelerin hayata geçirilmesidir.

- **Yönetim desteği;** Yapılan araştırmaların çoğunda yönetimin çalışanlar üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtilmektedir. Çalışanların fikirlerini açık bir şekilde belirtmeleri halinde, ilk yöneticilerin (supervisor) cesaretlendirici ve destekleyici bir tutum takınmaları, yöneticilerin davranışlarıyla örnek olmaları, idareciler ve çalışanlar arasındaki kuvvetli iletişim, yöneticilerin planlı ve sosyal olmaları, çalışanlar üzerinde olumlu bir etki bırakmaktadır.

- **Takım desteği:** Farklı özelliklerdeki çalışanlardan meydana gelen, birbirlerinin farklı görüşlerini destekleyen, birbirine bağlı takımlar, destekleyici ve geliştirici bir yapıya sahiptirler.

- **İşin iddialı olması:** Karmaşık ve zor, özgürlük ve özerklik gerektiren, tekdüze olmayan, inisiyatif kullanmayı gerektiren işlerdir.

Bazı yazarlar tarafından, işin kendisinin veya yapıldığı koşulların ya da ücret, iş güvenliği gibi işten elde edilmiş olan sonuçların şahsi bir değerlendirmesi iş tatmini olarak tanımlanmıştır (Çelik ve ark., 2011).

İş tatminini etkileyen başlıca faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

İşin Kendisi: İşin ilgi çekici olması ve kişiye yeni bilgiler sunması gerekmektedir. Yapılan iş, çalışana sorumluluk üstlenme fırsatını vermelidir.

Ücret: Adil bir ücret politikası belirlenerek, eşit işe eşit ücret ödenmesi benimsenmelidir.

Yükselme Fırsatı: Kademeli terfi fırsatlarının bulunması.

Yönetim: Davranışsal ve teknik destek sağlama yeteneklerine sahip bir yönetimin olması.

İş Arkadaşları: Sosyal anlamda dayanak olma durumları teknik olarak uzmanlık durumları (Luthans, 1994). Örnek olarak verilebilir.

2.1.3. İş Tatminsizliği

İş tatmini etkileyen faktörlerin tersi durumlar iş tatminsizliğine neden olur. Yani çalışan kişi, yaptığı işten ve iş yerinde bulunan ortamdan isteklerini karşılayamadığı durumda, iş tatminsizliği yaşamaktadır. İş tatminsizliği de, çalışanın çalışma isteğini olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Akyıldız, 2003). Bu durumda işe olan bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı olarak işten ayrılmaların artmasına neden olmaktadır. Firmalarda görev almış olan kişiler, kuruma katkıları doğrultusunda eşit bir davranış gördüklerini hissedersen bu da işe tatmin olmalarını kolaylaştırır. İş tatminini sağlayamayan firmalar, pek çok sıkıntılı durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Bunları da şu şekilde sıralayabiliriz;

- İşten ayrılma oranlarının yüksekliği,
- İşe Çok fazla devamsızlık yapması,
- Firmaya sadakatin azalması,
- İşyerine yabancılaşma, stres, küskünlük ve çatışmalarda artış,
- Toplu iş bırakmaların artması,
- İşyerinden ürün ve malzeme çalınması olaylarında yükseliş,
- İşyeri varlıklarının kötü kullanımı ve zarara uğratılması,
- Fiziksel ve zihin sağlığının bozulması (Şimşek ve ark, 2006).

Yükselen rekabetlerle şartları ile birlikte kurumsal verimliliği ve aidiyeti olumsuz yönde etkileyerek; devamsızlık yapılması, mesaiye geç gelinmesi ve iş bırakma durumları gibi benzer davranışlara neden olan iş tatmini ve kurumsal aidiyet kavramlarının, daha fazla önem kazanacağı tahmin edilmektedir (Keser, 2011).

2.1.4. İş Performansı

Verimlerin, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilmektedir. Bireysel bakımdan performansların hedeflere ulaşması için faaliyetlerin ve verimlilikler olarak ifade edilmektedir. Kuruluşlar açısından bakıldığında belirli bir zaman içinde üretilmiş mal ve hizmetler olarak tanımlanmaktadır (Köse ve ark., 2011). Başka bir tanımda ise performans, kuruluş tarafından belirlenmiş olan amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi oranı, kapasitede ki kullanım dereceleri ve belirlenmiş olan faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkmış olan çıktı seviyeleridir. İş performansıyla işi yapan kişinin veya grubun hedeflere göre varış noktasını, sayısal veya nitelikli başarıyı belirtmektedir. Oluşmuş olan başarı, çalışanın nitelik, inanç ve değerlerine bağlı olmaktadır. Diğer yandan çağımızda yoğun iş temposu, çalışan kişilerin yaşamlarında yoğun strese neden olmaktadır. Stres, çalışanların yalnızca iş yaşamını değil, günlük yaşantılarını ve çoğunlukla aile yaşantılarını da etkilemektedir. Bilhassa iş hayatındaki esnek çalışma saatleri, mekân ve zaman bakımından iş ve aile yaşantısını birbirine karışmaktadır (Eerde, 1996).

Yukarıda bahsedilenlere göre çalışanların performans düzeyleri her çalışanın kişisel özelliklerine, kurumsal amaçlar ile bütünleşme isteğine, inançlarına ve değerlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu durumda, iş performansını etkileyen başlıca faktörleri şu şekilde sıralaya biliriz;

- Moral ve isteklendirme,
- Kurumsal bağlılık,
- İş tatmini,
- Ödüllendirme ve ceza yöntemleri,
- İş sağlığı ve güvenliği,
- Yönetim şekli
- Çalışma arkadaşları
- Fiziki şartlar

2.1.5. Yabancılaşma

Yabancılaşma anlam olarak kişinin kendisini tam olarak hissedememesi ve bilincine yönelik bölünmelere sebep olan hareket ve tecrübeler olarak betimlenmektedir (Borjean ve Grimes, 1970). Psikologlara göre yabancılaşma; sürekli bir kaygı hali, ümitsizlik, benlik yitikliği, yalnızlık hissi gibi tanımlanmakta iken; sosyologlara göre de yabancılaşmak anomi, sosyal iletişime kendini kapama, kişinin çevresi ile ilişkisini kesmesi, normsuzluk, sosyal çözümleme şeklinde sunmaktadır (Yıldız ve ark., 2016). İşe yabancılaşmaysa duygusal emeğin haleflerinden birisi olarak değerlendirilmiştir (Tokmak, 2014). Başka bir deyişle de; “ çalışan kişinin işini manasız bulması, kuruluşla kurmuş olduğu ilişkilerde tatminli hissedememesi, kendisini yalnız ve güçsüz bir şekilde görmesi, kendisini yetersiz bulması, ileriye yönelik olan umutlarını yitirmesiyle beraber kendisini sistemin basit bir yapısı olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003). Bununla beraber olarak, çalışan kişinin işin ilerleyen zamanlarında kendisini gerçek hislerine kapatıp, göstermelik duygusal davranışlar sergilemeye başlar ve gerçek hislerini saklayarak işin olması gerektiği şekilde duygusal davranış biçimine uygun hareket edebilmek için sıkı bir çaba harcar. Bu sebepten dolayı da “duygusal uyumsuzluk”, “duygusal yorulma”, “işten memnuniyetsizlik”, “işe yabancılaşma” gibi durumlar oluşur. Bu durum da ise müşterilere göstermelik davranışlar sergileme, başka bir deyişle gerçek hisleri maskeleye, çalışanın iş ortamında kendisi olmasına engel olmaktadır (Bland ve ark., 2008). Yabancılaşmanın başlıca özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir; (Şimşek ve ark., 2006).

- Yabancılaşma insanlık tarihi kadar eski bir yapıya sahiptir.
- Yabancılaşma insanın yapısında bulunmaktadır.
- Yabancılaşma yapısal olarak, kişinin birinden ya da bir şeyden, birinin ya da bir şeyin yabancılaşmasıyla alakalıdır.
- Yabancılaşma şahısların sosyal yaşamlarıyla yakın bir ilişki içerisindedir.
- Yabancılaşma çağdaş bir şekilde, buldukları ortamlar ile kişiler arasındaki durumlardan da etkilenmektedir.

- Yabancılaşmada, hırs, kıskançlık, rekabet, saldırganlık gibi farklı insan ilişkileri de ortaya çıkmaktadır.

Sosyal etkenler ve psikolojik etkenler, iki bölüm halinde yabancılaşmanın sebepleri olarak, incelenmiştir (Üstün ve ark., 2017).

2.1.6. Tükenmişlik duygusu

Tükenmişlik duygusu çalışanların performansını çok fazla şekilde etkilemektedir. Çalışanların verimliliğinin azalmasına ile işverenin maliyetinin artmasına sebep olmaktadır. Hangi meslek olduğu önemli olmaksızın hem çalışan olarak hem de mesleki olarak etkilemektedir (Yüksel, 1989). Tükenmişlik, kronikleşen stres etkenlerine bir tepki ya da fiziksel ve duygusal anlamda tükenme şekli olarak da açıklanabilir. Duygusal olarak tükenme tükenmişliğin biçimi ve temeli olarak bilinmektedir. Duygusal olarak tükenme, duygusal anlamda fazla yükselme, yorgunluk ve psikolojik olarak duygusal enerjinin bitmesi haline gelmektedir (Allen ve ark., 1990). Tükenmişliğin tanımı Maslach'a göre "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" olarak tarif edilmiştir (Maslach ve Jackson, 1982; Maslach ve ark., 2001).

Tükenmişlik ilk olarak 1974 yılında Freudenberger aracılığıyla ele alınmış olup çalışanların verimsiz çalışmasına sebep olan, enerjisinin düşmesini sağlayan, işine karşı ilgisiz kalması olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974). Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme hissi olarak olumsuz ve alaycı tutumların gelişmiş olduğu ile bireylerin başarıma hissini azalması olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1982). Bu tanıma bakılacak olursa yazarlar aracılığıyla duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma ile kişisel başarının azalması şeklinde isimlendirilir. Araştırmacılar aracılığıyla üzerinde bulunan uzlaşmaya varılmasını sağlayan üç boyutunu içermektedir (Filiz, 2014).

Tükenmişlik duygusunun başlıca sebepleri olarak, kontrol, ödüller, değerler ile adalet betimlenmektedir (Maslach ve ark., 2001). "Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarılarında düşüşe geçme hissi olarak üç alt kapsamdan oluşmaktadır" (Arı ve ark., 2008). Tükenmişliğin mesleki bir boyutu olarak duygusal

tükenme; çalışanlarda halsizlik, düşük enerji, duygusal bakımdan da yıpranmışlık hissi ve benzeri bulgular vermektedir. Bu boyut kaynaklarda tükenmişliğin en önemli ve en temel boyutu olarak ele alınmıştır. Duyarsızlaşma, çalışanların hizmet verdiği insanlara onların da birer insan olduklarını göz ardı ederek, duygusuz tutum ve tavırlarla göstermesiyle çıkmaktadır. Kişisel başarılarında düşüşe geçme hissi çalışanların kendilerini yetersi olarak görme eğiliminde olma yapısıdır.

2.1.7. Motivasyon

“İnsanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için kişileri harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelmekte olan motivasyon” (Keser ve ark., 2006), Latince “movere”, (hareket ettirmek, hareketlendirme) kelimelerinden türemiştir. Psikolojik bir kavram olan motivasyonun, farklı yönleriyle ele alınması, farklı tanımlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bazı yazarlar çalışanlar bakımından son aşamada önemli bir yere sahip olan motivasyonun özelliklerini ortaya çıkarmıştır (Kennedy, 1983). Yazarlar, birbirlerinden farklılık gösteren bakış açılarına göre ortak noktaları olan bu hususları aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

- Motivasyon kişilerin ihtiyaçlarına göre, isteklerinden kaynaklanmaktadır. Kişiyi davranışta bulunma isteği vermektedir.
- Motivasyonun temelini oluşturan gereksinimler ve arzular, sosyal çevre, içinde yaşanılan toplumun kültürü, kişilerin duygusal ve ruhsal özelliklerinden etkilenmektedir.
- Bireysel eğitim düzeyi ve yetenekler ile bireylerin çalışma kapasitelerinin tam olarak kullanılması, yöneticiler tarafından bu özelliklerin hayata geçirilmesi için sağlanan uygun iş ortamı, motivasyonu arttırmaktadır.
- Hedeften yoksun, mükafatsız motivasyon olmaz. İş yerinde kullanılan güç, mükâfat kazanmayı, pozisyon değiştirmeyi ve bunlar gibi olayları hedeflemektedir. Kısacası motivasyondaki araç özellikle istenilen amaca yönelik olmasıdır.

- Bazen de istenilen bir sonuç istenmemiş bir durumdan kaçma şeklidir (olumsuz güdülenme).
- Hedefler davranış üzerinde kontrol sağlamaz, yalnızca davranışları etkiler ve bireyleri gereksinimlerini karşılamak üzere uyarır.
- Yöneticiler, çalışanların motivasyonunu etkileyebilir. Ancak çalışanlar üzerinde tam bir motivasyon kontrolü sağlayamaz.
- İhtiyaçlar gerçekleştiğinde artık bir motivasyon aracı olmaktan çıkmaktadır ve ortaya başka bir ihtiyaç çıkmaktadır.

Sevgi, korku ve görev davranış değişikliğine neden olan üç temel duygudur. Korku kaynaklı motivasyonda verilen görevler zorunluluk nedeniyle, görev kaynaklı motivasyonda verilen görevler, mecbur olduğu için, sevgiden kaynaklı motivasyonda verilen görevler ise istenildiği için daha iyi bir şekilde yerine getirilir.

- İnsanların davranışları rastgeledir ve davranışların hepsi motivasyona bağlıdır.
- Motivasyonlar sürekli olarak bilinçli ve gözlemlenebilen yapılarda olmamaktadır. İnsanları motivasyona iten olaylar mevcuttur.
- İnsanlar çoğu zaman kendilerini motive eden durumların farkında olmazlar.
- Motivasyon ile iş tatmini aynı anlama gelmez.
- Her davranışın kendine has farklı motivasyon nedenleri bulunabilir.
- Davranış ve motivasyon farklı kavramlardır. Aynı anlama gelmez (Bingöl, 1990).

Yapılan işlerin yapılmasında memnuniyet durumu kişilerin daha verimli bir çalışma yaptığı bilinmektedir. Motivasyonlar çağımızda yönetim sistemlerinde önemli bir yeri oluşturmaktadır. Şahıslarda kişisel gelişimlerin yükselmesiyle sosyal bakımdan

tatmin ekipmanlarının da oluşturduğu iş seçimi konusunda kendilerini sosyal bakımdan tatmin edecek seçimlere yönetildikleri gerçekliği inkâr edilemez bir konudur. Kişilerin bu seçimlerinde kuruluşların çalışanlarının beklentilerini karşılamaları çağımızda önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların ve kurumların karşılıklı olarak beklentileri uyduğunda çalışanlar kurum hedeflerini benimsemekte ve verimli çalışmaktadır. Kuruluşların hedefleri çalışanlar tarafından özümsemesi ile çalışanların kurumun kuruluş amaçları doğrultusunda yönlendirilmesinin yolu çalışanları motive etmektir (İzmirli, 2000).

2.2. İş Tatmini ve Uyku Sorunu

Çalışmanın bu bölümünde iş tatminin kurumlar açısından önemi, iş tatminini yükseltmede kullanılan yöntemler ve iş tatminin belirlenmesine yönelik kullanılan ölçekler açıklanacaktır.

2.2.1. İş Tatmininin kurumlar açısından önemi

Sosyal bir varlık olan insanın hayatının her aşaması nasıl diğer zamanlarda da etkili oluyorsa yaptığı her iş veya sosyal etkinlik de diğer alanları etkilemektedir. Bu bağlamda iş görenin evinde yaşadığı sorunlar nasıl iş yerindeki performansını etkiliyorsa tersi durumda söz konusu alabilmektedir. Özellikle hayatının önemli bir kısmının geçtiği işyerinde yaşadığı olaylar nedeniyle oluşan duygu durumları, ruhsal olarak hissettiklerinin diğer yaşam alanlarını da etkiliyor olması beklenen bir durumdur. Yaşadıkları duyguların, içinde buldukları psikolojik halin iş dışı yaşamlarını da etkilemesi mantıklı görülmektedir. Bu sebepten dolayı çalışanın iş ortamındaki ilişkileri, iş memnuniyetini etkilediği kadar, yaşam memnuniyetini de etkilemektedir (Ünal ve ark., 2000).

Çağımızda iş dünyasının gelmiş olduğu nokta, firmaları daha verimli ve aktif olmaya koşturmaktadır. Kaynakları çok aktif olarak kullanan işletmeler için, iyi bir insan kaynağına sahip olmak yetmemektedir. İnsan kaynaklarının firmada da kalmasını sağlamak, işletmelere ölçülerde rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu durum ise; işinden memnun olmak ve kuruluşa bağlı çalışanlarla gerçekleşmektedir (Pehlivan ve ark., 2008).

Çalışan kişilerin kendilerini iş yerlerinde güvende hissetmeleri ve işten çıkarılma korkularının olmamasının çalışma performansını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Buldukları ortamda çalışanlarının, onların genel iş davranışları üzerinde olumlu etkiler yarattığı gözlenmektedir (Keskin, 2002).

İş tatmin parametreleri değişikliklerindeki Robbins tarafından grup, kuruluşlar ve birey seviyesinde incelenmiştir. Düzeyinde ele almıştır. Yazar gruptaki unsurları grup seviyesindeki özellikleri ise; rol çatışmaları, statü eşitliği konum uygunluğu, kişiler arası iletişim, çatışma, grup içinde çalışanların birbirine bağlı olması grupların bağlılığı, iletişim kesinliği ile kurum düzeyindeki unsurların özellikleri; kuruluş yapısı, iş tasarımı, kuruluş değerleri, kültürü, fiziksel koşullar, fiziki çevre, görev alanı tasarımı, ruhsal gerilim stres, başarıların değerlendirilmesi, ödüllendirmek olarak belirtmektedir. Bireylerin seviyelerindeki unsurlar ise özellikleri evli olup olmamaları durumlarıyla ilişkilendirilmektedir (Robbins ve ark., 1997). Sonuç olarak kurumlarda çalışanların iş tatmininin belirlenmesi için, para, emek ve zamanın boşa harcanmasını önlemek gerekmektedir. İşinden memnun olan kişilerin daha üretken ve başarılı olacağı görülür. Bu sebepten dolayı bir kurum yapan işten memnun olan çalışanlarıyla, uzun süreçte daha başarılı olacaklardır (Toplu, 1998).

2.2.2. İş tatminini yükseltmede kullanılan yöntemler

İş tatmininin araştırılmasının yetkili açısından farklı durumlarda faydaları bulunmaktadır. Bunların başında yönetimin firmalardaki genel tatmin kanaat düzeyleriyle alakalı kanaate varması gelmektedir. Bir tarama araştırma çalışmasında; personelin işleriyle ilgili duyguları, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri, işlerinin hangi yönünün bu duygulara neden olduğu net bir şekilde öğrenilir. Bu duygularda işlerin hangi yönlerini ilgilendirdiği ile kimlerin duygularının söz konusu olan konular hakkında netlik kazandırdığı araştırılır. Bundan dolayı tarama çalışmaları çalışan sorunlarının tespiti için çok önemlidir (Çalışkan, 2005).

1930'lu yıllarda yapılan Hawthorne çalışmaları çalışan kişilerin işe olan ilgilerinin öneminin anlaşılmasını sağlamıştır. İş tatminine verilen önemin artmasının birçok nedenlerinden başlıcaları şunlardır;

- Toplumların ekonomik gelişmelerindeki maddi geçimlerin düzeyine ulaşmış olan bireylerin ihtiyaçları da değişmektedir. Eğitim düzeylerinde sürekli olarak yükselme yaşandığından beklentilerde yükselmektedir.

- Toplumsal zenginleşmeye paralel olarak kurumsal gelişimler söz konusudur. Firmalarda bulunan iş şekil ve gereksinimleri de değişmiştir. İlk aşamada performansı artırma isteği olmakla beraber son dönemde toplumsal görev halini almıştır.

- ABD’de sendikacılığın hareketlilik kazandığı 1930’lu yıllarda, yeni ve güçlü sendika sayısının artması, işçi işveren ilişkileriyle ilgili yasanın 1937’de çıkmasıyla, yasal olarak toplu pazarlığın öneminin artması da iş memnuniyetine ilgiyi artırmıştır.

- Firmalardaki kurumsal değişimlerin uygulanması gereği ile değişime karşı çıkma ve değişimi benimsetmenin gerekliliği iş memnuniyetini ayrıca ilgi konusu yapmıştır (Baysal, 1997).

İş memnuniyetinin, verimlilik, işten çıkma, işe yabancılaşıma, iş kazası geçirme gibi durumlarla doğrudan ilişkili olması, kurumlar açısından önemli olmasının temel nedenidir (Köksal, 1968). Başka bir açıdan, iş memnuniyetiyle verimlilik bağlantısı hakkındaki çalışmalarda yüksek oranda pozitif ilişki bulunmamasıyla beraber, iş memnuniyetinin yükselmesinin doğrudan şahıs olarak performans yükselişinden başka, kurumsal açıdan bir yükseliş ve kurumların genel başarıların yükselişine sebep olduğu ifade edilmektedir. Bilhassa, başarılı olmanın yanı sıra, kendini ortaya koyma basamağına gelmiş çalışanların daha verimli olmalarını sağladığına dikkat çekmektedir (Başaran, 1998).

İş memnuniyetsizliği ile yabancılaşıma arasında çok fazla bir ilişkinin bulunduğu ve yabancılaşıma çalışanların işleri yaşamlarının bir bölümü olarak görmedikleri, kendilerini kurumun bir ferdi olarak kabul etmedikleri üstelik kendi içtenliklerine yabancılaşıarak bütünleşmenin tam tersi kendilerini çektikleri görülmektedir (Başaran, 1998).

2.2.3. İş Tatmininin belirlenmesine yönelik kullanılan ölçekler

Firmalardaki yönetim sisteminin önemli bir görevi de çalışanların iş memnuniyetini sağlayabilecek unsurları belirlemek ve belirlenen bu unsurların gerektirdiği değişiklikleri yapmaktır. İş memnuniyetinin tanımı, Maslow'un 1954 yılında "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ile Herzberg'in 1959 yılında "Çift Faktörler Kuramı"yla oluşmaktadır (Adler ve ark., 1985).

İş doyumu, kurumsal yapı, iş ortamı ve arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş yeterliliklerini içermektedir. Karakter, iş tecrübesi, cinsiyet, kişinin sanı, yaşı iş memnuniyetini ve işle ilgili davranışlarını etkileyebilmektedir. Bununla beraber, bu durumlar işveren ya da kurumlar için değiştirilemezler (Karadal, 1999). Bu durumda işverenlerin yapması gerekli olan en önemli şey çalışanın iş tatminin sağlayan yolları aramaktır. İş tatminin sağlanması ilk başta iş verimini arttıracaktır. Bu amaçla birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden esas olanları ise;

- Weiss, Davis ile England tarafından yapılmış olan çalışmalarda; Minnesota Doyum Anketi, Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi,
- Kunin tarafından yapılan araştırmada; Yüz Çizelgesi
- Spector tarafından yapılmış olan araştırmada; İş Doyum Anketi
- Smith, Kendal ile Hultin'in yapmış olduğu çalışma; İş Tanımlama Ölçeği, Genel Kıyaslama Ölçeği (Job In General – JIG) olarak verilmektedir.

Çalışmada bu örneklerden Weiss, Davis ve England- Minnesota Doyum Anketi kullanılacaktır.

Minnesota tatmin ölçeği (MSQ)

Minnesota İş Tatmin Ölçeği ni (Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ), Weiss ve arkadaşları aracılığıyla 1967 'de çalışmıştır. Bu araştırmada, iş memnuniyeti ile iş şartları aralarındaki ilişkilere bakılmıştır. Şartlar; idare, kişiler arası ilişkiler, yaratıcılık, özgürlük, teknik açıdan kontrol, iş yapılan koşulları gibi unsurlardır. Minnesota iş tatmin ölçeği iş değerlemesi yaparken daha çok çalışanın işe olan duygularını ölçmeye

yöneliktir. Başka bir açıdan ise kişinin beklentileri ile var olan arasındaki farkı incelemektedir (Sall ve ark., 1987). Araştırmanın Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinde görev yapan Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmiş hali dilbilimciler tarafından kontrol edilerek uygulanması kabul edilmiştir (Yazıcıoğlu ve İrfan, 2010). Türkçeye çevrilen bu ölçek 20 sorudan oluşmaktadır ve bunlar kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlamaya yönelik beş şıktan oluşan sorulardır. Her soru kişinin işinde dolayı memnunuzduk derecesini tanımlamakta olan beş madde bulunmaktadır. Maddeler; hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum ve çok memnunum şeklindedir. Bu beş maddenin puanlamasında sırasıyla 1,2,3,4,5 rakamları verilmektedir. Bu değerlendirme sonunda alınabilecek en düşük puan ise 20, en yüksek puan 100,'dür. 60 ise ortada bulunmakta ve nötr sayılmakta ve doyumunu göstermektedir. Sonucun 20'ye yakın olması doyum düzeyinin düşük olmasını ifade etmektedir. 100'e yakın olması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

İş tanımlama ölçeği

İş tanımlama ölçeği en fazla tercih edilen çözümlemeli ölçeklerden biridir. 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) çalışmaları sonucunda ortaya çıkan bu ölçek 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Dizinde işin hususiyetleri, imkanları kişilerle, himaye olarak ölçeklerde bulunmaktadır (Tütüncü ve ark., 2000). Betimlemesi Ölçeğinin (Job Descriptive Index-JDI) adaptasyon çalışmaları Ergin (1997) tarafından yürütülmüştür. İş tatmini çok kapsamlı şekilde ölçmeyi hedefleyen boyutlu olarak ölçmeyi amaçlayan İş Tanımlama Ölçeği, "işin kendisi", "ücret", "yükselme", "yönetim", "iş arkadaşları" olarak beş boyutu olan bir yöntemdir. Fakat "işin kendisi" boyutu "şimdiki iş" ,"genel olarak işiniz" şeklinde iki alt boyutta incelenmektedir. Kişilerden bu sıfatların kendi işlerini ne ölçüde tanımladığını iyi ise "E" "düşündükleri bu boyutlarda yer alan sıfatların kendi işlerini ne derece tanımladığını, eğer iyi tanımlıyorsa "E" (evet), iyi tanımlamıyorsa "H" (Hayır) ve kararsızsa "?" işaretiyle belirtmeleri istenmiştir. Puanlama, olumlu ifadelerle evet ya da olumsuz ifadelerle hayır yanıtı 3 puan, tersi durumlara 0 puan, kararsız ifadelerle 1 puan verilerek yapılmaktadır. Alt boyutlardan elde edilen puanlar ayrı ayrı kullanılabilirdiği gibi, toplam puan da kullanılmaktadır. Ergin (1997) ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini 0.84, iç tutarlılık katsayısını 0.92 olarak

bildirmekte ve geçerlik kanıtlarının yeterli düzeyde olduğunu belirtmektedir (Telman ve ark., 2004). Evet ve Hayır yanıtı için 3 puan, tersi durumlara 0 puan, kararsız ise 1 puan verilerek hesaplanmaktadır.

Elde edilen alt boyut puanları ayrı ayrı kullanılabilirdiği gibi toplam puan da kullanılabilir.

Porter-Lawyer modeli ve tatmin ölçeği

İş doyumunun çeşitli boyutlarını kullanarak Porter tarafından geliştirilmiş olan ölçek çalışanın memnuniyetini ve memnuniyetsizliğini değerlendiren. Çalışanın anlayabildiği hali hazırdaki koşullarla olması gerektiğini düşündüğü koşullar arasında ilişki kuran ve Maslow'un ihtiyaçlar sıralamasını temel alan bir ölçektir (Tütüncü ve ark., 2000) Maslow'un teorisi insanın öncelikle ilk sıradaki ihtiyaçlarının giderilmesi (fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları), daha sonra da ikinci sıradaki ihtiyaçlarının (sevme – sevilme, sayma – sayılma ve kendini kanıtlama ihtiyaçları) giderilmesi üzerine kurulmuştur. Porter buradan yola çıkarak çalışanların idrak ettiği mevcut şartlarla ideal kabul ettiği şartlar arasında ilişki kurmaktadır (Stewart, 1980). Bu ölçekteki sorular genel olarak yetkililerin karşılaşmış olduğu sorunlar ile özellikli konulara yönelik olmaktadır (Spector, 1997).

Yüz çizelgesi ölçeği

Altı farklı yüz resmi bulunan Yüz Çizelgesi Ölçeği Kunin tarafından 1955 yılında geliştirilmiştir. Çalışan iş, ücret, yönetim, terfi olanakları, çalışma arkadaşlarıyla alakalı olarak oluşturulan soruları kendi düşüncesini en iyi ifade ettiğini düşündüğü yüz resmini seçip işaretlemektedir. Ölçekteki metni okuyamayanlar için çok kullanışlı bir ölçektir (Stewart, 1980).

2.3. Vardiyalı Çalışma Sistemi

Günümüzde globalleşme ile gelen uluslararası yoğun rekabetin neticelerinden biri de, değişen şartlara ayak uydurabilmek için çalışma hayatının esnekleşmesi, katı kurallı çalışmalarla beraber yeni çalışma biçim ve esaslarının da oluşmasıdır (Korkusuz, 2005).

Genel itibarı ile bir çalışma şekli olan Vardiyalı çalışma düzeni, teknik olarak bir örgütlenme biçimidir (İncir, 1998). Vardiyalı çalışma temeli geçmişe dayanan ve günümüzde önem kazanmış olup, yaygın olarak kullanılan bir çalışma şeklidir. Sanayi devrimi ile birlikte bu sürecin önemi daha da artmıştır. Çünkü sanayi devrimi sonrasında oluşmuş olan tüketim süreçleri, büyük miktardaki üretim ihtiyaçlarını karşılanması isteği, üretim kuruluşlarında vardiyalı çalışma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Sanayiciler sürekli olarak daha hızlı ve verimli üretim yollarını ararlarken ikinci, üçüncü vardiya sistemleri geliştirilmiştir (Aschoff, 1978).

Standart dışı çalışma zamanlarına sahip olan, esnek iş modelleri arasında en eski modeli oluşturan vardiyalı çalışma modeli, teknolojinin getirdiği zorunluluklar, kesintisiz bir şekilde üretim ihtiyacı, toplumun menfaati ile üretim makinaları ve araçlarından maksimum faydayı elde etme, zamandan tasarruf sağlama ve daha fazla kar etmek gibi nedenlerden ötürü uygulanmaya başlanmıştır (Demirbilek, 2004). Vardiyalı diğer bir tabirle postalar halinde çalışma olarak nitelendirilen bu çalışma yönteminin başlıca kullanılma nedeni, ulaşım ve haberleşmede yaşanan gelişmeler sonucunda küçülen dünyanın globalleşmesi ve bunun sonucunda uluslararası menfaat savaşlarının yayılmasıdır (Korkusuz, 2005).

2.3.1. Vardiyalı çalışma şekilleri

Bir iş yerindeki üretim makine, araç, gereç ve tesisatlarından maksimum verimin elde edilmesi, kesintisiz üretimin sağlanması ancak iki veya daha fazla çalışma ekibinin belirlenen zaman aralıklarında işi devir alıp, diğer ekibe devretmeleri sonucunda mümkündür. İşte bu yönüme vardiyalı çalışma şekli denir. Bu vardiya şekli aşağıda açıklandığı üzere iki sistemden oluşur (Korkusuz, 2005).

Sabit vardiya sistemi

Bir düzen dâhilinde devamlı günün aynı saatinde (örneğin sabah, öğleden sonra, gece) başlayıp bir sonraki vardiyaya devreden çalışma sistemine sabit vardiyalı sistem adı verilir.

Normal şartlar dışında olağan dışı bir durum gelişmediği takdirde işçiler hep aynı vardiyada çalışırlar. Ancak son yıllarda sürekli gece çalışmanın çalışanların ruh ve fizik

sağlığını tehdit ettiği anlaşıldığından, modern iş hukukunun bir gereği olarak çağımızda bu çalışma sisteminin iş hayatındaki uygulamaları iyiden iyiye azalarak yerini dönüşümlü vardiya sistemine bırakmıştır (Patı ve ark., 2001).

Dönüşümlü vardiya sistemi

Bir düzen dâhilinde, belli periyodlarla günün değişik saatinde (örneğin sabah, öğleden sonra, gece) başlayıp bir sonraki vardiyaya devreden çalışma sistemine dönüşümlü vardiyalı sistem adı verilir.

Normal şartlarda işçiler belirli aralıkla değişen vardiyalarda çalışırlar. Böylece sürekli gece çalışmanın ruh ve fizik sağlığı üzerindeki olumsuz etkisi aşılmış ve iş hukukunun gereği yerine getirilmiş olur. Kimi firmalarda sabit ve değişken her iki vardiya şekli bir arada kullanılmaktadır. Bu çalışma sistemi, çağımızda işverenler ve çalışanlar tarafından kabul görmüş olan bir sistemdir (Korkusuz, 2005).

Vardiyalı çalışma sistemleri, vardiya döngüsüne bağlı olarak, kendi arasında üç grupta ele alınmaktadır (İncir, 1998).

Sürekli olmayan sistem: Sürekli olmayan vardiyalar, günde 24 saatten daha az çalışan işletmelerin tercih ettiği çalışma sistemidir. Çoğunlukla sabahtan akşama kadar veya gecedan öğlene kadar, iki vardiya halinde, 16 saat sabit veya değişimli gruplarla çalışılmaktadır. Hafta sonları ve bayram tatillerinde çalışmalar olmamaktadır. Sürekli olmayan çoklu çalışma, ikili vardiyalı düzen, olarak da bilinmektedir. Bu sistemin uygulamaya konulması en basit, idari problemlerin minimize edildiği çalışma sistemidir.

Yarı sürekli sistem: 24 saat çalışan firmaların tercih ettiği bir sistemdir. Hafta sonları ve bayram tatillerinde çalışılmaz. Çoğunlukla üç ekipten veya vardiyadan meydana gelir. Ekipler değişerek veya sabit bir şekilde sabah, öğlen, gece vardiyalarında çalışmaktadırlar. Hafta içlerinde firmanın sürekli çalışması, gece çalışma sürelerinin düşürülmemesi – ekip sayısı arttırılmadığında – neticesinde sağlık sorunları oluşabilmektedir.

Sürekli sistem: Bayram tatilleri dâhil, haftanın 7 günü, günün 24 saati yoğun ve sürekli çalışan işletmeler tarafından tercih edilen bir sistemdir. Dört veya dörtten fazla

ekip tarafından (genellikle de dört - yedi arası), sabit ya da değişimli olarak yürütölen çalışma sistemidir. Üretim yoğunluğu ve devamlılığı gerektiren, üretim kapasitesinden maksimum seviyede faydalanma fırsatı veren, üretim şartlarının en verimli şekilde düzenlendiği bu sistem, işletmelere büyük hareket serbestisi vermektedir.

“Vardiyalı çalışma sistemi, gündüz çalışma sistemine göre daha zor koşullar altında yerine getirilmektedir. Bir taraftan gündüz periyodundaki gün ışığında yapılmış olan çalışmanın yerine gece yapay aydınlatmalar alınır, başka bir yandan bulunan sosyal yaşam içerisindeki canlılık ve hareketliliğinin yerini derin bir sessizlik almaktadır. Şartlar altında yapılan çalışma gece çalışanlar için işçinin metabolizmasını olumsuz tesirleridir” (Yüksel, 1989). “Bu vaziyette işçinin iş kazası geçirme ihtimalini artırırken başka taraftan da kişilerin tüm gün temel biyolojik işlevlerini düzenleyen sirkadiyen ritmini bozarak vücudun alışık olmayan bir mekanizma şekliyle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır” (Finn, 1981).

2.3.2. Vardiyalı çalışanlarda yaşanan rahatsızlıklar

Vardiyalı gece çalışmaları, firmaların karlılığını artırıp, işsizlik oranını düşürse de, son yıllarda yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların sağlığını tehlikeli düzeyde olumsuz etkilediği, çalışanların sosyal hayatlarında birtakım sorunlara neden olduğu tespit edilmiştir (Baş, 2002). Tespit edilen en sorunların en önemli nedeni vücudun biyoritminin bozulmasından kaynaklanmaktadır. Biyoritim (Sirkadiyen Sistem), tabiattaki dönemsel değişikliklerle ilişkili olarak, canlıların biyolojik sistemlerindeki değişikliklere denilmektedir. Bu olay sadece insana has bir durumda değildir. Biyolojik fonksiyonlardaki dizemli dalgalanmalar bütün canlılarda görölmektedir. Dünya'nın Güneş ve Ay ile olan mesafesindeki değişimler, ilk hücrenin meydana geldiği zamandan bu yana organizmaların, yaşamış oldukları tabiattaki değişimlerine yakın zamanlı yanıt verdikleri müdafaa edilmektedir (Kristense ve ark., 2005). Vardiyalı çalışma sistemi insanın biyoritmini düzenli çalışmasını engelleyici etkileri olabilmektedir. Bu bağlamda, vardiyalı çalışma sisteminin ortaya çıkardığı sorunlar iki başlık altında toplanabilir (Özdemir ve ark., 2017).

Bireysel sorunlar: Bu sorunların başlıcaları; beslenme bozuklukları, halsizlik, erken yaşlanma ve ölümler, sindirim problemleri, dolaşım sistemi bozuklukları, nörolojik

problemler, uyku bozuklukları, metabolik düzensizlikler, sosyal sorunlar, ortalama insan ömrü süresi kısalması ve bazı hastalıklara yakalanma olasılığının artması olarak belirtilebilir.

Kurumsal sorunlar: Yukarıda da belirtilmiş olan vardiyalı çalışma sistemi, insanın metabolizmasını olumsuz etkilediğinden birçok fiziksel ve ruhsal soruna neden olmaktadır. Vardiyalı çalışmaya bağlı olarak meydana gelen bu meseleler çalışanların iş doyumlarını azalması ve kuruluşların isteklendirme seviyesinde düşüşe sebebiyet vermektedir. Vardiyalı çalışmalarda stres kaynaklı rahatsızlıklar ile iş kazası sonucu alınan istirahat raporlarının artması, halsizlik ve motivasyonun düşmesi sebebiyle de geç kalmaların, işten kaçmaların yükselmesine sebep olmaktadır. Bu da hem kişiler hem de çalışılmakta olan kurumlar için ekonomik kayıplara neden olmaktadır (İncir, 1998).

2.4. Vardiyalı Çalışma ve Uyku

İnsan doğası gereği gün ışığından en üst düzeyde faydalanmak için gündüz çalışmak havanın karardığı gece zaman diliminde ise uyumak ve ihtiyacı olan enerjiyi yeniden toplamak için dinlenmeye ihtiyaç duyar. Bedenimizde bulunan, Sirkadiyen ritim olarak adlandırılan, uyuma ve uyanık olma halini düzenleyen ve 24 saatlik zaman aralıklarına ayarlanmış bu biyolojik saat tarafından düzenlenmektedir. Sosyal ve Toplumsal işlerin yürütüldüğü tüm faaliyetler, gün ışığından faydalandığımız, çalıştığımız, biyolojik saatimiz ile büyük bir uyum içerisinde hareket etmemizi sağlar. “Vardiyalı çalışma” şartları toplumsal ve biyolojik saat düzeni ile uyumsuzdur. Bu nedenle vardiyalı çalışanın biyolojik saati ile çalışma saatlerinin uyumsuzluğu fiziksel rahatsızlıklara sebep olurken, kişinin toplumun çalıştığı veya sosyalleşmek amacıyla bir araya geldiği saatlerde uyumak zorunda olması, psikososyal problemlerin baş göstermesine neden olmaktadır (Yıldız ve ark., 2016). Bu sebepten ötürü vardiyalı sistem çalışanlarında uyku bozuklukları yaşanmakta ve bunun neticesinde psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar oluşmaktadır (Soysal A., 2000). Vardiyalı çalışma düzeninde gece çalışmaları, sürekli yorgunluk ve uyku hali sonucunda oluşan bedensel belirtileri yanı sıra kişinin sosyalleşme ihtiyacını karşılayamaması nedeniyle, hayat kalitesinde bozukluklara neden olmaktadır (Selvi ve ark., 2010). Bu bağlamda insan dâhil bütün organizmaların birçok fonksiyonunun yenilenmesi uyku uyanıklık döngüsüne bağlıdır.

Uyku beyin sağlığının korunması ve merkezi sinir sisteminin sağlıklı çalışabilmesi için olmazsa olmaz bir ihtiyaçtır. Uykunun sinir sistemi üzerine ve diğer işlevsel sistemler üzerine büyük etkileri mevcuttur. Uzun süren uyanıklık genellikle bellek, dil becerileri, soyut düşünme ve değerlendirme gibi zihinsel işlev bozukluğuna, düşüncelerin bulanıklaşmasına, bellek sorunlarına ve hatta bazen normal olmayan davranışlara neden olmaktadır (Köse ve ark., 2011).

“Meslek Hastalıkları” adlı çalışmada meslek hastalıkları konusunda oluşmuş olan bir hastalığın meslek hastalığı olabilmesi için hastalık ile meslekler arasında bir bağın bulunması gerekmektedir (ÇASGEM, 2013). Vardiyalı çalışmaya bağlı olarak meydana gelen metabolik rahatsızlıkların sayısı daha önce de belirtildiği gibi çok sayıdadır. Meslek hastalıklarının eşitleri ile sınıflandırılmalarından dolayı bir bağın oluşması ile hastalığın işin yürütme koşullarından kaynaklı olup olmadığının anlaşılmasına yardımcı olması bakımından önem taşımaktadır (ÇASGEM, 2013). Dolayısıyla bir işletmenin çalışanına bu konuda karşılaşabileceği rahatsızlıklar hakkında bilgi vermesi ve bu olumsuzlukları en az zararla atlatabilmesinin yollarını öğretmesi şirketin verimliliği açısından da önemlidir. Bu bağlamda vardiyalı çalışma sisteminin meydana getirdiği uyku düzenindeki bozukluk ve yetersiz uyuma birçok hastalığa neden olmaktadır. Vardiyalı alışanların görebilecekleri olası zararı minimize edebilmek için bu konuda yeterli bilgiye sahip olmalı ve daha dikkatli yaşamaları gerekmektedir.

2.5. Uyku ve Evreleri

Uyku, Türk Dil Kurumu (TDK) elektronik sözlüğünde; “ Dış uyanarlara karşı bilincin, tamamıyla ya da bir bölümünün kaybolduğu, tepki gücünün azaldığı ve her türlü etkinliğin büyük lde azaldığı dinlenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Ciğerlioğlu, 2014). Tanımdan da anlaşıldığı gibi uyku, vücudun dinlenmesinde önemli bir unsur olup, uyumak insan için hayati bir zorunluluktur.

İnsanlar her gece birbirine benzeyen iki değerlik uyku aşamasını yaşar. İlki yavaş dalga uykusunun olduğu son derece dinlendirici, kan basıncı, solunum hızı, gibi metabolizmik faaliyetlerde %10-30’luk bir azalmanın olduğu, birinci evre (N-REM), ikinci evre (REM), derin uykuya geçilmesine rağmen hızlı göz hareketlerinin bulunduğu

beyin faaliyetlerinin arttığı uyku dönemidir. REM uykusu uyku süresinin %25'ini kapsamakta ve 90 dakikalık dönemler şeklinde yinelenmektedir (Köse ve ark., 2011). NREM ve REM evreleri, uyku süresince sırayla değişimli olarak devam eder. NREM evresi uyku esnasında azalırken REM evresi artarak etkinleşir ve bu hal değişimli olarak uyku süresince devam eder. NREM evresi 3 dönemden meydana gelir ve uykuya dalma ile bu dönemler başlar (Pagel ve ark., 2001).

“Uykunun başlamasından yaklaşık 90 dakika sonra ilk REM dönemi görülür. Uykunun başlangıcından ilk REM uykusunun sonuna kadar olan süre bir uyku siklusudur. Bu siklus 90–120 dakika arasında değişkenlik gösterir ve bir gecede 4-6 kez tekrarlanır. İlk REM dönemi genellikle daha kısadır ve yaklaşık 5–15 dakika sürer. Süre açısından gecenin ilk yarısında NREM, ikinci yarısında ise REM uykusu ağırlık kazanmaktadır. Kişinin, kısa süre uyusa bile bu döngünün bittiği anlarda uyandırıldığında daha dinlenmiş şekilde kalktığı bildirilmektedir” (Pagel ve ark., 2001).

REM ve NREM dönemlerinde uykunun özelliklerini aşağıda belirtmiştir (Williams ve ark., 2017):

“REM (Rapid Eye Movement) uykusu olarak adlandırılan uyku döneminde;

- Vücut gevşer, hızlı göz hareketleri ve hızlı beyin dalgaları gözlenir.
- Kişinin REM uykusu sırasında uyandırılması kolaydır.
- Bu dönem adrenerjik kontrol altındadır ve hakim mediatör norepinefrindir.

NREM uykusu olarak adlandırılan dönem ise;

- Serotonerjik kontrol altında olup üç evreye ayrılır.
- Birinci evreden üçüncüye doğru gidildikçe uyku derinleşir.
- Üçüncü evrede kişinin uyandırılması oldukça güçtür ve tam uyanıklık haline gelmesi 5 dakika alabilir.”

2.6. Uyku Gereksinimi ve İşlevi

Uyumak, tüm canlıların muhtaç olduğu enerjinin yenilenmesi, nörolojik yapılarının gelişmesi ve tamiri için gerekli bir ihtiyaçtır. Hücrelerin uyarılmasını, davranışlarını, bilişsel faaliyetlerini ve hücrelerin çalışmalarını senkronize eden sinir sistemi ve diğer hayati öneme sahip solunum, sindirim, dolaşım sistemlerinin sağlıklı çalışması için gereklidir (Şahin ve Aşçıoğlu, 2013). Bu yüzden de uyumak insanoğlu için bir tercih değil zorunluluktur. Bu bağlamda uykunun faydalarını aşağıdaki gibi sıralamışlardır (Köse ve ark., 2011):

- Vücudumuzun uyanık olduğu tüm süreler boyunca etkin olarak çalışan beyin hücreleri, yorulmakta ve uyku sayesinde pasif dinlenme evresine geçmektedir.
- Beyinde uyarılan alanlar sonucu da uyku gerçekleşmektedir. Rafhe çekirdeklerinden salınan serotoninin uykuya ilişkili bir transmitter olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla rafhe çekirdeklerindeki hasar uyanıklığa yol açar.
- Uzun süre uyumalarına müsaade edilmeyen hayvanların omurilik sıvılarında, kan ve idrarlarında muramil peptit maddesinin biriktiği, bu maddenin uykuya neden olduğu anlaşılmıştır. Biriken bu madde başka bir hayvana enjekte edilerek uyuması sağlanmıştır.
- Sirkadiyen ritimle gece artan melatonin bağışıklık sisteminin aktifleşmesinde, antioksidan mekanizmalarda, hormon salınımının dengelenmesinde önemli rollere sahiptir. Ayrıca kanser hücrelerinin çoğalmasında da önleyici rol oynamaktadır.
- Uyku esnasında sindirim sistemi çalışmaya devam eder ve iştah azalmasına neden olan leptin hormonu salgısında artış, iştahta artışa neden olan ghrelin hormonu salgısında ise düşüş görülür. Dolayısıyla uykusuz geçirilen günler obezite riskini arttırmaktadır.
- İyi bir uyku cildin “güzel” görünmesini de sağlamaktadır.

2.7. Uyku Yoksunluğu ve Etkileri

Olağandışı ya da deneysel hayat şartları nedeniyle uykudan yoksun kalınması durumu uyku yoksunluğu olarak tanımlanmaktadır. Uyku yoksunluğu durumu uyuyamamaktan farklı bir durumu ifade eder (Çalıyurt, 1998). Hâlbuki yeterli uyku zihinsel ve fiziksel sağlığın korunması için gereklidir. Günümüzün süratli hayat şartları, gelişen teknoloji ile birlikte dijital iletişim araçların yaygın kullanımı, sanayideki hızlı gelişmeler ile birlikte vardiyalı çalışma şekillerinin yaygın bir şekilde uygulanması, biyolojik saatin dinlenmeye programladığı zamanın çalışma ve eğlence ile geçirilmesi uyku yoksunluğuna neden olan en büyük etkenlerdir. Uyku düzeninde meydana gelen değişiklikler vücudun normal işleyişini olumsuz etkileyerek zihinsel ve bedensel işlerde bir takım bozukluklara neden olmaktadır (Person ve ark., 2006). Uyku yoksunluğunun zihinsel yetenekler üzerindeki sonuçlarını inceleyen araştırmacılar, uykusuzluğun zihinsel aktiviteler üzerinde olumsuz etki bıraktığını, konsantrasyon kaybına neden olduğunu, öğrenmeyi geciktirdiğini ortaya koymuştur. Uyku yoksunluğu üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen en belirgin sonuç, zihnin anlık hatırlama işlevinde azalma, yavaşlama olduğudur. Konsantrasyon ve düşünme yetenekleri duygusal değişimlere paralel olarak azalmaktadır (Selvi ve ark., 2010). Özellikle uykusuzluğa bağlı konsantrasyon düşüklüğü ve dikkat noksanlığının iş kazalarına neden olması vardiyalı çalışanların karşılaşması muhtemel en önemli sorunlardandır.

2.8. Uyku Bozuklukları

Türk Nöroloji Derneğinin resmi internet sitesinde uyku bozukluklarına geniş yer ayrılmıştır. Çünkü insanın dinlenebilmesi ve metabolizmasının düzenli işlemesi için en önemli gereklilik uykudur. Dolayısıyla uykuda geçen zaman yaşamsal faaliyetlere ara verilmesi veya boşuna harcanmış bir süre olarak algılanmamalıdır. Tam aksine bilişsel ve fizyolojik sağlığın sürekli ve düzenli bir şekilde yenilenmesi için gereklidir. Ortalama olarak günün sekiz saatini kapsayan uyku dönemi yaşamsal faaliyetlerin sağlıkla devamı için olmazsa olmaz bir dönemdir. Uyku bozuklukları hayat kalitesinde düşüşe ve sağlık problemlerine, iş ve trafik kazalarına sebebiyet verebilir. Bu açıdan ele alındığında uyku bozukluklarının halk sağlığını dolaylı veya doğrudan etkilediği açıkça görülmektedir. Bazı uyku bozukluklarının uykuya dalmada veya uykuyu sürdürmede güçlüğü neden

olduğu ve bazılarının da gün içerisinde halsizlik ve uyku haline sebep olduğu grlmektedir. Biyolojik saatin bozulması uyku ve uyanık olunması gereken zamanlarda karışıklığa neden olduğundan dolayı uyurgezerlik, idrar kaçırma, kâbus görme ve başkaca birçok problemlerle kendini göstererek uykunun sekteye uğramasına yol açabilir. Hatta bir takım uyku rahatsızlıkları ise kişi hayatını tehlikeye sokabilir (Halpin ve ark., 2007).

Yapılan araştırmalarda uyku bozukluklarını özetle aşağıdaki gibi sınıflandırmışlardır (Williams ve ark., 2017).

İnsomni; Bireylerin yeterli zaman ve süresi olmasına rağmen uyuyamaması nedeniyle dinlenemediği bu sebeple yeni güne hazırlıksız başladığı durumları ifade eder.

Uykuyla ilişkili hareket bozuklukları; “Yatağa yatınca sürekli bacaklarımda hareket ettirme isteği ve ağrı oluyor, kalkıp dolaşmak ihtiyacı hissediyorum” gibi şikâyetlerle kendini gösteren “huzursuz bacaklar sendromu” olarak bilinen bir uyku bozukluğu şeklidir.

Parasomniler (Uyku-uyanıklık döneminde görülen davranış bozuklukları); İlk uykuya dalma esnasında NREM- REM uyku dönemleri arasındaki geçişler esnasında baş sallama, yatarken sürekli sağa sola dönme şeklinde tekrar ederek kendini gösteren, davranış bozukluğudur.

Uyku ve uyku bozuklukları tıbbi bir konu olup bu konuda uzmanlar yoğun olarak çalışmışlardır. Çalışma vardiyalı çalışmanın uyku ile olan ilişkisi olmasından dolayı tıbbi terimlere ve konunun derinlerine inmek yerine bu husus daha yüzeysel olarak incelenmiştir.

2.9. İş Tatmini ve Uyku Arasındaki İlişi

Bir iş görenin işinde verimli olabilmesi için işinin başına dinlenmiş olarak gelmesi gereklidir. Dinlenmenin en önemli kaynağı ise kaliteli bir uykudur. Bireyin uykudan kalktığında kendini din, enerjik ve günlük yaşam temposuna uygun hissetmesi uyku kalitesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin uykuya dalma süresi, toplam uykuda kaldığı süre ve gece boyunca kaç defa uyandığı; uyku derinliği, dinlendiricilik gibi boyutlar uyku kalitesini değerlendirmede kullanılır. Yetişkin bireylerde uyku bozuklukları, %30-40

oranında; uyku kalitesi bozuklukları ise %15-35 oranında görülmektedir. Uyku kalitesindeki düşüklük zihinsel odaklanma sorunları, duygusal dalgalanma, halüsinasyon görme gibi problemler yaşanmasına neden olmakta, iş verimini düşürmekte; biyolojik saatin bozulması sonucunda bahse konu problemlerde artış gözlenmektedir (Gündüz, 2004).

İnsanın biyolojik düzeni gece uyumak, akşamları dinlenmek gündüz çalışmak şeklindedir. Buna biyoryitm denilmektedir (Fişek, 2002). Tipik olarak çevresel ışık ve faaliyet arasındaki ilişkilerin ani ve/veya ekstrem değişimlerine maruz kalma sonucu biyoryitm bozuklukları oluşmaktadır. Bu durumun en çok coğrafik yerin değişmesi (jet lag), yaşlanma ve gece faaliyeti (gece vardiyası çalışması) ile ilişkili olduğu bilinir. Jet lag gibi belirtiler gece vardiyasında çalışan veya geceleri çalışan insanlarda sık rastlanır. Vardiyalı çalışma programları uykuyu düzenleyen güneş ışığı gibi unsurlarla ters düşer. İş görenler gündüz saatlerinde oldukça halsiz olmalarına karşın uyumak istediklerinde insomnia gibi uyku problemleri ile karşı karşıya kalırlar (Korkusuz, 2005).

Yine sinir sistemiyle ilgili duygusal zihinsel sorunlar, dolaşım sistemi ile ilgili olarak kalp hastalıkları, sindirimle ilgili sorunlar, uyku bozuklukları da vardiyalı çalışanlarda yüksek oranda görülmektedir. İş kazalarının sayısı ve çeşitleri ise yine gece vardiyalarında artış gösterir (Korkusuz, 2005).

Yapılan araştırmalar, uyku bozukluğu görülme sıklığının, gündüz çalışanlarda %5-11, gece çalışanlarda %50-62 olduğunu ortaya koymuştur. Gece çalışanlarda sosyal yaşantılarının kısıtlanması olgusu ise %64 sıklıkla rastlanmaktadır. Öte yandan gece çalışmak, beslenme düzenini ve uyku alışkanlıklarını değiştirerek kalp ve damar hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Fişek, 2002; Korkusuz, 2000).

Gece çalışmaları verimliliği azaltmakta hastalık nedeniyle işe gelememe yine iş kazalarının artması nedeniyle iş güvenliği yönünden de olumsuz etkileri olmaktadır. Gece vardiyasında çalışma nedeniyle sirkadiyen ritmin bozulması, uykunun kısalması ve bölünmesi, sosyal yaşantının kesintiye uğraması, sağlığın olumsuz yönde etkilenmesi de bunların altında yatan muhtemel faktörlerdir. Ayrıca, gece vardiyasında yapılan çalışma sırasında danışmanlık ve denetim faaliyetlerinin kısıtlılığı ile gece saatlerinde, işyerinde herhangi bir cihazın doğru çalışıp çalışmadığını kontrol edebilecek makine ve teçhizatın

sorumlu bakım personelinin bulunmaması iş kazalarının meydana gelmesinde önemli faktörlerdir (Yıldız ve ark., 2016). Bu kadar bedensel ve ruhsal sorun yaşama olasılığı olan bir birey bu rahatsızlıklardan herhangi birisine yakalandığında iş yerindeki verimi ve performansı önemli ölçüde düşecektir. Bu durumda hem çalışanın iş tatmini azalacak hem de işverenin personelle olan ilişkileri de önemli ölçüde zarar görecektir.



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu araştırma, vardiyalı çalışanlarda uyku sorunları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelinde bağımsız değişkenlere müdahale edilmeden bu değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013).

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Eylül 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında Ankara ili Etimesgut ilçesi Şeker Fabrikasında yapıldı. Bu fabrika 1962 tarihinde kurulmuş ve içinde 442 çalışanı bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni tüm vardiyalı çalışanlar olup araştırmanın örneklemi ise Ankara İli Etimesgut İlçesi Şeker Fabrikasındaki 146 vardiyalı çalışandır. Vardiya sistemine göre toplam çalışma süresi 8 saat olup, vardiyalarda görevli işçiler 07.00-15.00 / 15.00-23.00 / 23.00-07.00 saatleri arasında çalışmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği (PUKİ), Uyku Hijyen İndeksi ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama araçları araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra vardiyalı çalışanların doldurmaları istenmiştir. Daha sonra doldurulan formlar araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına dair bilgileri aşağıda sunulmuştur.

Kişisel bilgi formunda, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve ortalama hane halkı gelirine dair bilgilerin elde edileceği sorular yer almaktadır.

PUKİ, Buysse ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkiye'deki geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ağargün ve arkadaşları (1996) tarafından yapılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.80 olarak saptanmıştır. Uyku kalitesini saptayan ölçek 18 öz bildirim sorusundan oluşmaktadır ve son 4 haftadaki uyku kalitesini değerlendirmektedir. PUKİ'nin 7 bileşeni vardır ve her bir bileşen 0-3 puan arasında değerlendirilmektedir. Toplam puan 0-21 arasında değişmektedir. Toplam puanın 5'ten yüksek olması uyku kalitesinin kötü olduğunu göstermektedir PUKİ'nin bileşenleri; öznel uyku kalitesi, uyku latensi, uyku süresi, alışılmış uyku etkinliği, uyku bozukluğu, uyku ilacı kullanımı, gündüz işlev bozukluğu olarak sıralanmaktadır.

Uyku Hijyen İndeksi Mastin ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği ise Özdemir ve arkadaşları (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek 13 sorudan ibaret olup beşli likert ölçek (hiçbiri:1, nadiren:2, bazen:3, sıklıkla:4, her zaman:5) formatındadır. İndeks, katılımcının uyku hijyenini oluşturan uyku davranışlarını ne sıklıkta yaptığını sorgulayarak uyku hijyeni varlığını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Alınan skorlar 13 ile 65 arasında değişmekte olup, yüksek skorlar katılımcının daha kötü uyku hijyeni durumunu göstermektedir. Uyku Hijyeni İndeksi'ni oluşturan maddeler Uluslararası Uyku Bozuklukları Sınıflaması (International Classification of Sleep Disorders)'nda yetersiz uyku hijyeni için tanı ölçütlerinden türetilmiştir. Uyku Hijyen İndeksi'nin Cronbach Alpha değeri 0.70 olarak hesaplanmış geçerli ve güvenilir bulunmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır.

- **Alt Boyut (İçsel doyum):** Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir.

- **Alt Boyut (Dışsal doyum):** İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile de genel doyum puanı elde edilmektedir.

3.5. Hipotezler

H1: Çalışanların öznel uyku kalitesi puanı arttıkça uyku hijyen indeksi istatistiksel olarak anlamlı şekilde artmaktadır.

H2: Çalışanların uykuya dalma süreleri arttıkça uyku hijyen indeksi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde artmaktadır.

H3: Çalışanların uyku süreleri arttıkça uyku hijyen indeksi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalmaktadır.

H4: Çalışanların alışılmış uyku etkinliği puanı arttıkça uyku hijyen indeksi puanları da istatistiksel olarak anlamlı olacak şekilde artmaktadır.

H5: Çalışanların uyku bozukluğu arttıkça uyku hijyen indeksi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde artmaktadır.

H6: Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar medeni duruma istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir.

H7: Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir.

H8: Çalışanların uyku kalitesi arttıkça iş doyum puanları da istatistiksel olarak anlamlı şekilde artmaktadır.

H9: Çalışanların uykuya dalma süreleri arttıkça iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalmaktadır.

H10: Çalışanların uyku süreleri ile iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H11: Çalışanların alışılmış uyku etkinliği puanları arttıkça iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalmaktadır.

H12: Çalışanların uyku bozukluğu arttıkça iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalmaktadır.

H13: Çalışanların uyku ilacı kullanımı azaldıkça iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde artmaktadır.

H14: Çalışanların gündüz işlev bozukluğu puanları arttıkça iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalmaktadır.

H15: Çalışanların PUKİ toplam puanları arttıkça, iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalmaktadır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği (PUKİ), Uyku Hijyen İndeksi ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği elde edilen veriler SPSS 24 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında iki sürekli değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde normal dağılım varsayımı sağlandığı için Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, uyku hijyen indeksi ile öznel uyku kalitesi, uykuya dalma süresi, uyku süresi, alışılmış uyku etkinliği ve uyku bozukluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon testi ile belirlenmiştir. Benzer şekilde, iş doyumu ile öznel uyku kalitesi, uykuya dalma süresi, uyku süresi, alışılmış uyku etkinliği, uyku bozukluğu, uyku ilacı kullanımı ve gündüz işlev bozukluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon testi ile belirlenmiştir.

Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma ve cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterip göstermediği ise normal dağılım varsayımı sağlandığı için bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

Çalışmada anlamlılık düzeyi $p<0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında uygulanan analizlerden elde edilen verilerin bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya katılan vardiyalı çalışanlara ait cinsiyet dağılımı sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyet dağılımı.

Ankete katılan vardiyalı çalışan sayısı toplam 146 olup, 131’i erkek (%89.7), 15’i ise (%10.3) kadındır.

Cinsiyet	N	Yüzde
Kadın	15	10.27
Erkek	131	89.7
Toplam	146	100

Tablo 2’de araştırmaya katılan vardiyalı çalışanlara ait yaş dağılımı sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların yaş istatistiği

Katılımcıların dördü yaş kısmını boş bırakmıştır. 142 katılımcıların verilerine göre en küçük katılımcı 21 en büyük katılımcı ise 62 yaşında olup genel ortalama ise 43.25’dir.

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	142	21	62	43.25	10.17

Tablo 3. Katılımcıların eğitim durumu

Bu soruya cevap veren 144 kişinin 93'ü (%63.7) ile lise, 15'i (%10.3) İlköğretim, 13'ü (%8.9) Lisans, 11'i (%7.5) ön lisans ve 6'sar (%4.1) Yüksek lisans ve okur-yazardır.

Eğitim Durumu	N	Yüzde
Okur-Yazar	6	4.1
İlköğretim	15	10.3
Lise	93	63.7
Ön lisans	13	7.5
Üniversite	11	8.9
Yüksek Lisans	6	4.1
Ara Toplam	144	98.6
Cevap Verilmeyen	2	1.4
Toplam	146	100

Tablo 4. Katılımcıların medeni durumları.

140 katılımcının cevaplarına göre katılımcıların 125'i (%85.6) evli, 15'i (%10.2) ise bekârdır.

	N	Yüzde
Evli	125	85.61
Bekâr	15	10.27
Ara Toplam	140	95.89
Cevap Verilmeyen	6	4.10
Genel Toplam	146	100

Tablo 5. Katılımcıların ortalama hane geliri

145 katılımcının verdiği cevaplara göre katılımcıların ortalama hane gelirleri 61 kişinin (%41.78) geliri 2500-3499 arası iken, 56 kişinin (%38.35) geliri 1500-2499 arasındır. 17 kişinin (%11.64) geliri 3500-4499 arası iken 5 kişinin (%3.42) geliri 5500'den fazladır. 4 kişinin ise (%2.73) geliri 1500'den az iken 2 kişinin (%1.36) 4500-5500 arasındır.

Ortalama Gelir (TL.)	N	Yüzde
1500'den az	4	2.73
1500 – 2499 arası	56	38.75
2500 – 3499 arası	61	41.78
3500 – 4499 arası	17	11.64
4500 – 5500 arası	2	1.36
5500'den fazla	5	3.42
Ara Toplam	145	99.31
Cevap Verilmeyen	1	0.68
Toplam	146	100

4.2. Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği İle İlgili Bulgular

Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeğinde yer alan ilk iki sorunun verileri Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre katılımcıların minimum uyku süreleri 4.5 saat iken maksimum 11 saat olup ortalamaları ise 6.81'dir. Uykuya dalma süresinde ise minimum 5 dk. olup, maksimum 60 dk. Ortalama uykuya geçiş süresi ise 22.01 dakikadır.

Tablo 6. Günlük ortalama uyku ve uykuya dalmak için geçen süre verileri

Uyku İle İlgili Özellikler	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Günlük ortalama uyku süresi (saat)	4.5	11	6.81	1.81
Uykuya dalmak için geçen süre (dk)	5	60	22.01	1.28

Buna göre katılımcıların son bir ayda %41'i 30 dakikanın altında uykuya dalarken %2'si ise haftada üç veya daha fazla 30 dakikadan fazla süre sonunda uykuya dalmaktadır. Katılımcılar son bir ayda % 34'ü uykunun ortasında ya da sabah çok erken uyanmadığını söylerken % 22'si ise haftada üç veya daha fazla günde uykunun ortasında ya da sabah çok erken uyandığını söylemiştir.

Katılımcılar madde 6: Geçen ay içinde uykuya yardım etmek için ne kadar sıklıkla ilaç kullanmak zorunda kaldınız? Sorusuna % 87'si almadığını, % 5'i bir kere aldığını %5'i 2 kere aldığını ve %3'ü ise üç veya daha fazla ilaç kullandığını söylemiştir.

Katılımcılar madde 7: Geçen ay içerisinde ne kadar sıklıkla uyanırken araç kullanma, yemek yeme veya sosyal aktivitelerde uykululuk nedeni ile zorluk yaşadınız mı? Sorusuna %60'ı sıkıntı yaşamadığını, %15'i bir kere yaşadığını %17'si 2 ve daha az yaşadığını ve %9'u ise üç veya daha fazla kez yaşadığını söylemiştir.

Katılımcılar madde 8: Geçen ay içerisinde ne kadar sıklıkla isteksizlik çektiniz? Sorusuna %64'ü çekmediğini, %15'i bir kere çektiğini, %25'i 2 ve daha az çektiğini ve %11'i ise üç veya daha fazla kez çektiğini söylemiştir.

Katılımcılar madde 9: Geçen ay içerisinde genel olarak uyku kaliteniz için yorumunuz sorusuna %38'i çok iyi, %30'u oldukça iyi, %21'i oldukça kötü ve %11'i çok kötü cevabını vermiştir.

Tablo 7. Pittsburgh uyku kalitesi ölçeğinin bileşenlerine ait ortalama ve standart sapma puanları

Bileşen	Minimum	Maksimum	\bar{x}	ss
Öznel Uyku Kalitesi	0.00	3.00	0.39	0.83
Uyku Latansı	0.00	3.00	1.07	0.96
Uyku Süresi	0.00	3.00	1.07	1.11
Alışılmış Uyku Etkinliği	0.00	3.00	0.09	0.29
Uyku Bozukluğu	0.00	3.00	1.46	0.79
Uyku İlacı Kullanımı	0.00	3.00	0.82	0.98
Gündüz İşlev Bozukluğu	0.00	3.00	1.16	0.96
Toplam PUKİ Puanı	0.00	21.00	6.07	3.98

Çalışanların Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği öznel uyku kalitesi alt boyutundan $\bar{x}=0.39\pm0.83$ puan, uyku latansı alt boyutundan $\bar{x}=1.07\pm0.96$ puan, uyku süresi alt boyutundan $\bar{x}=1.07\pm1.11$ puan, alışılmış uyku etkinliği alt boyutundan $\bar{x}=0.09\pm0.29$ puan, uyku bozukluğu alt boyutundan $\bar{x}=1.46\pm0.79$ puan, uyku ilacı kullanımı alt boyutundan $\bar{x}=0.82\pm0.98$ puan ve gündüz işlev bozukluğu alt boyutundan $\bar{x}=1.16\pm0.96$ puan aldıkları tespit edilmiştir. Toplam PUKİ puanı ortalaması 6.07 ve standart sapması 3.98 olmuştur.

4.3. Uyku Hijyeni İndeksi Bulguları

Uyku hijyeni indeksi ölçeğinden elde edilen verilere ait tablolar aşağıda verilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen uyku hijyen indeksi 16 ile 44 puan arasında gerçekleşmiştir. Uyku hijyen puan ortalaması 23.52 iken std. Sapması 9.03'tür.

Tablo 8. Uyku hijyeni indeksi toplam puanı

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Hijyen Toplam puan	146	16.00	44.00	23.52	9.03

PUKİ puanları ile uyku hijyen indeksi puanları yorumlanırken, yüksek PUKİ puanının kötü uyku kalitesini gösterdiği ve yüksek uyku hijyen indeksi puanının da düşük uyku hijyenini gösterdiğine dikkat edilmelidir. Ayrıca, öznel uyku kalitesi ve alışılmış uyku etkinliği puanları da ters yorumlanmaktadır. Bir başka deyişle, düşük uyku kalitesi puanı yüksek uyku kalitesini, düşük alışılmış uyku etkinliği puanı da yüksek uyku etkinliği anlamına gelmektedir. Tablo 9, bu bilgiler ışığında yorumlanmıştır.

Tablo 9. Çalışanların uyku hijyen indeksi puanları ile PUKİ puanları arasında ilişki.

PUKİ Bileşenleri	Uyku Hijyen İndeksi	
	r	P
Öznel Uyku Kalitesi	0.26	0.001
Uyku Latansı	0.77	<0.001
Uyku Süresi	-0.42	<0.001
Alışılmış Uyku Etkinliği	0.40	<0.001
Uyku İlacı Kullanımı	0.73	<0.001
Gündüz İşlev Bozukluğu	0.72	<0.001
Toplam PUKİ Puanı	0.89	<0.001

Tablo 9 incelendiğinde uyku hijyen indeksi toplam puanı ile Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği bileşenleri ve toplam puanı arasında tümünde $p < 0.05$ olduğundan istatistiksel anlamda fark vardır. Yani uyku hijyen indeksi puanları ile PUKİ puanları arasında kayda değer farklılıklar mevcuttur.

Tablo 9'a göre, çalışanların öznel uyku kalitesi puanları ile uyku hijyen indeksleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.26$, $p<0.05$). Öznel uyku kalitesi puanları ters olarak yorumlandığından, kişinin öznel uyku kalitesi arttıkça uyku hijyeninin azaldığı ifade edilebilir.

Çalışanların uyku latansı puanları ile uyku hijyen indeksleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.77$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uykuya dalma süreleri arttıkça uyku hijyen indekslerinin arttığı ifade edilebilir.

Çalışanların uyku süreleri ile uyku hijyen indeksleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.42$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uyku süreleri arttıkça uyku hijyen indeks puanlarının azaldığı söylenebilir.

Çalışanların alışılmış uyku etkinliği puanları ile uyku hijyen indeksleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.40$, $p<0.05$). Alışılmış uyku etkinliği puanları ters olarak yorumlandığından, uykunun etkinliği arttıkça uyku hijyen indeksinin azaldığı sonucuna ulaşılabilir.

Çalışanların uyku ilacı kullanımı puanları ile uyku hijyen indeksleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.73$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uyku ilacı kullanımı arttıkça uyku hijyen indekslerinin arttığı ifade edilebilir.

Çalışanların gündüz işlev bozukluğu puanları ile uyku hijyen indeksleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.72$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların gündüz işlev bozukluğu arttıkça uyku hijyen indekslerinin arttığı ifade edilebilir.

Çalışanların toplam PUKİ puanları ile uyku hijyen indeksleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.89$, $p<0.05$). PUKİ toplam puanının yüksek olması uyku kalitesinin kötü olduğunu gösterdiğinden, uyku kalitesi arttıkça uyku hijyen indeksinin azaldığı ifade edilebilir.

4.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Tablo 10’da görüldüğü gibi, Minnesota İş doyumu ölçeği tanımlayıcı istatistiklerine baktığımızda, bu çalışma 146 vardiyalı çalışan işçiye uygulanmış ve bu işçilerden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analiz sonucunda Minnesota iş doyumu ölçeği, içsel doyumu alt boyutunun ortalama, standart sapma, minimum-maksimum değerleri, sırasıyla 53.15 ± 09.93 (40-55), Minnesota iş doyumu ölçeği, dışsal doyumu alt boyut değerlerinin 32.77 ± 10.35 (30-37), Minnesota iş doyumu ölçeği, genel doyumu değerlerinin 85.92 ± 09.57 (70-92) olarak bulunmuştur.

Katılımcıların iş doyumuna ilişkin elde edilen veriler aşağıda verilmiştir.

Tablo 10. Minnesota iş doyumu ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
İçsel doyumu	146	40.00	55.00	53.15	09.93
Dışsal doyumu	146	30.00	37.00	32.77	10.35
Genel doyumu	146	70.00	92.00	85.92	09.57

Tablo 11’de Çalışanların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma anlamlı fark gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testinin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 11. Çalışanların Minnesota iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların medeni duruma göre karşılaştırılması

Medeni Durum	N	X	S	sd	t	p
Evli	125	68.95	13.50	138	-0.61	0.544
Bekâr	15	71.13	9.03			

Tablo 11’e göre, çalışanların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar medeni duruma göre anlamlı fark göstermemektedir ($p>0.05$). Buna göre, evli çalışanların iş doyumları ile bekâr çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan bağımsız örneklem t testinin sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Çalışanların Minnesota iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre karşılaştırılması.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	15	69.86	16.70	144	0.14	0.890
Erkek	131	69.35	12.99			

Tablo 12’ye göre, çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir ($p>0.05$). Buna göre, kadın çalışanların iş doyumları ile erkek çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar ile PUKİ puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Çalışanların Minnesota iş doyum ölçeğinden aldıkları puanlar ile PUKİ puanları arasında ilişki.

PUKİ Bileşenleri	İş Doyumu	
	r	p
Öznel Uyku Kalitesi	-0.19	0.022
Uyku Latansı	-0.35	0.001
Uyku Süresi	0.05	0.949
Alışılmış Uyku Etkinliği	-0.17	0.046
Uyku Bozukluğu	-0.45	0.001
Uyku İlacı Kullanımı	-0.35	0.001
Gündüz İşlev Bozukluğu	-0.55	0.001
Toplam PUKİ Puanı	-0.45	0.001

Tablo 13'e göre, çalışanların öznel uyku kalitesi puanları ile iş doyumları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0.19$, $p<0.05$). Öznel uyku kalitesine ait yanıtlar ters puanlandığı için kişinin uyku kalitesi arttıkça iş doyumunun da arttığı ifade edilebilir.

Çalışanların uyku latansı puanları ile iş doyumunu puanları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.35$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uykuya dalma süreleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı ifade edilebilir.

Çalışanların uyku süreleri ile iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0.05$, $p>0.05$).

Çalışanların alışılmış uyku etkinliği puanları ile iş doyumunu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.17$, $p<0.05$). Alışılmış uyku etkinliği puanları ters olarak yorumlandığından, uykunun etkinliği arttıkça iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılabilir.

Çalışanların uyku bozukluğu puanları ile iş doyumunu puanları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.45$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uyku bozukluğu arttıkça iş doyumlarının azaldığı ifade edilebilir.

Çalışanların uyku ilacı kullanım puanları ile iş doyumunu puanları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.35$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uyku ilacı kullanımını azaldıkça iş doyumlarının arttığı söylenebilir.

Çalışanların gündüz işlev bozukluğu puanları ile iş doyumunu puanları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.55$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların gündüz vakti uyku uykuyla ilgi yaşadıkları problemler arttıkça iş doyumlarının azaldığı ifade edilebilir.

Çalışanların toplam PUKİ puanları ile iş doyumunu puanları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.45$, $p<0.05$). Buna göre, çalışanların uyku kalitesindeki azalmanın iş doyumlarını azalttığı sonucuna ulaşılabilir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmaya katılan vardiyalı çalışan sayısı toplam 146 olup, 131'i erkek (%89.7), 15'i ise (%10.3) kadındır.

Demografik verilere cevap veren katılımcılara göre elde edilen veriler; araştırmaya katılanların en küçüğü 21 en büyüğü 62 yaşında olup yaş ortalaması 43.25 (ss=10.171) dir. Araştırmaya katılanların 93'ü (%63.7) ile lise, 15'i (%10.3) İlköğretim, 13'ü (%8.9) Lisans, 11'i (%7.5) ön lisans, 6'sı (%4.1) Yüksek lisans ve 6'sı (%4.1) okur-yazardır. Katılımcıların 125'i (%85.6) evli, 15'i (%10.2) ise bekârdır. Katılımcıların ortalama hane gelirleri 61 kişinin (%41.78) geliri 2500-3499 arası iken, 56 kişinin (%38.35) geliri 1500-2499 arasındır. 17 kişinin (%11.64) geliri 3500-4499 arası iken 5 kişinin (%3.42) geliri 5500'den fazladır. 4 kişinin ise (%2.73) geliri 1500'den az iken 2 kişinin (%1.36) 4500-5500 arasındır.

Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeğinden elde edilen verilere göre; katılımcıların günlük ortalama uyku süreleri en az 4.5 saat, en fazla 11 saat olup ortalama 6.81 saat uymaktadırlar. Uykuya dalmaları en az 5 dakika en fazla 60 dakika olup ortalama 22.01 dakikada uykuya dalmaktadırlar. Katılımcıların %41'i son bir ayda 30 dakikanın altında uykuya dalmakta, %2'si ise haftada üç ve daha fazla 30 dakikadan uzun süre sonunda uykuya dalmaktadır. Katılımcıların %67'si uykuya yardımcı olması için ilaç kullanmamakta, %5 bir kere, %5 iki kere, %3 ise üç veya daha fazla ilaç kullandığını belirtmiştir. Uyku nedeni ile geçen ay araç kullanma, yemek yeme veya sosyal aktivitelerde katılımcıların %60 zorluk yaşamamakta, %15 bir kere, %17 iki ve daha az yaşadığı, %9 üç veya daha fazla yaşadığını belirtmiştir. Geçen ay isteksizlik yaşama katılımcıların %64 isteksizlik yaşamadığını, %15 bir kere, %25 iki ve daha az, %11 üç veya daha fazla isteksizlik yaşadığını belirtmiştir. Katılımcıların geçen ay uyu kaliteleri ile ilgili yorumları %38 çok iyi, %30 oldukça iyi, %21 oldukça kötü, %11 çok kötü olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların PUKİ puanı ortalaması 6.07 ve standart sapması 3.98 olmuştur.

Araştırma katılanların uyku hijyeni indeksi 16 ile 44 puan arasında değişmekte olup, ortalama 23.52 (ss=9.03) olarak bulunmuştur.

Katılımcıların uyku hijyen indeksleri ile PUKİ puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Uyku kalitesi arttıkça uyku hijyeninin arttığı, uykuya dalma süresi arttıkça uyku hijyeninin azaldığı, uyku süresi arttıkça uyku hijyeni puanının azaldığı, uykunun etkinliği arttıkça uyku hijyeninin arttığı, uyku bozukluğu arttıkça uyku hijyeninin azaldığı belirlenmiştir.

Minnesota iş doyum ölçeği, içsel doyum alt boyutunun ortalama, standart sapma, minimum-maksimum değerleri, sırasıyla 53.15 ± 09.93 (40-55), Minnesota iş doyum ölçeği, dışsal doyum alt boyut değerlerinin 32.77 ± 10.35 (30-37), Minnesota iş doyum ölçeği, genel doyum değerlerinin 85.92 ± 09.57 (70-92) olarak bulunmuştur. Katılımcıların iş doyumunu, medeni duruma, cinsiyete, göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların iş doyumunu ile uyku kalitesi arasında, anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kişinin uyku kalitesi arttıkça iş doyumunun da arttığı, uykuya dalma süreleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı, uykunun etkinliği arttıkça iş doyumunun arttığı, uyku bozukluğu arttıkça iş doyumlarının azaldığı, gündüz vakti uyku uykuya ilgi yaşadıkları problemler arttıkça iş doyumlarının azaldığı, uyku kalitesindeki azalmanın iş doyumlarını azalttığı belirlenmiştir.

Uyku gereksinimi yaşa göre değişebilmektedir. Örneğin, yetişkinler günde 7-9 saat; ergenler 13 yaşından yetişkinliğe kadar 8.5-9.5 saat; 5-12 yaş arasındaki çocuklar günde 9-11 saat uyumaları gerektiği belirtilmektedir (Karadağ, 2007; Wolfson ve Carskadon, 1998).

Üniversite öğrencilerinin uyku kalitesi, gündüz uykululuk hali, mental iyi oluş durumlarının değerlendirildiği araştırma 943 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %62.2 sinin uyku kalitesinin kötü olduğu, uyku kalitesinin yaşa, cinsiyet, kronik hastalık, yaşanılan yer, kişisel ya da ailesel problemler ve ailede uyku bozukluğu olma değişkenleri ile uyku kalitesini etkilediği belirlenmiştir. Mental iyi oluş ile uyku kalitesi arasında da anlamlı ilişki belirlenmiştir (Meraz, 2019).

Araştırmadan elde edilen veriler ile literatür karşılaştırıldığında vardiyalı çalışanlar yetişkinler için gerekli uyku saatinin altında ya da üstünde uyumaktadırlar. Bu

verilere göre araştırmaya katılan vardiyalı çalışanların uyku kalitesini %68 oranında iyi olarak, %32 oranında kötü olduğunu belirtebiliriz.

18-65 yaş aralığında diyet programı yapmayan yetişkin bireylerin beslenme alışkanlıkları ile antropometrik ölçümleri ve uyku kalitesi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda 30-39 yaş grubunda yer alan kadın (%51.2) ve erkeklerin (%48.8) kötü uyku kalitesine sahip oldukları, medeni durum, ekonomik gelir, eğitim durumu, sigara kullanımı, öğün atlama ile uyku kalitesi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır Kronik hastalık varlığı ve atlanan öğün arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Kronik hastalığa sahip olanların (%70.8) nin kötü uyku kalitesine sahip oldukları, kronik hastalığı olmayanların (%90.9) iyi uyku kalitesine sahip oldukları belirlenmiştir. Uyku kalitesi iyi olanların öğlen đđn atladıkları, kötü uyku kalitesine sahip olanların ise sabah ve akşam đđn atladıkları belirlenmiştir (Sopalı, 2018). 18 yaş üstü bireylerle gerçekleştirilen araştırmada, kötü uyku kalitesine sahip olan %54.3 olarak belirlenmiştir. Kronik hastalığa sahip olanların, ilaç kullanan, daha önce problemi olan ve psikiyatrik hastalık geçirme öyküsü olan bireylerin uyku kalitesinin daha kötü olduğu belirlenmiştir (şahin, 2019).

Bu alışma sonucunda Vardiyalı sistemde çalışanların, uyku düzenlerinde meydana gelen düzensizlik, kurum içinde iş tatminini ve boyutlarını etkileme düzeyi incelenmiştir.

Literatürde uyku kalitesi ve iş doyumunu ile ilgili birçok araştırmaya rastlanmakla birlikte, uyku kalitesi ile iş doyumunun birlikte değerlendirildiği ve örneklem grubunun vardiyalı çalışma sisteminden seçildiği araştırmalara rastlanmamaktadır.

Araştırma sonuçları ile literatür karşılaştırıldığında ülkemizde 18 yaş üstü bireylerde uyku kalitesinin genel olarak kötü olduğunu, uyku kalitesinin birçok değerşkenden etkilendiğini söyleyebiliriz.

İş doyumunu, bireyleri ve örgütleri doğrudan etkileyen bir değerşken olduğu varsayıldığında, uyku kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin farklı değerşkenlerinde incelendiği araştırmaların arttırılmasının önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Literatür ile bu araştırmadan elde edilen veriler karşılaştırıldığında; vardiyalı çalışanların uyku kalitesini arasında anlamlı ilişki bulunan kronik hastalık, beslenme alışkanlıkları, ilaç kullanma ve psikiyatrik hastalık geçirme öyküsü ile ilgili değişkenler başka araştırmalara konu edilebilir.



KAYNAKLAR

Adler S, Skow RB, Salvemini NJ. Job Characteristics and Job Satisfaction, When Cause Becomes Consequence Organizational Behaviour and Human Decision Processes.1985;35:266–78.

Ağırbaş Ş, Çelik Y, Büyükkayıkçı H. Motivasyon Araçları ve İş Tatmini, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2005;8(3):326–50.

Akyıldız H, Dulupçu MA. Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003;8(3): 27–48.

Allen NJ, Meyer JP. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology. 1990;63:1–18.

Altın GA, Palamutcuoğlu BT, Palamutcuoğlu A. Duygusal Emek ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteğinin Rolü. Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013;28(2):41–74.

Arı GS, Bal EÇ. 4. Tükenmişlik kavramı. Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2008;15(1):131–48.

Aschoff J. Features of Circadian Rhythms Relevant For The Design of Shift Schedules, Ergonomics. 1978;21:739–54.

Avcı T, Karatepe OM. İşletmenin Sınır Biriminde Çalışan İş görenlerin Tatmini, Ampirik Bir Değerlendirme. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri; İstanbul. İstanbul Üniversitesi; 2000.s.543–70.

Baş T. Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2002;17(2):23–34.

Başaran İE. Örgütsel Davranış. Ankara: Gül Yayınevi;1998.

Başaran İE. Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi; 1982;108.

Baysal AC. İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 16.

Bingöl D. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi;1997.

Blanchard AL, Henle CA. Correlates of Different Forms of Cyberloafing The Role of Norms and External Locus of Control. Computers in Human Behavior; 2008; 24 (3):1067 –84.

Borjean CM, Grimes MD. Bureaucracy and Alienation, A Dimensional Aproach, Social Forces. 1970;48(3):365–73.

- Çiğerlioğlu A. Ahmet Midhat'ın Uykuya Dair Bir Kitabı Üzerine. *Turkish Studies – International Periodical For The Languages, Literature and History Of Turkish or Turkic*. 2014;9(3): 365–73.
- Çalışkan Z. İş Tatmini. Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*. 2005;9–18.
- Çalıyurt O. Sirkadiyen Uyku Uyanıklık Düzenini Etkileyen İş ve Çalışma Gruplarında Uyku Kalitesinin Değerlendirilmesi [Uzmanlık Tezi]. Edirne: Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı; 1998.
- ÇASGEM. Müşteriden Kaynaklanan (Psikolojik Taciz) Saldırđan Davranışlar. Market ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma (Birincil Baskı). Ankara: Özyurt Matbaacılık; 2013. 9.
- Çelik M, Turunç Ö. Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı. İş – aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 2011;40(2):226–51.
- Demirbilek T. Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*; 2004;7:77–98.
- Elma C. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. Ankara İli Örneği [Doktora Tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2003.
- Eerde W, Thierry H. Vrooms Expectancy Models and Work Realed Criteria. A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 1996;81:5.
- Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları; 1996;239–40.
- Finn P. The Effects of Shift work on the Lives of Employees. *Management Labour Review*. 1981;31–5.
- Filiz Z. An Analysis of Job Satisfaction and Life Satisfaction of The Academic Staff, *Social Indicator Research*. 2014;116:793–808.
- Fışek K. Türkiye'de ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Dergisi. tisk.org.tr, 2002.
- Freudenberger HJ. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. 1974;(30):159–65.
- Gündüz B. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması [Doktora Tezi]. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2004.
- Güney S. Davranış Bilimleri. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2000.
- Halpin AW, Winer BJ. A factorial study of the leader behavior descriptions. In R.M. Stogdill and A.E. Coons (eds). *Leader behavior. Its description and measurement*. Columbus, OH: Bureau of Buisness Research. Ohio State University; 1957.
- Instrument for Psychiatric Practice and Research. *Psychiatry Res*. 1988;2:193-213.
- İncir G. Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları; 1998;624.
- İzmirli R. Motivasyonun Önemi. İstanbul: Medikal @ Teknik, 2000;172.

- Karadağ M. Uyku bozuklukları sınıflaması (ICSD-2). T Klin Akciğer Arşivi 2007;8: 88-91.
- Karadal H. Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. Bazı Sektörlerde Bir Araştırma [Doktora Tezi]. Adana: Çukurova Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü;1999.
- Keith D. İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. Çeviren, Tosun K. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını;1988.
- Kennedy CW, Fossum JA, White BJ. An Empirical Comparison of Within – Subjects and Between – Subjects Expectancy Theory Models. Organizational Behavior and Human Performance.1983;32:124–43.
- Keser A. Çalışma Psikolojisi. 2. Baskı. Bursa: Ekin Kitabevi; 2011.
- Keser A. Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları; 2006.
- Keskin H, Ceylan A. Çalışanların Güçlendirici Lider Davranışlarını Algılamaları ile İş Tatmini ve Stresi Arasındaki İlişkiler. Antalya: 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23 – 25 Mayıs; 2002.
- Korkusuz R. Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlenmesi. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi; 2005;9:1–2.
- Koulouglioti C, Cole R, Kitzman H. Inadequate Sleep and Unintentional Injuries in Young Children. Public Health Nursing. 2008;25(2):106–14.
- Köksal Ü. Yönetimde Moralce İntibak. Ankara: Todaie Yayınları Amme İdaresi Dergisi. 1968;1:4.
- Köse S, Oral L, TÜresin H. Duygusal emek davranışlarının iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi; 2011;12(2):165–85.
- Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB The Copenhagen Burnout Inventory A New Tool For The Assesment of Burnout. Week Stress. 2005;19(3):192–207.
- Luthans F. Organizational Behavior. Sixth Edition. Newyork: Mc Graw Hill Company; 1992.
- Maslach C, Jackson SE. MBI: Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA; 1981;1(2):49–78.
- Maslach C, Jackson SE. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981;2:99–113.
- Maslach C, Wilmar B. Schaufeli, Leiter MP. Job Burnout. Annual Review of Psychology. 2001;52:397–422.
- Meraz M. Çukurova Üniversitesi Öğrencilerinde Uyku Kalitesinin Mental İyi Oluş İle İlişkisi [Uzmanlık Tezi]. Adana: Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi; 2019.

- Özdemir PG, Ökmen AC, Yılmaz O. Vardiyalı Çalışma Bozukluğu ve Vardiyalı Çalışmanın Ruhsal ve Bedensel Etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 2017;10(1): 71–83.
- Özkalp E, Sungur Z. Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Risk Kültürü ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama [Bildiri]. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri; 2001; İstanbul;133:207-17.
- Pagel JF, Barnes BL. Medications For The Treatment Of Sleep Disorders, An Overview. *Journal of Clinical Psychiatry*. 2013;118–25.
- Pati AK, Pargania A, Reinberg A. Shift Work. Consequences and Management. *Journal of Current Science*. 2001;81(1):32–52.
- Pehlivan B. İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi ve Maliye Bakanlığı Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Maliye Dergisi*. 2008;154:171–87.
- Persson M, Martenson J. Situations Influencing Habits In Diet and Exercise Among Nurses Working Night Shift. *Journal Of Nursing Management*. 2006;14:423–41.
- Rachman DJ. *Business Today*. NY. 8. Edition, Mc Graw Hill Company. 1996.
- Robbins PS. *Essentials of Organizational Behavior*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc. Upper Saddle River. 1997.
- Sall FE, Knight PA. *Organizational Psychology Science and Practice*. Cole Publishing; 1987.
- Seeman M. On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*. 1959;24(6): 783–91.
- Selvi Y, Özdemir PG, Özdemir O, Aydın A, Beşiroğlu L. Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi. *Düşünen Adam Dergisi*. 2010;23:238–43.
- Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago. 1969.
- Sopalı T. Yetişkinlerde Beslenme Durumu ve Alışkanlıkları, Antropometrik Ölçümleri ile Uyku Kalite İlişkisinin Belirlenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2018.
- Soysal A. Örgütlerde Kariyer Planlama Sürecinin İşletmesinde Motivasyon Faktörünün Etkisi. *Kahramanmaraş Özel İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama*. 2000;8
- Spector P. *Job Satisfactions Application, Assessment, Causeand, Consequences*. 1997.
- Stewart V. *Practical Performance Appraisal*. Great Britain. Biddles Limited. 1980.
- Şahin L, Aşçıoğlu M. Uyku ve Uykunun Düzenlenmesi. *Sağlık Bilimleri Dergisi (Journal Of Health Sciences)*. 2013;22(1):93–8.
- Şahin MG. Erişkinde Uyku Kalitesi ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi [Uzmanlık Tezi]. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp Fakültesi; 2019.
- Şimşek MŞ, Çelik A, Akgemci T, Fettahlıoğlu T. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2006;15:569-87.

- Taşoğlu J, Limoncuoğlu SA. 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek alışma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 2010;2(2):77–85.
- Telman N, Ünsal P. alışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık; 2004;11–91.
- Tokmak İ. Duyusal emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2014;6(3):134–56.
- Toplu D. Kamu Kurum ve Arşivlerinde alışan Personelin İş Tatmini [Doktora Tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1998.
- Tütüncü Ö, iek O. İş Doyumunun Ölçülmesi. İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi. 2000; 11(4):124–28.
- Ünal FF. Özelleştirmenin Kamu İktisadi Teşebbüslerinde verimlilik Üzerine Etkisi. Ankara: Nobel Yayınları; 2000.
- Üngüren E, Yıldız S. Konaklama İşletmelerinde alışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi. 2009;1(1)37–47.
- Üstün F, Çamlıca K. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi. Nevşehir İli Kamu alışanları Örneği. Journal of Recreation and Tourism Research. 2017;4(3):93–105.
- Williams NJ, Jean LG, Ceide ME, Pandey A, Osorio R, Mittelman M. All Effects of Maladaptive Beliefs and Attitudes About Sleep Among Community – Dwelling African American Men At Risk For Obstructive Sleep Apnea. J Sleep Disorder. 2017;6(3):269.
- Wolfson AR, Carskadon MA Sleep Schedules and Daytime Functioning in Adolescents. Child Development. 1998;69(4):8.
- Yalçın A, İplik FN. Beş Yıldızlı Otellerde alışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Adana İli Örneği. ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005;14(1):395–412.
- Yazıcıoğlu İ. Örgütlerde İş Tatmini ve İş gören Performansı İlişkisi. Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması. Bilig Dergisi. 2010;55:243–64.
- Yıldız H, Yıldız B, İyigün NÖ. Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kayıtarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2016;47:147–65.
- Yüksel AH. İletişim Süreci ve Sistem Yaklaşımı Açısından İletişim Sürecinin İncelenmesi. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 1989;6.

ÖZGEÇMİŞ

Hacettepe üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulundan 1996 yılında mezun oldu. 1998-2000 yılları arasında Havelsan Anonim Şirketinde kurum hemşiresi olarak çalıştı. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulunda 2001-2004 yılları arasında Öğretim Görevlisi olarak görev yaptı. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Kamu Yöneti Bölümünden 2011 yılında mezun oldu. 2006 yılından beri Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. bünyesinde Kurum Hemşiresi olarak görev yapmaktadır. Evli ve iki çocuk annesidir.



EKLER

Ek 1: Pittsburgh Uyku Kalitesi Ölçeği.

- Genellikle saat kaçta uyku için yatağa gidersiniz? Saat
- Yatağa yatmanız ile uykuya dalmanız arasında geçen süre ortalama kaç dakikadır? Dakika
- Genellikle sabah saat kaçta uyanırsınız? Saat
- Geceleri ortalama uyku süreniz ne kadardır ?(yatakta geçirilen süre değil uyku süresi) Saat

5.Geçen ay içinde kötü uyudum çünkü...	Hiç yok (0)	Haftada 1 den az (1)	Haftada 1-2 kere (2)	Haftada 3 veya daha fazla (3)
a) 30 dk içinde uykuya dalamadım				
b) Uykunun ortasında ya da sabah çok erken uyandım				
c) Banyoyu kullanmak zorunda kaldım				
d) Rahat nefes alamadım				
e) Şiddetli horladım veya öksürdüm				
f) Soğuk hissettim				
g) Sıcak hissettim				
h) Kötü rüya gördüm				
i) Ağrım oldu				
j) Diğer nedenler				
6. Geçen ay içinde uykuya yardım için ne kadar sıklıkla ilaç kullanmak zorunda kaldınız				
7. Geçen ay içerisinde ne kadar sıklıkla uyanırken araç kullanma, yemek yeme veya sosyal aktivitelerde uykululuk nedeni ile zorluk çektiniz?				
8. Geçen ay içerisinde ne kadar sıklıkla isteksizlik çektiniz?				
	Çok İyi (0)	Oldukça İyi (1)	Oldukça Kötü (2)	Çok Kötü (3)
9. Geçen ay içerisinde genel olarak uyku kaliteniz için yorumunuz.				

Ek 2. Uyku Hijyeni İndeksi

Lütfen aşağıdaki puanlama çizelgesine göre size en uygun puanı yuvarlak içine alınız.

1	2	3	4	5
Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her zaman

1.	Gün içinde iki saat veya daha uzun süre gündüz uykusuna yatarım.	1	2	3	4	5
2.	Yatağa gittiğim saatler günden güne değişir.	1	2	3	4	5
3.	Yataktan kalktığım saatler günden güne değişir.	1	2	3	4	5
4.	Yatağa gitmeden önceki 1 saat içinde terleyene kadar egzersiz yaparım.	1	2	3	4	5
5.	Haftada iki veya üç defa kalmam gerektiğinden daha uzun süre yatakta kalırım.	1	2	3	4	5
6.	Yatağa gitmeden önceki 4 saat içinde veya yattıktan sonra alkol, tütün veya kafein kullanırım.	1	2	3	4	5
7.	Yatış zamanından önce uyanıklığımı artıran bir şeyler yaparım (örn. video oyunları oynamak, internet kullanmak veya temizlik yapmak gibi)	1	2	3	4	5
8.	Yatağa giderken stresli, öfkeli, üzgün veya gergin olurum.	1	2	3	4	5
9.	Yatağımı uyumanın dışında başka şeyler için de kullanırım (örneğin, televizyon seyretmek, okumak, yemek yemek veya ders çalışmak gibi)	1	2	3	4	5
10.	Rahatsız edici bir yatakta uyuyorum (Örneğin, kötü bir döşek veya yastığım, çok kalın veya ince bir yorganım var)	1	2	3	4	5
11.	Rahatsız edici bir yatak odasında uyuyorum (Örneğin, çok ışık alıyor, çok havasız, çok sıcak, çok soğuk veya çok gürültülü)	1	2	3	4	5
12.	Yatmadan önce dikkatimi vermem gereken önemli işler yaparım. (Örneğin, faturaları ödemek, program yapmak veya çalışmak gibi)	1	2	3	4	5
13.	Yataktayken düşünür, plan yapar veya endişelere kapılırım.	1	2	3	4	5

Ek 3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızın olduğu bölümün içine çarpı (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

		Hiç memnun değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1	Sürekli Bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

Ek 4. Etik Kurul Raporu



T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2019/10-05	Tarih: 24/05/2019
	Doç. Dr. Pınar GÜZEL ÖZDEMİR sorumluluğunda yapılması tasarlanan ve yukarıda başvuru bilgileri verilen "Vardiyalı Çalışanlarda Uyku Sorunları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli bilimsel araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir. Araştırmacıların Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun Çalışma Esasları Hakkında Yönergesinde belirtilen hususları yerine getirdikleri belirlenmiş olup, çalışmalarını ile ilgili tüm sorumluluk araştırmacılara ait olmak üzere, söz konusu çalışmanın gerçekleştirilmesinde sakınca bulunmadığına, toplantıya katılan Etik Kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu/oy birliği ile karar verilmiştir.	
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU		
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. Yasin TÖLÜCE	


Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Yasin TÖLÜCE	Tıbbi Biyoloji	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Prof. Dr. Hülya ÖZDEMİR	Tıbbi Farmakoloji	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Prof. Dr. Sıddık KESKİN	İstatistik Uzmanı	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Prof. Dr. Serap GÜNEŞ BİLGİLİ	Dermatoloji	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Muhammed BATUR	Göz Hastalıkları	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Doç. Dr. Hülya GÜNBARAR	Göğüs Hastalıkları	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Dr. Öğr. Üyesi Oruc ALLAHVERDİYEV	Tıbbi Farmakoloji	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eczacılık Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Dr. Öğr. Üyesi Zehra KAYA	Tıbbi Biyoloji	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Sermin ALGÜL	Fizyoloji	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Dr. Öğr. Üyesi Özgür GENÇ ŞEN	Endodonti	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Nazlı AKTAŞ YILMAZ	Avukat	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Hukuk Müşavirliği	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Lütfü POLAT	Eczacı	Van Polat ECZANESİ	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>[İmza]</i>
Özge Burak DEĞER	Sağlık Mesleği Mensubu Olmayan Üye	Van Sanayiciler ve İş Kadınları Derneği	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Adnan SELÇUK	Sağlık Mesleği Mensubu Olmayan Üye	Van İş Geliştirme Merkezi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	

Sayfa 2/2

Adres : Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlük Binası Merkez Kampüsü Van
Tel : 432- 2251701-05
Faks : 432-2251091
e-posta: etikkur@vvu.edu.tr

Ek 5. Tez Orjinallik Raporu

	T.C. VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ Sağlık Bilimleri Enstitüsü	
YÜKSEKLİSANS TEZİ ORJİNALLİK RAPORU		

Tarih: 02/07/2019
Tez Başlığı / Konusu: Vardiyalı Çalışanlarda Uyku Sorunları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
<p>Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 61 sayfalık kısmına ilişkin, ...02.../...07.../...2019..... tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin..intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 13 (...ontüç.....) dr.</p>
<u>Uygulanan filtreler aşağıda verilmiştir:</u>
<ul style="list-style-type: none">- Kabul ve onay sayfası hariç,- Teşekkür hariç,- İçindekiler hariç,- Simge ve kısaltmalar hariç,- Gereç ve yöntemler hariç,- Kaynakça hariç,- Alıntılar hariç,- Tezden çıkan yayınlar hariç,- 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)
<p>Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi inceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p>
Gereğini bilgilerinize arz ederim.
 Arzu BAGIR

Öğrencinin Adı Soyadı	Arzu BAĞIR
Anabilim Dalı	: Psikiyatri Anabilim Dalı
Öğrenci No	029302001
Programı	: <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
DANIŞMAN ONAYI UYGUNDUR Dr. Öğr. Üyesi Umut KIRLI	ENSTİTÜ ONAYI UYGUNDUR Dr. Öğr. Üyesi Hacer SAHİN AYDINYURT