



# Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi

*Araştırma Makalesi*

## Çalışma Saatlerinin Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi

 Caner AYDIN<sup>a</sup>,  Derya SEVİM KORKUT<sup>b\*</sup>,

*a Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce Üniversitesi, Düzce, TÜRKİYE*

*b Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, Orman Fakültesi, Düzce Üniversitesi, Düzce, TÜRKİYE*

*\* Sorumlu yazarın e-posta adresi: deryasevimkorkut@duzce.edu.tr*

DOI : 10.29130/dubited.536360

### ÖZET

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

**Anahtar Kelimeler:** *Batı Karadeniz Bölgesi, çalışma saatleri, çalışan memnuniyeti, memnuniyet, mobilya endüstrisi.*

## The Effect on Employee Satisfaction of Working Hours

### ABSTRACT

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

**Keywords:** *Western Black Sea, working hours, employee satisfaction, satisfaction, furniture industry,*

## I. GİRİŞ

**M**obilya, günlük yaşamımızdaki önemli ihtiyaçlardan biri olup, yaşam kalitesi ve refahı iyileştirmeye katkı sağlayan önemli bir araçtır. Günümüz dünyasındaki hayat standartları birçok ürün gibi mobilyaya olan talebi de artırmaktadır. Bu durum ise mobilya sanayisini yönlendiren en önemli itici güç olarak kabul edilmektedir [1].

Türk mobilya endüstrisi, genellikle geleneksel yöntemlere sahip atölye tipi, küçük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Ancak son dönemlerde orta ve büyük ölçekli işletmelerin sayısı artmıştır [2]. Türkiye’de mobilya sektörü, pazarın yoğunlaştığı ve/veya orman ürünlerinin bulunduğu yerlerde toplanmıştır [3]. Bu bağlamda sektördeki istihdam özellikle İstanbul, Bursa, Kayseri, Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Düzce, Sakarya, Mersin ve Hatay illerinde yoğunudur. Ardahan, Bayburt, Tunceli, Gümüşhane, Ağrı, Hakkari, Edirne, Iğdır, Kilis ve Van illerinde ise istihdam en düşüktür [4].

Küresel ekonomi, ulusal ve uluslararası rekabeti artırmıştır. Bu durum, çalışma saatlerinin haftanın her gününe çıkmasına, hizmet sektörünün topluma açılmasına, daha çok insanın çalışmasına neden olmuştur [5-6]. Çalışma saatlerinin arttığı bu süreç, vardiyalı çalışma sistemini gündeme getirmiştir [5].

Bu çalışmanın amacı çalışma saatlerinin çalışan memnuniyeti üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın çıkış noktasını vardiyalı çalışma ve çalışan memnuniyeti konuları oluşturmaktadır. Öncelikle bu kavramlar üzerinde durulacaktır.

Vardiyalı çalışma sistemi, ekonomik, sosyal ve sosyo-politik açıdan da gerekli bir uygulamadır [7]. İşletmenin yapısına ve faaliyetine göre çalışma başlangıç ve bitiş saatlerinin ayarlanmasını gerektirir. Bu bağlamda çalışma saati, iş gününün gündüz, akşam ve gece saatlerine göre düzenlenmesidir [8]. Vardiyalı çalışma, normal günlük çalışma ve fazla mesai çalışmasından farklıdır. Vardiyalı çalışma üç şekilde olabilir. Bunlar, geceye yayılmış, genişletilmiş vardiyalar; her 24 saat için belirlenmiş 2 ya da 3 vardiya; farklı vardiyalardaki işçilerin vardiya değişimini veya sürekli olarak belirli vardiyalarda çalışmayı içerir [9].

Çalışan memnuniyeti, bireyin yaptığı işten ve işyerinden duyduğu memnuniyetin seviyesidir. Aynı zamanda bu memnuniyet, çalışanın iş tecrübesi sonucunda hissettiği olumlu ve duygusal bir durumdur [10]. Çalışan memnuniyetinin sağlanması, çalışanların ihtiyaçları ve talepleri her geçen gün değiştiğinden dolayı zorlaşmaktadır [11]. İş-yaşam sürecindeki olumsuzluklardan, ailelerine ve kendilerine yeterince vakit ayıramayanlar çalışma saatlerinden memnuniyetsizdirler. Ağır çalışma temposunda olumsuz çalışma sürelerini düzenlemek her zaman mümkün olamamaktadır [12]. Bu nedenle işletmeler, çalışanların performansını ve memnuniyetini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeli ve uygulamalıdır [13].

## II. MALZEME ve YÖNTEM

Çalışma kapsamında mobilya endüstrisinde çalışanların çalışma saatlerine bağlı olarak memnuniyet derecelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmanın evrenini Batı Karadeniz Bölgesinde (Düzce, Bolu, Karabük, Kastamonu, Bartın, Zonguldak) mobilya sektöründe faaliyet gösteren

işletmelerde istihdam eden toplam 4527 çalışan [14] oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü %95 güven aralığı %5 hata payı [15] ile 345 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında anket çalışması Kasım 2015-Nisan 2016 döneminde anketin güvenilirliğini artırmak amacıyla 500 çalışana uygulanmıştır. Ön değerlendirmeler sonucunda anketlerin eksik yada hatalı doldurulması nedeniyle 22 anket değerlendirme dışında tutularak toplam 478 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve Batı Karadeniz Bölgesinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına uygulanmıştır. Batı Karadeniz Bölgesi işletme sayısı bakımından Türkiye'deki orman ürünleri sanayi sektörünü büyük oranda temsil ettiği için çalışma bu bölgede yapılmıştır. Çalışma kapsamında, literatürde yer alan çalışmalardan [11; [16-22], yararlanılarak anket formu geliştirilmiştir. Çalışmada kullanılan anket formu 4 kısımdan oluşturulmuştur. İlk kısımda çalışmaya katılanların bazı demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci kısımda katılımcıların çalıştıkları bölüm ve çalışma süreleri hakkında veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Üçüncü kısımda katılımcıların çalışma şeklini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Anketin dördüncü kısımda katılımcıların memnuniyet durumları belirlenmek istenmiştir. Anket formunda hem likert tarzı sorulara hem de açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Elde edilen anket sonuçları SPSS paket programından yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışma; Batı Karadeniz Bölgesinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları ve hazırlanan anket formundan elde edilen verilerle sınırlı tutulmuştur. Çalışmaya katılan katılımcıların anket sorularını kendi objektif bilgi ve deneyimlerine dayanarak cevaplandıkları varsayılmıştır.

### III. BULGULAR ve TARTIŞMA

#### *A. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ*

Hazırlanan anket formunun faktör modeline uygunluğu konusunda karar verebilmek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçüsüne bakılmıştır. Anket formundaki tüm yargılar için KMO'nun Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü = 0,742 ve Bartlett'in Küresellik testi = 8821,092 bulunmuştur. Bu sonuçlar veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu ve geçerlilik açısından bir sorun teşkil etmediğini göstermektedir. [23]'e göre KMO ölçüsü 0,5 ve altına düştüğünde değişkenlere faktör analizi uygulanması önerilmemektedir.

Verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,896 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. [24]'e göre alfanın 0,40'dan küçük olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,80-1,0 arası ise yüksek güvenilirliğe karşılık geldiğini göstermektedir.

#### *B. KATILIMCILARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ*

Yapılan çalışmada, Batı Karadeniz Bölgesinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarının %7,3'ünü kadın, %92,7'sini erkeklerin oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş aralığının 18 ile 68 arasında değiştiği, ortalama yaşın 33 olduğu, ağırlıklı olarak 25-34 (%47,9) yaş aralığında toplandığı görülmüştür (Tablo 1). [25] tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %87,8'ini erkeklerin, %12,2'sinin kadınların oluşturduğu, katılımcıların %79,5'lik kısmının 18 ile 40 yaşları arasında bulunduğu belirtilmiştir. [26]

tarafından İstanbul ilinde faaliyet gösteren mobilya ve diğer orman ürünleri sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yapılan çalışmada; katılımcıların %81,7'sini erkeklerin, %18,3'ünü kadınların oluşturduğu, %41,9'unun 34-41 yaş aralığında, %34,6'sının 26-33 yaş aralığında, %15,4'ünün 42 yaş ve üzerinde olduğu, %8,1'inin 18-25 yaş aralığında bulunduğu belirlenmiştir.

Çalışmaya katılanların medeni durumları irdelendiğinde; katılımcıların %55,4'ünün evli, %43,1'inin bekar, %1,5'inin nişanlı/dul olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Katılımcıların %61,8'i eşlerinin çalışmadığını, %47,7'si çocuğunun bulunmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri irdelendiğinde, katılımcıların %45'inin lise mezunu, %1,2'sinin ise lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmüştür (Tablo 1). [25] tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %41,1'inin lise mezunlarından, %22,6'sının ortaokul mezunlarından, %21,5'inin ilkokul mezunlarından, %14,4'ünün ise ön lisans ve lisans mezunlarından oluştuğu belirtilmiştir.

Katılımcıların %46,2'si mesleki eğitim aldıklarını, %53,8'i ise almadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 1.** Katılımcıların bazı demografik özellikleri.

|               | Seçenekler    | Frekans    | Yüzde (%)  |
|---------------|---------------|------------|------------|
| Cinsiyet      | Erkek         | 443        | 92,7       |
|               | Kadın         | 35         | 7,3        |
|               | <b>Toplam</b> | <b>478</b> | <b>100</b> |
| Yaş grubu     | 20 yaş altı   | 12         | 2,5        |
|               | 20-24         | 58         | 12,1       |
|               | 25-34         | 229        | 47,9       |
|               | 35-44         | 135        | 28,3       |
|               | 45-54         | 38         | 7,9        |
|               | 55-64         | 5          | 1,1        |
|               | 65 ve üzeri   | 1          | 0,2        |
|               | <b>Toplam</b> | <b>478</b> | <b>100</b> |
| Medeni durum  | Evli          | 265        | 55,4       |
|               | Bekar         | 206        | 43,1       |
|               | Diğer         | 7          | 1,5        |
|               | <b>Toplam</b> | <b>478</b> | <b>100</b> |
| Eğitim durumu | İlkokul       | 75         | 15,7       |
|               | Ortaokul      | 92         | 19,2       |
|               | Lise          | 215        | 45         |
|               | Ön lisans     | 40         | 8,4        |
|               | Lisans        | 50         | 10,5       |
|               | Lisansüstü    | 6          | 1,2        |
|               | <b>Toplam</b> | <b>478</b> | <b>100</b> |

### C. KATILIMCILARIN ÇALIŞTIKLARI BÖLÜM VE ÇALIŞMA SÜRELERİ

Katılımcıların %61,1'i üretim bölümünde, %11,9'u kalite kontrol bölümünde, %10,3'ü planlama bölümünde, %7,3'ü bakım bölümünde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %9,4'ünün diğer seçeneği altında tasarım, satış ve pazarlama, Ar-Ge bölümlerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların toplam çalışma süreleri incelendiğinde; katılımcıların %21,8'inin 1-3 yıl arasında, %21,3'ünün 4-6 yıl arasında, %25,7'sinin 10 yıl ve üzerinde çalışma süreleri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %31'i 1-3 yıl arasında, %24,5'i 1 yıldan az, %20,3'ü 4-6 yıl arasında aynı işyerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir (Tablo 2). [25] tarafından Türkiye genelinde mobilya firmalarında çalışanlarla yapılan çalışmada; katılımcıların %52,3'ünün 5 yıl ve daha az süredir, %26,6'sının 6-10 yıl arasında, %17,2'sinin 11-20 yıl arasında ve %4'ünün 20 yıldan daha fazla süredir mevcut firmalarında çalıştıkları belirtilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların çalışma süreleri.

|   | Seçenekler      | Frekans    | Yüzde (%)  |
|---|-----------------|------------|------------|
| Toplam çalışma süreleri                 | 1 yıldan az     | 58         | 12,1       |
|   | 1-3 yıl         | 104        | 21,8       |
|   | 4-6 yıl         | 102        | 21,3       |
|   | 7-9 yıl         | 91         | 19         |
|   | 10 yıl ve üzeri | 123        | 25,7       |
|   | <b>Toplam</b>   | <b>478</b> | <b>100</b> |
| Buldukları işletmedeki çalışma süreleri | 1 yıldan az     | 117        | 24,5       |
|   | 1-3 yıl         | 148        | 31         |
|   | 4-6 yıl         | 97         | 20,3       |
|   | 7-9 yıl         | 73         | 15,3       |
|   | 10 yıl ve üzeri | 43         | 9          |
|   | <b>Toplam</b>   | <b>478</b> | <b>100</b> |

Katılımcıların haftada kaç gün çalıştıkları incelendiğinde; katılımcıların %61,9'unun haftada 6 gün, %36'sının haftada 5 gün çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 3). [27] tarafından Düzce ilinde orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada katılımcıların %79,7'sinin haftada 6 gün çalıştıkları belirtilmiştir.

**Tablo 3.** Haftada kaç gün çalışıldığı.

| Seçenekler    | Frekans    | Yüzde (%)  |
|---------------|------------|------------|
| 2 gün         | 2          | 0,4        |
| 3 gün         | 2          | 0,4        |
| 4 gün         | 2          | 0,4        |
| 5 gün         | 172        | 36         |
| 6 gün         | 296        | 61,9       |
| 7 gün         | 4          | 0,8        |
| <b>Toplam</b> | <b>478</b> | <b>100</b> |

Katılımcıların %49,8'i günde 8 saat, %43,9'u günde 8 saatten fazla, %6,3'ü ise günde 8 saatten az çalıştıklarını belirtmiştir (Tablo 4). 8 saatin üzerinde çalıştıklarını belirten katılımcılar bu durumu "mesaiye kalma" şeklinde açıklamışlardır. [27] tarafından Düzce ilinde orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan çalışmada katılımcıların %60,7'sinin gün içinde 8 saat çalıştıkları, %37,7'sinin 8 saatten fazla çalıştıkları belirtilmiştir.

**Tablo 4.** Günde kaç saat çalışıldığı.

| Seçenekler      | Frekans    | Yüzde (%)  |
|-----------------|------------|------------|
| 8 saatten az    | 30         | 6,3        |
| 8 saat          | 238        | 49,8       |
| 8 saatten fazla | 210        | 43,9       |
| <b>Toplam</b>   | <b>478</b> | <b>100</b> |

Katılımcılar buldukları işyerinde çalışma nedenleri ile ilgili yargılardan “Ekonomik zorunluluklar”, “Gelecek güvencesi”, “Çalışma ortamının uygun olması” ve “Çalışma saatlerinin uygun olmasını” en önemli yargılar arasında belirtmişlerdir. Katılımcıların “Sosyal faaliyetlerin iyi olması” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5.** Buldukları işyerinde çalışma nedenleri.

| Seçenekler                       | Ortalama * | Standart sapma |
|----------------------------------|------------|----------------|
| Ekonomik zorunluluklar           | 3,4331     | 1,45898        |
| Gelecek güvencesi                | 3,3033     | 1,31673        |
| Çalışma ortamının uygun olması   | 3,2155     | 1,33554        |
| Çalışma saatlerinin uygun olması | 3,0983     | 1,37389        |
| Başka iş bulamama                | 2,9331     | 1,36891        |
| İşten elde edilen mutluluk       | 2,8849     | 1,31327        |
| Sosyal faaliyetlerin iyi olması  | 2,7573     | 1,34262        |

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

#### D. KATILIMCILARIN ÇALIŞMA ŞEKLİ

Katılımcıların çalışma şekli incelendiğinde; katılımcıların %70,5’inin 1 vardiyalı, %19,2’sinin 2 vardiyalı, %10,3’ünün 3 vardiyalı olarak çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 6).

**Tablo 6.** Çalışma şekli.

| Seçenekler    | Frekans             | Yüzde (%) |      |
|---------------|---------------------|-----------|------|
| Çalışma şekli | 1 vardiyalı çalışma | 337       | 70,5 |
|               | 2 vardiyalı çalışma | 92        | 19,2 |
|               | 3 vardiyalı çalışma | 49        | 10,3 |

Katılımcılar en verimli olduğu düşünülen vardiya biçimleri olarak sırasıyla; 1 vardiyalı, 2 vardiyalı ve 3 vardiyalı çalışma biçimlerini belirtmişlerdir (Tablo 7). Bu durum, çalışanların vardiyalı sistemi benimsemediklerini göstermektedir.

**Tablo 7.** En verimli olduğu düşünülen vardiya biçimleri.

| Seçenekler          | Ortalama* | Standart sapma |
|---------------------|-----------|----------------|
| 1 vardiyalı çalışma | 1,2657    | 0,44216        |
| 2 vardiyalı çalışma | 1,7908    | 0,40717        |
| 3 vardiyalı çalışma | 1,9561    | 0,20516        |

\*1: Evet, 2: Hayır

Vardiya dönüşüm sıklığı incelendiğinde; katılımcıların haftalık, 2 haftalık ve aylık olarak vardiya dönüşümü yaptıkları belirlenmiştir. Katılımcılar diğer seçeneği altında tek vardiyalı çalıştıklarını belirtmişlerdir (Tablo 8).

**Tablo 8.** Vardiya dönüşüm sıklığı.

| Seçenekler | Ortalama* | Standart sapma |
|------------|-----------|----------------|
| Diğer      | 1,5000    | 0,50052        |
| Haftalık   | 1,6151    | 0,48709        |
| 2 haftalık | 1,9163    | 0,27720        |
| Aylık      | 1,9665    | 0,18006        |

\*1: Evet, 2: Hayır

Katılımcılara vardiyalı çalışma ile birlikte mesaiye kalma durumları da sorulmuştur. Katılımcıların %45'i mesaiye kaldıklarını %55'i ise kalmadıklarını belirtmişlerdir. Tablo 9'da cinsiyet ile mesaiye kalma durumu değişkenleri arasındaki ilişki durumu incelendiğinde kadınların %62,9'u mesaiye kaldıklarını, %37,1'i ise kalmadıklarını belirtmiştir. Erkeklerde ise bu oranlar sırasıyla %43,6 ve %56,4'tür. Bu durum kadınların mesaiye katılma oranının daha fazla olduğunu göstermektedir.

**Tablo 9.** Cinsiyet ile mesaiye kalma durumu değişkenleri arasındaki ilişki.

| Seçenekler |       | Mesaiye Kalma Durumu |       | Toplam |       |
|------------|-------|----------------------|-------|--------|-------|
|            |       | Evet                 | Hayır |        |       |
| Cinsiyet   | Kadın | Frekans              | 22    | 13     | 35    |
|            |       | %                    | 62,9  | 37,1   | 100,0 |
|            | Erkek | Frekans              | 193   | 250    | 443   |
|            |       | %                    | 43,6  | 56,4   | 100,0 |
| Toplam     |       | Frekans              | 215   | 263    | 478   |
|            |       | %                    | 45    | 55     | 100   |

#### E. KATILIMCILARIN MEMNUNİYET DURUMU

Katılımcılara “çalıştığınız işten memnun musunuz?” sorusu sorulmuş; katılımcıların %38,3'ü memnundur, %21,3'ü kararsızım, %15,3'ü memnun değilim, %14,2'si çok memnundur yanıtını vermiştir. Katılımcılara “çalışma saatlerinden memnun musunuz?” sorusu sorulmuş; katılımcıların

%32,4'ü memnunum, %21,5'i memnun değilim, %18,8'i kararsızım, %15,3'ü çok memnunum yanıtını vermiştir.

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

**Tablo 10.** Çalışma biçimi ile çalışılan işe olan memnuniyet arasındaki ilişki.

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

Çalışma biçimi ile çalışma saatlerine olan memnuniyet arasındaki ilişki incelendiğinde; 1 vardiyalı çalışma biçiminde katılımcıların %34,7'si memnunum, %19,6'sı memnun değilim, %14,8'i kararsızım, %16,9'u çok memnunum yanıtını vermiştir. 2 vardiyalı çalışma biçiminde katılımcıların %22,8'i memnunum, %30,4'ü memnun değilim, %30,4'ü kararsızım, %9,8'i çok memnunum yanıtını vermiştir. 3 vardiyalı çalışma biçiminde ise katılımcıların %34,7'si memnunum, %18,4'ü memnun değilim, %24,5'i kararsızım, %14,3'ü çok memnunum yanıtını vermiştir (Tablo 11).

**Tablo 11.** Çalışma biçimi ile çalışma saatlerine olan memnuniyet arasındaki ilişki.

|                |                     | Çalışma saatlerine olan memnuniyet |                |            |          |              | Toplam |
|----------------|---------------------|------------------------------------|----------------|------------|----------|--------------|--------|
|                |                     | Hiç memnun değilim                 | Memnun değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |        |
| Çalışma Biçimi | 1 vardiyalı çalışma | Frekans                            | 47             | 66         | 50       | 117          | 337    |
|                |                     | %                                  | 13,9           | 19,6       | 14,8     | 34,7         | 100    |
|                | 2 vardiyalı çalışma | Frekans                            | 6              | 28         | 28       | 21           | 92     |
|                |                     | %                                  | 6,5            | 30,4       | 30,4     | 22,8         | 100    |
|                | 3 vardiyalı çalışma | Frekans                            | 4              | 9          | 12       | 17           | 49     |
|                |                     | %                                  | 8,2            | 18,4       | 24,5     | 34,7         | 100    |
| Toplam         |                     | Frekans                            | 57             | 73         | 102      | 183          | 478    |
|                |                     | %                                  | 11,9           | 21,5       | 18,8     | 32,4         | 100    |

Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi ile ilgili yargılardan “Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum”, “Alışverişleri kendim yapabiliyorum”, “İşe duyduğum ilgi artıyor” en önemli yargılar arasında yer almaktadır. Katılımcıların “Daha yüksek ücret alabiliyorum” yargısına ise daha az katıldıkları belirlenmiştir (Tablo 12). [20]'nin çalışmasında katılımcıların “Vardiyalı çalışma düzeni sayesinde resmi işlerime yetişebilmekteyim” ifadesine en yüksek katılımı sağladığı, “Vardiyalı



çalışma düzeni sayesinde daha yüksek ücret alabilirim” ifadesine ise en düşük katılımı sağladığı belirtilmiştir.

**Tablo 12.** Çalışma saatlerinin çalışan memnuniyetine etkisi.

| Seçenekler                                   | Ortalama * | Standart sapma |
|--|------------|----------------|
| Dini görevlerimi yerine getirebiliyorum.     | 3,2490     | 1,36701        |
| Alışverişleri kendim yapabiliyorum.          | 3,0293     | 1,37939        |
| İşe duyduğum ilgi artıyor.                   | 3,0188     | 1,34338        |
| Başarma isteğim artıyor.                     | 2,9937     | 1,35283        |
| Sosyal hayatım olumlu etkileniyor.           | 2,9582     | 1,37297        |
| Çocuklarla yeteri kadar ilgilenebiliyorum.   | 2,9372     | 1,33813        |
| Resmi işlerime yetişebiliyorum.              | 2,9163     | 1,40130        |
| Çalışma isteğim artıyor.                     | 2,9038     | 1,37937        |
| Daha iyi şartlarda çalışıyorum.              | 2,8996     | 1,34677        |
| Kendime yeteri kadar zaman ayırabiliyorum.   | 2,8640     | 1,37067        |
| Sosyal aktivitelere katılabiliyorum.         | 2,8640     | 1,36147        |
| Kendimi daha dinç ve dinlenmiş hissediyorum. | 2,7134     | 1,38253        |
| Daha yüksek ücret alabiliyorum.              | 2,6695     | 1,37343        |

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

#### IV. SONUÇ

Batı Karadeniz Bölgesinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları ile yapılan çalışmada; katılımcıların çoğunlukla haftada 6 gün (%61,9) ve günde 8 saat (%49,8) çalıştıkları belirlenmiştir. Çalışma şekli olarak, katılımcıların %70,5’inin 1 vardiyalı, %19,2’sinin 2 vardiyalı, %10,3’ünün 3 vardiyalı olarak çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 1 vardiyalı çalışma biçiminin en verimli olan çalışma biçimi olduğunu; haftalık, 2 haftalık, aylık olarak vardiya dönüşümü yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %38,3’ünün çalıştıkları işten ve %32,4’ünün çalışma saatlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

Çalışan memnuniyetinin artırılması için; çalışanların memnuniyetsizlikleri düzenli bir şekilde takip edilerek buna neden olan sorunlar araştırılmalı ve bu nedenler için önlemler alınmalıdır. Yapılan işe bağlı olarak verilen dinlenme sürelerinde düzenleme çalışmaları yapılmalıdır. Çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için, vardiyalı sistem ile çalışan işletmelerin vardiya sistemlerini geliştirmeleri yönünde yeni modeller ortaya çıkartmaları önerilmektedir. Vardiya düzeni çalışanların sosyal hayatlarını devam ettirmelerine olanak sağlayacak biçimde düzenlenmelidir. Ayrıca, çalışanların motivasyonlarının artırılması için zaman zaman çeşitli aktiviteler düzenlenmeli, çalışanların fikirlerinin paylaşılacağı bir öneri sistemi geliştirilmelidir.

TEŞEKKÜR: Bu çalışma Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan ve 2015.02.03.373 nolu Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenen proje verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

## V. KAYNAKLAR

- [1] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, “Türkiye mobilya ürünleri meclisi sektör raporu,” Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye, Rap. 2013/188, 2012.
- [2] S. Sakarya ve Ş. Canlı, “Mobilya sektör raporu,” Orta Anadolu Ağaç Mamulleri ve Orman Ürünleri İhracatçıları Birliği, Türkiye, Rap.1, 2011.
- [3] S. Sakarya ve Ö. Doğan, “Mobilya sektör raporu,” Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği, Türkiye, Rap. 1, 2014.
- [4] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, “Türkiye mobilya ürünleri meclisi sektör raporu,” Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye, Rap. 2018/304, 2017.
- [5] M. Baysal, “Vardiya usulü çalışma esasları,” *Mali Çözüm Dergisi*, ss. 331-336, 2014.
- [6] A. N. Yıldız, F. G. Gedikli ve D. Küçükbiçer, “Vardiyalı çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği konuları,” Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye, 2012.
- [7] S. Yüksel, “Vardiyalı çalışma sistemi ve Türk iş mevzuatındaki yeri,” Yüksek lisans tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye, 2006.
- [8] İ. Yüksel, “Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c. 5, s. 1, ss. 47-58, 2004.
- [9] R. Korkusuz, “Vardiyalı (postalar halinde) çalışma ve Türk iş hukukundaki düzenlemesi,” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 9, s.12, 2005.
- [10] B. Kanoğlu, “Çalışan memnuniyeti ve motivasyonuna etki eden unsurlar: İstaç A.Ş. örnek uygulama,” Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2007.
- [11] İ. Üstün, “Çalışan memnuniyetinin performans üzerine etkilerinin araştırılması: İstanbul Avrupa yakasındaki matbaacılar örneği,” Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye, 2014.
- [12] S. Wanger, “What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction,” IAB-Discussion Paper, No. 20/2017.

- [13] A. Sageer, S. Rafat ve P. Agarwal, "Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization," *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, vol. 5, no. 1, pp. 32-39, 2012.
- [14] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2015, 15 Ocak). *Sanayi veri tabanı*. Erişim: <https://www.tobb.org.tr>
- [15] T. Yamane, A. Esin (Çevirmen), C. Aydın (Çevirmen), E. Gürbüzel (Çevirmen), M.A. Bakır (Çevirmen), *Temel Örnekleme Yöntemleri*, 1. Baskı, İstanbul, Türkiye: Literatür Yayınları, 2001, ss. 53.
- [16] K. Yeşilççek Çalık, S. Aktaş, H. Kobyay Bulut ve E. Özdaş Anahar, "Vardiyalı ve nöbet sistemi şeklindeki çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi," *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, c. 1, s. 1, ss. 33-45, 2015.
- [17] N. Gülser, L. Öztürk, M. Ş. Top, T. Asil, K. Balcı ve Y. Çelik, "Vardiyalı çalışanlarda huzursuz bacaklar sendromu ve subjektif uyku kalitesi," *Nöropsikiyatri Arşivi* 49, ss. 281-285, 2012.
- [18] B. Kümbül Güler, Mavi yakalılarının çalışmaya yönelik tutumları; çalışma psikolojisi veri bankası örneği. PerYön İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi, 03-05 Ekim 2012, İstanbul.
- [19] D. Kocaoğlu ve B. Akın, "Küçük ölçekli işletmelerde çalışma koşulları ve işçilerin gündüz uykululuk durumu ile ilişkisi," *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, c.1, ss. 5-19, 2009.
- [20] Ö. Pekşen Arı, "Vardiyalı çalışma düzeninin işgörenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama," Yüksek lisans tezi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye, 2013.
- [21] A. Pekel Özdemir, "Santral memuru kadınların beslenme durumları üzerine vardiyalı sistemde çalışmanın etkisi," Yüksek lisans tezi, Ev Ekonomisi (Beslenme Bilimleri) Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2006.
- [22] S. Tanış, "Vardiyalı çalışma sistemindeki şikayetlerin işgören motivasyonuna etkisi: Gaziantep ili halıcılık sektörü çalışanları üzerinde bir uygulama," Yüksek lisans tezi, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye, 2010.
- [23] Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Ankara, Türkiye: Asil Yayın Dağıtım, 2010, ss. 426.
- [24] K. Özdamar, *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*, 5. Baskı, Eskişehir, Türkiye: Kaan Kitabevi, 2002, ss. 528.
- [25] İ. Yıldırım, K. C. Akyüz, A. Aydın ve İ. Akyüz, "Mobilya sektöründe motivasyon," *İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi*, c.6, s.3, ss.230-239, 2017.
- [26] İ. Akyüz, K. C. Akyüz, N. Ersen ve M. Beker, "A research on the customer relationship management in the furniture and other forest products business (Istanbul provincial sample)," *Kastamonu Univ., Orman Fakültesi Dergisi*, c. 17, s.1, ss.88-98, 2017.

- [27] F. Çağan, M. Keşcioğlu, D. Sevim Korkut ve T. Gedik, “Orman ürünleri endüstrisinde çalışan memnuniyeti; Düzce ili örneği,” Ahşabın Tasarım Serüveni Sempozyumu Bildiri Kitabı, s.159-174, 2016.