



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇALIŞANLARIN YAŞAM
KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Mehmet Ali BADEM

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇALIŞANLARIN YAŞAM
KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Mehmet Ali BADEM

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : Yüksek Lisans (Tezli)
Öğrenci No : 174203002
Öğrenci Adı Soyadı : Mehmet Ali BADEM

FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇALIŞANLARIN YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 04.07.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Doç. Dr. Fatih Yılmaz
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

İmza



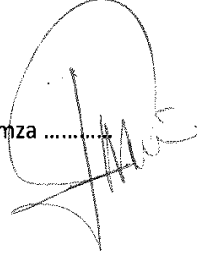
Danışman : Prof. Dr. Nursel TELMAN
(İstanbul Bilim Üniversitesi)

İmza



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Esin TÜMER
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu'nda haftalık 45 saatlik çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanan fazla çalışma, işçiye ek kazanç sağlarken, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde ise, bir takım olumsuzluklara neden olabilmektedir. Bu çalışmada Antalya İli Alanya İlçesinde yer alan turizm işletmelerindeki çalışanların fazla çalışma ile ilgili görüşlerinin örgütsel bağlılık ve yaşam kaliteleri arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma 416 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak fazla çalışma bilgi düzeyi, fazla çalışmaya isteklilik ve fazla çalışma ile ilgili olumsuz düşüncelere boyutlarından oluşan fazla çalışma ölçeği, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin araştırıldığı örgütsel bağlılık ölçeği ve tükenmişlik, mesleki tatmin ve eşduyum yorgunluğu boyutlarının araştırıldığı yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Araştırma neticesinde Fazla çalışma ile ilgili görüşler, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeyleri ve alt boyutlarının anlamlı olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fazla Çalışma, Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

In the Labor Law No. 4857, overwork, defined as work done over a period of 45 hours per week, provides additional winnings for the worker, but may cause some negativity on the health and social life of the worker. A study on the relationship between organizational commitment and quality of life, of the opinions of the employees in the tourism enterprises located in Alanya province was applied to 416 employees. As a means of data collection in the survey, overwork knowledge level, willingness to work harder and overwork corresponding with overworked negative thoughts, emotional, continuity and normative commitment levels are investigated in organizational commitment scale and burnout, job satisfaction the quality of life scale that was sought was used. As a result of the research, it was found that opinions on overwork, organizational commitment and quality of life levels and sub-dimensions have significantly related.

Key words: Overwork, Quality of Life, Organizational Commitment

TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın yűrűtűlmesi sırasında deęerli bilgi, tecrűbe ve desteęini benden esirgemeyen, alıőma hayatım boyunca beni űst konumlara taőıyacaęına inandıęım alıőma felsefesini benimle paylaőan ok deęerli tez danıőmanım Sn. Prof. Dr. Nursel TELMAN'a teőekkűr ve saygılarımı sunuyorum.

Lisans ve Yűksek Lisans eęitimim boyunca tecrűbe ve deneyimleriyle bana destek olan çok deęerli Dr. Őęr. Ŭyesi Esin TŬMER'e teőekkűrlerimi sunuyorum.

Çalıőmalarım ve hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman tek baőıma bırakmayan aileme de teőekkűr ederim.



BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

02.07.2018

Mehmet Ali BADEM



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN FORMU	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. Fazla Çalışma Sürelerinin Tanımı.....	2
2.1.1 Fazla Çalışmanın Tarihsel Gelişimi	3
2.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	4
2.1.1.2. Sanayi Devrimi ve Fazla Çalışma.....	8
2.1.1.3. Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Gelişimi	15
2.1.2. Fazla Çalışma Çeşitleri	24
2.1.2.1. Olağan Fazla Çalışma	24
2.1.2.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma	25
2.1.2.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma.....	27
2.1.3. Fazla Çalışmanın Etkileri	28
2.1.3.1. İşgücü Planlaması Etkisi	28
2.1.3.2. Çalışanların Temini, Seçimi ve Eğitimi Üzerindeki Etkisi.....	31
2.1.3.3. Performans Üzerindeki Etkisi	34

2.1.3.4. Çalışanların Ücretleri İle İlişkisi.....	38
2.1.3.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi	41
2.2.Örgütsel Bağlılık.....	44
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	44
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	46
2.2.2.1 Duygusal Bağlılık	46
2.2.2.2. Devam Bağlılığı.....	47
2.2.2.3. Normatif Bağlılık.....	48
2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar	49
2.2.3.1. Performans	49
2.2.3.2. Kariyer	50
2.2.3.3. Personel İlişkileri	51
2.2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık.....	51
2.2.3.5. İşgücü Devir Hızı.....	52
2.3. Yaşam Kalitesi Kavramı.....	53
2.3.1. Yaşam Kalitesi	53
2.3.2. Yaşam Kalitesine Yönelik Yaklaşımlar	58
2.3.3. Yaşam Kalitesi Tanımları Ve Sınıflandırılması.....	59
2.3.4. Yaşam Kalitesi Göstergeleri	61
2.3.4.1. Ekonomik Göstergeler	62
2.3.4.2. Sosyal Göstergeler	63
2.3.4.3. Çevresel Göstergeler.....	65
2.3.4.4. Sağlık Göstergeleri	65
2.4. Turizm sektörü ile ilgili genel bilgiler	66
2.4.1 Turizm Kavramı ve Özellikleri.....	66
2.4.2. Turist Kavramı Ve Özellikleri	69
2.4.3. Turizm Sektörü Ve Özellikleri	71

2.4.4. Turizmin Tarihsel Gelişimi.....	73
2.4.5. İstihdam İçerisindeki Payı	76
2.4.6. İstihdama Katkıları	77
2.4.7. İstihdam Yapısı	79
3. YÖNTEM	81
3.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	81
3.2. Araştırmanın Modeli	81
3.3. Evren ve Örneklem.....	81
3.4. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	83
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	843
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	84
3.7. Araştırmanın Varsayımları	844
3.8. Veri Toplama Araçları.....	85
3.9. Verilerin Analizi ve Güvenilirlik.....	85
4. BULGULAR.....	87
4.1. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular.....	87
5. TARTIŞMA.....	100
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	11002
7. KAYNAKÇA.....	104

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerde Turizm Kavramının Tanımında Dikkate Alınan Değişkenler.....	67
Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	82
Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	82
Tablo 4. Katılımcıların Gelirlerine Göre Dağılımı.....	82
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	83
Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	83
Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	83
Tablo 8. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi.....	87
Tablo 9. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Yaşlarına Göre Farklılık Analizi.....	88
Tablo 10. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	90
Tablo 11. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	93
Tablo 12. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	96
Tablo 13. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Çalışma Saatlerine Göre Farklılık Analizi.....	97
Tablo 14. Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşler İlişki Analizi.....	98

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	81
-----------------------------------	----



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

FÇY : Fazla Çalışma Yönetmeliği

İK : İş Kanunu

OHSAS : Occupational Health And Safety Assesment Systems (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri)

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

UHK : Umumi Hıfzısıhha Kanunu

WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışma haftalık 45 saatlik çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Yine 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, çalışma sürelerini esnekleştirmek amacıyla getirdiği haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine dağıtılmasına ve denkleştirme uygulamalarına ilişkin esaslar fazla çalışma kavramının da bu çerçevede yeniden değerlendirilmesini gerektirmiştir.

Çalışma süreleri ve fazla çalışmalarla ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda önemli değişiklikler yapılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu, tarafların anlaşmasıyla, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak kaydıyla, farklı şekilde dağıtılması olanağı getirmiştir. Bunun yanı sıra, denkleştirme uygulaması sayesinde, bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışma yapılırsa dahi, ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamışsa, bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı düzenlenmiştir.

Fazla çalışma, işçiye ek kazanç sağlarken, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde ise, bir takım olumsuzluklara neden olabilmektedir. İşgörenler açısından ek gelir niteliğinde olan fazla çalışma, herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmadığında işgörenlerin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Fazla çalışma kavramı, işçinin sağlığına, sosyal çevresi ile olan ilişkilerine, işyerindeki verimine, hatta devletin istihdam politikalarına etki eden yönleri ile İş Hukuku'nda önem taşıyan bir konudur. Fazla çalışma kavramına makro düzeyde bakıldığında da, ülkelerin ekonomi ve istihdam politikaları ile yakından ilgisinin olduğu görülmektedir. Nitekim, fazla çalışma yapılmasıyla üretim artışı sağlanırken, bir yandan ekonomi politikaları olumlu yönde etkilenmekte, bir yandan da, işsizliğin artması nedeniyle istihdam politikaları olumsuz yönde etkilenmektedir. Normal çalışmasının üzerinde yapılan fazla çalışma işçinin sağlığını etkileyeceği gibi, uzun çalışma saatlerinin doğuracağı yorgunluğun getireceği olumsuzluklar işçinin verimini de etkileyecektir. Çünkü sürekli çalışarak çevresi ile ilişkileri zayıflayan bir işçinin ekonomiye yapacağı katkının da kalitesi tartışılmaz bir şekilde düşecektir. Verimin azalması dışında, çalışılan saatlerin artması ile birlikte işçide oluşabilecek dikkat eksikliği iş kazalarının da artmasına neden olabilecektir. Bu bağlamda çalışmada fazla çalışma ile ilgili bilgilerin örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi ile olan ilişkisi incelenecektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Fazla Çalışma Süresinin Tanımı

Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre çıkarılmış olan 06.04.2004 tarihli "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" (FÇY.) ile Kanun'un maddelerine açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu fazla çalışmayı, günlük çalışma süresi dışında yapılan çalışma olarak kabul etmiş ve bu uygulamada tartışmalara neden olmuştur. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu fazla çalışmayı 41'inci maddesinin ilk fıkrasında "...Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır." şeklinde tanımlayarak yıllarca süren karışıklığa çözüm getirmeye çalışmıştır. Fazla Çalışma Yönetmeliği de aynı tanımlamayı 3'üncü maddesinin İnci fıkrasının (a) bendinde yapmıştır. Ancak bu tanıma rağmen öğretilerde bazı yazarlar, fazla çalışmayı İş Kanunu'nun 41, 42, 43'üncü maddelerinde belirtilen sebeplerle günlük çalışma süresini aşan çalışmalar olarak tanımlanmaya devam etmektedirler. Bu yazarlara göre, işçilerin cumartesi günleri çalışıp çalışmamalarına göre, cumartesi çalıştıkları süre haftalık kırk beş saatlik normal çalışma süresinden çıkarılıp, kalan sürenin öteki iş günlerine bölünmesi ile bulunacak olan günlük 7,5 saat ile 9 saat arasında değişen günlük çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma yapıldığının kabul edilmesi gerekmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2005: 150).

Yeni düzenlemeleri dikkate alarak fazla çalışmayı, "*Bir işçinin, İş Kanunu 'nda belirtilen sebepler ile haftalık 45 saatlik çalışma süresinin veya çalışma süresinin denkleştirildiği hallerde, ortalama haftalık 45 saatlik çalışma süresinin üzerinde devamlılık taşımayan çalışmaları*" olarak tanımlayabiliriz.

İşçi ve işveren çalışma koşullarını belirlerlerken çalışma süresini hizmet sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde yasal çalışma süresi altında belirleme imkanına sahiptirler. Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinin altında belirlendiği bu durumlarda fazla çalışma nasıl tanımlanacaktır? İş Kanunu'nun 41- inci maddesinin 3'üncü fıkrası, 1475 sayılı İş Kanunu'nda bulunan boşluk nedeniyle tartışılan bu konuya da açıklık getirmiştir. Buna madde ile, haftalık çalışma süresinin sözleşmeler ile kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, fazla çalışmaya ait esaslar dahilinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar olan çalışmaların "*fazla sürelerle çalışma*" olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır. Fazla süreli çalışma

yapan işçi de fazla çalışmada olduğu gibi belirtilen oranlarda ek ücrete hak kazanacaktır(İK.m.41/III).

Fazla çalışmaya verilecek ek ücret yerine, işçinin bu ücreti almadan serbest zaman kullanma olanağına kavuşması da fazla çalışma konusunda bir diğer yenilik olarak dikkat çekmektedir(İK.m. 41/IV).

Tarihsel süreç içerisinde fazla çalışma, çalışma süresine getirilen sınırlama ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Bir işçinin fazla çalışma süresinin tespit edilebilmesi için, öncelikli olarak yasal ya da sözleşmeler ile belirlenmiş çalışma süresinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple, İş Kanunu'nda fazla çalışmanın düzenlendiği maddelerde bahsi geçen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin açıklanması ile bu çalışma sürelerinin aşılması ile anlam kazanan fazla çalışma hükümleri daha iyi anlaşılacaktır.

2.1.1fazla Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

İnsanoğlunun yeryüzündeki ilk yaşamsal faaliyetlerinden biri “çalışma”dır. Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyettir (Braude,1963: 12). Çalışma yaşamı insanlık tarihi kadar eskidir, ancak günümüzdeki çalışma olgusu yeni bir kavramdır (Cummings ve Srivastva, 1977: 5). Çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki çalışmaya dair ilişki ve statüler tarafların uzun süren mücadele ve çatışmalarıyla bugünkü halini almıştır. Eski çağlardan beri bu iki sınıfın varlığı söz konusu olduğundan, çalışma ilişkilerinin tarihi de insanlık tarihi kadar eskidir. Zira, birey emeğini daima karşılık bekleyerek bir başkasının emrine sunmuş, dönemlerin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerle çalışma yaşamı içinde yer almış ve gelir elde edebilmek için çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur (Altan, 2003: 41). Avcı ve toplayıcı toplumlar, haftada 15-20 saatlerini harcayarak, hayatta kalmak için gerekli olanı temin etmişlerdir (Sahlins, 1974). İşçi kavramının ortaya çıkması ise 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan sanayileşmede üretim miktarının sürekli artırılması ihtiyacından kaynaklanmış, çalışma yaşamının hukuk kuralları ile düzenlenmesi de, işgücünün işçi statüsü altında çalışma yaşamında yer almaya başlamasıyla birlikte olmuştur.

Sanayileşme sürecinin ağır koşullarında yaşamını sürdürmeye çalışan işçi sınıfının korunma gereksinim ve zorunluluğu ise devletleri sosyal politikalar izlemeye yöneltmiştir. Her ne kadar bu dönemdeki çalışma biçimleri, sanayi sonrası çalışma biçimlerinden farklılıklar gösterse de, temelde emeğin bir başkası tarafından kullanılması

esasına dayanmış ve diğer akitlerden ayrı bu tür çalışmaların mevcudiyeti tarihin her döneminde konunun ayrıca düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur (Gökçek, 2008:4). İşçi sağlığı ve güvenliğinin korunması, çalışma yaşamının iyileştirilerek insancıl şartlara getirilmesi, işçinin kendine vakit ayırabilmesi ve ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle çalışma sürelerinin kısaltılması taraflar arasında daima mücadelelere sahne olmuştur.

Çalışma hayatına ilişkin gelişmeler esas olarak sanayileşmeye paralel olarak hızlanmıştır. Sanayi devrimi sonrasında sosyal içerikli politikalar belirginleşmiş ve işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır ancak, çalışma hayatının düzenlenmesini gerektiren ilişkilerin varlığı sanayileşmeden önce de söz konusudur. Bu nedenle, sanayileşmeden önceki dönemlerin özelliklerini ve buna bağlı olarak çalışma yaşam ve süreleri ile ilişkilerini incelemek gerekir.

2.1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi

İlkel toplumlarda çalışma, insanın biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yürütülen, avcılık ve toplayıcılık şeklindeki çabalarını içermektedir (Argyle, 1990: 11). Bu dönemdeki yaşam biçimi, insanlık tarihinin ilk ve tek eşitlikçi yaşam biçimi de olurken, insanoğlu aynı zamanda doğaya mahkûmdur. Bu döneme çalışma ilişkisi açısından bakıldığında, toplayıcılık görevinin kadında, avcılık görevinin ise erkekte olduğu bir iş bölümü mevcuttur. Yerleşik düzene geçişle birlikte toprağın işlenmesi, üretim ve artı ürün anlamına geldiğinden, çalışma ilişkileri de gelişmeye başlamaktadır. (Oğuz, 2007:6).

Toprağın işlenmesiyle birlikte, çalışan üretici sınıf ile elde edilen ürüne el koyan ve çalışan üzerinde mülkiyete sahip başka bir sınıf ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde kölelik sistemi geçerlidir ve kölelerin işgücünden istifade edilmektedir (Şenel, 1982: 34). O dönemde geçerli hukuk sistemleri, köle ile sahibi arasındaki hukuki bağı bir hizmet değil, kira sözleşmesine dayandırmaktaydı. Özgürlükleri olmayan köleler alınıp satılan veya kiralanmış bir mal gibi muamele görmekteydi. Böylece köle işgücü piyasaları oluşmuş; belirli bir ücret karşılığında, köle işgücü ve hizmetinin kiralanması sözleşmelere konu olmaya başlamıştır (Karadeniz, 1976:4). Aşırı çalıştırılan kölelerin verimsizleşmesiyle birlikte kölelerin serbest bırakılmaya başlanması, koloni sistemini geliştirmiş, böylece eskiden köle olanlar bazı haklara sahip olurken, ekonomik bağımsızlıklarına da kavuşmuşlardır. Büyük toprak sahipleri topraklarını küçük parçalara

bölerek kolonilere vermişlerdir. Feodalizmde serflerin öncüleri olan bu koloniler, köle ile hürler arasında küçük üreticilerin yeni sosyal tabakasını oluşturmuşlardır (Okçuoğlu,1996: 64).

Çalışma yaşamı 10. yüzyıla kadar aile ekonomisi ve kölelik düzenine dayalıdır. Birlikte aynı hanede yaşayan kalabalık aile üyeleri yaptıkları üretimi aynı zamanda tüketmektedirler. Dolayısıyla, işgücünü aile bireyleri sağlamaktadır ve küçük yerleşimlerde tanışıklık ve karşılıklı dayanışma duygusu fazla olduğundan gerektiğinde komşu ve akraba gibi yakın çevreden de bu konuda destek alınabilmektedir. Kölelik dönemini takip eden Feodalizm döneminde toplumlarda kölelik dönemine göre daha fazla üretim ilişkisinde gelişme ile birlikte iş kazası ve meslek hastalığı görülmesine rağmen, çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik konularında önemli bir çalışma yapıldığını gösterir bilgiye rastlanmamıştır.

Feodal Düzen geçerliliğini 10-15. yüzyıllar arasında devam ettirmiştir. Bu dönemde senyör, şövalye, bey, derebeyi gibi isimler ile ifade edilen bireylerin egemenliği altında ve daha çok tarımsal alanda aile fertleri ile çalışan serfler söz konusudur. Üretici sınıfı teşkil eden köylüler mülk edinemezler, yalnızca az miktarda toprakları tasarrufları altında tutabilirler. Köylüler toprağın asıl sahipleri olan senyörlerin hukuki ve siyasi otoritelerine tabi idiler. Bu dönemde herhangi bir konuda uzmanlaşma mevcut değildi, herkes her işi yapabiliyordu (Huberman, 1974:9). Bu süreçte, çalışmalarını karşılığında elde ettikleri tarımsal ürünlerin bir bölümünü kendileri için ayıran ve diğer bölümünü barınma, beslenme, giyim ve güvenlik gereksinimlerini karşılayan senyörlere aktaran serfler, daha sonraki dönemlerde, düzenlenen ücret tarifelerine göre hizmet görmeye başlamışlardır (Altan, 2003: 42).

Feodal sistemde güçlülerin amacı zayıfların topraklarını ele geçirmek değildir, önemli olan toprağın üzerindeki çalışanlarla birlikte kendilerine bağlamaktır. Üzerinde çalışacak insan olmadan boş tarlanın fazla bir değeri ve önemi yoktur, toprağı değerli kılan üzerinde yaşayan üreticinin varlığıdır. Serf bu sistemde angarya usulü çalışmaktadır. Zamanla bu angarya yükümlülüğü, paraya çevrilecek ve ilk ücretli emek istihdam edilmeye başlanacaktır (Oğuz, 2007:9).

15. yüzyıldan sonra feodal düzenin yerini daha güçlü merkezi otoritelerin alması ve nüfusun artması; kalabalık yerleşim merkezlerinin kurularak buralara göç çekmesine

yol açarken, yeni keşif ve icatlar ticaretin gelişmesine ve örgütlenmesine ön ayak olmuş, ihtiyaçların çoğalmasıyla aile ekonomisi kendi kendine yetemez hale gelmiş ve böylece yeni iş alanları ile birlikte yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Aynı ekonomiden para ekonomisine geçiş, uzun mesafeli ticaretin gelişmesi, serfliğin çözülmesi, kentlerin öne çıkması ve tüccar sınıfının güç kazanması yine bu dönemde gerçekleşmiştir. Ticaretin gelişmesi para kullanımını yaygınlaştırırken, kasabaların büyümesi ve uzun mesafe ticaretinin gelişmesi tarımsal mallara talebi artırmış, topraklarından sağladıkları geliri artırmak isteyen senyörler zamanla topraklarını para karşılığı kiralamak zorunda kalmışlardır (Pamuk, 1995:85). Feodalizmin çöküşünde belirleyici etken ticaretle birlikte daha özgür ve iyi yaşantı fırsatı sunan kentlerin ortaya çıkması ve böylece topraktan kaçış olmuştur.

Sanayileşme öncesinde yaklaşık 12. yüzyılda başlayıp yine yaklaşık 800 yıl süren mesleki örgütlenmeler yavaş yavaş toplumsal düzenin omurgasında en önemli fonksiyonları üstlenmeye başlamışlardır. Batıda feodalizmin çözülmeye başlaması kentlere nüfus akımını getirmişken, endüstri devrimi bunu daha da hızlandırmıştır. Ancak, sekizyüz yıl boyunca kent ve kasabalarda esnaf ve zanaatkârlar iktisadî ve sosyal açıdan loncalarda örgütlenmişlerdi. Bilinen usta-kalfa-çırak ilişkisi resmi ve gayri resmi boyutlarıyla çalışma ilişkilerini, dolayısıyla çalışma ahlâkını şekillendirmekteydi. Böylelikle loncalar bir yandan sosyal ve ekonomik birer denetim mekanizması diğer yandan da dayanışma mekanizmaları oluşturmaktaydılar (Küken, 1997:195).

Bu dönemdeki koşullarda küçük meslek erbaplarının oluşturduğu meslek birlikleri yani loncalar önemli rol oynamışlar (Tuna, 1985:124), çeşitli hammaddeler satın alıp, bunları işleyerek ürüne dönüştürüp satan veya sadece ürün alım ve satımını yapan zanaatkârlar ve esnafar ön plana çıkmışlardır. Aynı zanaat kollarında faaliyet gösteren işyerleri, aynı mekanlarda bir araya gelerek zamanla örgütlenmişlerdir. Farklı zanaatların yapıldığı küçük ölçekli işletmelerde, o zanaatı öğrenmek maksadıyla yamak, çırak, kalfa, usta gibi statülerde işgören bireyler de o dönemin çalışma yaşamı içerisinde bulunmaya ve giderek çoğalmaya başlamıştır. Zanaat mesleği sınırlı bir sermayeyle, mekanik üretim araçlarından ziyade el becerisine ve hünerine dayanmaktadır (Tuna, 1966: 101). Korporasyon olarak adlandırılan bir düzeni oluşturan bu mesleki örgütler, 18. yüzyıl ortalarına kadar birçok ülkede ekonomik yapının temel taşlarından birisi olmuştur (Altan, 2003: 43). Bir meslek ve sanatın icrası için bu meslek birliklerine girmenin zorunlu

olması, yapılan işin ücretinin ve diğer tüm iş hayatına ait kuralların bu birlikler tarafından belirlenmesi, iş sözleşmelerinin de gelişmesini önemli ölçüde etkilemiştir (İzveren, 1974:9).

Mal alım satımını gerçekleştiren tüccarların gelişmesi burjuva sınıfının da yavaş yavaş ortaya çıkmasına yol açarken, Loncalar, üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiş, Batı Avrupa'da ve Osmanlı Türk toplumunda, usta-kalfa ve çırak ilişkilerinin düzenlediği bu sistem 19. yüzyıla kadar sürüp gitmiştir. Lonca sistemi içinde bir grup ve sınıf farkından ziyade, bir çıkar birliği esastır (Noyan, 2007: 33). Usta mesleği çırağa öğretir ve onu yetiştirir. Böylece lonca düzeni içinde işçi diyebileceğimiz çırak ve işveren diyebileceğimiz ustanın aynı kapalı kuruluşlar içinde bulunduğu görülmektedir (Ekin, 1994:6).

Bu örgütler içinde toplanan zanaatkarlar arasında kurulan dayanışma, zamanla kendi aralarında oluşturup uyguladıkları gelenek ve görenekleri katı teamül kurallarını yaratmıştır. Bu örgütler, günümüz meslek kuruluş ve odalarının görevlerini üstlenmiş, aynı zamanda esnaf ve zanaatkârların sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanmasında etkin rol oynamıştır. Zanaatkarın sınırlı sermaye kullanımı, el emeği ve beceriye dayalı olma özelliği 17. yüzyıldan sonra değişmeye başlamış ve yeni mekanik düzenlemelerden yararlanılmıştır. Böylece, farklı zanaatkarlar tarafından farklı işyerlerinde üretilen parçaların bir araya getirilerek son ürün haline getirildiği merkezi imalathaneler kurulmuş, sayı ve ölçükleri giderek büyüyen bu işletmelerin bir çoğu sanayileşme sürecinde üretimde makinaların ilk kez kullanıldığı fabrikalara dönüşmüştür. Manüfaktür üretim sisteminde ortaya çıkan bu işbölümü sayesinde işler parçalanarak, her biri farklı kişilere verilmiştir. Bu durumda işçi hem yerini hem de aletini değiştirmesine gerek kalmadan seri biçimde işini yapma imkanı bulmuştur (Yıldız, 2007:9).

Kapalı bir toplum yapısına özgü olan loncaların, endüstri devrimi sonrasında fabrikasyon üretime geçişle çalışanlar için bir işlev görme olanağı kalmamıştır (Koray, 1992:22). Burjuva sınıfı tarım ekonomisinin yerine sanayi ekonomisinin başlamasına yol açarak daha fazla üretimi zorunlu kılmış, böylece tarım alanları otlak ve meralara çevrilerek dokumacılık için hammadde kaynağı olan yünün elde edilmesine ağırlık verilmiş, önceleri tarım alanında çalışan ancak gelişmeler karşısında işsiz kalanlar yeni ekonomik hayatın ucuz işçileri olarak şehirlerde yerini almışlardır. Kitlesele üretim

yapıldığı için artık evde üretim yapmak ihtiyacı karşılamadığından dolayı küçük ölçekli, işbirliğine dayanan üretim biçimleri yavaş yavaş oluşmaya başlamıştır (Necef, 1994:7).

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, bugünkü anlamda bir iş hukuku disiplininin söz etmek olanağı yoktur. Çalışma ilişkilerinde geleneksel ilkeler ya da kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma bu dönemde de sürmektedir. Köle, serf gibi bağımlı ve sürekli iş görenler, yamak, çırak, kalfa, gibi ücret karşılığı hizmet görenler ve yol, köprü, anıt vb. yapımında çalışan askerler, gönüllü, zorunlu veya hükümlüler olmuştur. Bunları ortak özelliği, özgür işgücünü devamlı ve düzenli bir ücret geliri karşılığında, hukuki, mesleki ve ekonomik yönden işverene tabi olarak, bir hizmet görmek üzere sunan kişiler olmamaları ve iş ilişkilerinin özgür iradeleriyle bağlı oldukları bir iş sözleşmesine dayalı bulunmaması, diğer bir deyişle, bugün anladığımız manada işçi vasfında olmamalarıdır. Yine, korporasyon düzeni içinde yer alanlar da işçi niteliğini taşımazlar çünkü bu sistemde çalışanlarla ustaları arasındaki sözleşmenin konusunu bir sanatın öğrenilmesi oluşturduğundan, çalışanlar bir sanatı öğrenebilmek, ustalar da çalışanlara o sanatı öğretebilmek amacıyla bu iş ilişkisinde yer alırlar. Gönüllü çalışanlar da hizmet sözleşmesine tabi olmadıklarından, düzenli ve sürekli bir iş görme yükümlülükleri ve hukuki bir statüleri yoktur. Üretimin kas ile doğa gücüne ve bunlara bağlı bazı mekanik düzenlemelere dayalı olma özelliği sanayileşme öncesi dönemlerde değişmediği için işçi statüsünde çalışanların tarihsel köklerine, Sanayi Devrimi'ne kadar uzanan dönem içinde rastlanmaz (Altan, 2003: 44).

2.1.1.2. Sanayi Devrimi ve Fazla Çalışma

Önce buhar, daha sonra elektrik ve gaz gibi yeni enerji güçlerinin bulunması ve bunların uyarlandığı makinelerin üretimde kullanılarak kitle üretimine geçilmesi ile birlikte 18. yüzyıl sonlarında İngiltere'de başlayan sanayileşme, diğer Batı Avrupa ülkelerine yayılarak işçi ve işveren sınıfının doğmasına yol açmıştır. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı fabrika düzeni sadece sanayileşmenin gerçekleştiği ülkelerde değil, pek çok ülkedeki ekonomik ve sosyal yapının köklü bir şekilde değişmesine yol açmıştır (Altan ve Diğ., 2003:6). Sanayi toplumuyla beraber o zamana kadar var olmayan yeni sosyal sınıflar ortaya çıkmış, geleneksel sektöre karşı modern sektör istihdamını artırmıştır. Ayrıca sanayi toplumu simgeleri olarak; verimlilik, bireyselleşme, ulus devlet yapısının ortaya çıkması gösterilebilmektedir. Dünya toplumları, 18. yüzyıla kadar genellikle benzer sosyokültürel ve sosyo-ekonomik yaşam düzeyinde bulunmuşlardır. 18.

yüzyıldan itibaren Batı Avrupa merkezli endüstriyel gelişmeler, sanayi toplumu yapısını ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2003:2).

Sanayi devrimiyle beraber insan, rüzgâr, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini buharın çalıştırdığı makineler, küçük zanaat olarak tanımlanan tezgâh ve atölyelerin yerlerini ise fabrikalar almaya başlamıştır. Sanayi devrimi işin örgütlenmesi bakımından fabrika sisteminin gelişimini sağlamış, el sanatları ve ev sanayi küçük ölçekli ve dağınık üretim birimlerini bir çatı altında toplamıştır. Söz konusu gelişme, yeni “üretim merkezleri” nin gelişmesi sonucunu doğurmuştur. Bu değişime bağlı olarak çalışma şartlarında ve üretim yönteminde önemli değişiklikler meydana gelmiş ve bunlar da toplumsal ve kültürel yapıları değiştirerek birçok batı ülkesinde ekonomik kalkınma ve gelişmenin yolunu açarken, işçi sınıfının işverenlerle olan menfaat ilişkilerinden doğan toplumsal sorunlarını da ön plana çıkarmıştır.

Sanayi Devriminden önce üretim, basit aletler ile, tüm aile fertlerinin katılımı ile evlerde veya atölyelerde yapılırdı, üretim sadece el veya ayak ile çalışan basit aletler kullanıldığı için evde çalışmak da olanaklı idi. Fabrikalarda buhar gücüyle çalışan karmaşık makinelerin hayata geçmesiyle birlikte aile işletmeleri, fabrikalarda yapılan üretimle rekabet edemeyerek yok oldular. Fabrika üretim bölümünde işgörececek bireylere ihtiyaç giderek arttığından kırsal bölgelerden kentlere göçler başlamış böylece, büyük sanayi kentleri doğmuş ve nüfusun önemli bir bölümü sanayide çalışmaya başlamıştır (Tanilli, 1997: 13).

Ketlerin büyüme göstermesi çok fazla problemi de beraberinde getirmiştir. Evler kalabalıklaştı, karanlık ve kasvetli sokaklarda bir araya getirilmiş ucuz evler yapıldı. Uzun seneler boyunca bireyler temiz içme suyundan ve düzgün işleyen bir kanalizasyon sisteminden mahrum kaldılar. Kırsal kesimden gelen bu insanlara alt yapı ihtiyaçları ile ilgili insan kitlesinin barınmasına uygun olan konut ve çevre şartları sağlanamadığı için beslenme problemleri meydana gelmiş ve salgın hastalıklar ortaya çıkmıştır.

Liberalizmin temel ilkelerinden olan sözleşme serbestisi ve serbest rekabet ilkesi, ekonomik yönden güçlü olan işveren ile yaşamını sürdürebilmek için işverene bağımlı olan işçileri karşı karşıya getirmiş böylece, işverenleri işçi ücretlerinden tasarruf etmeye yönlendirmiş ve buna bağlı olarak işverenler, daha az işçiye daha çok işi düşük ücretle yaptırma yolunu seçmiştir. Uzun çalışma saatleri ve insanların sefalet içinde yaşamasına

neden olan düşük ücretler ile ücretin nakdi değil aynı ödenmesi, bu dönemdeki çalışma hayatının kurallarıydı. Bu dönemde işçi son derece kötü şartlarda, her türlü sosyal ve hukuki korumadan yoksun olarak sefalet ücretleri ile çalışmaktaydı. Ondokuz saate varan çalışma süreleri, kadın ve çocukların çalıştırılması gibi tüm bu olumsuz şartlara rağmen tek amaç kâr idi (Uzun, 2000: 218,205).

Çalışma süresinin düzenlenmesi, tarihsel gelişim içinde incelendiğinde, birbirini izleyen iki temel eğilimin bulunmaktadır: İşçi sağlığını korumak maksadıyla çalışma süresinin kısaltılarak sert kurallara bağlama çabaları Endüstri Devrimi'nin bir ürünüdür. İkinci olarak, çalışma sürelerine yapılan düzenleme taraflara mümkün olabildiğince geniş bir hareket alanı bırakma düşüncesi, globalleşmenin ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir ürünüdür (Kuşkaya, 2008: 17). İşçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amacıyla sendikaların örgütlenmesine 1871'e kadar büyük güçlükler çıkartılmıştır.

Fabrikalar ile beraber yeni bir iş ilişkisi ve bunun dayalı olduğu bir çalışma statüsü de doğmuş, fabrika sahiplerinin isim ve hesaplarına ve onlara bağlı olarak, ücret gelirinin karşılığında fabrikalarda çalışan bireylere "işçi" denilmiştir. Sanayinin gelişim gösterip, yaygınlaşması ile bu fabrikalarda işgören işçiler çoğalmış bu şekilde, fabrikalarda işgören işçiler, bu işçilerin aile üyeleri ve fabrikalarda iş arayanlar yoksul kesim "işçi sınıfı" olarak isimlendirilen sosyal tarihin daha önceki dönemlerinde rastlanamayan bir kesimi meydana getirmektedir (Lordoğlu, K. ve Özkaplan, 2000: 21).

Öte yandan, fabrikaların sahiplerinin, diğer fabrikalar ile rekabet edebilmesi ürettikleri ürünleri pazara çabuk ulaştırıp, satabilmelerine bağlı idi ve hızlı teknolojik gelişmelerden faydalanabilmek için devamlı farklı yatırım yapmak ve yenilenen makine, araç ve gereçleri amorti etmek mecburiyetindedirler. Bu nedenle, piyasalarda olabilmek için aşırı kâr ve sermaye birikimine yönelmeleri, maliyetlerin düşürülmesini gerektiriyordu. Sözleşme serbestisi ve hukuki eşitlik ilkelerine dayalı kurulu hukuk düzeninde üretim maliyetleri içinde işgücünün payını azaltmak en kolay çözüm idi.

İş hukukunun ortaya çıkışındaki en önemli etken sanayileşme olmuştur (Sümer, 2005: 4). Zira, ilk kez bu dönemde sanayi işçileri ortaya çıkmış, iş bölümü ve seri üretim doğal olarak işçi sayısında da bir çoğalmaya yol açmış, böylece başkasının belirlediği bir işte ücret karşılığı bağımlı çalışanlar, yani işçi sınıfı doğmuştur (Akyiğit, 2007:37). Ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelerden, yapısı gereği en çok etkilenen hukuk

dalı olan iş hukuku, öncelikle işçi sayısının çoğalmas ve bunların korunması ihtiyacından doğmuştur (Çelik, 2004:3). Bu dönemde hâkim olan iktisadi liberalizm hukukta da kendini göstermiş, devlet işçi-işveren ilişkisine müdahale etmeyerek, çalışma koşulları ve ücretin serbest piyasada arz-talep dengesine göre belirlenmesini istemiştir. Ancak, tarafların çalışma koşullarını serbestçe belirleme hakkı kağıt üzerinde kalmıştır. Düşük bir ücret karşılığında, günde 14 saate varan çalışma süresi ile çalışan bir işçinin sözleşme özgürlüğünden bahsetmek gerçekçi değildir (Saymen, 1954: 40).

Önceki dönemlerde el emeği ile yapılan işi makineler yapabildiği için bunların çalıştırılmasında, daha ucuz olan kadın ve çocuk işgücünden yararlanılmıştır. Kadın ve çocuk işçiler, yetişkin erkek işçilere göre daha düşük ücretle çalıştırılabiliyordu. Üretim, önceki dönemlerde olduğu gibi bedensel güç ve üstünlüğe dayalı değildi. Üretim tekniği, kadın ve çocuk işgücünden yararlanılabilecek kadar basitleşmişti. Bir işi öğrenip, bir mesleği sürdürebilmek için, lonca çatısı altında yıllarca çalışıp, birikim ve deneyim sahibi olunmasına artık gerek kalmamıştı. Bu nedenlerle, Sanayi Devrimi ile birlikte kadın, çocuk ve genç işgücü fabrikalarda yaygın ve yoğun biçimde kullanılmaya başlandı; hatta işçi statüsünde çalışanlar içindeki oranları, bazı kesimlerde yetişkin erkek işgücü oranlarını bile aştı (Altan, 2003: 47).

Çalışma saatleri belirleyen yasalar parlamentodan geçene kadar fabrika işçileri ve çocuklar günde 14-18 saat çalıştılar. Üretim tekniği geliştikçe makinaların hızı da tehlikeleri de artmış ancak gerekli korunma önlemleri alınmadığı gibi, uygun barınma ve sağlık şartları içinde olmadığı için yeterince güçlü bünyeye sahip olmayan çalışanların gelişmiş makine ve aletleri kullanmak için gereğince eğitilmemiş ve kırsaldan göç eden deneyimsiz insanlardan oluşması da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasında etken olmuştur. Evinde, atölyesinde, tezgahında, bahçesinde ve tarlasında istediği tempoda ve düzende çalışmaya alışmış ve yapacağı çalışmanın yöntemini, süresini kendi düzenlemiş olan işçiler, fabrika üretiminde alışık olmadıkları hızlı ve planlı çalışma düzenine girince kullandıkları alet ve makinalara uyum sağlamakta zorlanmışlardır. Bu dönemde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasında temel neden uzun çalışma süreleri olmuş, maden ocaklarında gece çalışması olağan hale gelmiş, özellikle dokuma sanayinde kadın ve çocuklar yoğun olarak son derece kötü koşullarda çalıştırılmışlardır.

Az sayıda işçiye daha fazla işi düşük ücret ile yaptırmak isteyen işverenler karşısında, pazarlık gücü olmayan ve ekonomik açıdan zayıf olan işçiler, işverenler

tarafından belirlenen koşullarda çalıştırılmışlardır (Sümer, 2005:4). Tüm bu durum karşısında işçiler sömürülmüş ve uzun çalışma saatleri, sefalet ücretleri, ücretlere karşılık mal verilmesi sistemi, yeterli olmayan hastalık ve kaza yardımları, kadın ve çocuk işçilerin her türlü koruma önlemlerinden yoksun olarak çalıştırılmaları bu dönemdeki çalışma yaşamının genel görünümünü oluşturmuştur (Çelik, 2004:3).

“Fransız Devriminin getirdiği liberal düşünce, kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını büyük ölçüde engellemiş, bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği ve bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir. Bu düşünsel yapı, devletin olaylara müdahale etmesini uzun süre engellemiştir”. Sanayileşmeyle birlikte, bağımsız çalışan esnaf ve sanatkârların geneli, başkalarına bağımlı bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. Bu süreçte, çalışma saatlerinin uzun olması, verilen düşük maaş, yeterli olmayan hastalık ve kaza yardımı, kadın ve çocuk işçilerin koruma tedbirlerinden yoksun çalıştırılmaları ve fakirlik ve sömürünün büyük boyutlara varması üzerine, dinsel akımların da zorlamasıyla nihayet devlet doğrudan işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmiştir. Bu müdahalenin doğal sonucu olarak, çalışma yaşamına ilişkin çıkartılan yasalarla belli bir iyileşmeye doğru adımlar atılmıştır (Kandemir, 2004: 51). Liberalizm yerine sosyal devlet ilkesinin belirlenmeye başlamasıyla birlikte devlet; işçi-işveren ilişkilerine müdahale ederek çalışma sürelerinin sınırlandırılması, kadın ve çocuk işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasaklanması gibi bir takım sosyopolitik ve koruyucu önlemler almış ve böylece çalışma yaşamını disiplin altına almayı ve dolayısıyla sarsılmaya başlayan toplumsal yapıyı düzenlemeyi amaçlamıştır. “Üretimde doğrudan etkili olmaları ve bu alanlardaki bir sorunun ülkelerin iktisadi durumlarını doğrudan etkilemesi bu iş kollarında çalışan işçilerin önemini artırmıştır. İşçileri ve işçiyi karşı karşıya getiren ve dolayısıyla bugünkü anlamda özel bir iş hukukunun teşkilini zorunlu kılan iktisadi ilişkiler, 18. yüzyılın başından itibaren ortaya çıkmıştır. İşçi-işveren arası meydana gelen çatışmalar ve bu çatışmalardan toplumun zarar görmesi karşısında devlet, işçi-işveren arasında hukuki ilişkileri düzenleme gereğini duyup, bu alanda müdahale etmek zorunda kalmıştır” (Önder, 1996: 196).

Bu alanda başta İngiltere ve Almanya olmak üzere diğer Avrupa devletleri, işçiyi korumaya yönelik hukuksal düzenlemeler yapmış ve çalışma yaşamına bu müdahaleler genellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiştir. Alınan önlemler ilk

başta iş kanunları, kadın ve çocuk işçinin kısıtlanması, ücret haczinin kısıtlanması gibi bazı koruyucu hükümlerden oluşmakta idi. Sanayileşmiş ülkelerde önceleri işçilerin korunmasından daha fazla, verim ve işlerin düşmemesini hedefleniyordu.

İngiltere’de öncelikli olarak fazla çalışma sürelerinin kısaltılmasında adım atılmıştır. İlk düzenlemeler en zayıf işçiler olan çocuk ve kadınların korunmasına yönelik tedbirleri içerirken, tüm işçileri kapsamamıştır (Özcan, 2009:7). İngiliz Parlamenterlerden A. Cooper, çalışma şartlarının ve saatlerinin düzeltilmesi ve maden ocaklarıyla fabrikalarda çalıştırılan çocuklar ve kadınların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda önemli çalışmalar yaparken, Sir Robert Peel’in çabalarıyla “Çırakların Sağlığı ve Morali isimli yasa yürürlüğe girmiştir. 1802 yılında İngiltere’de dokuma sanayinde çalışan çocukların iş süreleri ve koşulları yönünden korunmasını öngören ve çocuk işçilerin günlük iş sürelerini 12 saat ile sınırlandıran kanun, iş hukuku alanında dünyada atılan ilk adım olmuştur.” 1819 yılında ise 9 yaşından küçük çocukların çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak amaçlanan güçsüz ve zayıf koruma anlayışı, kanunlar uygulanamadığından gerçekleşmemiştir (Arıcı, 1992: 18).

Çalışma sürelerinin kısaltılması için gösterilen çabalar ve günde 10 saat çalışma için greve gidilmesi hükümeti azami çalışma saatleri konusunda reform yapmaya itmiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” olarak adlandırılan yasanın yürürlüğe girmesine yol açmıştır (Figart ve Golden, 1998:411-424). Bu yasayla; işyerlerinin denetimi için müfettiş atanması, 9 yaşın altındaki çocukların ipek fabrikaları hariç işe alınmaması ve tekstil fabrikalarında on sekiz yaş altındakilerin gece çalıştırılmaması karara bağlanırken, 13 yaş altındaki çocukların çalışma süresi günlük 9, haftada ise 48 saatle sınırlandırılmış ve 18 yaşından küçüklerin 12 saatten fazla çalıştırılmamaları zorunluluğu getirilmiştir. “1842 yılında yayınlanan resmi raporlara göre kadın ve çocuklar yer altındaki işlerde yoğun biçimde çalıştırılıyorlardı. Çocuklar dört yaşında işe başlarken; genel işe başlama yaşı sekiz veya dokuzdu. Çocuklar yeraltında 12, 13, ve 14 saat, bazen daha da fazla süreyle kalıyorlardı (Uzun, 2000:211). 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenleme ile de kadınlar ile 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında çıkartılan kanun ise sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrollerini hekimlerin görevleri arasına almış, fabrikalardaki denetimi daha etkin hale getirmeye yönelik düzenlemeler içermiş, kadın ve gençlerin günlük çalışmalarını oniki saatle sınırlandırmış, çocuklar için yarı zamanlı çalışma

sistemini getirerek, çocukların günün bir kısmında çalışmaları, diğer kısmında da okula gitmelerinin önünü açmıştır” (Uzun, 2000:207). Tekstil sektöründe çalıştırılan kadın ve işçilerin çalışma süresini 10 saatle sınırlayan yasanın 1847 yılında yürürlüğe girmesini müteakip verimlilikte artışın gözlenmesi, çalışma sürelerine ilişkin bundan sonra çıkarılacak yasalara da ön ayak olmuştur. 1871 yılında genel çalışma süresi on buçuk saat olarak belirlenirken, 1874 yılında çıkartılan kanun haftalık ve günlük çalışma sürelerini düzenleyerek azami çalışma süresini haftalık 56,5 saat, günlük çalışma süresini ise 9.5 saat ile sınırlamıştır. Sanayi devriminin yaşandığı günlerde, günlük çalışma süresi 15-16 saat, haftalık çalışma süresi ise 90 saat civarında idi. 1870 yılına gelindiğinde, bugünün sanayileşmiş ülkelerinin birçoğunda işçiler yılda ortalama 2.900 ile 3.000 saat arasında çalışmak zorunda kalmışlardır (Maddison, 1995:123).

Yine sanayileşmede nispeten öne çıkmış Fransa ve Almanya’da da durum farklı değildi. Örneğin, Fransa’da çalışma süreleri çok uzundu; tek dinlenme günü pazardı ve dini kutlamaların, ulusal tatillerin sayısı azalmıştı. Çalışma süreleri ile ilgili Fransa’da ilk düzenlemeler çocuklarla ilgili yapılmış, 1813 yılında yayınlanan bir kararname ile 10 yaşından küçük çocukların maden ve inşaatlarda çalışması, 13 yaşından küçüklerin ise gece çalışma yapmaları yasaklanmıştır (İzveren, 1974:13). I.Sanayi Devrimi sonrasında çalışma süreleri tarihi bir zirveye ulaşmış, tekstil ve madencilikte 15 saati bulmuştu. 19.yüzyıl artık Fransa’da milli gelir artışına karşın hastalıkların, engelliliğin ve ölüm oranlarının arttığı bir dönem olmuştur. 1892 yılında işçilerin genel çalışma süresi 12 saate indirilmiştir. Almanya’da da 1839 yılından itibaren öncelikle çocukların korunması için düzenlemeler yapılmış, 16 yaşından küçük çocukların çalışma süreleri 16 saatle sınırlandırılırken, gece çalışması ile Pazar ve diğer tatil günlerinde çalışmaları yasaklanmıştır. 1856 yılında çıkartılan yasa ile 12 yaşına basmamış çocukların çalışması yasaklanmış, 12-14 yaş arasındaki çocukların çalışması ise günlük 6 saat olarak belirlenmiştir. İşçilerin çalışma süreleri zamanla kademeli olarak azaltılmış, önceleri 14 saat olan çalışma süresi 1875 yılındaki yasayla 12 saate, 19. yüzyıl sonlarında ise onbuçuk saate indirilmiştir (Özcan, 2009:7). Rusya’da da benzer bir tablo vardı. Örneğin 1844 yılında Moskova’daki fabrikalarda çalışma şartlarını inceleyen hükümet, gece vaktinde iki binden fazla çocuğun pamuklu fabrikalarda gece vakitlerinde çalıştırıldığını tespit etmiştir (Henderson, 1961;233). Bu olumsuz koşulların düzeltilmesi için diğer ülkelerde olduğu gibi Rusya’da da yoğun mücadeleler yapılmıştır.

2.1.1.3. Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Gelişimi

Cumhuriyet Dönemi Öncesi

İslamiyet öncesi dönemde çalışma ilişkileri ve çalışma süreleri bakımından net bilgi bulunmamakla birlikte, egemen yapının göçebe ve tarım toplumu olduğu bu dönemde çalışma sürelerinin gün süresi ile sınırlı olduğu düşünülmektedir. (Özyurt, 2008: 16). Bu dönemde kişilerin çalışma özgürlükleri olduğundan emeklerini başkalarına sunanlar da vardır (Turan, 1993:106). Aynı şekilde eski Türk toplumunda köleliğin yaygın olmaması ve toplumsal yaşama göçebe düzenin egemen olması çalışma hayatına ilişkin gelişmeyi önlemiştir. Bu nedenle İslamiyet Öncesi dönemde çalışma hayatı ile ilgili doğrudan yasal düzenlemeler yapılmamıştır. (Gökçek, 2008:4). Buna karşılık, Türk toplumu, ilk olarak teşekkülden başlayarak her alanda insani değerleri göz önünde bulunduran töreler üzerine kurulmuş, sonrasında kabul edilen İslamiyet ile birlikte bu ilkeleri siyasi, iktisadi ve sosyal müesseselere dönüştürmüştür. (Turan, 2000:126). Dolayısıyla, çalışma yaşamında da “hak edene karşılığının verilmesi” ilkesinin her zaman ön planda tutulduğu ve yapılan her türlü çalışmanın hakkaniyete uygun olarak ilgisine teslim edildiği anlaşılmaktadır.

İslamiyet döneminde çalışma sürelerinin başlangıcı, sona ermesi, ara dinlenmeler ve diğer hususlarda ayrıntılı düzenlemeler mevcut değildir. (Gökçek, 2008:4) Tarafların serbestçe akdettikleri düzenlemeler çalışma ilişkilerini belirlemiş olsa da, genel olarak gün süresi esas alınmış ve kişinin gücüne, fizyolojik ve sağlık durumuna, hava ve tabiat şartlarına göre çalışma süresi tespit edilmiştir. İslam’da çalışma hayatının düzenlenmesinde temel kaynak örf ve adet hukuku olduğundan, fazla çalışma karşılığında ödenecek ücrette de örf ve âdet belirleyici olmuştur. (Tolga, 1943: 28).

Osmanlı İmparatorluğu’nda Sanayi Devrimi koşulları oluşmadığından bir sanayi devrimi yaşanmamış ancak, rekabet koşullarına ayak uydurabilme mücadelesinde ortaya işçi ve işveren sınıfının çıkması şekillenmeye başlamıştır. Bu dönemde işçi terimi pek kullanılmaz iken, yerine bağımlı çalışanlar anlamında yaygın olarak kullanılan “amele” terimi, aynı zamanda küçültücü bir anlama da sahip olup, toplumun bu kesime bakışını ortaya koyması bakımından önemlidir (Makal, 1997:165).

Osmanlı devletindeki işçi sınıfında, sanayideki yapıya benzer bir durum söz konusudur. Ülkede sanayi statüsünde olabilecek işletmelerin sayısının az olması,

sanayiden sayılacak işletmelerin de çoğunlukla yabancı yatırımcılarda olması, Türk işçi sınıfının meydana gelmesini engellemiştir. Bu durum iş kanunlarının meydana gelmesini de etkilediğinden, İmparatorluk, hiçbir zaman bir iş kanununa sahip olamamıştır (Deniz, 2005:2).

1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Maadin Nizamnamesi Osmanlı'da çalışma yaşamını düzenleyen ilk yazılı hukuk örnekleridir ve nizamnamelerde yer alan hükümler, maden işletmelerinde işçi statüsüyle çalışanların iş ilişkileri ve yaşamlarında korunmalarını amaçlamıştır. “Dilaver Paşa Nizamnamesinin çıkartılmasının iki nedeni vardı: Birincisi, maden (taş kömürü) miktarını artırmaktı. Çünkü hükümet havzadan çıkartılan kömüre önemle ihtiyaç duyuyordu. İkincisi ise, gerçekten de diğer işyerlerine nazaran çok kötü durumda olan havzadaki çalışma koşullarını düzeltmek idi” (Sencer, 1969:101).

Dilaver Paşa Nizamnamesi Zonguldak Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin çalışma sürelerini sınırlandırarak, belirlenen çalışma sürelerinden fazla çalıştırılmayacaklarını hükme bağlamış ve angaryayı yasaklamıştır (Kocaoğlu, 2000:481). Çalışma şartlarıyla ilgili olarak getirilen düzenlemelerle birlikte, madende bir hekim bulundurulması da hükme bağlanmıştır. Nizamnamenin bir diğer özelliği de; uygulamada her zaman bulunan zorunlu çalışmayı birkaç maddeyle resmen kurumlaştırmış olmasıdır.

1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ise Dilaver Paşa nizamnamesindeki eksikliklerin ikmaline yönelik yapılan düzenlemeleri içerirken, hükümlerin sadece Zonguldak'taki işçileri değil, İmparatorluğun değişik madenlerinde çalışan işçileri de kapsamı bakımından genişletmiş ve tanzimat öncesinde uygulanmış olan zorla çalıştırma yönteminin tamamen yasak olduğunun altını çizmiştir (Gülmez, 1991:287). Bu dönemin sanayi yapısında küçük işletmeler ağırlıkta olduğundan, sadece maden işçilerini kapsayan düzenleme iş hukuku açısından fazla bir etkiye sahip olmamıştır. (Arıcı, 1992:28).

Çalışma ilişkilerinin genel bir yasa ile düzenlenmesi konusunda ikinci meşrutiyet ve Cumhuriyet öncesinde bazı girişim ve yasa tasarıları olmuştur. Bunlar; “işçilerin çalışma zamanlarının düzenlenmesi, genç yaşta bulunan amele ile çocukların fabrikalarda çalıştırılmaması, erkek, kadın ve çocuklar için işgününün düzenlenmesi ve işçilerin

yaşam koşullarının iyileştirilmesi, 17 yaşına dek erkek ve kız çocukların günde 9 saatten çok çalıştırılmaması ve bu süre içinde en az bir saat dinlenme verilmesi, 17 yaşından küçük erkek çocuk ve kızlar ile tüm kadınların gece çalıştırılmamaları; 17 yaşından küçük çocukların ve kadınların haftada altı günden çok ve resmen ya da geleneklerle kutsal sayılan günlerde çalıştırılmaması; işin başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri ve sürelerinin yazılı olarak duyurulması gibi düzenlemeler getiren ancak Meclis'te tartışılmayan tasarılarıdır" (Gülmez, 1991:193-201).

19. yüzyıl sonlarında sanayileşmenin artık sendikaların kurulabileceği ekonomik ortamı oluşturabilecek düzeye geldiği ve işçilerin dernekler çatısı altında örgütlenmeye başladıkları görülmektedir.

Cumhuriyet Dönemi

3008 Sayılı Kanun Öncesi Dönem: Bu dönemde çalışma yaşamına ilişkin olarak çıkartılan ilk yasa olan ve halen yürürlükteki 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile kanun kapsamına giren işyerlerinde haftada bir gün tatil yapılması zorunluluğu getirilmiş ve hafta tatili olan Cuma günü çalışılan işyerlerinde, işçilere haftanın başka bir günü tatil yapma hakkı verilmiştir. 1926 yılında ise 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen 818 sayılı Borçlar Kanunu³ ile hizmet sözleşmesi ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuştur (Tunçomağ ve Centel, 2005:17). Mecelle'nin hükümlerini ortadan kaldıran Borçlar Kanunu'nda, Mecelle'deki köle-efendi mantığının yerini, işçi ve işverenlerin birbirine denk olarak kabul edildiği hizmet sözleşmesi kavramı almakta ve işçiyi koruma amaçlanmaktadır. Bu koruyucu önlemler arasında, işçiye alışılmış saat ve günlerde dinlenmesi için izin verilmesi de sayılmıştır (Makal, 1999:337). Kanunda fazla çalışma ile ilgili olarak da düzenleme yapılmıştır; buna göre; sözleşme ile veya adet gereğince normal iş miktarından fazla bir işin yerine getirilmesinde bir zorunluluk olduğunda, işçiye fazla çalışma yaptırılır ancak işçi fazla çalışma yapabileceği halde iyi niyet kurallarına uygun davranmayarak fazla çalışmadan kaçınırsa, işçinin fazla çalışma yapması zorunlu hale gelir.

Ülke ve halk sağlığının genel olarak korunması maksadıyla yürürlüğe giren 24.04.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu¹ da çalışma sürelerine ilişkin hükümler içermektedir. Kanun, "çalışma hayatında öncelikli olarak korunması gereken

çocuk ve kadın işçilere yönelik sosyal politika önlemleri getirmektedir. Kanuna göre; on iki ile on altı yaş arasında bulunan kız ve erkek çocukları günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz (UHK. md 173/2). Gece çalışmalarıyla, yeraltında icra edilen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez (UHK. md.175). Bu hüküm, günümüz koşullarına uygunluk arz etmekte olup, gece çalışması ile yer altında yapılan çalışmalarda fazla çalışmayı yasaklamaktadır. Yine, çalışma yasakları bakımından; on iki yaşın altındaki çocukların her tür sanat müesseseleri ile maden işlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılmaları (UHK. md.173/1), mahalli belediyelerce bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları (UHK. md.176) ve on iki ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları yasaklanmıştır” (m. 174).

3008 Sayılı Kanun Dönemi: 1930’lu yıllar ülkemizin hızlı bir sanayileşme ve devletleşme hamlesine girdiği, üretime yönelik sanayi kuruluşları kurulduğu, bir çok hizmet sektörünün devletleştirildiği, devletin en büyük işveren olarak ekonomik hayata girdiği, kısaca Türkiye’de sanayi devriminin gerçek anlamda başladığı dönemdir. Bu durumla birlikte çalışma yaşamının da gelişmesine yol açmış ve Türkiye’de İş Hukukunun gelişimi gerçek anlamda Cumhuriyetin ilanından sonra olmuştur.

Çalışanlarla ilgili kanuni düzenlemeler zamanla yetersiz hale geldi ve artan işçi ve işyeri sayısı ile birlikte özellikle farklı alanlarda çalışan işçi kesimi için daha ayrıntılı bir iş kanununa ihtiyaç duyuldu. Böylece çalışma hayatının düzenli kurallara bağlanması ihtiyacı ile 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu¹, ülkemizde ilk defa çalışma ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilen, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırlandırıldığı kanun olma özelliğini taşımaktadır (Gülmez, 1995:31).

Bu çerçevede 3008 sayılı yasa, işçi-işveren ilişkilerinde otoriter bir görüşü yansıtmış, kalkınmayı engelleyecek bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyuşmazlıkların çözümüne müdahale etmeyi uygun bularak, devleti tek ve temel aktör kimliği ile birinci plana çıkarmış, sendikacılık ve her tür toplu pazarlık bahis konusu edilmediği gibi, grev ve lokavt hakları açıkça yasaklanmıştır (Ekin, 1994: 219–22; Gülmez, 1986: 127). Ayrıca, bu kanun çalışma hayatıyla ilgili çok fazla tüzük ve yönetmeliğin çıkarılmasını öngörerek bir iş mevzuatı oluşmasına da katkıda bulunmuştur (Makal, 1999: 354-358).

931 Sayılı Kanun Dönemi: 1961 Anayasası ve temel ilkeleri doğrultusunda yürürlüğe konan çalışma yasaları, çalışanlara çok büyük haklar tanıyan ilk düzenlemeleri içermektedir (Makal, 2002: 32). Kurumsallaşmanın temel öğelerinden olan; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev, sosyal ve ekonomik haklar bu Anayasa'da yer bulmuştur. Bu dönemde, "3008 sayılı İş Kanunu'nun ülkenin ekonomik ve toplumsal yapısındaki gelişmeleri karşılamada yetersiz kalmaya başlaması, kapsamının sınırlı olması nedeniyle ülke genelinde uygulanamaması, kanundaki boşlukları giderebilmek amacı ile yürürlüğe konulan yeni düzenleme ve değişikliklerin dağınıklığı ve çelişkili olması gibi nedenlerle çalışma ilişkilerini düzenleyen yeni bir iş kanununun" çıkarılması zorunlu hale gelmişti. Böylece 1967 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu, ülkemizin ikinci İş Kanunu olmuştur.

931 sayılı İş Kanunu, yaklaşık üç yıllık bir uygulamadan sonra şekil yönünden hatalı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi Kararı² ile iptal edilmiştir. 931 sayılı İş Kanunu çalışma süreleri açısından 3008 sayılı İş Kanunu ile aynı sistematığı takip etmekle birlikte bazı yenilikler de getirmiştir. Buna göre; Cumartesi gününün bütünüyle tatil olması ve haftalık çalışma süresinin haftanın kalan günlerine eşit olarak bölünmesi imkanı öngörülmüş, bu bağlamda hükme seyyaliyet kazandırılmıştır (Ekonomi, 1968: 44).

1475 Sayılı Kanun Dönemi: 931 sayılı İş Kanunu'nun şekil nedeniyle iptali üzerine, söz konusu kanunun birkaç maddesinin değiştirilmesi suretiyle hazırlanan 1475 sayılı İş Kanunu¹ yürürlüğe girmiştir (Üçışık, 2001:1477). 1475 sayılı Kanun, 931 sayılı İş Kanunu'nun ayrı tarih ve ayrı sayı ile devamı niteliğinde sayılabilmektedir. Gerçekten de, bazı özel hususlar haricinde 1475 sayılı İş Kanunu; düzenlenme biçimi, sistemi, madde numara ve içerikleri bakımlarından 931 Sayılı İş Kanunu'nun aynısıdır (Çenberci, 1984:5).

Fazla çalışma hükümlerine ilişkin 931 sayılı İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışma nedenleri, günlük ve yıllık sınırları, şartları, yasakları, fazla çalışma türleri 1475 sayılı İş Kanunu ile örtüşmektedir. (931 İK md.35,36,37) (İlgaz, 1967:15).

1475 sayılı Kanun'da fazla çalışma, günlük bazda değerlendirilmiş ve günlük normal çalışma süresinden sonra yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmıştır. Kanunda "memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle

Kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir” hükmü fazla çalışmada günlük sürenin dikkate alındığını göstermektedir (1475 İK md.35/a).

4857 Sayılı Kanun Dönemi: Endüstri üretimi şartları altında yayınlanan 1475 sayılı Kanunun öngördüğü katı çalışma düzeni, üretim ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmelerin gerisinde kalmış, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılması amacıyla çalışma sürelerinin esnekleştirilme gereksinimi, yeni bir iş kanununa olan ihtiyacı artırmıştır (Şahlanan, 2003: 28). İş Kanununda değişikliğe gidilmesinin sebepleri; çağdaş çalışma ilişkileri normları ile uyum sağlamak, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilmek, esnek çalışma ve verimliliğe dayalı ücretlendirme modellerine yer vermek için olmuştur (Yüksel, 2003:11).

Bu anlamda yeni çalışma türleri, çalışma süreleri ve çalışma ilişkilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, bu çerçevede yeniden düzenleme yapılması da kaçınılmaz olmuştur. Ayrıca, 1475 sayılı Kanundaki çalışma sürelerine ilişkin katı düzenlemelerin, çalışma hayatında kanuna aykırı uygulamaların yaygınlaşmasına neden olduğu ileri sürülmekteydi. 2003 yılına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde yerini, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği'nin çalışma hayatıyla ilgili normları çerçevesinde hazırlanan 4857 Sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Kanun uyarınca çıkarılması gereken tüzük ve yönetmeliklerin hazırlığı sırasında, “Avrupa Birliği Direktifleri” dikkate alınmış ve Avrupa Birliği İş Hukuku mevzuatına uyum sağlanmaya çalışılmıştır. (Balkır, 2007: 69). Kanunda, üretim teknolojilerindeki gelişme ve yeni çalışma yöntemlerinin üretime uygulanması nedeniyle, üretimde ve çalışma düzeninde esneklik sağlanması amacıyla köklü değişiklikler getirilmiş ve esneklik bağlamında en fazla değişikliğe uğrayan kısım çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler olmuştur.

Fazla çalışma; üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır. 1475 sayılı İş Kanununda, işçinin haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşmasa bile günlük sınırın aşılması fazla çalışmanın meydana gelmesi için yeterli kabul ediliyor idi. Yeni düzenleme ile fazla çalışmanın belirlenmesinde, ölçüt olarak günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresi esas alındığından, haftalık en çok kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. İşletmelerde, bazı

dönemlerde haftalık çalışma süresinin üzerinde, bazı dönemlerde de haftalık çalışma süresinin altında bir iş gücüne ihtiyaç duyulabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile bu ihtiyacı karşılamak üzere denkleştirme usulü getirilmiştir. Denkleştirme süresi uygulanması halinde, iki aylık süre içinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamaktadır. İşverene tanınan iki aylık denkleştirme süresi toplu sözleşmeyle dört aya kadar çıkarılabilmekte ve fazla çalışma, iki veya dört aylık denkleştirme süresinde haftalık ortalama 45 saati aşan kısım olarak değerlendirilmektedir. Bu şekilde uygulanan yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra 2 veya 4 aylık süreler içinde, işçinin daha az çalışması imkânı getirilerek işverenin “fazla çalışma ücreti” ödemesinden kurtulması sağlanmıştır. Bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışılmasına rağmen, denkleştirme esasının uygulanması nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmemesinin, bu çalışmayı karşılıksız çalışmaya, yani angaryaya dönüştürdüğü ileri sürülmüştür.

Fazla çalışmanın yasal çerçevede “olağan”, olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle yapılabileceği tanımlanırken, bunlardan “olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle yapılan fazla çalışma istisnai nitelik taşımakta ve ülke yararının gözetilmesi bu tür çalışmalarda somutluk kazanmaktadır. Ayrıca, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin günlük çalışma süreleri dışında yaptırılması durumunda, özel bir sürekli fazla çalışma hali söz konusudur. Fazla çalışmanın esas olarak “olağan” sebeplerle yapılması yoğunluk kazanmaktadır. Olağan fazla çalışma ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sınırlı sayıda olmayan nedenlerle hemen her zaman yapılabilen ve tarafların isteğine bağlı bulunan fazla çalışmalardır. “Ülke yararı” kavramının oldukça geniş kapsamlı ve Kanunda sayılan hallerin soyut nitelikli olmaları, hemen her konuda fazla çalışma yapma olanağı getirmektedir. Bu konuda yasal sınırlamalara uyması kaydıyla işverenlerin, ihtiyaç duydukları her zaman fazla çalışma yaptırma konusunda serbestçe karar alabilmelerine olanak olmakla birlikte, işçinin rızası olmadan fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla da fazla çalışma yaptırılmamaktadır. Üretimin artırılmasında dolaylı olarak ülkenin yararı da olduğu söylenebilir ki bu fazla çalışma yapılması için yeterli bir sebep olmaktadır. Fazla çalışma ile üretilen malların miktarı artmakta; buna bağlı olarak ülkenin kişi başına düşen gelir seviyesi yükselmekte ve dolayısıyla refah seviyesi de artış göstermektedir.

Fazla çalışmanın, işveren ve işçi açısından farklı bakış açıları ve sonuçları vardır. İşveren üretimde devamlılığı sağlayarak satış cirosunu ve karını artırırken, işçi de fazla

çalışmasının karşılığında ek gelir elde etmektedir. Ancak, fazla çalışma, işçiye ek kazanç sağlarken, sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde ise bazı olumsuzluklara neden olabilmektedir. Fazla çalışma olgusunun genel olarak istihdam politikası üzerinde de doğrudan ve önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, fazla çalışma konusu sadece ücret boyutuyla değil, işçi sağlığı, iş-yaşam dengesi, aile ve sosyal yaşama etkisi, iş verimliliği, işverenin rekabet gücü ve devlet politikaları açısından da önem taşımaktadır. İşçiler açısından ek gelir getiren bir uygulama olarak görülen fazla çalışma uygulaması sınırlamaya tabi tutulmadığında; işçinin sağlığı, iş güvenliği, aile ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. İş kazalarının çoğunlukla aşırı çalışma sebebiyle yorgunluk ve dikkatsizlikten meydana geldiği istatistiksel olarak ortaya konmaktadır. İşçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve dinlenme imkânlarının belirlenmesi, gereğinden fazla yorulmayı önleme ve ona yeterli dinlenme zamanı ayırma amacına yönelik bulunmaktadır. İşverenler işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasa ve rekabet şartlarına göre değişken şekilde çalıştırmayı hedeflerken; işçiler, sağlık, güvenlik ve kişiliği de ihmal edilmeden çalışma koşul ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini arzu etmektedirler.

Mal ve hizmet alımına yönelik taleplerin arttığı dönemlerde işletmelerin buna zamanında cevap verebilmeleri için üretim planları yapmaları ve bu planlara uygun olarak üretim tesislerinde çalışan işçilerin de iş görmeleri gereklidir. Fazla çalışma uygulaması; üretimin artırılarak, siparişlerin müşteriye ulaştırabilmesi için işverenlerin sıkça başvurduğu bir yöntem olmaktadır. Üretimini artırmak isteyen işveren ancak maliyeti nedeniyle bunu yeni işçi istihdamı ile gerçekleştirmek istememekte ve mevcut işçilere daha fazla çalışma yaptırmayı tercih edebilmektedir. İşçilerin maliyet seviyesi yükseldiğinde, işverenler bunun telafisini çalışma saatlerini uzatarak yapmaktadırlar. Fazla çalışma ücretleri yeni işçi kiralama veya yeni işçi alma maliyetini aşarsa, şirketler fazla çalışma saatlerini azaltarak istihdam seviyesini artırmayı tercih etmektedirler. Bu çerçevede, fazla çalışma ücretlerinin artması istihdama olumlu katkıda bulunacaktır. Çalışma sürelerinin maliyetlere ve verimliliğe etkisi, işçilerin işletmenin ihtiyaçlarına uygun olacak çalışma saatleri programı içerisinde çalıştırılmalarını gerekli kılmaktadır. Çalışma süreleri üretimin artırılması ve üretimin millî gelire yaptığı katkı neticesinde bu gelirin paylaşılması açısından ekonomi ve istihdam politikaları ile de doğrudan ilgilidir. Fazla çalışma nedeniyle üretimde meydana gelen artış ülke ekonomisini olumlu yönde

etkilerken, fazla çalışmaların yaygınlaşması, daha fazla çalışan tarafından yapılması gereken işi daha az çalışanın yapması sonucunu beraberinde getirmekte, işsizliği ve dolayısıyla istihdam politikalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Böylece artan işsizlik olgusu karşısında kayıt dışı istihdam, işçi ve işverenler açısından başka bir seçenek olarak belirmektedir.

Çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt dışı istihdamda ise, ücretlerin düşük olması, sosyal güvence ve sendikal örgütlenmenin olmaması veya zayıf olması gibi nedenlerle çalışanlar, kendi istek ve tercihleri dışında zorunlu olarak fazla çalışma yapmayı kabul etmektedir. Özellikle, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılabilmektedir. Çalışma saatleriyle ilgili çalışma mevzuatı, kayıt dışı işyerlerinde uygulanmamaktadır. İşçiye fazla çalışma yaptırılması daha az sayıda işçinin istihdamı demektir ki çalışan sayısının azlığı devletin vergi gelirlerinin de azlığı anlamına gelmektedir. Oysa fazla çalışma yerine yeni işçi istihdamı halinde, devletin vergi gelirleri artacak ancak fazla çalışma sürdürüldüğünde devlet bu imkândan mahrum kalacaktır. Avrupa Birliği ülkelerinde yeni istihdam alanları yaratabilmek için çalışma sürelerinin kısaltılması giderek daha fazla kabul görürken, ülkemizde iş güvencesi ve istihdam politikalarının yeterli olmaması ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, fazla çalışma uygulamasını hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir konu yapmaktadır (Kutal, 2008: 91).

İş sürelerinin kısaltılmasının; işçiyi koruma düşüncesi yanında, özellikle iktisadi durgunluk dönemlerinde istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılması işlevi de göreceği özellikle işçi sendikaları tarafından belirtilmektedir. Yaşam ve geçim koşulları her geçen gün ağırlaşan işçiler için fazla çalışma ücreti bir çözüm yolu olmaktadır. İşyerini değiştiren bir işçinin, daha fazla kazanma umuduyla, mesaisi fazla olan işyerlerini tercih ettiği durumlara sık sık rastlanmaktadır. Geçmişte sekiz saatlik işgünü için büyük mücadeleler vermiş işçi sınıfı için bu çelişkili bir durumdur. Öte yandan, işsizlik oranlarının yüksekliği ve istihdam olanaklarının sınırlılığı da çalışma sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. İşsizliğin artması işyerlerinde kuralsızlığı beslemekte, böylece işverenler çalışma koşullarını kendi çıkarlarına göre belirleyebilme şansına sahip olmaktadır. Fazla çalışmaya kalmayı reddeden işçiler, gerekli görüldüğünde işten çıkartılacaklar listesinin en önünde yer almaktadırlar. Öte yandan, çalışanın tamamen kendini işverene gösterebilmek amacıyla fazla çalışma yapıldığına da rastlanmaktadır.

İşgören kendi isteği ile ve karşılıksız olarak yaptığı bu çalışmanın karşılığını daha sonra terfi ederek almayı planlamakta ya da bazı çalışanların işten çıkartılması sürecinde yaptığı çalışmaların kendisine avantaj sağlayacağı düşüncesiyle işindeki yerini sağlamlaştırmayı amaçlamaktadır.

2.1.2. Fazla Çalışma Çeşitleri

Fazla çalışma türleri, ihtiyaç duyulan sebepler bakımından belirlenmektedir. Fazla çalışmaya yön veren yasal nedenler dikkate alındığında, fazla çalışma kavramı üçlü ayrıma tabi tutulmuştur. Buna göre, İş Kanunu'nun 41.maddesinde “Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma”, 42.maddesinde “Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma” ve 43. maddesinde de “Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma” düzenlenmiştir. Ücret açısından fazla çalışma gerekçe ve çeşitlerinin bir önemi bulunmamakla birlikte, azami çalışma süreleri, işçinin onayının alınıp alınmaması, yasal mercilerin kararı veya bildirimi ve ayrıca, fazla çalışma karşılığının serbest zaman olarak kullanılıp kullanılmaması açılarından farklılıklar mevcuttur (Topçuoğlu, 2009: 17).

2.1.2.1. Olağan Fazla Çalışma

Fazla Çalışma Ücreti başlığı taşıyan İş Kanunu 41.maddesinin ilk fıkrasında, olağan nedenlerle fazla çalışma tanımlanmaktadır. Olağan fazla çalışma ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi (sınırlayıcı olmayan) nedenlerle hemen her zaman yapılabilen ve tarafların isteğine (rızasına) bağlı bulunan fazla çalışmadır. Fazla çalışma yaptırılması bu nedenlerden herhangi birinin varlığına bağlıdır. İşverenin artan talebi karşılamak üzere fazla çalışma yaptırması ya da bir otel işletmesinde artan rezervasyonlar sebebiyle bazı işçilerin fazla çalıştırılmaları konuya örnek olarak gösterilebilir. Bu nedenler, olağan fazla çalışmayı, Kanun'da düzenlenen ve farklı hukuki rejime tabi zorunlu nedenlerle ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmadan ayırmaktadır (Akyiğit, 2007: 47).

Olağan fazla çalışmadaki amaç, işverenin iktisadi durumu nedeniyle gerektiğinde fazla çalışma yaparak üretimini değişen koşullara uydurabilmesini sağlamaktır. Kanun ve FÇY maddelerindeki “gibi” ibaresinden olağan fazla çalışma nedenlerinin sınırlı sayıda olmadığı anlaşılmaktadır. Üstelik Kanunda belirtilen haller soyut ve geniş kapsamlı olduğundan, işverene fazla çalışma yaptırabilme yönünde sınırsız ve denetimsiz bir yetki verildiği öngörülmüştür (Özcan, 2009: 12). Ancak, işçinin rızası olmadıkça fazla çalışma

yaptırılmayacağı gibi, Kanun maddesinde sayılan hallerin mevcut olmaması halinde de, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla yaptırılamaz. Yuvalı'ya göre, kanuni sınırlamalara uyulması kaydıyla işverenlerin ihtiyaç duydukları her zaman fazla çalışma yaptırma konusunda serbestçe karar alabilmelerine olanak vardır (Yuvalı, 2009: 59).

Olağan fazla çalışmanın hukuka uygun biçimde gerçekleştirilmesi için; fazla çalışmayı gerektiren bir neden bulunması, işverenin işçiden fazla çalışma yapmasını talep etmesi ve işçinin buna rıza göstermesi, fazla çalışma yasakları ile sınırlarına uygunluk gösterilmesi koşullarının bir arada bulunması gerekir.

2.1.2.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun 42.maddesi; gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir hükmüne bağlayarak, hangi hallerde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılabilirini açıklamaktadır. Dolayısıyla bu tür çalışma, işyerinin yeniden normal çalışma düzenine gelene kadar ki haftalık iş süresinin üzerinde yapılan çalışmadır. Buradan hareketle zorunlu fazla çalışmanın, işyerinde karşılaşılan veya meydana gelen acil bir durum üzerine yapılan plansız ve düzensiz bir çalışma olduğu sonucuna ulaşılabilir (Akyiğit, 2006: 57).

Buradaki önemli husus, işçinin fazla çalışma mecburiyetinin mutlaka bir arızanın "meydana gelmesi" durumunda değil, arızanın "mümkün görülmesi" halinde de ortaya çıkmasıdır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde, fazla çalışma uygulamasının da son bulması gerekir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı gerektiren bir başka unsur zorlayıcı sebeplerin varlığıdır. Bu sebepleri, önceden öngörülemeyen ve meydana geldiğinde işyerinin amacına uygun çalışmasını kısmen ya da tamamen engelleyen, harici bir sebep olarak algılamak gerekmektedir. Örneğin işyerinde yangın çıkması ya da çığ düşmesi gibi nedenlerle fazla çalışma ihtiyacının doğması ve bunun beklenemez durumda olması zorlayıcı bir sebeptir (Akyiğit, 2006: 57).

Kanun metninde belirtildiği üzere, zorunlu nedenlerle fazla çalışma işyerindeki tüm işçilere yaptırılabilir gibi, bir kısmına da yaptırılabilir. Nitekim teknik bir arızayı gidermek için idari bölümde çalışan her işgörene fazla çalışma yaptırılmasının bir katkısı

olmayacağı da açıktır. Örneğin fabrikadaki bir makinenin arızalanması halinde işveren, ancak o makinenin tamiri için gerekli olan işçi veya işçilere İş.K md.42 kapsamında fazla çalışma yaptırabilir. Makinedeki arızanın giderilmesi için yapılması gereken acele işlerle ilgisi olmayan ve bu işlerde çalıştırılmayacak işçilere ise onaylarını almaksızın fazla çalışma yaptırılmaz. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın süresi, işyerinin normal seyrine dönmesini sağlayacak zamana kadar sınırlıdır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, mahiyeti itibariyle önceden bir süre ile sınırlandırılmayacak fazla çalışmadır. Bu nedenle, zorunlu nedenlerle fazla çalışma için azami bir süre belirlenmemiş, ancak bunun işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşamayacağı ifade edilmiştir (Çelik, 2004: 15).

Dolayısıyla, bu sürenin ne olacağı, işin nitelik ve özelliğine göre değişmektedir. Örneğin bir parçada oluşan arıza ile tüm işyerinde yaşanan arızanın giderilmesine yönelik olarak ayrılacak zaman doğal olarak farklı olacaktır. Kanun maddesi zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. Bu nedenle, zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinde bu çalışma karşılığı olarak ödemesi gereken ücret 41. maddeye göre belirlenecek olup, bu normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlası olmaktadır. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlediği hallerde zorunlu nedenlerle fazla sürelerle çalışma yaptırılması da mümkündür. Bu halde ise saat ücreti yüzde yirmi beş zamlı ödenir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması durumunda işçinin 41/4. fıkrada öngörülen serbest zaman kullanma hakkı yoktur. Öyle ki, 42. maddenin son fıkrasında, 41.maddenin uygulanabilecek hükümleri arasında serbest zamanı düzenleyen 4. fıkra sayılmamıştır. 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanununda, çalışma süresinin sınırsız olamayacağı ve işçiye uygun bir dinleme süresi verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Zorunlu nedenlerin meydana gelmesi nedeniyle, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılması halinde, işçilere uygun bir dinlenme süresi verilir (Çil, 2007: 62).

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma gerektiren hallerde de işçilerin hiç dinlendirilmeden çalıştırılabilecekleri imkansız görüldüğünden, yirmi dört saatlik bir sürede işçiye en az posta değişimindeki dinlenme süresi kadar bir dinlenme süresinin tanınması gerekir; örneğin deprem, sel gibi uzunca bir süre fazla çalışmayı gerektiren

mücbir sebep hallerinde işçilerin normal günlük çalışmalarını tamamladıktan sonra uygun bir dinlenme verilmesi ve fazla çalışmanın makul bir süre ile sınırlandırılarak sürdürülmesi, gerektiği takdirde ayrıca çalışma arasında da bir dinlenme süresi verilmesi icap eder (Mollamahmutoğlu, 2005: 719).

Dolayısıyla günlük çalışmanın azami sınırı olarak belirlenen ve fazla çalışmaların da dâhil olduğu 11 saatlik süre sınırlamasının, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için uygulanması mümkün olmayacaktır. Bir diğer deyişle, 11 saatlik günlük azami çalışma süresi sınırlamasına tabi olan fazla sürelerle çalışmalar, yalnız olağan nedenlerle yapılan fazla çalışmalar olup, zorunlu nedenlerle yapılan fazla saatlerle çalışmalarda 13 saatlik sürenin esas alınması gereklidir.

2.1.2.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

Olağanüstü fazla çalışmaya ancak seferberlik halinde ve seferberlik süresini aşmamak şartıyla, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde lüzum görülmesi halinde gidilebilir (İş K.md.43). Böyle bir uygulamaya gidilmesine karar vermeye yetkili merci Bakanlar Kurulu'dur. Bu kararın alınmış olması yeterli olduğundan, işçi ve işverenin rızası ile BÇM'nin izni aranmaz (Akyiğit, 2006: 59).

İşçi kural olarak bu fazla çalışmayı yapmak zorundadır. Ancak, sağlığı fazla çalışma yapmasını engeller durumda olan işçilerin, fazla çalışma yapma yükümlülükleri yoktur. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Sağlığı elverişli olmayan işçiden olağanüstü nedenle de olsa, fazla çalışma yapması istenememelidir. Bu nedenle olağanüstü fazla çalışmayı, başta sağlığı olmak üzere haklı bir takım nedenleri olmadan reddeden işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından İş K. md.25'e göre haklı nedenle feshedilebilir (Topçuoğlu, 2009: 28).

Bakanlar Kurulu'nun söz konusu fazla çalıştırma yetkisi yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleriyle sınırlı tutulmuştur. Maddede belirtilen yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleri, savunma sanayi iş kolunda kurulu bulunan ve bu alanda mal ve hizmet üreten işyerleri ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır, başka iş kollarında kurulu bulunup da ürettiği mal ve hizmetler yurt savunması bakımından gerekli olan yani, bu amaçla ilişkilendirilebilen işyerleri de bu kapsamda değerlendirilir (Astarlı, 2008: 212).

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma konusundaki yoruma paralel şekilde AB'nin 93/104 sayılı Yönergesinden hareketle, işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde en az 11 saat dinlenme olanağı verilmesi göz önüne alındığında “en çok çalışma gücü”nün günde 13 saati geçmeyeceği sonucuna varılabilir. Bu durumda Yönergeden hareket edilirse, buradaki süre günlük 11 saatin üstünde bir süre olarak karşımıza çıkabilecektir (Akyiğit, 2006: 59).

Olağanüstü fazla çalışma, seferberlik süresiyle sınırlanmıştır. İlgili maddeden anlaşıldığı üzere işyerinde olağanüstü nedenlerle fazla çalışmayı haklı kılan nedenlerin ortadan kalkması durumunda, işyerinde olağanüstü nedenlerle fazla çalışma uygulamasına son verilmesi gerekmektedir. O halde seferberlik bir yıl sürmüştü, Bakanlar Kurulu'nun anılan tür fazla çalışmayı daha fazla sürdürmesi yasaya aykırı olur. Seferberlik devam ederken bile, Bakanlar Kurulu olağanüstü fazla çalışmaya her zaman son verebilir. Fazla çalışmaya dair azami sınırlar olan yılda 270 saat ve günde 11 saatlik sınırlama, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma için geçerli değildir. İşçinin çalışma süresini de Bakanlar Kurulu belirleyecektir Olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan ve fazla saatlerde çalıştırılan işçilerin bu çalışmaları karşılığı olan alacakları da 41. maddenin 2. ve 3. maddelerine göre belirlenir. Bu çalışmalar yönünden de denkleştirme esası geçerli değildir ve işçinin serbest zaman kullanma talep hakkı yoktur (Çil, 2007: 66).

2.1.3. Fazla Çalışmanın Etkileri

2.1.3.1. İşgücü Planlaması Etkisi

Yeni istihdam fırsatları yaratmak amacıyla çalışma sürelerinde yapılacak olan indirimler ve fazla çalışma uygulamalarındaki sınırlamalar, özellikle günümüzdeki rekabetçi piyasa ortamında işletmelerin talep farklılaşması durumunda esnek davranmalarını etkileyebileceği ve bu yüzden üretimin düşmesine neden olabileceği için işverenler tarafından benimsenmemektedir. Bu nedenle de işletmelerin daha fazla sayıda işgücü mü kullanacakları ya da işletmelerinde fazla çalışma hacmini mi arttıracaklarıyla ilgili olarak 2 önemli husus ortaya çıkmaktadır. Öyle ki işletmeler, işe alım, eğitim, işe alıştırma vb. gibi sabit istihdam maliyetleri ve sosyal sigorta ödemeleri arttıkça, çalışma sürelerinin indirimi ve istihdam yoluyla çalışma sürelerinin yeniden dağılımına olumsuz tavır sergileyeceklerdir. Nitekim bu şekilde de, maliyetler oldukça yükselme gösterecektir. İşletmeler açısından fazla çalışma kullanımının arttırılması için bir diğer neden ise, işverenlerin iş organizasyonuna karşı olan tutucu/geleneksel tutumları olabilir.

Nitekim çalışma süresini azaltan firmaların aynı üretim düzeyini sürdürebilmek amacıyla daha fazla çalışana iş vermek istemeleri durumunda yeni vardiya sistemleri veya çalışma organizasyonlarını işletmelerinde uygulamaya başlamak durumunda kalabilirler. Nitekim böyle bir durumda da, eğer işletmelerin yeterli düzeyde deneyimleri bulunmuyor ise, “çalışma süreleri konusundaki radikal bir değişiklik durumunda olduğu gibi (örn. Haftalık çalışma süresini 45 saatten 40 saate indirme), belki de denenmiş ve test edilmiş sistemlerin bulunmaması sebebiyle de, işletmelerin işleri yeniden bir organizasyona tabi tutmaları maliyetli bir iş (özellikle öğrenme maliyeti) olacaktır. Ancak, eğer işletmeler gelişmeleri yakından takip eden, tecrübe alışverişinde bulunan yapılardan oluşuyorlarsa bireysel öğrenim maliyetlerinin azaldığı ve yeniliklere imkân sağlayan bir ortamda daha kısa standart çalışma süreli kurum organizasyon modelleri hızlı biçimde yaygınlaşabilecektir. Diğer yandan ise, nitelikli işgücü eksikliği de bu konuda önemli bir rol teşkil etmektedir. Eğer, gerçekten yüksek kalitede bir işgücü kaynağı bulunmuyorsa, özellikle nitelikli çalışanların fazla çalışma süreleri bu doğrultuda artış gösterecektir.” Bu nedenle yeterli sayıda nitelikli işsiz potansiyeline sahip olmayan ülkelerde, aktif iş piyasası ve eğitim politikası gibi yollarla, çalışma sürelerinde indirim yapılarak istihdamı arttırabilmek ve yeni bir işgücü dağılım politikasını yerleştirebilmek de oldukça zor bir durumu oluşturacaktır (Kılıç, 2003: 6).

Uluslararası rekabetin ve değişen üretim yapılarının, çalışma yaşamını özellikle de işgücü piyasaları çerçevesinde bir değişime zorladığı yadsınamaz bir gerçeği oluşturmaktadır. Nitekim işgücü piyasalarında yaşanan değişimin temel dinamiklerini ise, bu doğrultuda istihdam koşulları ile ilgili konular meydana getirmektedir. İşgücü piyasasını en yakından ilgilendiren hukuk alanını, İş Hukuku’nun alanı oluşturmaktadır. Çünkü iş mevzuatı ile işgücü piyasasının etkinliği arasında son derece önemli olarak nitelendirilebilecek derecede bir etkileşim mevcuttur. İş mevzuatı içerisinde yer alan bir hükmün kuşkusuz ekonomik yansımaları da olacaktır. Ancak küresel ekonominin beraberinde getirdiği zorluklarla mücadele, işgücü piyasasının kayıtlı kesiminde esnek çalışma biçimlerine yer verilmesi yolu ile cevap verilebilmesi şartıyla sağlanabilecektir (Süral, 2010: 26).

“İşgücü planlaması, istenilen sayıda ve niteliklerde insanın istenilen yerde ve zamanda bulundurulması anlamına gelen operasyonel bir süreçtir. İşgücü planlaması kavramına mikro açıdan bakıldığında ise, işgücü planlaması, işletmenin her kesimi için

gelecekte nicelik ve nitelik olarak gerekli işgören gereksinmesinin önceden saptanması, bu kaynağın nereden, ne zaman ve nasıl karşılanacağına belirlenmesi olarak tanımlanabilir. İnsan kaynakları yönetiminde başarının ilk ve önemli koşulu, işletme için gerekli ve yeterli işgören gereksinmesinin ve ondan nasıl yararlanılacağına önceden düzenli ve bilinçli olarak saptanmasıdır. En kötü plan bile plansızlıktan iyidir genel ilkesini benimseyen her işletme kendi koşullarına ve olanaklarına uygun düşen işgücü planlamasını yapar. Ancak hazırlanan bu plan ile işletmenin diğer işlevlerini ilgilendiren planların birbirlerini bütünlemesi gerekir. Örneğin, üretim planlarında kapasitenin yükseltilmesi öngörülüyor ise, buna paralel olarak işgücü kapasitesinin de artırılması planlanmalıdır. İşletmede her değişim ve gelişim, özellikle yeni yatırımlar yeni işgücü gereksinimleri doğurur. Bu nedenle hazırlanan yatırım, finans ve pazarlama planlarının başarısı bu işlevleri yürütecek nitelik ve nicelikte işgörenin bulunması, yetiştirilmesi ve hizmette sokulmasıyla, bir başka deyişle işgücü planlarının diğer planları tamamlayıcı nitelikte hazırlanmasıyla olanak kazanır” (Barutçugil, 2004: 242).

Nitekim işletmelerdeki insan kaynakları planlama sürecinin önemli hususları arasında; işgücü ihtiyacındaki daralmaların öngörülerek, ihtiyaçların bu öngörülere göre giderilmesi, sahip olunan mevcut işgücünün bilgi ve becerisinden optimum verimliliğin elde edilmesi, örgütsel planlama sürecinin geliştirilebilmesi açısından bu sürece katkıda bulunulması, işletmelerin gereksinim duyduğu spesifik işgücü niteliklerinin ortaya koyulması ve işletmelerdeki tüm organizasyonel kademelerde insan kaynakları yönetiminin etkinliğinin artırılabilmesi hususlarının sağlanması yer almaktadır (Sabuncuoğlu, 2008: 36).

Genel olarak İKP, uygun sayıda, uygun nitelikte işgöreni, uygun yerde ve zamanda bulundurma şeklinde değerlendirilebilir. Burada temel amaç, işgücü kaynaklarını nitelik ve nicelik olarak doğru biçimde saptamak ve onlardan maksimum verimi almaktır. İKP'nin başarılı biçimde gerçekleşmesi için mevcut durumun doğru analiz edilmesi, geçmişteki verilerden yararlanılarak gelecek yıllarda öngörülen gelişmelere uygunluğun sağlanması gerekir. İşletmeler sürekli gelişmeyi amaçladığından gelecek yeni yatırım ve gelişmelere uygun nitelik ve nicelikte işgücü kaynaklarına gereksinim duyulur. Planlanan döneme ilişkin işletmenin tahmin edilen işgücü talebi ile işletme içi işgücü arzı (olması gereken ve olması beklenen işgücü/işgören miktarı ve nitelikleri) karşılaştırılarak, net işgücü veya İK ihtiyaçları belirlenir. İşgücü talebi ile

beklenen işgücü arzının karşılaştırılması sonucunda üç durum ortaya çıkabilir. Bunlar (Sabuncuoğlu, 2008: 36);

- İşgücü talebinin arzdan büyük olması: İşgücü eksikliği (ihtiyacı)
- İşgücü talebinin arzdan küçük olması: İşgücü fazlalığı
- İşgücü arz ve talebinin eşit olması: Hedeflenen denge durumu

İlk durumda, işgücü ihtiyacının karşılanması; ikinci durumda, işgücü fazlalığının giderilmesi; son durumdaysa, denge halinin sürdürülmesine yönelik İK uygulamalarına “ihtiyaç” olacaktır. Buna göre, planlamaya konu “İK ihtiyaçları”, işgören eksikliğinin belirlenmesi ve karşılanması gereksinmesinin ötesinde, İK arz ve talebini dengelemeye yönelik diğer İK eylemlerini de içeren geniş bir anlam ve içeriğe sahiptir.

Ancak konumuz itibariyle işgücü planlaması ile fazla çalışmanın birbirleriyle etkileşim içinde olduğu hususları ele aldığımızda birinci sırada yer alan işgücü eksikliği (ihtiyacı) durumunun ortaya çıkması halinde işletmelerde fazla çalışmaların yaptırılmasının daha çok söz konusu olduğu görülmektedir. Çalışanların fazla çalışma yapmalarına neden olabilecek bir diğer husus ise, çalışanların iş yüklerinin fazla olması, çalışılan sektörün yoğun olması, işletmedeki yetersiz çalışan sayısı gibi nedenlerden dolayı çalışanların işe yetişememeleri ve işlerini yetiştirebilmeleri için fazla çalışma yapmak zorunda kalmalarıdır. Nitekim işletmelerin işgücü taleplerinin mevcut işgücü arzlarından fazla olması halinde o işletmelerde işgücü açığı ya da işgören ihtiyacı olduğu söylenebilmektedir. Yani işletmelerin geçerli çalışma koşulları ve düzenleri içerisinde, sahip oldukları işgörenlerinin, işgören talebini, gereksinimini karşılayamaması söz konusudur. Böyle bir durumun meydana gelmesi halinde ise, o işletmelerde alınması gerekli olarak nitelendirilen çeşitli önlemler mevcuttur (Acar, 2008: 125).

Bu önlemler iki madde halinde ilgili literatürde şu şekilde yer alabilmektedir;

- Eldeki işgücü ile işgücü eksikliğini karşılamak
- Geçici veya sürekli statüde yeni işgören istihdamı yoluna gitmek.

1.1.3.2. Çalışanların Temini, Seçimi ve Eğitimi Üzerindeki Etkisi

İşletmelerin stratejik insan kaynaklarına sahip olabilmeleri, uyguladıkları insan kaynakları yönetimi politikalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim bu politikalar arasında; işletmeye nitelikli işgörenlerin bulunması, bu işgörenlerin işletmeye

kazandırılması ve kendilerine, yüksek performans ve verimlilik gösterebilmeleri amacıyla uygun çalışma koşullarının sağlanması, kendilerini geliştirebilmeleri ve yeni beceriler kazanabilmeleri için gerekli eğitimleri almaları ve yine işletmenin ürün veya üretim süreçlerinde yenilikler yapmaları için özendirilmeleri gerekliliğini içermektedir. Çünkü işletmelerin verimlilikleri işgörenlerinin gösterdikleri performanslarına bağlılık göstermektedir. Gerçekten, işçilerin işlerini en iyi biçimde yapabilmeleri, işin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyimlere sahip olmasına bağlıdır. Bunun yanı sıra, işçileri işe alma maliyetlerinin yüksek olması da uygun işçilerin seçilmesini giderek önemli hale getirmektedir. Nitekim “Eğitim kavramı, işle ilgili yetkinliklerin işgörenlerce öğrenilmesini kolaylaştırmada şirket tarafından planlanmış çabayı ifade eder. Bu yetkinlikler başarılı iş performansı için çözümle ilgili olan bilgi, beceri veya davranışları içerir. Eğitimin amacı; eğitim programlarının temelindeki bilgi, beceri ve davranışlara işgörenlerin sahip olması ve onların günlük faaliyetlerinde bunlara başvurmalarıdır. Son zamanlarda rekabet etme avantajı kazanmada, eğitimin temel beceri geliştirilmelerden daha fazla dikkate alındığı doğrulanmıştır.” Öyle ki geleneksel olarak işletmelerde kullanılan işgören seçim yöntemlerine baktığımızda yapılan görüşmelerle veya uygulanan çeşitli psikoteknik test teknikleriyle işgörenlerin bilgilerinin sınanması ve yeteneklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ancak artık günümüzde işgören temin seçimi aşamalarında, yeni işe alınacak işgörenlerin işlerini nasıl geliştirecekleri, beklenmedik durumlarla karşılaştıklarında tepkilerinin ne olacağı ya da nasıl davranacakları önemli hususlar arasında yer almaktadır. Yani bir bakıma, aday olarak belirlenen işgörenlerin performansları hakkında önbilgi sahibi olunabilmesi amacıyla yeni tekniklerin kullanılması gerekliliği duyulmaktadır. Yeni işgören seçim teknikleri ise, her bir yeteneğin belirlenmesine veya olayların yoruma dayalı olarak görüşülmesine imkân vermektedir. Sözü edilen bu yeni yöntemler, adayların gerçek davranışları hakkında bilgi edinilmesi temeline dayanmaktadır. Öyle ki adayların öğrencilik ya da çalışma yaşamı hakkında yorumlarının alındığı birkaç saatlik bir görüşme yapılmaktadır. Bu anlamda, alınan bilgiler, adayların, işin yetenek profillerine uygun olup olmadığının anlaşılması açısından görüşmeyi yapan yetkililerin gerekli bilgileri edinebilmelerine yardımcı olmaktadır. Nitekim bu teknikler, görüşme yapan yetkililerin adaylardan aldığı bilgi veya bulgulara dayanan geleneksel görüşmelerden farklı olarak kanıtlanmış davranışlara dayanmaktadır (Erdut, 2002: 36).

Bu bakımdan işe alınması planlanan yeni işgörenler sadece eğitimlerine ve becerilerine bakılarak belirlenmemektedir. İşgörenlerin eğitimleri ve becerilerinin yanında, daha fazla eğitime ve geliştirmeye açık, ekip halinde çalışmaya istekli ve birlikte çalışma yeteneğine sahip olmalarına göre değerlendirilmeleri gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle de, hem becerilerine ilişkin, nesnel değerlendirmeler, hem de tutumlarına ilişkin öznel değerlendirmeler önem taşımaktadır. Buna göre, karşılıklı kazanımların artırılabilmesi amacıyla işletmelerde işgörenlerin öğrenme yetenekleri ve öğrenmeyi sürdürme istekleri, kariyer gelişiminde de son derece önemli hale gelmiş bulunmaktadır. Sözü edilen görüşmelerde adaylara çeşitli sorular sorularak fazla çalışma yapabilecekleri hususuyla ilgili gerekli bilgiler de edinilmeye çalışılmaktadır. Öyle ki çalışma koşullarının yoğunluğundan açıkça bahsedilerek adayların bu yoğun tempoya uyum sağlayıp sağlayamayacakları hakkında fikirleri sorulabilmektedir. Eğer adaylar belirli bir iş deneyimine sahip işgörenlerden oluşuyorsa, geçmiş işlerinde fazla çalışma uygulaması yapıp yapmadıkları hakkında bilgiler edinilmeye çalışılmaktadır. Yine görüşme yapılan adayların işe alınacakları pozisyonla ilgili bilgileri hakkında ilgili sorular sorularak ya da ilgili testler uygulanarak adayların iş düzeyleri hakkında bilgi edinilmesi sağlanabilmektedir. Çünkü görüşme yapılan adayların işe alınmaları söz konusu ise, işleri hakkında yeterli seviyede bilgi sahibi olup olmamaları da fazla çalışmalarla ilgili olarak önemli bir hususu oluşturmaktadır. İlgili adayların seçim aşaması tamamlandıktan sonra ise, adayların işletmeyle bütünleşebilmeleri için işletme yönetimi tarafından önemli bir adım daha atılması gerekli olmaktadır. Bu aşama da, adayların yeni işleri, iş arkadaşları, işverenleri ve çevreleri hakkında bilgi edinebilmeleri için iyi bir oryantasyon programı uygulanarak yeni işgörelere yardım edilmesi aşamasıdır (Erdut, 2002: 37).

Yeni işe başlayan bireye işletmeyi ve işini en iyi tanıtacak şekilde oryantasyonun sağlanması gereklidir. Çünkü işletmeyi, çalışanları ve yapacağı işi iyi bir şekilde tanımadan, o işgörenden yüksek verim alınması ve performans göstermesi beklenemez. İşletmede öncelikle çalışanların işleriyle ilgili olarak iş analizleri yapılarak iş tanımları oluşturulmalıdır. Yapılan iş analizleri ve iş tanımlarıyla işin gerektirdiği yetkinlikler ve özelliklerle çalışanların yetkinlikleri ve özellikleri karşılaştırılır ve ortaya çıkacak farka göre sorun ortadan kaldırılmaya çalışılır. Eğer yeni işgören, yapılan çalışmalar sonucu iş bilgisi açısından yetersizse, kendisine iş, gerekli eğitimler vasıtasıyla öğretilir. Örneğin, işe yeni başlayan bir işgören, işletmede aktif olarak kullanılan Excel programını iyi seviyede bilmiyorsa, kendisine bu program hakkında gerekli eğitimin sağlanması

yoluyla işgörenin bu eksikliği giderilmiş olunabilmektedir. Nitekim işgörenlerin eğitimi ve geliştirilmesi hususu, stratejik bir insan kaynakları yönetimi uygulaması içerisinde kabul edilmesi gereken bir husustur. İşgörenlerin eğitilerek geliştirilmeleri yoluyla daha etkin ve verimli çalışabilmeleri mümkün olmaktadır. Bu durumda, işletmelerde işgücü arzını arttırarak fazla çalışma uygulamalarını azaltıcı rol oynayabilmektedir ve böylece de, işletmelerde fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulmayabilmektedir.

2.1.3.3. Performans Üzerindeki Etkisi

İnsan Kaynakları Yönetimi bir örgütün en önemli varlığı olarak insanı göyerek, şirket performansını, işgören ihtiyaçlarını ve toplumsal faydayı artırmayı hedeflemektedir. Aslında işgörenlerin ve işveren ilişkilerinin sistematik bir yapı içerisinde ele alındığı, tamamen insana odaklanmış olan ve bulunduğu kurumların kültürleri ve hedefleri doğrultusunda işgörenlerle ilgili olarak sistem ve politikalar geliştiren stratejik bir yaklaşımı oluşturmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimi, içerisinde yer aldığı organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesi için, işgörenlerin davranışlarını, onların yetkinliklerini geliştirmek suretiyle etkilemek ve organizasyona önemli katkılarda bulunabilmek amacıyla çalışmaktadır. Çalışanların motive edilerek kalitenin ve verimliliğin arttırılmasında eğitimin yanı sıra, işçilerin sürece katılımı ve ödüller de önem taşımaktadır (Erdut, 2002: 38).

İlgili kaynaklarda İnsan Kaynakları Yönetimi kavramının iki temel felsefe üzerine kurulmuş olduğu ile ilgili görüşler yer almaktadır. Bunlardan ilki işletmelerin hedefleri doğrultusunda insan gücünün verimli bir şekilde kullanılması, diğeri de işgörenlerin beklentilerinin karşılanması ve gelişmelerinin sağlanması hususlarından oluşmaktadır. Tüm bunlar doğrultusunda da İnsan Kaynakları Yönetimi'yle bir işletmede, hem o işletmenin hem de işgörenlerinin memnuniyetlerinin sağlanması, işgörenlerin işlerinde yüksek performans göstererek çalışabilmeleri, işgörenlerin yaşam kalitelerinin yükselebilmemesinin sağlanmasına katkıda bulunan bir çalışma düzeninin kurulması ve sürdürülmesi amaçlanmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimi ile amaçlanan niteliklerin gerçekleştirilebilmesi hususu ise, ancak insan unsurundan en etkili ve verimli biçimde yararlanmaya ilişkin politika, sistem ve uygulamaların kullanılabilmesiyle ulaşılabilecektir. Aslında burada amaçlanan, klasik görüşteki gibi insanı üretim sürecinin bir parçası olarak gören görüşü bir kenara bırakarak, onun yerine tam tersi bir görüş olan mutlu ve tatmin olmuş çalışanın ancak verimli olabileceği görüşünün ağırlık kazandığı

bir kültürü şirkete yerleştirmiş olmak ve bunu gerçekleştirirken gerçekten yaşayan ve uygulanan örnek sistemler kurabilmek olmaktadır.

Çalışanların fazla çalışma yapmaları sonucunda ise, işlerinde gösterdikleri performans seviyeleri değişmekte, motivasyonları ve işlerinden duydukları tatmin de etkilenebilmektedir. Çünkü bireylerin yaradılışları gereği çalışabilecekleri kapasitelerin üzerinde uzun saatlerle çalıştırılmaları sonucunda çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar görülebilmekte, bu da hem bireyleri ve ailelerini hem de bütün toplumu ilgilendirmektedir. Bu doğrultudan hareketle de, fazla çalışma konusu artık günümüzde uzun çalışma saatleriyle çalışma yapılan bütün ülkeleri yakından ilgilendiren evrensel bir konu olma niteliğini taşımaktadır. Çalışma alanında kaydedilen temel gelişmelerin arasında ise, dikkati çekecek ilk husus, önemi itibariyle çalışma sürelerinin azaltılması hususu olmaktadır. Günümüzde üretim artışı çalışma sürelerinin azaltılabilmesini olanaklı hale getirmiştir. Deneyimler göstermektedir ki, çalışma sürelerinde yapılacak ölçülü azaltmalar, üretim ve verimlilik açısından herhangi bir düşüş yaşanmasına yol açmadan, kurumların yeniden organize olmalarını bir bakıma zorunlu kılarken, üretim ve iş metotlarını daha verimli hale getirerek, kurumların sabit varlıklarının seviyesini de artıracaktır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar da göstermektedir ki, günlük 9 saatlik çalışma süresi, çalışanlar açısından da işlerinde gösterebilecekleri verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Çalışma sürelerinin düşürülmesi belki de çalışma zamanı modelinin geliştirilebilmesi açısından bir yol olarak görülemeyebilir fakat geliştirilebilmesine olanak sağlayacak olan niteleyici bir durumu oluşturmaktadır. Ancak sözü edilen çalışma sürelerinin azaltılması hususu, çalışanların aynı zamanda ücretlerinin de azaltılması hususunu içermemektedir. Çalışma sürelerinin azaltılması çalışanların ücretlerinde nisbi bir azalmaya sebep olurken, bu durum ekonomik durgunluk süreçlerinde saatlerde ve buna bağlı olarak meydana gelebilecek düşürümler ya da part time çalışmalardan farklı bir konuyu oluşturmaktadır (Fındıkçı, 2009: 99).

Çalışma süreleriyle ilgili olarak önemli olan bir diğer husus ise, işgörenlerin verimliliğinin sürekli tutulmasıdır. Günlük çalışma sürelerinin uzatılması yolu ile işgörenlerin işyerlerinde daha fazla kalmalarını sağlamak her zaman işgörenlerin verimliliğinin daha da fazlalaşması anlamına gelmemektedir. Hedeflenenin yerine o günden elde edilecek verim ve işgörenlerin göstereceği performans seviyeleri bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. Bu bakımdan çalışanların çalışma süreleri

günlük, haftalık, hatta dönemlik değil bir bütünlük içinde ele alınmalı ve dinlenme zamanlarına özellikle dikkat edilmesi gereklidir. Çünkü çalışma sürelerinin insanların fizyolojik ve psikolojik kapasitelerine yönelik araştırmalar sonucu uluslararası çalışma standartlarına göre belirlenmesi esas alınmaktadır. Çalışanların uzun saatlerle çalışmaları, çalışma yerlerinden uzakta çalışmaları da dolaylı olmayan etkileri ortaya çıkabilmektedir. Örneğin yorgunluk kaynaklı insan hatalarından dolayı iş performansındaki düşüş yüzünden hatalı ürün veya üretim gerçekleşebilir. Elektronik ve otomobil sektöründeki geri iade edilen ürünler veya hasarlı ürünler işçilerin daha uzun çalışmalarından dolayı kaynaklanıyor olabilir. Örneğin işçilerin yorgunluğu sebebiyle üretimin durmasının ya da oluşan üretim kaybının Amerikan ekonomisini yıllık 55 milyar dolar zarara uğrattığı tahmin edilmektedir. Yine bir diğer örnek ise, 3 mesai üst üste çalışan Mc Donalds şirketi servis elemanı başka birine motosikletle vurarak ölümüne sebep veren kazadan dolayı suçlu bulunmuştur. Bu yüzden sigorta şirketleri bu tarz gece mesaisi veya gece geç saatlere kadar çalışan sektörlerden daha fazla ücret talep etmektedir (Fındıkçı, 2009: 100).

Nitekim çalışma saatlerindeki problemler yakın zamana kadar yalnızca nicelik olarak görülmüştür ve işte geçirilen toplam çalışma süresini azaltabilmek şu şekilde amaçlanmıştır;

- Doğrudan, standart saatleri ve günlük ve haftalık fazla çalışma limitlerinin ayarlanmasıyla
- Dolaylı olarak, resmi tatil ve tatil şeklinde olan 1 yıla kadar uzun süreli zaman dilimlerinde değişen uzunluklarda fazla çalışma karşılığı olan serbest zamanın öngörülmesi şeklindedir. Bu yaklaşım somut vakalarda kullanılırken, günümüz koşullarında daha fazla uygulanabilmesi yeterli olmamaktadır. Modern gelişmelerle ilgili yeni düşüncelerin ışığında nicel olarak ölçülemeyen çalışma saatlerinin dikkate alınmasını gerekli hale getirmiştir. Farklı ve daha iyi bir şekilde çalışma saatlerinin azaltılabilmesinin yolunun neler olduğu ve bunun için gerekliliklerin neler olduğu ile ilgili üretim ve verimlilik miktarlarında herhangi bir düşüş olmadan, bireylerin ve de toplumun işte çalışmaları, dinlenmeleri ve boş vakitlerinin dengeli bir şekilde buluşturulmasının başarılması amaçlanmaktadır. Tüm bunlar için de çalışma koşullarının analiz edilmesi ve fiziksel, ekonomik ve sosyal çevreyle bütünlük sağlanarak çalışma süreleri kavramına yeni bir farkındalık getirilebilmesi mümkün olabilecektir.

Nitekim daha kişisel bir seviyede ele aldığımızda uzun çalışma saatleri, işçilerin, ailelerinin ve toplumun üzerinde çeşitli negatif etkilere sebebiyet vermektedir. Uzun saatler çalışanlar yüksek stres seviyelerinden ve iş ve aile yaşamı çatışmasından şikâyetçidirler. Aile içi ilişkilerde uzun çalışma saatleri yüzünden yıpranmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre haftada 48 saat çalışanların haftada 35-40 saat çalışanlara kıyasla 2 kat daha fazla ailevi sorunları olduğu belirlenmiştir. İngiltere’de beyaz yakalı çalışanlar arasında yapılan bir araştırmaya göre uzun çalışma saatleri sebebiyle çalışanların %50’si ailevi ilişkilerinin yıprandığını söylemişlerdir. %20 oranında bir kesim ise, eşlerinin uzun çalışma saatlerinden kötü etkilendiğini belirtmiştir. Koneer Üniversitesi İş Yeri Çalışmaları Enstitüsü’nün yaptığı bir araştırmaya göre boşanma riski haftalık çalışma saatiyle doğru orantılı olarak artmaktadır ve yine bu çalışma, ayrıca haftada 50 saatten fazla çalışanlarda iş ve aile yaşamı çatışmasının dramatik ölçüde arttığını göstermektedir. Yine bu çalışmaya göre çocuklar ebeveynlerinin uzun saatler çalışmalarından zarar görmektedirler. Uzun saatler çalışma akımı ailelerin ve toplumların sosyal yapısına hasar vermekte ve özellikle kadınlar ve çocuklarda olumsuz etkilere yol açmaktadır.

İş ve aile yaşamı çatışması ve iş zamanı talepleri iş ve aile yaşamı çatışmasının iş ve iş dışı alanlarda bir sürü potansiyel sebebi olmasına rağmen sahip olunan mesleğin gerektirdiği zaman iş hayatının aile hayatına etki etmesindeki en büyük nedenlerdendir. Avrupa iş gücünü temsil eden bir grup arasında son zamanlarda yapılan bir anket çalışılan saat miktarının aile ve iş arasındaki dengeyi etkileyen başlıca faktörlerden birisi olduğunu ortaya koymuştur. Avrupa iş gücünün azımsanmayacak bir kısmı yüksek haftalık çalışma saatine sahip ortalama Avrupalı çalışanların %25’i haftada 42 saatten fazla çalışmakta ve günlük ortalama 40 dakikayı işe geliş gidiş de geçirmektedirler. Bu da standart günde 8 saatlik çalışma süresini %8 oranında arttırmaktadır. İş ve aile yaşamı çatışması ile ilgili bir başka araştırmada, iş zamanı gereksinimleri sıklıkla potansiyel bir etmen olarak incelenmiştir. Geurds ve Demeroiti (2003) uzun çalışma saatlerinin yüksek iş ve aile yaşamı çatışması seviyelerine sebep olduğunu belirtmişlerdir. Jansen et al. adlı bir şirkette 8 ay süren bir araştırma sonucunda uzun günlük çalışma süresinin, fazla çalışma saatlerinin ve işe daha fazla zaman ayrılmasının, iş ve aile yaşamı çatışmasının artmasına pozitif etkide bulunmakta olduğu gözlemlenmiştir.

2.1.3.4. Çalışanların Ücretleri İle İlişkisi

“Ücret yönetimi, hem işletme yönetiminin hem de işgörenlerin beklentilerini karşılayan bir ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini içeren önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir. Sistemik ve bütüncül bir yaklaşım gerektirir. Sağlam politikalara ve sürekli bir şekilde uygulanan kurallara göre idare edilen ücret programının dikkatli bir şekilde tasarlanması ve örgütsel amaçlara ulaşmak için etkin bir şekilde kullanılması isteniyorsa, ücret yönetimi temel bir işlev olarak dikkate alınmak zorundadır” (Fındıkçı, 2009: 102).

Bununla beraber işverenler ve işgörenler açısından ücret kavramının taşıdığı değer her iki grup içinde farklılıklar göstermektedir. Ücret kavramının ekonomik yönünü, çalışan bir bireyin tek temel gelir kaynağı olması ve ekonomik gücünü belirlemesi bakımından kendisini en çok ilgilendiren unsurlar oluşturmaktadır. Ücret, çalışan bireyin ve onun bağımlılarının yani ailesi ve geçindirmekle sorumlu olduğu kişiler grubunun hemen hemen tüm ihtiyaçlarını karşılamada temel araç olma özelliğini taşımaktadır. Ücret geliri çalışanın kendisi ve bağımlıları için ekonomik bir güvence sağlamaktadır. Yine kendisi ve bağımlıları için refah düzeyini belirlemesi nedeniyle de son derece önemli bir hususu oluşturmaktadır. Öyle ki çalışan bir birey kendi çabasıyla elde edeceği ekonomik kaynak olan ücretini yiyecek, barınma, eğitim, eğlence, tatil vb. ihtiyaçlarını karşılayabilme ve diğer hizmetlerden yararlanabilme amacıyla kullanmaktadır. Ancak “klasik yönetim ve kitle üretim anlayışı içerisinde maliyet odaklı bir işletme anlayışının ortaya çıkardığı düşük ücret ve uzun çalışma saatlerinin yerine koşullarının doğal bir sonucu olarak görülen kalite ve esnek üretim teknolojileri temelinde daha kısa süreli çalışma şartlarına kayılması, günümüz gelişmiş ekonomilerinin temel özelliklerinden biri haline gelmiştir. Ancak bu geçiş sürecinde yaşanan belirsizlikler ve hukuksal zeminin oluşturulamamış olması birçok ülkede endüstri ilişkileri konuları içerisinde çalışma süreleri ile ilgili olarak tarafların anlaşmazlık içerisine düşmelerine sebep olmuş, geçici çözümler üretilmeye çalışılmıştır”. Nitekim tüm bunlarla birlikte ücret seviyelerindeki reel düşüşler, özellikle kalifiye olmayan işgörenleri çalışma saatlerini arttırma ihtiyacı duymalarına yol açmakta ve bu sebeple de fazla çalışma yönünde önerilen teklifleri kabul etmelerine neden olmaktadır. Nitekim özellikle son yıllarda A.B.D.’de çalışanların haftalık çalışma sürelerinin düzenli olarak artışı da bu olguya dayandırılmaktadır (Kılıç, 2003:15).

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve bu doğrultuda da, işçi sağlığı ile güvenliğinin korunması gereksinimi, modern iş hukukunun doğmasının temel sebeplerinden de birisi arasında yer almaktadır. Öyle ki işçinin korunması amacıyla Devletin çalışma hayatına müdahalesi, emredici kurullarla çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına yönelik yani fazla çalışmalarla ilgili de olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı 1 sayılı sözleşme de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına ilişkindir. Gelişen bazı eğilimlerle geleneksel çalışma yöntemleri ve sanayi ilişkileri yirminci yüzyılın sonlarından itibaren yapısal olarak da değişiklik göstermiştir. Nitekim küreselleşmenin getirdiği rekabet koşulları nedeniyle, çalışma ilişkilerinde esneklik sağlanması birçok ülkenin hukuku tarafından benimsenmiş bulunmaktadır. Çalışma biçimlerinin esnekleşmesi gereksinimi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılmasındaki en önemli sebeplerden birisi arasında da yer almaktadır. Yeni Kanunun diğer dayanak noktası da iş güvencesi hükümleri oluşturmaktadır. İş Kanunu'nun 63. madde gerekçesinde, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesi kuralına esneklik getirildiği ve Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı Yönergesine uygun düzenleme yapıldığı da belirtilmiştir.

Eksik veya zayıf yapıdaki çalışma saati düzenlemeleri, çok uzun çalışma saatlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bunun sonuçları çalışanların ve işverenlerin ortak kararına bağlı olmaktadır. Örneğin işgörenlerin işlerine olan bağlılık, prim alma şanslarının olması veya işyerinde geleneksel veya kültürel sebeplerle çalışanların bireysel olarak uzun çalışma süreleriyle çalışmaları yaygın bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim yapılan bir araştırmaya göre de, ekstra saatlerle çalışan ancak ücreti ödenmeyen çalışanların büyük bir çoğunluğu (%73.5'i) çok fazla iş olduğu ya da ellerindeki işi bitiremedikleri için fazla çalışma yaptıklarını söylemişlerdir. Diğer çalışanlar (%10 civarı) ise, işveren tarafından istendiği için fazla çalışma yaptıklarını söylemişlerdir. Kuşkusuz fazla çalışma yapılmasının çeşitli şekilleri mevcuttur. Fazla çalışma genelde ödenen ve ödenmeyen fazla çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. Ödenen fazla çalışma ekstra saatlerin ölçüldüğü ve direkt olarak ekstra saatlerin ödendiği durumdur. Ödenmeyen fazla çalışma ise, diğer bütün durumları kapsamaktadır. Ancak fazla çalışmanın yapıldığı ekstra saatler karşılığının çalışanlara direkt ödenmemesine rağmen çalışanlar daha yüksek temel maaş, daha fazla izin alma hakkı ve performans bonusu gibi ek yararlardan faydalanabilme hakkına sahip olmaktadır. Ayrıca yine

karşılığı ödenmeden fazla çalışma yapan çalışanlara, ödül olarak terfi önceliği gibi haklar tanınabilmektedir (Kılıç, 2003:16).

Çalışanlar karşılığı ödenmeyen fazla çalışmaların zorunlu çalışma gibi uygulanmasından rahatsızlık duymaktadırlar. Benzer olarak yine çalışanlar arasında yapılan bir araştırmaya göre çoğu çalışan yıllık izinlerini kullanmamaktadırlar. Buna sebep olarak da çoğu daha sonra kullanmak üzere biriktirdiklerini belirtmiş, yine aynı miktarda çalışanda işyerinde çok meşgul oldukları veya kendilerine uygun zaman bulamamaları gibi işle ilgili engeller yüzünden kullanmadıklarını belirtmişlerdir. Ödenmeyen fazla çalışma temizlik işlerinden üniversitelerdeki akademik çalışmalara kadar her sektörde görülmektedir. Çalışanların ödenmeyen fazla çalışmayı kabul etmelerindeki sebepler arasında işe bağlılık, terfi isteği, supervisor baskısı, iş yükünü bitirme çabası, müşterilere olan bağlılık yer almaktadır. Medya araştırma işlerinde veya şirketlerinin açılışı gibi çalışanın istekli olduğu bazı durumlarda ödenmeyen fazla çalışma, oldukça gönüllü şekilde yapılmaktadır. Diğer yandan fazla çalışmanın işveren tarafından direkt olarak istenildiği durumlarda söz konusu olabilmektedir. Normal çalışma saati dışında düzenlenen toplantıların veya kurulum işlemlerinin mesai başlangıcından önce yapılması veya temizlik işlerinin mesai sonrasında yapılmasının gerekliliği örnek olarak gösterilebilir. Fakat çoğu zaman ödenmeyen fazla çalışma konuları bu iki durumun arasındaki gri bölgeye düşmekte, yani arada kalmaktadır. Çalışanlar kendilerinin seçim haklarının olduğunu söylemektedirler, fakat bu seçimde yine de baskı gördüklerini de belirtmişlerdir. Örneğin bir hemşirenin yaptığı açıklama fazla çalışmanın isteğe bağlı olduğu ancak yine de beklenen bir durum olduğu şeklindedir (Erdut, 2002: 41).

Yine sözleşmeli olarak temizlik işlerini yapan işgörenlere, hukuk ve muhasebe firmalarındaki yöneticilere ve düşük beceri gerektiren işlerde çalışan işgörenlere fazla çalışma baskısının daha fazla uygulandığı ilgili kaynaklarda yer almaktadır. Bu işgörenlerin bir kısmı sendikalar tarafından korunmaktadır ama sendikalar uzun çalışma saatlerine ve fazla çalışmalara karşı gösterdikleri çabalarını da sürdürmektedirler. Araştırmalar bu baskının arkasında yatan bazı faktörler olduğunu ortaya koymuştur. İlk örnekte ana faktör iş sözleşmelerinden ve yönetimin politikalarından kaynaklanan baskıdır. Bu baskı ekstra saatleri zorunlu kılıp işverenlerin bunun karşılığında herhangi bir ücret talep etmelerinden vazgeçirmeye yöneliktir. Fakat bu etki dolaylı olarak da

uygulanmaktadır. Örneğin günlük iş miktarı arttırılarak veya bitiş süresi kısa tutularak uzun saatlere sebep olmaktadır. Bir diğer örnekte bazı şirketlerin terfi sistemlerinin ölçütü olarak işgörenlerin fazla çalışma, işe bağlılık ve performanslarının ele alındığı ve bu şekilde bir ödüllendirme sistemi uygulaması şeklinde yer almaktadır. İşgörenlerin aldıkları ücretin dışında prim yoluyla da desteklendiği durumlar vardır. Prim yoluyla işgörelere ilave ücret ödeme bazı hallerde, tüm ücret sisteminin bir parçası olarak çalışanların ürettikleri prim başına veya çalıştıkları saat başına ücret almaları istenebilir. Ancak gerçek anlamda prim, işgörenin daha iyi ve daha fazla çalışmasını sağlamak, daha verimli çalışmalarını desteklemek, bazı yararlı çalışmalarını mükâfatlandırmak için verilen ek ödemelerdir.

Kısaca çalışma zamanı düzenlemesiyle ilgili olarak yer alan sonuçlar, işverenlerin kararları doğrultusunda verilmiş sonuçlardır. Karşılığı ödenmeyen fazla çalışma yapılması işgörenlerin seçimlerinden daha çok işverenlerinin seçimlerinden dolayı yapılmaktadır. Uzun çalışma saatleri nedeniyle karşılığı ödenen ve ödenmeyen fazla çalışma yapılmasının işverenler açısından çeşitli avantajları da bulunmaktadır. Ödenen fazla çalışma yapılması şekli, işgören tarafından yapılan iş miktarında esneklik sağlayan geleneksel bir metottur.

2.1.3.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi

Her meslekte çalışanların yüksek düzeyde fiziksel, ruhsal ve sosyal bir ortama kavuşturulması ve bu durumun sürdürülebilirliğinin güvence altına alınması” tanımı İşçi, Sağlığı ve Güvenliği konusunu açık bir şekilde ifade etmektedir (Erdoğan, 1999: 264).

İşçi Sağlığı ve Güvenliği konusu geniş bir kavramı belirtmesi itibariyle sadece çalışanları değil, çalışanlarla birlikte onların ürettikleri ürünlerin kullanıcılarını ve bu üretimlerin gerçekleştirildiği işletmelerin çevrelerinde bulunan insanların sağlığını ve güvenliğini de içermektedir. Nitekim güvenli bir ortamda çalışma çabasının yaşamın her alanına taşınabilmesi ve bunun sonucunda bireylerde davranış değişikliğinin yaratılıyor olabilmesi ve bu davranışlarında değişiklikten öte bir alışkanlık haline geçilebilmesinin sağlanabilmesi ve bu güvenli davranışlarının yinelenabiliyor olması konunun asıl önemli olan hususunu oluşturmaktadır. Sonuçta işletmelerin kendilerine uygun olarak tasarlanan yapılarını, yerleşmiş olan kurum kültürlerini ve faaliyetlerini devam ettirebilmeleri amacıyla yararlandıkları teknolojik gereçler ve yer aldıkları sosyal çevre bazı hususlarda birbirlerine benzese de hepsi içinde kendilerine özel farklılıklar barındırmaktadır. Bu

nedenlerden dolayı her işletmenin işçi sağlığı ve güvenliği hususuyla ilgili olarak kendi koşullarında risk değerlendirme modeli geliştirmesi gereklidir. Bir işletmede kullanılan ve de işe yaradığı olan önlemler diğer işletme için geçerli olmayabileceği için, standart olarak kabul edilen tek bir model önerisi bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılacak tüm değerlendirmelerde ve alınacak önlemlerde işyerlerinde sağlık ve güvenlik konusunun temel bir insan hakkı olduğu hususunun asla unutulmaması gereklidir (Alpay, 2010: 126).

İş Kanunu'na aykırı olarak fazla çalışma yaptırmaktan vazgeçmelerinin sağlanabilmesi ve dolayısıyla da, işgörenlerin de, hem sosyal hem de fiziksel açılarından zarar görme ihtimallerinin bir bakıma da olsa azaltılabilmesi sağlanabilecektir. Ancak ne yazık ki Karşılaştırmalı Hukukta bu yönde düzenlemeler mevcut olmasına rağmen Türk hukukunda bu düşüncüyü destekleyen nitelikte her hangi bir pozitif düzenleme yer almamaktadır. Nitekim konuyla ilgili olarak Finlandiya'da fazla çalışma, "günlük sınır 2 saat olarak belirlenmiş bulunmakta ve 2 saate kadar olan çalışmalar için ücretin %50 artırılması öngörülmüşken 2 saatten fazla çalışmalar için bu oran %100 olarak öngörülmüştür. Aynı şekilde Yunanistan'da haftalık 43 saate kadar olan çalışmalar için ücretin %50 artırılması söz konusuysen, bu sınırın aşılması durumunda bu oranın %150'ye kadar yükseltilebileceği öngörülmüştür. Yine konuya ülkemiz açısından baktığımızda, günlük yaşam içinde iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedildiğinde, çoğunlukla teknik hususlar, bir başka deyişle işçiyi işyerindeki olası iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı korumayı amaçlayan düzenlemeler anlaşılmaktadır. Oysa Avrupa Birliği'ne tam üye olma sürecini yaşayan Türkiye için iş sağlığı ve güvenliği kavramı bu ölçüde basit olmamalıdır. Nitekim OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi de, söz konusu yetersizlik tespit edilerek oluşturulmuş olan ve iş sağlığı ve güvenliği'ni bu sınırlı çerçeveden çıkarma amacı taşıyan bir standarttır."

Kuşkusuz güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek ve çalışabilmek bütün insanların en doğal haklarıdır. Ancak hızla gelişen teknoloji yeni olanaklar sunarak insan yaşamını daha iyi bir konuma getirip kolaylaştırmayı sağlarken, insanın ve yaşadığı çevrenin sağlığına da bir o kadar riskler getirerek olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İnsan sağlığının önceliğinin her şeyden daha önemli olduğu hususu asla unutulmamalıdır. Nitekim ruh ve beden sağlığı yerinde olmayan bireylerin, ne hizmet verdikleri kurumlara, ne yaşadıkları ülkelere, ne de insanlığa faydaları olabilecektir. İş güvenliğine ilişkin önlemleri alma hususunun esas olarak işverenin üzerine yüklenmiş olduğu görülmekte

olmasına rağmen son derece önemli olan böyle bir hususun sosyal taraflardan sadece birisine ait bir yükümlülükmiş gibi algılanması hem hakkaniyete de hem de amaçlanan sonuca ulaşılabilmesi açısından uygun olmamaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusuyla birebir ilgili olarak kabul edilebilecek bir diğer konuyu ergonomi konusu oluşturmaktadır.

Ergonomi, “bir yandan uygulamalı bir bilim dalı olarak insan–makine sisteminin maksimum randımanla çalışmasını sağlarken, diğer yandan insanın en rahat, en uygun çevre koşullarında çalışması için gerekli bilimsel verileri ortaya koymayı amaç edinir. Verimli ve etkin olarak çalışırken daha az yorulma, daha az iş kazası ve meslek hastalığı ergonominin temel amaçları arasındadır.” Günümüzde de teknolojik gelişmeler doğrultusunda artık işyerlerinde kullanılan iletişim araçlarının daha yaygın bir şekilde kullanılabilir olması ve bunun sonucunda da sosyal değişim düşüncelerinin hızla dünyaya yayılması sonucunda, uzun çalışma saatleri ve gereksiz yere yapılan fazla çalışmalar, korunmasız makineler, kötü aydınlatma, kötü havalandırma, iş kazaları ve meslek hastalıkları konularında çalışanların duyarlılığını da artırma eğilimi göstermektedir (Özok, 2008: 37).

Yine son yıllarda yapılan araştırmalar, çalışmalarını sırasında bireylerin, psikolojik ve sosyolojik özelliklerinin iyi bilinmesinin, insan-makine sisteminin verimliliğini ve dolayısıyla da üretkenliğini artırma imkânının o kadar olanaklı olabileceğini göstermiştir. Ayrıca yeni ve çağdaş düşünceler doğrultusunda, işgörenlerin insanca çalışma koşullarında çalışabilmelerinin sağlanması da yine ancak ergonomi kavramı ile ulaşılabilme imkânı vardır. Ne yazık ki ülkemizde her yıl milyarlarca dolar maddi kayba ve büyük sosyal yıkımlara neden olan iş kazalarının en etkin önleme yollarından birinin de iş istasyonlarını ergonomik açıdan iyi tasarlamak olduğu unutulmaması gerekli hususlar arasında yer almaktadır. 2000 yılından bu yana fazla çalışma ve uzun süreli çalışmalar hakkında üniversiteler ve hükümetler tarafından araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların çoğuna göre fazla çalışma ve günlük uzun saatler çalışma (12 saat ya da daha fazla) ya da haftalık uzun saat çalışma (60 ya da daha fazla) işçilerin sağlığını kötü yönde etkilemektedir. Biyolojik olarak bütün otoritelerin belirttiği gibi bu tarz çalışma saatleri aşırı yorgunluğa sebep olmakta, stresi tetiklemekte ve bazı durumlarda da endokrin seviyesini ve bağışıklık sistemlerini etkilemektedir. Bazı araştırmalara göre uzun saatler çalışmak yüksek tansiyon ve kalp hastalıkları riskini artırmaktadır. Bazı diğer

araştırmalara göre de uzun saatler çalışmanın kronik hastalıklara ve kas iskelet sakatlanmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca fazla çalışma ve uzun çalışma programları depresyon ve psikolojik rahatsızlıklara da sebep olabilmektedir. Araştırmacılar fazla çalışma ve uzun çalışmanın endüstriyel kazalar ve işçi sakatlanmaları üzerindeki etkisine dikkat etmektedirler. Uzun vardiyalara bağlı uyku yetersizliği tıbbi hatalar, otayolu ve hava yolu kazaları, endüstriyel kazalar gibi konularda potansiyel risk oluşturmaktadır. Yeterli dinlenme zamanı olmaksızın çok uzun vardiyalar çalışılması çok ciddi travmatik sakatlanma riskini artırmaktadır (zok, 2008: 38).

2.2. Örgütsel Bağlılık

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı Şekillerde tanımlanmış, tanımı ya da ölçümü üzerine çok az fikir birliğine varılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramının temelini 1950’li yıllara kadar dayandırmak mümkündür. 1958 yılında Kelman rgtsel bağlılığı, bağlılığa temel teşkil eden üç psikolojik durum ile açıklamış ve uyma (compliance), işselleştirme (internalization), özdeşleştirme (identification) olarak adlandırdığı bu üç psikolojik durumun örgüte ve hedeflere bağlılığı sağlayan farklı unsurlar olduğunu öne sürmüştür (Vandenberg vd. 1994: 125).

Kelman’a göre “uyma”, ödül ve cezalar, kr ya da zararların karşılaştırılması yoluyla yapılan değerleme sonucunda ortaya çıkan bağlılığı, “işselleştirme”, bireyin inançlarına ve değerlerine uyumlu olması nedeniyle örgüte ve hedeflere bağlılığını, “zdeşleme” ise, bireyin duygusal olarak örgüt üyeliğini devam ettirme isteğini ifade etmektedir (Kanter, 1968: 501). Kelman’ın çok boyutlu olarak açıkladığı bu kavram bazı araştırmacılar tarafından da tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Nitekim 1960 yılında Becker tarafından öne sürülen taraf tutma teorisi ile birlikte bağlılık kavramı örgütten ayrılış ile ilgili maliyetin fark edilmesi nedeniyle tutarlı (uyumlu) davranış gösterme olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde ortak nokta olarak kavramın iş gücü ile olan ilişkisi görülmektedir. Örgüte karşı güçlü bir bağlılık duygusuna sahip olan çalışanlar, örgütten ayrılma olasılığı en düşük olanlardır. Aslında kavramla ilgili olarak literatürde yer alan bu ortak noktadan daha çok farklılıklar göze çarpmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramına getirilen tanımlamalardaki bu farklılık, bağlılıkta sergilenen psikolojik durum, bağlılığın gelişimine yol açan öncül durumlar ve

bağlılığın sonucu olarak beklenen davranışlar ile ilgili olabilmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Örgütsel bağlılığın kavramsal yapısı ile ilgili olarak yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi tek boyutlu ve çok boyutlu olmak üzere iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. Üzerinde fikir birliğine ulaşılamayan bu ayrımın yanı sıra örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili diğer bir ayrım ise tutumsal ve davranışsal bağlılık bakış açısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Mowday tarafından 1982 yılında ortaya konulan bu ayrım ile örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamalar bu iki kategori altında değerlendirilmiştir (Mottaz, 1989: 144).

Tutumsal bağlılık, bireyin örgütle olan ilişkilerine yönelik fikirlerinin oluşum sürecine odaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık ise bireyin örgüte nasıl kilitlendiği ve örgüt üyeliğini devam ettirme problemiyle nasıl başa çıktığı ile ilgilidir (Allen ve Meyer, 1990: 2). Tutumsal bağlılığı açıklarken tutumun tanımından yola çıkmakta fayda vardır. Tutumun zihinsel/bilgisel faktörler, duygusal faktörler ve davranışsal faktörler olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Bireyin tutum konusu olan objeye ilişkin elde ettiği bilgi birikimi zihinsel ya da bilgisel faktörleri, bu objeye karşı hissedilen olumlu ya da olumsuz duygular duygusal faktörleri ve bu obje ile ilgili olarak yapılan değerlendirme sonucunda ortaya çıkan yargının tutum konusu olan objeye karşı bireyde oluşturduğu olumlu ya da olumsuz yönde davranış eğilimleri ise tutumun davranışsal faktörlerini oluşturmaktadır (Yıldırım, 2003: 87).

Aşağıda değinilmiş olan tutumsal bağlılık görüşüne göre, çeşitli koşullar bireyin örgüte karşı bir takım düşünce ve yargıya ulaşmasına neden olmakta, bireyde gelişen tutumun sonucu olarak davranışlar gerçekleşmektedir. Davranışsal bağlılık görüşünde ise, bireyin davranışları sonucunda elde ettiği bir takım sonuçlar (ödülleri ya da cezalar) bireyde örgüte ilişkin tutumun gelişmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte tutumsal yaklaşım modelinde tutumun davranışsal sonuçları tutumun devamlılığı ya da değişimine katkıda bulunan koşullar üzerinde etkili olabilmekte, benzer şekilde davranışsal yaklaşım modelinde, davranışlar sonucu oluşan tutumların davranışın gelecekte tekrarlanması ihtimalini etkilemesi beklenmektedir. Sonuç olarak bu iki yaklaşım arasında döngüsel bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Yıldırım, 2003: 88).

Davranışsal bağlılık görüşünü savunanlar bu bağlılığı bireyin çalıştığı örgüte yönelik yaptığı geri dönüşü olmayan yatırımlar ve alternatifsizlik ile açıklamışlardır (Scholl, 1981: 590). Buna göre, birey örgüte adeta kilitlenmiş durumdadır ve örgüt üyeliğini devam ettirme nedeni farklı bir alternatifinin olmayışıdır. Ancak davranışsal bağlılık olarak adlandırılan bu görüşte tutumsal bağlılıkta olduğu gibi bağlılığa neden olan duygusal anlamda örgüt üyeliğinden hoşnutluk durumu olmasa da birey tarafından yapılan bilişsel bir değerlendirme süreci ve bu değerlendirme sonucunda ortaya çıkan ihtiyaç söz konusudur. Tutumsal bağlılık iş koşullarının değerlendirilmesi sonucu bireyi örgüte bağlayan duygusal cevabı (tutum veya oryantasyon) da ifade ettiğine göre (Mottaz, 1989: 145) Becker tarafından 1960 yılında temeli atılan ve bazı araştırmacılar tarafından davranışsal bağlılık olarak düşünülen açıklamışlardır (Scholl, 1981: 591) zorunluluktan dolayı örgüte bağlılığı da tutumsal bağlılık olarak düşünmek mümkündür. Nitekim Allen ve Meyer, Mowday'in tutumsal bağlılığı tanımlarken sadece örgütsel değerlere ve hedeflere uyum ile açıkladığı psikolojik durumu genişletmiş ve davranışsal bağlılık olarak düşünülen ihtiyaçtan/zorunluluktan dolayı bağlılığı da tutumsal bağlılık olarak ele almıştır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik istek, ihtiyaç ve/veya mecburiyet duygusunu ifade eden psikolojik durum olarak tanımlamış. Bu nedenle gerçekleştirilecek olan bu araştırmada çok boyutlu ve tutumsal bağlılık bakış açısı benimsenmiş olup, örgütsel bağlılık Allen ve Meyer'in duygusal, devamlı ve normatif olmak üzere üç tutumsal boyut ile açıkladığı örgütsel bağlılık modeli ile ele alınacaktır. Bu doğrultuda Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modelini açıklamadan önce yukarıda farklı bakış açılarını örneklendirmek amacıyla sözü edilen görüşler de dâhil olmak üzere kavram ile ilgili daha önce öne sürülmüş olan görüşlerden bahsedilecektir (Allen ve Meyer, 1990: 3).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

2.2.2.1. Duygusal Bağlılık

Bağlılığın bu boyutu çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağı, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte olan ilgi ve katılımını ifade etmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışan, örgüt değerleri ve hedeflerini kendi hedefleri ve değerleri gibi benimsemekte ve güçlü bir aidiyet duygusu hissetmektedir. Örgüt ile özdeşleşmenin bir göstergesi olan aidiyet duygusu ile birlikte çalışan kendisini örgüt içerisinde ailenin bir üyesi gibi görmektedir. Bu yüzden kendisini bu bütünün bir parçası olarak gören çalışan,

örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymakta ve üyeliğini sürdürmek istemektedir (Mitchell, 2006: 145).

Kelman'ın 1958 yılında içselleştirme ve özdeşleşme olarak ifade ettiği örgütsel bağlılık boyutları da bu yönleriyle duygusal bağlılığa temel teşkil etmektedir. Çünkü Kelman'ın içselleştirme olarak adlandırdığı bağlılık boyutu çalışanın kendi inanç ve değerlerine uyumlu olduğunu düşündüğü için örgüte ve hedeflerine bağlı olduğunu, özdeşleşme olarak adlandırdığı bağlılık boyutu ise, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görüp o örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyduğu için hissettiği bağlılığı ifade etmektedir (Yıldırım, 2003: 89).

Meyer ve Allen'in duygusal bağlılık tanımından da anlaşıldığı gibi duygusal bağlılığın göstergesi olan bir diğer psikolojik durum ise çalışanın üyesi olduğu örgütü sevmesi ve bu nedenle ayrılmak istememesidir. Birey örgüt üyeliğini devam ettirmek istemektedir, çünkü bu durumdan büyük bir memnuniyet duymaktadır. Kanter'in 1968 yılında kenetlenme bağlılığı olarak adlandırdığı bağlılık boyutu da duygusal bağlılığın bu yönü ile benzerlik göstermektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Örgütü sosyal bir sistem olarak tanımlayan Kanter'e göre bu bağlılık boyutu çalışanın örgüt içerisindeki sosyal ilişkilere bağlılığını ifade etmektedir (Kanter, 1968: 503).

Bu sosyal sistemin bir parçası olmaktan büyük bir mutluluk duyan çalışan sistemden ayrılmak istememekte ve örgüte karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanda örgüte karşı duyulan güçlü sevgi ve bağlılık, örgüt hedeflerini ve değerlerini kendi değerleri gibi benimseme ve özdeşleşme gibi psikolojik durumların yanı sıra, örgütün çıkarları için yüksek çaba gösterme ve iş ile ilgili aktivitelere daha çok katılma isteği de söz konusudur. Buchanan II'nin 1974 yılında sarılma olarak adlandırdığı örgütsel bağlılık ögesi de duygusal bağlılığın bu yönü ile benzerlik göstermektedir.

2.2.2.2. Devam Bağlılığı

Bağlılığın bu boyutu çalışanın örgütten ayrılmanın kendisine getireceği maliyetin bilincinde olması ile ilgilidir. Bu bağlılık türünde birey duygusal bağlılıkta olduğu gibi istediği için değil, ihtiyaçları bunu gerektirdiği için örgüt üyeliğini devam ettirmek istemektedir (Allen ve Meyer, 1990: 5). Çünkü istese bile örgütten ayrılmak ona çok maliyetli olacaktır ya da zaten çalıştığı örgütten başka gidebileceği bir alternatifi de

yoktur (Mitchell, 2006: 146). Burada çalışan için maliyet olarak görünen unsur başka örgüte transfer edilemeyecek bilgi, bu bilginin edinimi için harcadığı zaman ve para, örgüt içerisindeki çabalarının karşılığı olarak bir ödül beklentisi ya da örgüte uyumlu hareket etmemenin getirebileceği bir ceza bile olabilir. Çalışan örgütten ayrıldığında yaptığı tüm yatırımların kaybına uğrayacaktır. Bu nedenle de örgütten ayrılmak istemeyecektir. Alternatifsizlik durumunda da yine birey örgütten ayrılabilmesi için uygun bir alternatifinin olmayışı nedeniyle örgüt üyeliğini devam ettirmeye kendisini zorunlu hissedecektir. Kısacası, sürekli bağlılık iki unsur temelinde gelişmektedir. Bunlardan biri örgüt için yapılan yatırımların büyüklüğü ya da sayısı, diğeri ise algılanan alternatif azlığıdır. Kelman tarafından 1958 yılında uyma (compliance commitment) olarak adlandırılan bağlılık türü sürekli bağlılık ile benzerlik göstermektedir. Kelman'a göre uyma bağlılığı davranış eğilimlerinin cezalardan kaçınma ve ödüllere ulaşma yönünde şekillenmesini ifade etmektedir (Yıldırım, 2003: 91). Meyer ve Allen'in sürekli bağlılığını en iyi temsil eden ve temel oluşturan görüş ise 1960 yılında Becker tarafından öne sürülmüştür (Allen ve Meyer, 1990: 6). Becker öne sürmüştüğü taraf-tutma (Side-bets)/ yatırımlar teorisi ile bağlılığı bireyin zaman, çaba, ödüller gibi yatırımların sonucu olarak örgüt üyeliğini devam ettirme isteği olarak ifade etmiştir (Mottaz, 1989: 147). Etzioni ise 1961 yılında öne sürdüğü hesaplanabilir ve yabancılaştırıcı bağlılık tanımları ile bireyin geri dönüşü olmayan yatırımları nedeniyle ya da alternatif azlığından dolayı örgüt üyeliğini devam ettirme isteğinden söz etmiştir. 1968 yılında Kanter tarafından tanımlanan devamlılık bağlılığı da yine sürekli bağlılık boyutu ile benzerlik göstermektedir. Kanter'in devamlılık bağlılığı çalışanın örgütten ayrılmanın fayda maliyet analizini yapması sonucunda, mecburiyetten dolayı örgüte üyeliğini devam ettirme isteğini ifade etmektedir. Bireyin örgüt için yaptığı yatırımlarla birlikte örgütten ayrılmanın maliyeti de artacağından, sonuç olarak devamlılık bağlılığı da artacaktır.

2.2.2.3. Normatif Bağlılık

Bağlılığın bu boyutu normatif baskılar nedeniyle örgüt üyeliğini devam ettirme isteğini ifade etmektedir. Bu bağlılıkta çalışan örgüte karşı bir vefa borcu hissetmekte ve bu nedenle örgütten ayrılmak istememektedir. Örgütten ayrılırsa hissedeceği suçluluk duygusu nedeniyle örgüt üyeliğini devam ettirmenin en doğru seçenek olduğunu düşünmektedir. Literatürde bu boyut ile ilgili olarak öne sürülmüş çok fazla görüş olmamakla birlikte Meyer ve Allen'in öne sürdüğü bu bağlılık boyutunun temeli Wiener'in görüşüne dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 7).

Çalışan kendi çıkarına uyduğu için değil doğru olan davranışın örgütte çalışmaya etmek olduğuna inandığı için örgüt üyeliğini devam ettirmek istemektedir. Bireyin hissettiği normatif baskılar örgütün ona yapmış olduğu eğitim, terfi gibi yatırımlardan ya da yöneticinin çalışana sağladığı yardım ve manevi destekten kaynaklanabilir. Bu durumda çalışan örgütten ayrılmanın doğru olmayacağı düşüncesiyle, diğer bir ifadeyle örgüte karşı duyduğu sadakat duygusuyla örgüt üyeliğini devam ettirecektir.

2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar

Bağlılığın, özellikle işverenler tarafından en çok tercih edilmesi beklenen bağlılık türü olan duygusal bağlılığın, kişinin çalışma düzenini etkilediğinden dolayı, bu tempoyla ilgili kavramlar üzerinde de etkili olacağı veya bu kavramların bağlılığı etkileyeceği şüphesizdir. Bağlılık literatüründe, örgütsel bağlılık başka birçok faktörlerle ilişkili olarak tanımlanmıştır. Bu ilişkiler, sınıflara ayrılmış olup, değişik kategoriler altında tanımlanmaktadır. Bağlılığın etkili olduğu veya bağlılığa etki eden yukarıdaki örnekler dışında da birçok faktör sayılabilir. Bağlılıkla ilişkili olup adalet algısına etki eden bazı faktörler, bu konu başlığı altında ayrıca incelenmiştir.

2.2.3.1. Performans

Yapılan araştırmalar sonucunda, performans ile motivasyon arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların motivasyonunu yüksek tutmak ve para güdüsü olmadan motivasyonu arttırmak bir problem olarak düşünülebilir. Ancak çalışanlar arasındaki hoşnutsuzluk kamu sektörüne oranla özel sektörde daha fazla maaş verilmesine rağmen çözülememiştir. Kişileri çalışmaya isteklendiren, morallerinin iyi, performanslarının yüksek olmasını sağlayan psikolojik etmenle ilgili uzun araştırmalar yapılmıştır. Bazı firmalar bu sorunun üstesinden çalışanlarının işe olan bağlılığıyla, işin güvenli ve esnek olmasıyla gelmiştir. İşine duygusal bağlılık duyan çalışanlar, performanslarını daha yukarıya çıkartıp, işletmelerini daha iyi yerlere getirmişlerdir. Bu durum işe bağlılık anlamında yüksek dereceli ilişkileri işaret ederken, örgütsel bağlılık ile performans ilişkisi aynı ölçüde kuvvetli değildir. Uygur'a göre, bu konuda yapılmış fazla sayıda araştırma olmadığı gibi, yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ile performans arasında zayıf bir ilişki vardır.

2.2.3.2. Kariyer

Kişinin kariyer planı göstereceği bağlılık açısından önemlidir. Kariyerine önem veren bir kişi eğer işletmeyi ve işini kariyeri için geçilmesi gereken bir yol olarak görüyorsa, o kişi duygusal bağlılık gösteriyor demektir. Ancak, işi kariyer planına ters veya kariyerini umursamayan bir kişi de yeterince etkili çalışmayabilir. Bu da işletme çıkarlarının önemli zararlar getirir. Mevcut bulgulara göre, duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı öyle bir noktada etkileşim gösterirler ki, hem örgütlerine hem de kariyerlerine bağlı kişiler en yüksek performansı gösterirler. Kariyere bağlılık dört alt başlıkta incelenir (Uygur, 2007: 82);

- Çifte Bağlılar: Çifte bağlı olan kişiler hem örgütlerine hem de kariyerlerine bağlı kişilerdir.
- Örgütçüler: Örgütçülerin ortalamanın üzerinde sadece kendi örgütlerine bağlıları vardır.
- Kariyeciler: Örgütçülere zıt bir profil çizerek öncelikle kendi kariyerlerine bağlılık gösterirler.
- Umursuzlar: Umursuz çalışanlar ne örgütlerine ne de kariyerlerine bağlı kalırlar.

Yüksek derecede devamlılık bağlılığı ve kariyer bağlılığının en olumlu sonuçlara yol açacağı çıkarımı şüphelidir. Çünkü yüksek seviyede yapılan yatırımlar kronik bağlılıkla birleşince kişiye hapsedilmiş hissiyatı verebilir. Diğer örgütler bir kişinin kendi örgütünden beklediği faydaları olduğu gibi sağlayamaz. Bunun sonucunda da kariyecilerin (yüksek kariyer, düşük devamlılık bağlılığı) en olumlu iş tutumlarını göstermeleri, çifte bağlıların da örgütçülerden (yüksek devamlılık, düşük kariyer bağlılığı) daha olumlu iş tutumları göstermeleri beklenir. Örgütçüler, kariyecilerden daha az devamsızlık davranışı, iş arama aktivitesi ve geri çekilme niyetinde bulunurlar. Ayrıca araştırmalar, çifte bağlıların örgütlerinden ayrılmayı en az düşünen grup olduğunu göstermiştir. Örgütler tutumsal bağlılığı daha kolay etkileyebilirken, normatif ve kronik bağlılığı sözleşmeli işgücünün varlığı sebebiyle etkilemesi zordur. Kronik ve normatif bağlılığın bu tip çalışanlarda görülmesi pek olası değildir çünkü bu çalışanlar işe devam edip etmeme kararını vermekte özgür değillerdir.

2.2.3.3. Personel İlişkileri

Çalışanların işletmelerine olan bağlılıkları iş yaşantılarını etkileyeceği gibi, çalışma arkadaşları ve statüsünü de etkileyen özellikler gösterebilir. Yöneticiler her ne kadar firmanın stratejik fonksiyon planına bağlılık duymaları gerekiyorsa da, çok yüksek derecede sadakat ve bağlılık onları ilkel, riskli veya etik olmayan bir aksiyon planına kilitleyebilir. Makul seviyede duyulan bağlılık gerçekçi ve ihtiyatlıdır. Küçülmede temel fikir birçok firmanın daha az insanla çok daha iyi işler yapabileceğidir. Meyer ve Allen, küçülen firmalarda çalışanlar ve "kurtulanlar" hakkında bazı şeyler söylemişlerdir. Küçülmenin çalışanların bağlılığı üzerine potansiyel etkisi olduğu görüşünü savunmuşlardır (Gürbüz, 2006: 50).

Örgütler, çalışanları işlerinin zenginleşeceğine razı ederek yüksek seviyede duygusal bağlılığı yaymayı deneyebilir. Bunun yanında, küçülmeyle yaratılan belirsizlik, kurtulanlara yalnızca ne kaybedeceklerini, bir sonraki küçülme adımında gözden çıkartacaklarını belirtir. Maliyetler üzerine böyle bir odaklılık devamlılık bağlılığını arttırabilir. Kurtulanlar ayrıca firmada barındıkları için mutluluk hissedebilirler ve normatif bağlılık hissini geliştirebilirler. Orta kademe yöneticiler kolektif bağlılık ve kalite konseyiyle meslektaşlarından destek bekler. Bağlılık yöneticilerinin değişime bağlanması demektir çünkü bu biçimde bağlılığın değerli ve hissi açıdan önemli olduğuna inanırlar. Bağlılığın duygusallık ve ahlakının bileşenleri güven içine gömülmüştür.

2.2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), ilk araştırıldığı 1983 yılından itibaren çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Tanımları kısmi değişikliklere uğradıysa da, temelde bahsedilen konu değişmemiş, daha ziyade ÖVD'nin kişilerin iş tanımının ötesinde, iş süreçleri, kural ve prosedürler dâhilinde mevcut durumdan daha iyisini yapmak için fazladan çaba göstermesi olarak tanımlanmıştır. Hatta ÖVD, toplu sevk ve idarenin en eski zamanlardan beri uygulanan askeri nizamdan birçok temelini alan yönetim bilimi gibi, iyi asker sendromu adıyla da nitelendirilmiştir. Burada emir komuta zincirinden şaşmayan bir askerin, bazı durumlarda zekâ ve stratejilerini kullanarak, yapması gerekenin ötesinde çaba sarf ederek başarılı olmaya çalıştığı anlatılmıştır (Gürbüz, 2006: 51).

2.2.3.5. İşgücü Devir Hızı

Örgütsel bağlılığı çalışanlarına kazandırmış firmalarda işgücü devir oranları düşük miktarlarda seyrederken, bunu yeterince başaramamış firmalarda bu oran bir hayli yüksektir. Örgütler, çalışanlarının memuriyet süresini arttırmak için şu yollara başvurabilirler;

- Çalışanları örgütü başarılı kılmaktan sorumlu tutarak, onlardan öncelikle böyle bir başarıyı gerçekleştirme yollarını tanımlamalarını istemek
- Örgüt içinde bireysel gelişim imkanları sunmak.
- Açıkça tanımlanmış bir gelişme/başarı planı yapmak
- Açıkça tanımlanmış bir gelişme/başarı planı yapmak
- Bireysel başarı için fırsatlar yaratmak
- Çalışanın bilgi, yetenek ve becerilerini iyi bir biçimde kullanmak
- Amaçlar ve örgütsel hedeflerle ilgili sağlıklı iletişim ortamını sağlamak
- Departmanların geliştirme bölümlerinin örgütte stratejik öneme sahip olduklarını vurgulamak.
- Örgütün yönlendirdiği alan hakkında çalışanlardan destek almak
- Güvene dayalı liderlik modelleri ve bunlara bağlı etik iş aktiviteleri kurmak

Özetlenirse, bir çalışanın örgüt içindeki çalışma süresini arttırmanın en iyi yolu, sahiplenme, yakın ilişki kurma, kişisel gelişim, iletişime ve bunların alt dallarına önem vermektir. Devamsızlık ve işi bırakmanın düşük bağlılığı göstermekte yeterli olduğunu söylenemez çünkü bunlar bağlılıkla ilişkisiz bileşenler içermektedir.

Tutumsal bağlılık modelini kullanan çalışma bulguları, bu bağlılığın iş değişim oranıyla ilişkisinin negatif olduğunu göstermektedir. İlişkili değişkenler örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve grup performansını işlem veya dağıtım adaletiyle olduğundan daha yüksek eşik değeri elde edilmektedir. Bu durumda yöneticilerin çalışanlarına destek vermesi için yapmaları gereken en önemli şey, onlara adil davranarak güçlü bir liderlik gösterebilmektir. Aynı zamanda, duygusal bağlılığın dönüşümsel liderlikle ve değişik örgütsel adalet çeşitleriyle de ilişkileri bulunmuştur. Örgütsel bağlılık, yönetimden tatminkârlık ve yönetime güven gibi örgütsel referanslı sonuçların işlem adaletiyle uyumlu olduğu bulunmuştur. Bireyler, kurallar açısından adil bir tavırda kararların verildiğine inandıkları zaman, daha yüksek seviyelerde örgütsel bağlılık, yöneticilere

daha yüksek güven, daha seyrek devamsızlık niyeti, yönetimden daha yüksek tatmin, daha yüksek iş tatmini ve daha yüksek performansın ortaya çıktığı saptanmıştır.

2.3. Yaşam Kalitesi Kavramı

2.3.1. Yaşam Kalitesi

Bireyin sosyal yaşantısının bir parçası olan çalışma, bireyin günlük hayatının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışma bireyin bedensel ve/ya zihinsel olarak emek vererek ekonomik, sosyal, psikolojik ve kültürel doyuma ulaşması durumu olarak tanımlanabilir. Kalite, nitelik bakımından insan, nesne ve yaşantının diğerlerine göre farklarını belirten ve ayırt edici özelliklerini belirleyen özellik olarak ifade edilmektedir. Yaşam kalitesi ise, yaşantının insanlar, toplumlar ve kültürler arasındaki ayırt edici özelliklerini belirlemektedir (Küçükusta, 2007: 91).

Bu tez çalışmasının kapsamında yaşam kalitesi çalışma hayatı bağlamında ele alınmaktadır. Bu sebeple çalışma ve iş yaşamı bireylerin yaşam kalitesi ile bir arada değerlendirilmektedir.

Tınar (1996) ise bu bilgileri de kapsayabilecek şekilde çalışmayı, bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal emek harcayarak kendisi veyahut başkaları için değer yaratan mal veya hizmet üretmesi olarak açıklamıştır. Söz konusu mal ve hizmet üretiminin, bedensel, zihinsel ve ruhsal çabaların bütünü ile gerçekleşmesinden ötürü çalışma olgusu kendi içerisinde güçlükleri ve karmaşık olabilecek bir yapıyı da içermektedir. Bu noktada, çalışan bir bireyin yaşamının da bu tür bir zihinsel, ruhsal ve bedensel çabalar sonucunda etkilenebilmesi, yaşamıyla ilgili duyduğu haz veya olumsuz duygulanımların ortaya çıkabilmesi söz konusudur. Böylece, çalışma yaşamında "yaşam kalitesinin" anlaşılması ve araştırılması önem arz etmektedir (Tınar, 1996: 41).

“Yaşam kalitesi” kavramı oldukça geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam kalitesi kavramı, yaşamı etkileyen pek çok öğeyi çeşitli yönleriyle ve farklı bakış açılarıyla değerlendirmeyi amaçlayan, aynı zamanda, neredeyse her bilim alanının, toplumda yer alan faaliyetleri ile ilgilendiği çok boyutlu bir kavramdır (Kabadayı, 2006: 17). Bu kavram toplumun ve bireylerin doyumu ve onların sosyal ilişkilerinin kesişimi olup, bu yönüyle de doyumu ve mutluluğu ifade eden, yaşamı ve

yaşamın alt alanlarına ilişkin mutluluk ifadelerinin niteliğini belirlediği ortak bir boyutu içermektedir (Tüzün ve Eker, 2003: 3).

Bu bağlamda, yaşam kalitesi kavramının, gerek toplumsal gerekse bireysel ve örgütsel açılardan inceleme konusu olduğu, yaşam kalitesinin içeriğinin ve zemininin çok sayıda bilim dalları arasında araştırılmış olduğu görülmektedir. Özellikle, 1930 ile 1960 tarihleri arasında sosyolojinin, 1800 ile 1970 tarihleri arasında psikolojinin, 1960 tarihlerinde tıp, ekonomi ve felsefenin yaşam kalitesi kavramını ilk kez kullandığı belirtilmektedir. 1970'lerden önce çalışma yaşam kalitesi kavramı kullanılmasa da, çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesine yönelik bazı çalışmalar söz konusu olmuştur. 1970'e kadar yaşam kalitesi kapsamında ücret, çalışma koşulları, tekdüzelik ve yabancılaşmaya benzer konular ele alınmıştır. 1970'ten sonra yaşam kalitesini geliştirmek için işletme sahibi ve yöneticiler üretimi iyileştirmek ve işletmelerde etkinliği ve etliliği artırmanın yollarını araştırmıştır (Tüzün ve Eker, 2003: 4).

Çalışma yaşam kalitesi kavramına kapsam olarak bakıldığında, farklı ülkelerde farklı anlamlar yüklenmek ile birlikte genel olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma yaşam kalitesi kavramı, Almanya'da "işin insancillaştırılması", Fransa'da "çalışma koşullarının iyileştirilmesi" ve Doğu Avrupa'da ise "işçinin korunması" olarak adlandırılmıştır (Güvenli, 2006: 81).

Bununla beraber farklı araştırmacılar kendi kullanımlarında farklı anlamlara vurgu yapmışlardır. Örneğin araştırmacılardan bazıları, çalışma ortamının bireysel performansı artırdığı üzerinde dururken bazıları da iş sağlığı bağlamında bireyin iyilik halini koruması ile ilgilenmişlerdir. Bazı araştırmacılar da çalışma yaşam kalitesini, işgörenlerin hem iş hayatı hem de sosyal hayattaki yabancılaşmasını azaltmasına da olanak tanıyan bir kavram olarak kullanmışlardır (Güvenli, 2006: 81).

Avrupa'da çalışma yaşam kalitesi ile ilgili olarak grevlerin artması, insanlık dışı çalışma koşullarına olan eleştirilerin artması çalışma yaşam kalitesi ile ilgili çalışmaların artmasını sağlamıştır. 1970'lerden sonra bazı farklı ülkelerde iş zenginleştirilmesi, çalışma yaşam koşullarının geliştirilmesi amacıyla Fransa, Almanya ve İsveç gibi ülkelerde politikalar üretilmeye başlanmıştır. 1990'lardan ve 2000'lerden sonra ise çalışma yaşam koşulları ile ilgili ayrıntılı yasalar ve yönetmelikler oluşturulduğu görülmüştür. Avrupa

Birliği normları çerçevesi içinde iş sağlığı ve güvenliği, geçici ve sürekli çalışanların çalışma saatleri ve yeni istihdam politikaları yürürlüğe girmiştir (Gallie, 2007: 2).

Konu ile ilgili literatür tanimsal olarak incelendiğinde, yaşam kalitesini kavramsal olarak farklı ele alındığı görülmektedir. Thorndike yaşam kalitesini ilk olarak inceleyen bilim adamı olarak sosyal çevrenin bireydeki yansımaları şeklinde açıklamıştır. Andrews ve Withey ise yaşam kalitesini kişinin sosyal ilişkileri ile tatmin duygusunun keşişimi olarak nitelendirirken, Weinstein ve Frankel bireyin mutluluk kapasitesi ve hayatında yaşadığı genel tatmin duygusu şeklinde bir tanım yapmaktadır (elik, 2004: 35).

Günümüzde yaşam kalitesi daha çok çalışma hayatındaki iyilik halinin somutlaştırılmasında kullanılan bir ölçüm aracı olarak nitelendirilmektedir. Bu bakış açısı ile yaşam kalitesinin bireyin fiziksel ve ruhsal durumu ile aileyi de içerecek şekilde sosyal ilişkileri dâhil çevresel faktörlerden etkilenme düzeyini kapsamakta ve bu düzeyin bireyin çalışma ortamındaki üretkenliğinin derecesini göstermektedir. Bireyin i barışıyla birlikte çevresiyle uyumlu bir şekilde yaşaması, bireyin hayatında mutluluk ve huzura kavuşması açısından önemlidir. Bireyler hedefinin refaha ve mutluluğa ulaşmak olduğu düşünülürse, bireyin yaşam standardını daha iyi st düzeye çıkarmak, mevcut şartlarda elinde bulunmayan, özlemine çektiği şeyleri elde etmek istemesi doğal karşılanmaktadır. Bireyin mükemmeli yakalamak için sergilediği bu arayış yaşam kalitesini elde etme olarak ifade edilmektedir. Böylece, yaşam kalitesinin bireyin kendini geliştirmesi, sosyal hayatını zenginleştirmesi ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmesi ile ilgili olduğu ifade edilebilir. Yaşam kalitesi kavramsal olarak farklı biçimlerde ele alınmıştır. Bu tanımlar yaşam kalitesinin farklı özellikleri hakkında bilgi edinmeyi sağlamaktadır. Dünya Sağlık rgt yaşam kalitesini, beklentileri, hedefleri, ilgileri ve standartları ile bağlantılı olarak, bireylerin durumlarını yaşadıkları kültür ve değer yargularının bütünü içinde algılama biçimi olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde yaşam kalitesini, bireyin yer aldığı sosyokültürel ortamda öznel olarak kendi ruhsal ve fiziksel sağlığını algılayışı olarak ifade etmek de mümkündür (elik, 2004: 36).

Çalışma hayatındaki kalite, bireyin fiziksel ve zihinsel zindelik durumu ile birlikte elde edilen iş tatmininin motivasyon ile birlikte derecesidir. Yaşam kalitesi, kişinin refah duygusu, yaşamdan hoşnutluğu veya mutsuzluğudur. Bir başka tanımlamada, yaşam kalitesi, çalışanı etkileyen herhangi bir işin birey açısından olumlu değer taşımalarını ifade edilirken, kapsamlı bir şekilde tanımlandığında, örgütsel yapı, işin tasarımı, ücret ve diğer

sosyal haklar, fiziksel çalışma ortamı, operasyonel faaliyetlerin yönetimi, işteki monotonluk düzeyi veya zenginlik, teknolojinin kullanımı ve yönetimi, işten duyulan tatmin ve sonucunda ortaya çıkan motivasyon, endüstriyel ilişkiler, katılımcılık ve fikir üretmek, iş güvencesi ve sürekli istihdam, sosyal güvence, sürekli eğitim, geliştirme ve kariyer yönetimi gibi tüm etkenleri bütünleştiren geniş bir kavram olarak kullanılmıştır (Üstündağ, 1999: 4).

Tüm bu yaklaşımlara dayanarak, çalışma yaşam kalitesi çalışanın iş, aile ve sosyal tüm yaşam alanları ile bütün bir şekilde, çalışma hayatında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş hali olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımlama da, çalışma yaşam kalitesi koşullarının çalışanın esenliğine ne derece etkide bulunduğu odaklanılmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi çalışma yaşam kalitesi kavramı bir ihtiyaçtan doğmuştur. Çalışanlardan maksimum düzeyde verim elde etmek için onların benimseyeceği çalışma ortamları oluşturulmuştur. Farklı ülkelerde farklı araştırmacılar tarafından çalışma yaşam kalitesinin farklı unsurlarına odaklanarak çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Yaşam kalitesi bir süreç olarak da ele alınabilir. Çalışma hayatında yaşam kalitesi bireyin daha güvenli bir ortamda hayatı idame edebilmek için duyduğu ihtiyaçların karşılanma derecesidir. Yaşam kalitesi bireylerin kariyeri gelişimi tatminleri ile de birebir ilişkilidir. Bireyin katılımcılık seviyesi yükseldikçe, potansiyel yeteneklerinin farkına vararak, bireysel gelişimini sağladıkça yaşam kalitesinde süreç iyileştirme yaşayabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001: 553).

Çalışma hayatı bireylere zamanını değerlendirerek enerjisini doğru yönde kullanabileceği, sonucunda da iş tatmini sağlayabileceği ve iyilik hali veya öznel iyi oluş durumunu artırabileceği önemli fırsatlar sunmaktadır. Günümüz çalışma hayatında işgören odaklı yaklaşımın benimsendiği çalışma hayatı bireyin yaşam kalitesini artıracak koşullarının oluşturulmasını hedeflemektedir (Güvenli, 2006: 85).

Diğer yandan, yaşam kalitesinin kavramsal olarak yaşam memnuniyeti, yaşam doyumu ve mutluluk kavramları ile aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Çalışma yaşam kalitesi iş doyumundan, iş doyumunun çalışma yaşam kalitesinin pek çok sonucundan biri olarak yorumlanması ile ayrılmaktadır (Demirkıran, 2012: 10). Çalışma yaşam kalitesi sadece iş doyumunu değil, aile hayatını, boş zamanlar ve sosyal faaliyetler gibi diğer boyutları da etkilemektedir. Bu nedenle iş ortamının iş doyumunu üzerindeki etkisi iş dışı yaşam boyutları ve yaşamın genelinden alınan doyum, kişisel mutluluk ve

öznel esenlik gibi konuları da kapsamaktadır. Fakat tanımlardan anlaşılacağı gibi, yaşam kalitesine daha çok psikolojik bir kavram olarak yaklaşmış ve genel bir öznel iyilik hali olmakla birlikte genel olarak yaşamdan duyulan memnuniyeti de simgelediği belirtilmektedir. Diğer yandan, yaşam kalitesi memnuniyetle özdeşleştirilmeyip, memnuniyet yaşam kalitesinin en önemli belirleyicisi olarak nitelendirilmektedir. Öyle ki, yaşam kalitesini var olması insanın huzurlu olduğunu göstermektedir (Şahin, 2001: 57).

Özetle, yapılan değerlendirmelere göre yaşam kalitesi bireyin yaşam memnuniyetini farklı kaynaklardan beslenen öznel iyilik halini ifade etmektedir. Öznel iyilik hali psikolojik durumla birlikte fiziksel sağlığın da en önemli belirleyicilerindedir. Yaşam kalitesi ile özdeşleşen yaşam doyumu, öznel iyilik halinin bilişsel boyutundan başka bir şey değildir. Başka bir ifade ile yaşam kalitesi, çalışma hayatında bireyin öznel iyi oluş hali ile ilgili bilişsel durumu olarak düşünülmektedir (Çivilidağ, 2013: 132).

Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili yukarıda yapılan tüm tanımlamaların ortak özelliği, çalışma yaşam kalitesinin tek boyutlu olmadığı birçok unsurun bir arada çalışanlar ve örgütler için uygun olması ifade edilmektedir (Güvenli, 2006: 87).

Tüm bu anlatımlardan anlaşılacağı üzere insanların yaşamlarında, kendilerini ne kadar memnun olduğu veya yaşamlarından ne kadar memnun olmadığı, onların yaşam kalitesini belirlediğini, bunların da onların ihtiyaçlarını ne derecede karşıladıklarıyla ilgili olduğu görülmektedir. İnsan ihtiyaçlarının sınırsız olduğu düşünüldüğünde, bireylerin yaşamlarından algılayacakları memnuniyet veya memnuniyetsizlik de farklılık gösterecektir. İnsanların hayatında ihtiyaçlarını karşılamak için yaşamının büyük kısmını çalıştıkları işyerlerinde geçirmek zorundadır. Bundan dolayı örgütlerin, çalışanlarına sağladıkları imkânlar da onların yaşamlarında memnuniyeti veya memnuniyetsizliği etkilemektedir (Çelik, 2004: 39).

Sonuç olarak, buraya kadar olan bölümde, çalışma yaşam kalitesi içerisinde değerlendirilebilecek hususlara değinmiş olup çalışma yaşam kalitesinin ortaya çıkışı, içeriği, gerekliliği ve tanımları aktarılmaya çalışılmıştır. Aşağıdaki bölümde ise, yaşam kalitesi kavramını belirleyen etkileyici faktörler (öncellere) ve yaşam kalitesinin bireysel ve örgütsel sonuçları ele alınarak incelenecektir.

2.3.2. Yaşam Kalitesine Yönelik Yaklaşımlar

Yaşam kalitesi ile ilgili yazın incelendiğinde farklı disiplinlerin yaşam kalitesine yönelik farklı yaklaşımlar geliştirdiği, hatta aynı disiplin içinde değişik yaklaşımlar olduğu gözlenmektedir. İyi yaşamı hedonist iyi yaşam (yaşam doyumunu, olumlu/olumsuz duygu), diyalektik iyi yaşam (karşılıklı kişiler arası ilgi, diğerlerini anlama), hümanist iyi yaşam (bireyin potansiyelini gerçekleştirme, kendini gerçekleştirme) ve formalist iyi yaşam (doğru olana göre: ahlaki teamüllere uygunluk, dini bağlılık) birleşimi olarak değerlendirmiştir. Felsefi yaklaşımlar incelediğinde filozofların yaşam kalitesinin teorik olarak nihai tanımı ve pratik olarak görgül (ampirik) ölçümü hakkında herhangi bir uzlaşıya varamamış olduğu görülmektedir (Veenhoven, 2007: 74).

İlk yaklaşım iyi yaşamın karakteristik özelliklerini din ve felsefe gibi sistemlere dayanarak, normatif idealler üzerinden dikte eden yaklaşımdır. Bir örnek verilirse, iyi yaşamın başkalarına yardım etmekten geçmekte olduğunu düşünülmektedir, çünkü bu dini ilkeler tarafından dikte edilmiştir. Yaşam kalitesine ilişkin bu yaklaşım en açık şekilde sosyal bilimlerdeki sosyal göstergeler geleneği ile ilişkilidir. İyi yaşamı tanımlayan ikinci yaklaşım, yaptığımız seçimlerden aldığımız doyuma dayanmaktadır. Bu yaklaşım, insanların sahip oldukları kaynaklar içinde yaşam kalitelerini en çok artıracak seçimleri yaptığı varsayımına bağlıdır. Dolayısıyla, bir toplumun yaşam kalitesi tanımı, yurttaşların arzu ettikleri şeyleri elde edip edememesine dayanmaktadır. İnsanlar kendi kaynakları ve bireysel arzuları ile örtüşen en iyi yaşam kalitesini seçeceklerdir. İnsanların seçimlerine dayanarak fayda ya da iyi yaşama yönelik olan bu yaklaşım modern ekonomik düşünce tarafından desteklenmektedir. Yaşam kalitesini tanımlamaya yönelik üçüncü yaklaşım ise, yaşam kalitesini bireylerin kendi deneyimleri açısından ele almaktadır. Eğer bir insan kendi yaşamını iyi ve arzu edilir olarak değerlendiriyorsa, bunun öyle olduğu varsayılmaktadır. Burada, hoşnutluk, neşe, memnuniyet ve yaşam doyumunu gibi faktörler çok önemlidir. Bu yaklaşım, davranış bilimlerindeki öznel iyi olma geleneği ile en çok örtüşen yaklaşımdır (Veenhoven, 2007: 75).

Bu yaklaşımlardan ilki, tümevarım yöntemini kullanarak kentsel yaşanabilirliği yerel gelir, eğitim düzeyi, ev fiyatları, sağlık hizmetleri, iklim, sanat ve eğlence gibi faktörlerle hesaplayıp, kentler için sıralama yapan yaşanabilirlik karşılaştırması'dır. 1980'lerde gözde olan ve farklı araştırmacılar tarafından çeşitlendirilen bu yaklaşım coğrafyacılara, gazetecilere, iktisatçılara hatta yerel yönetimler için herhangi geleneksel,

bilimsel ya da profesyonel bir uzmanlık gerektirmeden kolaylıkla kullanılmıştır. Ancak, yaşanabilir karşılaştırması yaklaşımının teoriden yoksun olması ve boyutlara verdiği ağırlıkların keyfi olmasından ötürü genel yaşam kalitesini yanlış derecelendirmekte, bu yüzden de eleştirilmektedir.

İkinci yaklaşım, iktisatçılar tarafından tümden gelim yöntemini kullanarak yaşam kalitesini gelir ve yaşama maliyeti açısından ele alan ücret farklılıkları yaklaşımıdır. Bu yaklaşım çalışanlarına çok iyi olmayan yaşam kalitesi sunan yerlerin bu durumu dengelemek ve söz konusu yeri daha cazip hale getirmek için daha çok ücret ödemesini içermektedir. Ücret farklılıkları yaklaşımı, şehirlerin farklı özelliklerinin bir fonksiyonu olarak ücret düzeylerini, regresyon yöntemlerine dayanarak tahmin etmektedir. Birey tercihlerinin piyasa davranışından anlaşılması bu yaklaşımı yaşanabilirlik karşılaştırılmasına göre avantajlı kılmasına rağmen yaşam kalitesini temsil eden sınırlı sayıda değişken kullandığı için eleştirilmektedir.

Üçüncü yaklaşım, yaşam kalitesini bireyin kendi yaşamından yola çıkarak hayatıyla ilgili öznel değerlendirmeleriyle açıklayan öznel iyi olma yaklaşımıdır (öznel iyi olma önceki bölümde ayrıntılı olarak ele alınmıştır). Yaşam kalitesine yönelik olan son yaklaşım ise yazarın kendisinin geliştirdiği a) yaşam kalitesi ile ilgili yazın taraması, b) çıkar grupları liderleriyle görüşülmesi, c) objektif göstergeler ile toplumsal eğilimlerin belirlenmesi, d) vatandaşlar ile tercihleri ve algıları üzerine araştırma yapılması ve son olarak e) kamuoyuna açık raporlama yapılması aşamalarından oluşan toplumsal eğilimler yaklaşımıdır. Şehir planlamacılarının kullanmasını tavsiye ettiği bu yaklaşım yaşam kalitesini toplumun gelişim sürecinin bir parçası olarak kavramlaştırmakta ve objektif veriler kullanarak değerlendirmektedir (Güvenli, 2006: 88).

2.3.3. Yaşam Kalitesi Tanımları Ve Sınıflandırılması

Yaşam kalitesi terimi yazına girdiği zamanlardan günümüze kadar farklı bilim dalları ve araştırmacılar için çalışma konusu olmuştur. Bireyin yaşam kalitesini geliştirme amacı toplum bilimlerinden politikaya ve planlamaya, sağlık hizmetlerinden psikolojiye, kadar uzanan bir dizi sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanının önemli bir hedefi konumunda olmuştur. Çeşitli bilim dallarına mensup araştırmacılar farklı perspektifler kullanarak yaşam kalitesini tanımlama, araştırma ve ölçme uğraşısı içine girmişlerdir. Bu kavram ile ilgilenen her araştırmacı konuyu ele aldığı açıdan yaşam kalitesine yaklaştığı

için yazında fazla sayıda yaşam kalitesi tanımı vardır. Yapılan tanımlar incelendiğinde kavramla ilgili bazı ortak özellikler ve genellemeler ortaya çıkmaktadır. Yaşam kalitesini açıklamayı ve tanımlamayı amaçlayan çalışmalar incelendiğinde birçok araştırmacının konuyla ilgili ulaştığı genel ortak bir nokta göze çarpmaktadır. Bu ortak nokta, yapılan tanımların bireyi etkisi altına alan ekonomik durum, sosyal çevre, çevresel özellikler gibi gözlemlenebilen dışsal koşulları yani objektif ifadeleri ve bu koşullar dâhilinde bireyin kendi yaşamına ilişkin içsel, öznel yani subjektif ifadeleri de içermesi gerektiğidir. “Yaşam kalitesinin tanımlanmasında araştırmacılar arasında, yaşam doyumunu yaratan içsel psikolojik mekanizma ve içsel mekanizmayı harekete geçiren dışsal koşullar olmak üzere iki temel bileşen ve işleyiş prosedürü olduğu konusunda bir fikir birliği vardır.” şeklinde ifade etmektedir.

Yaşam kalitesi kavramının ortaya konmasında ve tanımlanmasında araştırmacılar arasında yukarıda bahsi geçen ifadeler benimsense dahi, yaşam kalitesinin yazında tek, değişmez ve evrensel olarak kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır. Yaptığı çalışmada 1960’lardan 1990’lara kadar yapılmış yaşam kalitesi tanımlarını analiz eden Farquhar (1995) bu durumu “Bugüne kadar yaşam kalitesi teriminin anlamı ya da teorik yapısı hakkında değişmez bir fikir birliği sağlanmamıştır. Şeklinde ifade etmiştir. Bu tespit, günümüzde de geçerliğini korumaktadır (Farquhar, 1995: 502).

Birincisi, yaşam kalitesi deneyimi ile ilgili psikolojik işleyiş çok sayıda kavramsal filtre ve diller aracılığıyla tanımlanabilmekte ve yorumlanabilmektedir. İkinci neden, yaşam kalitesinin önemli ölçüde değer yüklü bir kavram olmasıdır. Son olarak ise, yaşam kalitesi kavramı insanın büyüme ve gelişme sürecini, toplum içinde bireylerin ortalama yaşam süresini ve bu psikolojik süreçlerin çevresel faktörler ve bireysel değer sistemi tarafından etkilenmesini bir bütün olarak içermekte olmasıdır. Yaşam kalitesiyle ilgili eserler incelendiğinde yaşam kalitesi tanımlarını sınıflandırmak ve belli bir başlık altında toplamak amacıyla yapılmış çalışmalar olduğu görülmektedir. Yaşam kalitesi tanımları üzerine farklı eserleri olan Farquhar (1995), *Definitions of Quality of Life: A Taxonomy* isimli çalışmada yapılan tanımları yaşam kalitesi kavramıyla ilgili yapılmış en genel tanımları içeren global tanımlar, yaşam kalitesini bir dizi boyut ile açıklayan tanımları içeren boyut tanımları, yaşam kalitesi ile ilgili sınırlı sayıda bileşeni içeren odaklanmış tanımlar ve bu üç kategoriden birine dâhil olmayan birleşik tanımlar olmak üzere dört sınıfta toplamıştır (Farquhar, 1995: 503).

Yapılan tanımları sınıflandırmada kullanılan bir başka yöntem ise tanımların içerdikleri ifadelerle, değindikleri boyutlara göre sınıflanmaktır. Bu açıdan yazın incelediğinde, araştırmacıların bir kısmının yaşam kalitesi kavramını en genel anlamıyla öznel iyi olma olarak ifade ettiği görülmektedir.

2.3.4. Yaşam Kalitesi Göstergeleri

Gösterge kavramından yola çıkarak konuyu incelediğimizde, Sosyal Göstergeler çalışması ile bu konuda önemli bir yol açan sosyal bilimci Raymond A. Bauer (1966) göstergeyi “nerede olduğumuzu, değerlerimizin, amaçlarımızın nereye vardığını, onları etkileyen özgül programların katkılarını değerlendiren her türlü istatistik, istatiksels seriler ve tüm diğer biçimlerdir” şeklinde açıklamıştır (Öner, 2005: 52).

Göstergeler kullanım amaçlarına göre çeşitli şekilde sınıflandırılabilir. Örneğin, pozitif göstergeler çoğu insanın gösterge değerinin artmasıyla yaşam kalitesinin gelişeceğini tahmin ettiği göstergeleri ifade ederken, negatif göstergeler ise çoğu insanın gösterge değerinin artmasıyla yaşam kalitesinin bozulacağını tahmin ettiği göstergeleri oluşturmaktadır. Burada bir göstergenin pozitif ya da negatif olmasını değerinin artıp azalmasından çok, birçok insan tarafından o değer artıp azalmasının istenmesiyle ilgilidir. Mesela kadınların yaşam kalitesinin toplum içinde çalışan kadınların sayıca artmasıyla gelişeceğini düşünen bir kimse için toplum içinde çalışan kadın göstergesi bir pozitif göstergedir. Belirsiz göstergeler ise, çoğu insanın gösterge değerinin artmasıyla durumun daha iyi ya da kötü olacağı hakkında bir şey söyleyemediği ya da gösterge değerinin artmasıyla durumun daha iyi ya da kötü olacağıyla ilgili büyük bir anlaşmazlık söz konusu olduğunda geçerli olan göstergelerdir, örneğin boşanma oranları. Bu göstergelerden farklı olarak girdi göstergeleri bir işlem ya da ürün oluşturmak için dâhil olan girdileri ifade ederken, çıktı göstergeleri bir işlem ya da ürün sonucu olan çıktıları göstermektedir. Bir göstergenin girdi ya da çıktı göstergesi olması yapılan sınıflamanın amacına bağlıdır. Örneğin bir öğretmenin bakış açısından öğrencisine anlattığı ders zamanı bir çıktı niteliğindeyken, yüksek derece ile mezun olmak ya da iyi ücretli bir işe girmek isteyen bir öğrenci için girdi niteliği taşımaktadır. Bunun dışında ara çıktı göstergeleri ise örneğin, nihai tüketiciye yönelik ürün yapan makine sayısını belirtmektedir.

Ayrıca, yaşam kalitesi ile ilgili göstergeler nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) göstergeler olmak üzere sınıflandırabilmektedir. Nesnel göstergeler bireyi çevreleyen dışsal koşulların gözlenip nicel olarak ölçülmesiyle oluşurken, öznel göstergeler ise bireyin bu koşullara karşı oluşturduğu tavır, tutum, değerlendirme, hissediş gibi içsel karşılıkları ifade etmesiyle oluşmaktadır. Örneğin bireyin elde ettiği gelir düzeyi bir nesnel gösterge iken, bireyin bu gelir düzeyinden memnun olup olmaması bir öznel göstergedir. Bireyin yaşam koşulları öznel ve nesnel göstergeler bir arada kullanarak değerlendirildiğinde, bireyin yaşam kalitesine ilişkin dört farklı durum ortaya çıkmaktadır. Araştırmacılar aynı koşullardan oluşan bu durumları farklı şekillerde adlandırmıştır. Örneğin, bireyin yaşadığı koşulların objektif ölçümünün ve subjektif değerlendirmelerinin her ikisinin de pozitif olması haline iyi olma (well-being) durumu, her ikisinin de negatif olması haline yoksunluk (deprivation) durumu, objektif özelliklerin iyi ancak subjektif değerlendirmelerin negatif olması haline uyumsuzluk (dissonance) durumu ve son olarak kötü koşullar içinde pozitif değerlendirme yapılması haline adaptasyon (adaptation) durumu olarak adlandırmıştır (Veenhoven, 2007: 77).

2.3.4.1. Ekonomik Göstergeler

Tarih boyunca ekonomistler, bilim adamları ve yönetimler toplumların refah düzeyi ile yakından ilgilenmiş, farklı göstergeler kullanarak ekonomik gidişatı izlemiş, refah düzeyinin artması ve bunun toplumun tüm kesimine yansıtılması için çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Ayrıca, öznel iyi olmanın ele alındığı bölümde yer aldığı gibi, araştırmacılar ekonomik koşulları ifade eden çeşitli değişkenleri kullanarak onlarla öznel iyi olma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır.

Hankiss (1983)'e göre, sosyal refahın ekonomik koşullarını analiz etmeye ve ekonomik işleyişi gözlemlemeye yardımcı olan ekonomik göstergeler bankalar, bakanlıklar, şirketler, gibi mali kurumlar tarafından elde edilen verilere dayanmaktadır. Çalışmasında ekonomik göstergelerin tarihsel seyrini inceleyen Hankiss (1983)'e göre, ekonomik göstergeler ilk olarak merkantilistler tarafından geliştirilmiştir. Merkantilistlere göre ekonomik büyüme ile ülkedeki genel refah düzeyi arasında yalın ve direkt bir ilişki vardır. Merkantilistler büyüme göstergesi olarak ülke içinde dolaşımda olan değerli metal miktarını ele almışlardır. Bu göstergeye daha sonra, silahlı asker sayısı, çalışan insan sayısı ve vergi yükümlülükleri gibi yeni göstergeler eklenmiştir. Merkantilistlerden farklı olarak fizyokratlar ülkede üretilen tahıl miktarını ekonomik

gücü temsil eden temel gösterge olarak ele almışlardır. Klasik ekonomistler ise herhangi bir göstergeye ihtiyaç duymaksızın optimum şekilde işleyen piyasa mekanizmasının maksimum refaha yol açacağını öne sürmüşlerdir. Neo - klasik ya da marjinalist ekol ise mal ve hizmetlerden çok onların kullanım değerlerinin önemli olduğunu savunmuştur. 20. yüzyıla gelindiğinde ise, 1920'li ve 1930'lu yıllar ekonomik istatistik alanında önemli gelişmelere şahit olmuştur (Hankiss, 1983: 25).

2.3.4.2. Sosyal Göstergeler

Araştırmacılara iktisadi bilgi sağlayan ekonomik göstergeler, toplumsal konularla ilgili gerekli verileri sağlama açısından istenen performansı sergileyememektedir. Ekonomik göstergeler sosyal refahı açıklama, sosyal politikaları değerlendirme ve sosyal eğilimleri analiz etme konusunda yetersiz ve kısıtlı kalmaktadırlar. Ayrıca, ekonomik gelişmeler suçun yokluğu gibi bir takım önemli hususları da garanti etmemektedir. Bognar (2005)'a göre ekonomik göstergelerin toplumsal veriler sağlamada dar bir açılıma sahip olmasının bazı nedenleri vardır. İlk olarak ekonomik göstergeler makro düzeyde indekslerdir ve geniş ölçekli planlama çalışmalarında yararlı olsalar bile sosyal eğilimlerin analizinde ve toplumun belli başlı özelliklerini açıklama konusunda pek yardımcı olmamaktadır. İkinci olarak, bireyin genel iyi olmasının bir parçası olan ekonomik refah ekonomik kaynaklardan ortaya çıkmakta ve ekonomik faaliyetlere bağlantılı olmaktadır ki bu durum bireyin bütün yaşam koşullarını tanımlamak ve değerlendirmek için yeterli olmamaktadır. Ekonomik göstergelerin oluşturduğu bu tablodan ötürü araştırmacılar sosyal göstergeler ile sistematik veri toplanmasının sosyal eğilimleri anlama, tahmin ve analiz yapma, sosyal politika oluşturma ve değerlendirme açısından daha yararlı olacağını savunmuşlardır. 1960'lı yıllarda Amerika'da plansız olarak kendiliğinden gelişen bu durum sosyal göstergeler hareketi olarak bilinmektedir. Sosyal göstergeler hareketinde yer alan bir başka amaç ise ülkeler, bölgeler ve şehirlerarasında karşılaştırma yapmaktır (Bognar, 2005: 567).

Sosyal göstergeler hareketi içerisinde odak noktası olan sosyal göstergeler birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Sosyal göstergeler yazınında bir klasik olarak nitelendirilen çalışmada sosyal göstergeleri, nerede olduğumuzu ve amaçlarımız doğrultusunda nereye gitmekte olduğumuzu ölçmeye yarayan istatistik veriler ve diğer bütün kanıtlar olarak açıklanmaktadır. Konuyla ilgili karşılaştırmalı bir tanım yapan Zapf

(2000)'a göre sosyal göstergeler sosyal istatistiklerden öte başka bir şey değildir. Ancak, yazara göre sosyal istatistikler girdileri değil çıktıları ölçmek, bürokratik faaliyetleri değil bireysel refahtan bahsetmek, değişim hakkında örneğin zaman serisi halinde bilgi vermek, teorik bağlam içinde formüle edilmek gibi bazı hususlarda normal istatistiklerden ayrılmaktadır (Zapf, 2000: 4).

Sosyal göstergeler hareketi ile ortaya çıkan bir diğer gelişme hükümetlerin 1970'lerden bu yana sistematik bir şekilde sosyal raporlar yayınlaması olmuştur. Sosyal raporlar tüketim, eğitim, konut ve sağlık hizmetleri gibi alanlarda veriler içerirken sosyal değişim ve sosyal eğilimlerle ilgili istatistik ve analizler de içermektedir. Türksever (2001) çalışmasında çeşitli ülkelerde bu dönem içinde ya da daha sonrasında periyodik olarak yayınlanan sosyal rapor örneklerini vermiştir. Örneğin, İngiltere'de Central Statistical Office tarafından 1970 yılından itibaren yılda bir kere Social Trends, Fransa'da Institute Nationale de la Statistique et des Economique tarafından 1973 yılından itibaren 3 yılda bir Donnees Sociales, Almanya'da Statistisches Bund tarafından 1983 yılından itibaren 2 yılda bir Datenreport, Avusturalya'da Australian Bureau of Statistics tarafından 1994 yılından itibaren yılda bir kere Social Trends raporları yayınlanmaktadır.

Önemli bir geçmişe sahip olan sosyal göstergeler, diğer göstergeler ile kıyaslandığında güçlü yönlerinin yanı sıra bazı zayıflıkları da bünyesinde barındırmaktadır. Objektif olmaktan kastedilen ölçümün büyük bir hassaslıkla yapılması ve ölçüm hatasının çok küçük olması ile kavramın birçok kişi tarafından aynı şekilde algılanmasıdır. Sosyal göstergeler bireysel algılamalara dayanmaksızın kolay bir şekilde tanımlanmakta ve ölçülmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak araştırmacılara ülkeler, bölgeler, demografik sektörler ve zamanlar arasında karşılaştırma imkânı sağlamaktadır. İkinci güçlü özellik ise, sosyal göstergelerin topluma ilişkin normatif fikirleri yansıtmasıdır. Örneğin, bir toplumda bireyler genellikle suçun yokluğunu ve temiz havanın varlığını istemektedir. Bir diğer güçlü özelliği ise çeşitli yaşam alanlarına ilişkin ölçümler yaparak sadece ekonomik kıstaslara bağlı kalındığında yeterince yansıtılamayacak insan hakları, çevre kirliliği gibi toplumsal özellikleri yakalamasıdır.

Sosyal göstergeler ile ilgili zayıf noktaların başında sosyal göstergelerin yanıltıcı olması gelmektedir. Örneğin gerçekleşen her ölü bebek doğumu yetkililere bildirilmemektedir, özellikle ev ortamında gerçekleşen doğumlarda, bu durum doğum kayıtlarının ve ondan türetilen diğer kayıtların yanıltıcı olmasını sağlamaktadır. Sosyal

değişkenlerle ilgili diğer bir kısıt ise değişkenleri seçerken ve ölçerken hangi şeylerin harici ya da dâhili tutulacağına subjektif kararların kaçınılmaz rolü vardır. Örneğin ABD’de GSMH hesaplanırken gönüllü çalışanlar ve ev işi yapanlar bu ölçüme dâhil edilmemektedir. Bu konuda önemli olan bir diğer husus ise hangi değişkenlerin seçileceği ve nasıl ağırlık verileceğinin araştırmacılar arasında sürekli fikir ayrılıklarına sebep olmasıdır.

2.3.4.3. Çevresel Göstergeler

“İnsan ekolojisi (human ecology), popülasyonların çevresel kaynaklarla olan ilişkisinde, araştırma ve karar vermeye yönelik kavramsal çerçeve ve yöntem sunan bilim dalıdır. Bu yaklaşım birbiriyle etkileşim içinde olan birimler için yaşam kalitesini geliştirmeyi hedeflemektedir. Toplumda sürdürülebilir ve iyi bir yaşam kalitesinin oluşması için bütün faktörler arasında dengenin sağlanması gerekmektedir, aksi takdirde toplum istenen optimum düzeye ulaşamayacaktır. Nitekim toplumun genelini kapsayan çevre, konut, ulaşım, sosyal hizmetler ve güvenlik gibi konularda oluşturulan kamu politika ve programları bütünleşmiş bir anlayışla ele alınmalıdır. Ayrıca, toplumda yer alan bireyler, iletişim ve katılımı oluşturdukları sosyal destek ağını temsil ederken, toplumun fiziksel çevresel özellikleri bireylere sağlıklı yaşanabilir bir yer sunabilmelidir. Ayrıca toplum bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılarken adil ve dürüst davranılmalı, onlara aynı derecede ekonomik fırsatlar sunulmalıdır” (Veenhoven, 2007: 79).

2.3.4.4. Sağlık Göstergeleri

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) yaşam kalitesini, “bireylerin kültürel bağlamları içindeki yaşamlarını ve yaşamlarındaki değer sistemlerini ve hedeflerini, standartlarını, ilgilerini algılamaları” olarak tanımlamaktadır. Genel anlamıyla yaşam kalitesi iyilik halinin bir derecesi olarak tanımlanırken, sağlığa bağlı yaşam kalitesi (Health related Quality of Life – HrQoL) ise kişinin sağlık durumunu göstermekten daha geniş bir perspektifi işaret etmektedir. Sağlıkla bağlı yaşam kalitesi bütüncül olarak yaşam kalitesinin bir alt bileşenidir ve iki kavram birbirleriyle yakından ilişkili olmaktadır. Genel kabul gören sınıflamaya göre sağlığa bağlı yaşam kalitesi boyutları doğrudan bireyin sağlığı ile ilgili kısımlarını içermektedir” (Eser, 2004: 4).

2.4. Turizm Sektörü İle İlgili Genel Bilgiler

2.4.1. Turizm Kavramı ve Özellikleri

Turizm konusuyla ilgili yapılan araştırmaların temel zorluklarından biri net bir turizm tanımının olmamasıdır. Çünkü geniş ve karmaşık bir yapıyı, tek tanım ile ifade etmeye çalışmak kolay olmamaktadır. Bugüne kadar olan çalışmalarda, turizmin birkaç yönü üzerinde durulmuştur. Turizmi inceleyenlerin farklı bakış açıları ve farklı çalışma alanları ile çeşitli turizm tanımları ortaya çıkmıştır (Ünlüöner vd. 2014: 16).

Turizmin kavram olarak kökenine inildiğinde Latince “tornus” sözcüğü ile karşılaşılır. İngilizce’de bulunan “touring” ve “tour” sözcüklerinin kökeni de budur. Dairesel bir hareketi, yer değiştirmeyi ifade etmektedir. “Touring” ise bunun yanında zevk için ya da eğitim-kültür gibi nedenlerle seyahat etmelerde kullanılmaktadır. Buradan hareketle “tour” başlanılan yere dönme suretiyle çıkılan kısa veya uzun seyahatlerdir. Türkçede bulunan “seyyah” sözcüğü “turist” sözcüğünün, “seyahat” sözcüğü ise “turizm” sözcüğünün karşılığı olarak bilinmektedir. Dilimize Fransızcadan gelip yerleşmiş ve kalmıştır (Akat, 2000: 2).

Modern anlamda turizm tanımını ilk olarak İkinci Dünya Savaşı yıllarında İsviçreli iktisatçılar Walter Hunziker ve Kurt Krapf yapmıştır. Hunziker ve Krapf’a göre; “turizm, insanların sürekli çalışma ve konutlarının bulunduğu yer dışında yaptıkları seyahat ve konaklamalarından meydana gelen ilişki ve olayların tümü” şeklinde tanımlanmaktadır. Yapmış oldukları turizm tanımlaması daha sonra Uluslararası Bilimsel Turizm Uzmanları Cemiyeti (AIEST) tarafından da onaylanmıştır. Aynı şekilde Dünya Turizm Örgütü de (WTO) 1963 yılında bu tanımlamayı kabul etmiştir (Bahar ve Kozak, 2015: 29).

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerde Turizm Kavramının Tanımında Dikkate Alınan Değişkenler

Tanımı Yapan Kurum/Kuruluş	Göstergeler
Kanada Turizm Komisyonu	80 km; toplam sürenin 12 ayı geçmemesi gerekiyor. İş vb. amaçlar rutin turlar kapsam dışında tutuluyor.
Ontario Turizm Bakanlığı (Kanada)	Günübirlik turlarda sınır 40 km'dir. Geceleme yapılan turlarda herhangi bir sınır söz konusu değildir. Toplam sürenin 12 ayı aşmaması gerekmektedir. İş vb. amaçlı rutin turlar kapsam dışındadır.
Seyahat Endüstrisi Kuruluşu (ABD)	Sınır 80 mil olarak belirlenmiştir.
New Hampshire Eyaleti (ABD)	Kişinin hukuki anlamda yerleşim yeri dışındaki seyahatlerini kapsamaktadır (uzaklık, zaman ve harcama miktarına bakılmamaktadır).
Tayvan Turizm Bürosu	Kişinin sürekli yaşadığı çevrenin dışına yapmış olduğu seyahatleri içermektedir. Toplam sürenin 12 ayı aşmaması gerekmektedir. Alışveriş, iş vb. amaçlı seyahatler kapsam dışındadır.
Avustralya Turizm Araştırma Bürosu	Gecelemeye dâhil olan seyahatler için sınır 40 km ve en fazla süre 12 ay olarak belirlenmiştir. Günübirlik veya bazı hallerde ise sınır 50 km. ve süre, en az dört saattir. İş vb. amaçlı rutin seyahatlerde yapılan günübirlik seyahatler kapsam dışında tutulmaktadır.
Ulusal Turizm Yönetimi (Çin)	Altı aylık süreyi geçmemek koşuluyla kişinin sürekli yaşadığı bölge dışına yapmış olduğu geceleme seyahatleridir. Eğitim amaçlı seyahat eden devlet personeli ve askeri personel, geçici işçiler, eğitim amaçlı öğrenci seyahatleri kapsam dışında tutulmaktadır.

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerde Turizm Kavramının Tanımında Dikkate Alınan Değişkenler(Devam)

Yeni Zelenda Turizm Danışma Kurulu	Kişinin sürekli yaşadığı bölge dışına geçici süreyle yapmış olduğu gecelemlerli seyahatlerdir.
Türkiye İstatistik Kurumu	İkamet edilen ülkeden başka bir ülkeye en az 24 saat(Türkiye) süreyle yapılan seyahatlerdir.
Kültür ve Turizm Bakanlığı (Türkiye)	İkamet ettiği yerin dışındaki bir yere seyahati içeren faaliyetlerdir. Ülke içindeki seyahatleri altı ay, yurt dışına yönelik seyahatler ise 12 aydan fazla olmamalıdır.

(Bahar ve Kozak, 2015: 30)

Tablo 1’de farklı ülkeler için kabul edilen turizm tanımları gösterilmiştir. Her ülke için ortak kanı seyahatlerin yaşanılan yer dışında bir yere yapılması ve geçici olmasıdır. Kişinin devamlı yaşadığı yere tekrar dönmesi gerekmektedir. Ama faaliyetlerin turizm olabileceği için yaşanılan bölgeden uzaklaşılması gereken mesafede farklılıklar mevcuttur.

Farklı turizm tanımlamaları yapıldıktan sonra genel olarak turizmin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akat, 2000: 4);

- Turizm temelde bir seyahat olayı şeklinde olmaktadır. Bu seyahat olgusuyla da anlatılmak istenen turizm faaliyetine katılan kişilerin devamlı olarak yaşadıkları yer dışında yapılması anlamındadır. Aynı zamanda yapılan bu seyahatin gidilen yere sürekli yerleşim gibi bir amacı bulunmamaktadır.
- Turizm faaliyetinde bulunmak kişilerin kendi iradelerinin ve isteklerinin sonucudur. Yani kişilerin turizm faaliyetine katılmalarında tamamıyla serbestlik hâkimdir
- Turizm faaliyetinde bulunan kişilerin ticari ya da siyasi bir amacı olmamaktadır. Gittikleri yerlerde para kazanma amacı gütmemektedirler. Dinlenme, eğlenme, eğitim, kültür, yaşanılan çevreden biraz dahi olsa uzaklaşma, sağlık, spor, dini yerlerin ziyareti gibi amaçlar güdülmektedir.
- Turizm faaliyetine katılan kişilerin her türlü ihtiyaçları gittikleri yerlerdeki turizm işletmeleri tarafından karşılanmaktadır.

- Turizm faaliyeti sosyal bir olgu özelliği taşımaktadır. Farklı dine, dile, ırka, kültür ve yaşam tarzına, gelenek ve görenekler sahip kişilerin etkileşimini sağlamaktadır.
- Turizmin aynı zamanda ekonomik yönü de bulunmaktadır. Üretim ve tüketim şeklinde çift yönlü bir olaydır. Turizm faaliyetiyle bir ülkeye gelen kişilerin harcamaları ülkeye döviz girişi sağlamakta ve ödemeler bilançosunda gelir kısmında yer almaktadır.

2.4.2. Turist Kavramı Ve Özellikleri

Gittikçe artan turizm talebiyle birlikte bazı ülke ekonomileri için turizm, önemli gelir kaynağı konumunda bulunmaktadır. Kişilerin her yıl büyük oranda turizm talebinde bulunmaları da turist tanımının doğmasına sebep oluşturmaktadır (Toskay, 1983: 19). Turistin tanımlanmasını ilk olarak yapanlardan birisi Ogilvy“ dir. Ogilvy (1933)“ e göre turist, “sürekli oturduğu yerden en çok bir yıl süre ile ayrılan ve geçici olarak gittiği yerlerde buralarda kazanmadığı parayı harcayan kimse” olarak tanımlanmaktadır.

Turist; turizm tanımına uygun şekilde seyahat eden, ziyaretçi olduğu yerde 24 saatten fazla bulunan veya bir konaklama yerinde en az bir gece kalan, maddi ve manevi gücü sınırlı olan ve boş zamanı olan insandır (Çakır, 1999: 36).

Turistlerin amaçları içinde, gittikleri yerlerde kendi yaşadıkları ortamdaki farklı yerleri görmek istemeleri bulunmaktadır. Bu nedenle gittikleri yerlerde değişik uygarlıklar, farklı insanlar, farklı iklimler ve kültürler görmek istemektedirler (Ünal, 1993: 10).

OECD’ye göre turist olarak nitelendirilebilecek kişilerin özellikleri ise şöyledir:

- Ailesiyle veya kendi zevkine göre tatil amacıyla seyahate çıkanlar,
- Deniz gezisi adı altında (oroisera) seyahate çıkanlar,
- Bilimsel, politik, dinsel, sportif gibi aktivitelere katılmak ya da bu gibi nedenlerle toplantılarda bulunmak amacıyla seyahate çıkanlar,
- İş seyahati çerçevesinde seyahate çıkanlar şeklinde sayılabilir.

OECD’ye göre turist niteliğinde olmayan kişilerin özellikleri ise şöyledir:

- Bir ülkeye bir işte çalışma amacıyla gelenler,

- Bir ülkeye devamlı olarak oturmak, yerleşmek için gelenler,
- Oturduğu ülkeden başka bir ülkeye çalışma amacıyla gidenler,
- Okul ve benzeri kurumlara eğitim ve öğretim alma amacıyla gelenler,
- Transit yolculuklar (ülkeden 24 saatten fazla zamanda geçenler de dâhil olmakta) şeklinde sayılabilir

Turist yerli ve yabancı turist olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Hazar, 2007: 7).

- Yerli turist; kendi ülkesi sınırları içerisinde 24 saatten kısa, altı aydan uzun olmamak kaydıyla turizm faaliyetine katılan kişidir.
- Yabancı turist; yabancı ülkelerde 24 saatten kısa, altı aydan uzun olmamak kaydıyla turizm faaliyetine katılan kişidir.

Günübirlikçi (ekskürsionist) ise; turizm faaliyetiyle gittiği ülkede 24 saatten az kalan veya bir tesiste geceleme için kalmayan kişidir. Günübirlikçi ile turist arasındaki fark ise, bir günübirlikçinin gittiği ülkede geceleme yapmamakta olmasıdır. Bir ülkeye gelip ve aynı gün içinde ayrılmaktadırlar. Bunların yanında bir de turist olmayan yabancılar bulunmaktadır. Bunlarda bir ülkeye çeşitli nedenlerle gelen, turist veya günübirlikçi olarak kabul edilmeyen ve turizm istatistikleri içinde de yer almayan kişilerdir. Bu turist ve günübirlikçi olmayanlara da, sınır işçileri, uluslararası göçmenler, transit yolcular, bir ülkede bulunan yabancı askeri personeller, konsolosluk temsilcileri ve yabancı diplomatlar örnek olarak verilmektedir (Olalı ve Timur, 1988: 42).

Turistin genel özellikleri ve beklentileri ise şöyle sıralanmaktadır;

- Turizm faaliyetine katılma amacı merak, eğlenme, dinlenme, din, eğitim, öğrenme, spor ve sağlık gibi nedenler olan kişilerdir.
- Macera aramadan önce zevk ve kültürel sebeplerle turizm talebinde bulunan kişilerdir.
- Çok kısa zamanda çok yer gezmek isteyen, zamanı değerli, tatmin düzeyi yüksek kişilerde modern turist kavramı içerisine girmektedir. Bu kişilerin aylarca sürecek bir seyahat zamanları yoktur.
- Modern turist kapsamı içerisine alınan kişilerin maddi imkânları da sınırlı olmaktadır. Çünkü turizm lüks tüketimden çıkarılarak, her gruptan insanın

hizmetine sunulmaktadır. Ucuz ve gelişmiş ulaşım ile kişiler planlı ve tasarruflu seyahat imkânı elde etmektedir.

- Yine gelişen ulaşım ağı ile yaşlılar, kadınlar ve çocuklar turizm faaliyetine katılabilmektedir.
- Turizm faaliyetine katılan kişiler temiz ortam, gerekli bir konfor ve yenilik aramaktadır. Bu yüzden, turistik mal ve hizmetleri kişilerin gelenek ve göreneklerine çok ters olmayacak şekilde değişik dekorlar içerisinde sunmak gerekmektedir.

2.4.3. Turizm Sektörü Ve Özellikleri

Turizm sektörü, seyahat eden kişilerin; seyahatleri, konaklamaları, yeme içmeleri ve benzeri diğer ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretilen mal ve hizmetlerin üretim ve pazarlamasında yer alan, özel veya kamuya ait olan işletmelerin bütünüdür.

Olalı ve Timur (1988), turizm sektörü *“ulusal ve uluslararası düzeyde turizm kavramı tanımındaki fonksiyonları; hizmet sektöründen geniş ölçüde, tarım ve sanayi sektöründen belli ölçüde yararlanarak yerine getiren girişimcilerin, serbest mallar da değerlendirilen bir turizm endüstrisi oluşturmak için genel ekonominin belli bir kesiminde ortaya çıkan yatırım, tedbir, planlama ve uygulama faaliyetlerinin bütünüdür.”*(Olalı ve Timur, 1988: 44).

Turizm sektörünün kesin olarak bir sektörün içerisine dâhil edilmesi pek mümkün değildir. Genel olarak hizmetler sektörünün içerisinde yer alsa dahi diğer sektörlerden de yararlanmaktadır. Diğer sektörlerden girdi almakta ve çıktı olarak ortaya koymaktadır (Ünlüönen vd. 2014: 18).

Turizm sektörünün belli başlı özellikleri de aşağıdaki gibi sıralanabilir (Olalı ve Timur, 1988: 45);

- Turizm sektörü sektör sınıflandırmasında hizmetler sektörü arasında yer almakla birlikte, taşıdığı özellikler ile birlikte diğer sektörlerle de yakın ilişki içinde bulunmaktadır. Turistlere satılan birçok ürün ve hizmet, çok sayıda faaliyet dalı tarafından ortaya çıkarılmaktadır.
- Sektörü oluşturan hammadde ülkenin doğal, tarihi, folklorik ve kültürel değerleridir. Sektörü meydana getiren temel hammaddeler ülkenin kendisine ait

kaynakları olduğu için dışa bağımlılık diğer sektörlere göre azdır. Serbest malları da değerlendirebilme özelliği sayesinde bölgesel kaynaklarla da gelişme ortamı yaratmaktadır.

- Sektör büyük ölçüde insan gücüne dayanmakta ve otomasyon imkânı sınırlı kalmaktadır. Emek-yoğun üretim ile sektöre ait istihdam oranları yüksektir.
- Turizm sektörüne ait mal ve hizmetlerin üretildikleri anda tüketilmesi gerekmektedir. Stok oluşturma imkânı bulunmamaktadır.
- Turizm sektöründe üretilen mal ve hizmetlerin üretiminin ve tüketiminin aynı zamanda olması gerekmektedir. Üretilen hizmetlerin taşınma özelliği olmadığı için üretildiği yerde tüketilmesi gerekmektedir.
- Tüketicilerin satın almayı planladıkları mal ve hizmetleri daha önceden görme şansları olmadığı için oluşacak talep üzerinde bireylerin ya da yakınlarının daha önceki deneyim ve tavsiyeleri etkili olmaktadır.
- Turizm sektöründe talebin esnek olması büyük risk oluşturmaktadır. Ülkenin sosyo-ekonomik gelişme düzeyine, politik istikrarına, dünya ekonomik konjonktüründeki olumsuz durumlara duyarlı olması nedeniyle, ülkede meydana gelen yapısal ve konjonktürel bir bozulmadan anında etkilenmekte ve büyük riskler oluşturmaktadır.
- Turizm sektörü meydana getirdiği ekonomik verimliliğin yanında aynı zamanda sosyal verimlilik de yaratmaktadır.
- Turizm sektörü zorunlu mal ve hizmetler arasında yer almamaktadır. Zorunlu olmayan (lüks, boş zamanı değerlendirme, konfor...) tüketim malları arasında bulunmaktadır.
- Her geçen gün değişen istek ve arzular nedeniyle turizm sektörü her değişikliğe cevap verebilir, dinamik bir yapıda olmalıdır.
- Tüketiciler rasyonel olmayan davranışlar sergilemektedir. Bu davranışların da başlıca sebepleri; moda, sosyal yapı, snobizm, dünya görüşü, gelenek ve görenekler, psiko-sosyal etkenlerdir.
- Turizm sektörünün ülke ekonomisindeki etkinliği de oldukça yüksektir. Az bir ithalat ile kısa sürede döviz arzını etkilemesi, yüksek oranda istihdam ve katma değer yaratması, bölgelerarasında meydana gelen dengesizlikleri gidermesi ekonomi için önemini ortaya koymaktadır.

- Turizmin sektörler kesiti olması ve sınırlarının belli olamaması, birçok ülkede iyi tanımlanmış bir metodolojinin olmaması, turizm ile ilgili istatistiki verilerin yetersizliği ile sektörün ekonomi içerisindeki yerinin tam olarak ortaya koyulmasını güçleştirmektedir.

2.4.4. Turizmin Tarihsel Gelişimi

İnsanların yer değiştirme faaliyeti çok eskiye dayanmaktadır. İlk çağlardan bugüne kadar devam etmektedir. İlk çağlarda insanların yer değiştirmelerinin nedeni ise daha çok gıda ihtiyaçlarını karşılamak istemeleridir. Bunun yanında insanların sağlık, kutsal yerlerin ziyaret etmek istemeleri, yöneticilerin, elçilerin, filozofların, mimarların, denizcilerin ve macera arayanların yer değiştirmeleri de bulunmaktadır. Dünya'yı keşfetmek, gezmek ve görmek için yapılan bu seyahatler için kişiler önce kendi çevrelerini dolaşmışlar daha sonra gelişen teknoloji ile daha uzak yerlere doğru gitmişlerdir (Öztaş, 2002: 1).

Yazıyı, tekerliği, parayı ilk bulan ve ticari ilişkilerde parayı ilk kullanan Sümerler turizmin başlamasına neden olmuşlardır. Yani turizm olgusu MÖ 4000 yılına dayanmaktadır. Finikeliler de denizcilikte geliştiği için bir yerden bir yere giden ilk gezginler sayılmaktadır. Genellikle ticaret amaçlı seyahatler olmuştur. Aynı şekilde, Çin'de ve Hindistan'da da seyahatler ilk ticaret amacıyla olmuştur. Zamanla bu ticari seyahatlerin yanında kültür, sağlık, din gibi konularda da seyahatler yapılmaya başlamıştır. MÖ 3000 yılında Mısır, piramitler ve tapınakların etkisiyle yoğun ilgi görmüştür. Eski Yunan'da MÖ 700 yılında Olimpiyat oyunları sayesinde dünya turizm merkezlerinden birisi olmuştur (Eralp, 1983: 1).

Merak faktörünün etkisiyle oluşan turizm faaliyetinin gelişmesinde etkili bir konu da refah seviyesi olmaktadır. Bu nedenle ilk çağlarda en fazla seyahat eden Romalılar olmuştur. Bu dönemde en iyi refah seviyesine Romalılar sahip olmuşlardır. Romalılar daha çok merak ve sağlık gibi nedenlerle seyahat etmişlerdir. İmparatorluk olarak çok geniş sınırlara sahip olmaları ve geniş yol ağı ile seyahatleri çok kolaylaşmıştır. Orta çağda özellikle Avrupa'da sosyal, kültürel ve ekonomik hayat dini etkilerin altında bulunmaktaydı. Yapılan tüm seyahatler dini etkiler altında yapılmaktaydı. Kutsal yerlerin hac amacıyla ziyaret edilmesinde ve haclı seferlerinde din ön planda tutulmaktaydı. Bu kutsal yerler içinde Kudüs, Mekke ve Medine en fazla ziyaretçi alan yerler olmuştur (Öztaş, 2002: 3).

Orta çağda turizm faaliyetleri açısından önemli olan kişilerden biri Marco Polo olmuştur. Yaptığı uzun seyahatler önem taşımaktadır. Ticari ve askeri herhangi bir amacı olmadan sadece başka ülke ve insanlarını tanımak için 1254-1324 yılları arasında İtalya'nın Venedik şehrinde 4 yıl süren yolculuk sonucu Çin'e ulaşmıştır. Çin'de 16 yıl yaşadktan sonra tekrar yolculuğa çıkıp 4 yıl sonra Venedik'e geri dönmüştür. Marco Polo bu nedenle dünya tarihinde ilk gezgin olarak kabul edilmektedir (Öztaş, 2002: 4).

Orta çağda önemli olan bir diğer gelişme ise kıtalararası ticarettir. İpek yolu üzerinde gerçekleştirilen bu ticaret ve sonucunda artan ilişkiler, Batı Avrupa'yı Ota-Doğu- İran üzerinden Hindistan'a ve Çin'e bağlamıştır. Ticaret ile başlayan ilişkiler ülkelerin birbirlerini sosyolojik yönden de etkilemelerini sağlamıştır.

Rönesans dönemiyle birlikte, orta çağdan kalan tutucu, dinsel ve tek kişi hâkimiyeti gibi totaliter rejimler kırılmış yeniçağ başlamıştır. Bunların yerini ise Rönesans ile birlikte bilimde, sanatta, dinde ve yönetimde yeni arayışlar almıştır (Akat, 2000: 6).

Bu dönemde yeni burjuva ve zengin sınıfı, uzak ülkeleri gezmek ve tanımak istemişlerdir. Buharlı geminin ve lokomotifin keşfi ile ilerleyen dönemlerde otomobil endüstrisinin gelişmesi kitle turizmini ortaya çıkarmıştır. Turizmi en fazla etkileyen faktör ulaşım sanayisindeki gelişmeler olmuştur. Artan kitle turizmi sayesinde orta sınıf insanlar da turizm faaliyetine katılmaya başlamıştır. Avrupa'da İngiliz soylularının çocuklarının iyi bir eğitim alabilmesi için 1700'lü yıllarda Grand Tour adı verilen seyahatler yapılmıştır. Genç soylular kültürel, tarihi ve bilimsel sebeplerle seyahat etmişlerdir. Bir İngiliz olan Thomas Cook 1841 yılında bir turist kafilesini trenle Leter'den Loughborough'a götürmüştür. Böylece "organize tur" kavramı ilk kez ortaya çıkmıştır. Cook daha sonra ilk turizm işletmesini kurmuştur. Fransa, İsviçre, Hollanda, Avusturya ve Almanya'ya şubelerini açmıştır. 1872 yılında da ilk kez bir dünya turu organize etmiştir.

Amerika kıtasında 1848 yılında postacılık için "American Express Company" açılmıştır. Ama bu kitle turizmi için önemli bir gelişme sayılmıştır. Diğer önemli gelişme ise 1869 yılında ülke bir uçtan bir uça demiryolları ile bağlanmıştır. Bu da seyahatlerin ucuz ve güvenli olmasını sağlamış ve talebi arttırmıştır. 1876 yılında ise Belçika'da Wagon- Lits' in firmasının açılması bu alandaki en önemli gelişme olmuştur. 1838 yılında

ise New York" tan İngiltere'ye 68 yolcu ile "Great Western" ilk düzenli gemi işletmeciliğini başlatmıştır. Bunun ardından ünlü "Cunard" gemicilik işletmesi dört yıl sonra kurulmuştur. Bu yıllardan itibaren gemi ile yapılan turistik seyahatlere ilgi artmış ve I.-II. Dünya Savaşları yıllarında olan duraksamalarla. Yakınçağda yaşam şartları eskiye göre iyileşmiş, nüfus artışı yaşanmış ve turizm faaliyetine katılma oranı da artmıştır. Aynı zamanda demokratikleşme hareketi ile kişiler seyahat özgürlüğü, yönetime katılma ve ücretli tatil hakkı kazanmışlar. Bunlar da turizmin gelişmesinde etkili olmuşlardır. Bunların yanında turizmi olumsuz etkileyen etmen ise dünyanın pek çok ülkesini etkileyen savaşlar olmuştur. Birinci Dünya Savaşı'nın ardından modern turizm başlamıştır. 1936 yılından ve İkinci Dünya Savaşı'nın ardından, otel, ulaşım, yol, eğlence ve spor merkezleri gibi büyük bir turizm endüstrisi ortaya çıkmıştır. Bu gelişme turizmin günümüzdeki haline gelmesinde etkili olmuştur (Yılmaz, 2007: 27).

İkinci Dünya Savaşı'na kadar turizm lüks bir tüketim olarak kabul ediliyordu. Savaş sonrası Avrupa'da gelişen sanayileşme ile turizme verilen önem artmıştır. Gelişen ulaşım ağı ile tur operatörleri ortaya çıkmış ve gruplar için "paket turlar" hazırlanmıştır. Kişiler tek olarak yapabilecekleri turizm faaliyetini grupla birlikte yapınca daha ucuza mal etmişler ve insanların turlara olan ilgisi giderek artmıştır. Dünya turizminin tarihsel gelişimini maddeler halinde özetlenmek gerekirse aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Medeniyetler Dönemi MÖ 8000- İsa'nın Doğumu: ilk medeniyetlerin, etnik dinsel ve ulusal değerlerin ortaya çıkmasıdır.
- Ticaret Dönemi İsa'nın Doğumu MS 1700: Ortaya medeniyetlerin çıkmasıyla birlikte ticaret hayatı başlamıştır. Gelişen ticaret ile birlikte ticaret kolonileri kurulmuştur. Seyahatler yalnızca soylular ve din ve ticaret adamları tarafından yapılmıştır.
- Endüstri Teknoloji Dönemi 1700-1900: Endüstri Devrimi başlamış, feodal yapı çökmüş ve teknoloji ilerlemiştir. Grand Tour ile kitle turizminin başlaması sağlanmıştır.
- Turizmin Gelişme Dönemi 1910-1945: Birinci Dünya Savaşı ile gelen teknolojik ilerlemelerin ekonomik buhranın olduğu yıllara denk gelmesi sonucu iyi değerlendirilememiştir. Ayrıca ekonomik, politik, sosyal ve yasal güçlerin dengesi bozulmuştur.

- Kitle Turizmin Yoğun Yaşadığı Dönem 1946-1990: 1970 ve 1980'lerde turizm faaliyetlerine katılım artmıştır. Artan talep ile birlikte turizmde hizmet kalitesi ve alternatif turizm türleri üzerinde durulmuştur.
- Turizmin Olgunluk Dönemi 1990 ve sonrası: yeni bilim dalları oluşmuş ve teknolojiye köklü ilerlemeler olmuştur. Bunun bir sonucu olarak da kitle turizmi yoğun bir şekilde yaşanmaya başlamıştır.

2.4.5. İstihdam İçerisindeki Payı

İstihdam, geniş anlamda bütün üretim faktörlerinin üretime katılması demektir. Dar anlamda istihdam; yalnızca emek faktörünün üretime katılması olarak tanımlanmaktadır. Turizm, emek-yoğun bir yapıya sahip olması nedeniyle gerek dünya gerekse Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. İş gücü yoğun bir sektör olması, turizme elverişli olan kırsal ya da gelişmemiş bölgelerde onu istihdamın temel kaynağı durumuna getirmiştir. Turizmin ekonomiye yüksek oranlardaki gelir etkisi beraberinde istihdam imkânlarını da genişletmektedir. Turizm amaçlı tüketim harcamalarının ilk aşamasında elde edilen gelirler doğrudan istihdam etkisi yaratırken, elde edilen gelirlerin tekrar harcanması ile ikinci aşamada dolaylı istihdam etkisini ortaya çıkartır. Sonuçta turizmin gelişmesi ve turizm talebinin artması istihdam üzerinde yoğun bir etkiye neden olur. Turizmin gelişmesine paralel olarak turizm alanındaki yatırım artışlarında ve mevsimsel yoğunluğun yaşandığı aylarda işgücü talebi artar. Diğer bir ifade ile turizmin yol açtığı gelişmeyle birlikte yeni yatırımların ve iş sahalarının ortaya çıkması, iş gücüne olan talebi yükselterek genel istihdam artışına neden olur (Şit, 2013: 102).

Türkiye'de hızlı nüfus artışı fazla işgücünün massedilme sorununu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu durum, çarpık sanayileşme ve tarım kesiminde gizli işsizliğe yol açmaktadır. Hızlı nüfus artışının sonucu kırsal alanlardan kentlere olan göç sosyo-ekonomik sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle turizm, işsizlik sorununu çözmeye dolayısı ile metropollerin oluşması, çarpık kentleşme ve sanayileşmenin önlenmesinde önemli bir rol oynar. Turizm sektöründe makineleşme ve otomasyonun sınırlı olması yüksek oranda doğrudan istihdam etkisi yaratır. Ayrıca sektöre mal ve hizmet sağlayan diğer sektörlerde de iş olanaklarını artırması dolaylı etkilerini ifade eder. Turizm sektörü, turizm birimleri ile doğrudan, sektöre girdi sağlayan tarım ve sanayi kuruluşları aracılığı ile de dolaylı istihdam sağlar. Turizmin emek-yoğun özelliği ve dolaylı istihdam etkisi ülke toplam istihdamını belirgin bir şekilde artırmaktadır.

SGK'dan alınan bilgilere göre sektör çalışanlarının % 56'sı yiyecek içecek işletmelerinde, % 30'u konaklama birimlerinde, % 5,7'si seyahat acentelerinde, % 7'si eğlence ve dinlenme hizmetlerinde ve % 1,2'si de havayolu ulaştırma işletmelerinde bulunmaktadır. Turizm sektörü bölge halkına sağladığı iş imkânları hatta sezonluk işçi kabulleri ile de tüm ülkeye ek istihdam imkânları sunarak kişisel gelirlerin artmasına neden olur. Turizm sektöründe istihdam edilen kadın personel sayısı da, diğer sektörlerle nazaran daha yüksektir. Bunun nedeni, turizm sektöründe kadınların bilgi ve becerisine dayanan iş alanlarının fazla olmasıdır. Ancak, yine de bu oran hala istenen düzeyde değildir. Çünkü sektör çalışanlarının SGK verilerine göre, ancak %25'i kadınlardan oluşmaktadır (Piçakçı, 2009: 52).

İstihdam etkisi, turizmin gelişmesine ve turizm talebinin yoğunluğuna bağlı olarak artar. Turizmin gelişmesi ve turistik tesis yatırımlarının artması, işgücü talebini artırır. Özellikle turizmin mevsimlik özelliğinin bir sonucu talep yaz aylarında artış gösterir. Mevsim dışında ise, işgücü talebi azalmakla birlikte yine de bir devamlılık gösterir. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde turizm, önemli istihdam kaynağı olarak anılır. Turizm sektöründe istihdam oranının fazla olmasının dört ana nedeni vardır. Bunlar;

- Emek-yoğun özelliği
- Çok çeşitli ve her tür iş imkânına sahip olması
- Yarı zamanlı ve fason hizmet talepleri
- Mevsimsel ve geçici istihdam imkânları

Turizm sektör çalışanlarının alt sektörlerle göre dağılımı ile ilgili olarak yapılan araştırmada en dikkat çekici alt sektör havayolu ulaşım hizmetleri olmuştur. Sektör çalışan sayısı en çok artan alanın havayolları olmasının temel nedeni son yıllarda Türkiye'de havayolu ulaşımında yaşanan gelişmelerdir. Her İl'e hava meydanı projesi ve ulaşımı havayoluna kaydırma politikaları bunda etkili olmuştur.

2.4.6. İstihdama Katkıları

Bugün Dünya'nın pek çok ülkesinde hatta Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri dâhil sürekli yüksek işsizlik ve uzun vadeli işsizlik sorunu yaşanmaktadır. Bu bölge ülkeleri; AB üyesi ülkeler de dâhil olmak üzere, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Letonya, Litvanya

ve Polonya gibi, istihdam yaratma sıkıntıları ile uğraşmaktadırlar. Bu ülkelerin büyük bir kısmı çareyi Türkiye gibi turizm istihdamında aramaktadırlar (Piçakçı, 2009: 53).

Birçok ülkede turizm, istihdamın önemli bir bölümünü meydana getirmektedir. Turizm, istihdam fonksiyonu ile bölgeler arası ekonomik farklılıkların azaltılmasına katkı sağlar. Ayrıca sektörde, eğitilmiş-egitimsiz nitelikli-niteliksiz her tür işgücüne istihdam imkânları sunar. Turizmin yarattığı istihdam üç başlık altında incelenebilir. Bunlar:

Doğrudan İstihdam: Konaklama, yiyecek-içecek ve ulaştırma işletmeleri gibi turizm işletmelerinde çalışanlar doğrudan istihdamı oluştururlar.

Dolaylı İstihdam: Turizm sektörünü destekleyen ve ihtiyaç duyduğu ürünleri ve hizmetleri sağlayan sektörlerde çalışanlar dolaylı istihdamı oluşturmaktadır. Tarım, balıkçılık ve inşaat gibi.

Uyarılmış İstihdam: Doğrudan ve dolaylı turizm gelirlerinin harcanarak çarpan etkisi ile yeni gelir ve yeni yatırımlar oluşturularak istihdam yaratmasına uyarılmış istihdam denir.

Büyük itiş teorisini geliştiren R. Rodan; teorisinde gizli işsizliğe değinerek, özellikle tarım sektöründe çok düşük geliri olan ve çalışmalarının karşılığında çok düşük üretim artışı sağlayan gizli işsizlerin kalkınma için diğer sektörlerle kaydırılabileceğini önermektedir. Türkiye’de turizm, 50’den fazla sektörde yarattığı katma değer yanında, yapılan yatırımlar aracılığı ile istihdama büyük katkı sağlamaktadır. AKTOB’un verilerine göre her yıl 20 bin kişi sektöre girmektedir. Turizm sektörünün özellikleri arasında sayılan “en az maliyetle ve en kısa sürede en fazla istihdamı yaratma” özelliği ile istihdam yaratma konusunda diğer sektörlerle fark atmaktadır. Halen toplam istihdam içerisinde önemli bir kalem olan turizm, en az maliyetle istihdam yaratan en önemli sektördür (Şit, 2013: 103).

Fakat turizm sektörü istihdamının da kendine özgü sorunları vardır. Bunlar; zor çalışma şartları, uzun ve esnek mesai saatleri, hafta sonu ve özel günlerde yoğunluk, sektörde çalışanların aile teşkilinde zorlanması gibi sosyal zorluklardır. Turizm çalışanları birkaç değişik açıdan tasnif edilerek analiz edilebilir.

2.4.7. İstihdam Yapısı

Sektörde faaliyet gösteren konaklama, yiyecek içecek, tur operatörü, seyahat acentesi ve ulaşım işletmeleri mevsimsel talep dalgalanmalarından etkilenirler. Yoğun sezonda istihdam ettikleri personelin bir kısmını, düşük sezonda işten çıkartırlar. Sektör, sezonda tam istihdama yaklaşırken, mevsim dışında büyük bir azalma gösterir. Bu azalma, beraberinde toplumsal açıdan sosyal bir maliyet yaratır. İşsizlerin sosyal statülerinde ortaya çıkan zayıflamalar ya da sosyal statülerin yok olması işsizliğin sosyal maliyetidir. İş ve gelir sahibi olmayanların refah düzeylerinin düşmesi, arkadaş çevrelerinin olmaması, kendilerine değer verilmemesi ya da kendilerini değersiz hissetmeleri gibi her türlü olumsuzluk direk sosyal maliyetlerdir. Dünya’da görülen hırsızlık, kapkaç gibi adi suçlar, alkolizm fahişelik ya da diğer yasadışı işlere yönelim işsizliğin dolaylı sosyal maliyetlerdir. Devletler sosyal maliyetleri minimize etmek amacıyla işsizlik sigortası uygulamaları yapmaktadır (Berber, 2013: 64).

Ayrıca çalışanların bir kısmının ölü sezonlarda işsiz kalması sonucu gelir temini maksadıyla başka işlere geçerek bir daha sektöre dönmemesi, nitelikli işgücü kaybı demektir. Ya da mevsimsel işsizlik sonucu motivasyonlarını, inançlarını, dirençlerini, işe ve işletmeye bağlılıklarını kaybeden çalışanların bir daha sektöre dönmemeleri de nitelikli iş gücü kaybına neden olmaktadır. Ayrıca yeni sezon başlangıçlarında yaşanan işgücü transferleri işgücü devir hızı kaynaklı maliyet artışlarına neden olur. Bu olumsuz etkinin azaltılması; turizmin mevsimlere ve bölgelere yayılması ve turizm çeşitlerinin artırılması ile mümkündür. Olumsuzlukların önlenmesi acil turizm politikaların üretilmesine bağlıdır. Türkiye’de de turizm sektöründe çalışanlar birçok dezavantaja sahiptir. Turizmde işlerin büyük bir kısmı düşük gelirli işlerdir (temizlikçiler, şoförler, garsonlar, satış elemanları vb.). İkincisi de, turizm sektöründe işler sezonluktur, çalışanlar ve aileleri için yıl boyunca güvenilir bir gelir kaynağı sağlamamaktadır. Yine de sektörde çalışmak isteyenler ve çalışanlar önemli bir sayıya ulaşmıştır. Sezonluk çalışma ülke içerisinde iş göçüne neden olur. İş arayanlar yaz aylarında sahil bölgelerine, kış aylarında da evlerine ya da sanayi merkezlerine yeniden iş bulmaya giderler. Bu şekilde özellikleri olan turizm istihdamının diğer özellikleri aşağıda verilmiştir (Şit, 2003: 105).

- Kitle turizminin yoğun olduğu bölgelerde sektör genel olarak mevsimlik iş gücü ile çalışmaktadır.

- Turizmin hemen hemen tüm iş kollarında yabancı dil bilgisi zorunludur. (Turizm çalışanları %98 oranında yabancı dil bilmektedir)
- Turizm sektöründeki iş gücü, sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik açılardan karma bir özelliğe sahiptir. Değişik yaş, meslek (öğrenci ya da daha önce başka bir mesleği olanlar), gelir ve kültür grubunda yer alan kimseler turizm sektöründe aynı işletme içinde görev alabilmektedirler.
- Turizm sektöründe iş gücü devir oranı yüksektir. Çalışma şartlarının zorluğu, mevsimlik özelliği, ücretlerin düşüklüğü ve çekici teklifler bu oranı daha da yükseltmektedir.
- Turizm sektöründe yabancı iş gücü istihdam edilmesi yaygın bir uygulamadır. Yasalarda buna müsaade edilmiştir. Seyahat acentelerinde çalışan rehberler, otel işletmelerinde çalışan ön büro personeli ve animatörler bu kapsamda çalıştırılırlar.
- Turizm sektöründe 7/24 kesintisiz hizmet esası vardır. Hizmet ve üretim müşteri talebi ile paralel ilerler. Ülkelerarası rekabet ve sektörün özelliği, müşteri memnuniyeti esaslı çalışmayı, oda servisi ve eğlence gibi hizmetleri aralıksız devam ettirmeye zorlamaktadır.
- Her tür istihdama açık bir alandır. Pek çok turizm sektörü meslekleri yüksek düzeyde eğitim ve beceri gerektirirken (aşçılık, animatörlük, acentecilik, antrenörlük vb.) alt meslek dalları ise vasıfsız ve özel eğitim gerektirmeyen çalışana gereksinim duymaktadır. Hatta yarı zamanlı ve öğrenci işçi imkânları ile toplumsal bir fonksiyonu yerine getirerek aile ekonomilerine katkı sağlamaktadır.

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin 2015 yılı raporuna göre Dünya'da her 11 çalışandan 1'i turizm ve seyahat sektöründe istihdam edilmektedir. Ayrıca aynı yıl 184 ülkenin 127'sinde turizm sektör istihdamında büyüme sağlanmıştır. Turizm sektörü, 2015 yılında dünya genelinde doğrudan ve dolaylı olmak üzere ek, 7,2 milyon kişiye istihdam yaratmıştır. Bu dönemde sektördeki istihdam oranı yüzde 2,6 artarak, sektör çalışanı 284 milyona ulaşmıştır.

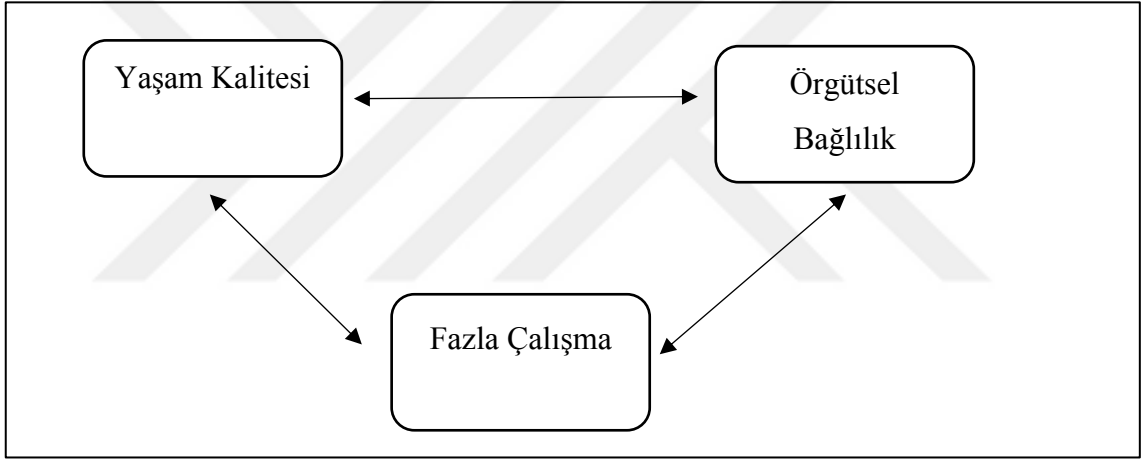
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar 2015, s.122).

3.2. Araştırmanın Modeli

Şekil 2. Araştırmanın Modeli



3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Antalya İli Alanya İlçesinde turizm sektöründe çalışanlardır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 416 kişiden oluşmaktadır

3.4. Demografik Özellikler

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	144	34,6	34,6
	Erkek	272	65,4	100,0
	Total	416	100,0	100,0

Katılımcılar cinsiyetlerine göre %65,4 (272 Kişi) Erkek, %34,6 (144 Kişi) Bekar şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yaş	22-34 Yaş	228	54,8	54,8
	35-44 Yaş	108	26,0	80,8
	45-60 Yaş	74	17,8	98,6
	60 Yaş ve Üstü	6	1,4	100,0
	Total	416	100,0	100,0

Katılımcılar yaşlarına göre %54,8 (228 Kişi) 22-34 Yaş, %26 (108 Kişi) 35-44 Yaş, %17,8 (74 Kişi) 45-60 Yaş ve %1,4 (6 Kişi) 60 yaş ve üstü şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4. Katılımcıların Gelirlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Gelir	1600 TL ve Altı	62	14,9	14,9
	1601 - 2000 TL	172	41,3	56,3
	2001 - 3000 TL	116	27,9	84,1
	3001 - 4000 TL	32	7,7	91,8
	4001 TL ve Üstü	34	8,2	100,0
	Total	416	100,0	100,0

Katılımcılar gelir durumlarına göre %41,3 (172 Kişi) 1601 – 2000 TL, %27,9 (116 Kişi) 2001 – 3000 TL, %14,9 (62 Kişi) 1600 TL ve Altı, %8,2 (34 Kişi) 4001 TL ve üstü, %7,7 (32 Kişi) 3001 – 4000 TL şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim Durumu	İlkokul	68	16,3	16,3
	Ortaokul	66	15,9	32,2
	Lise	150	36,1	68,3
	Önlisans	60	14,4	82,7
	Lisans	56	13,5	96,2
	Lisansüstü	16	3,8	100,0
	Total	416	100,0	100,0

Katılımcılar eğitim durumlarına göre %36,1 (150 Kişi) Lise, %16,3 (68 Kişi) İlkokul, %15,9 (66 Kişi) Ortaokul, %14,4 (60 Kişi) Önlisans, %13,5 (56 Kişi) Lisans, %3,8 (16 Kişi) Lisansüstü şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Medeni Durum	Bekar	220	52,9	52,9
	Evli	196	47,1	100,0
	Total	416	100,0	100,0

Katılımcılar medeni durumlarına göre %52,9 (220 Kişi) Bekar, %47,1 (196 Kişi) Evli şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çalışma Saati	30-45 Saat Arası	230	55,3	55,3
	45 Saat Üstü	186	44,7	100,0
	Total	416	100,0	100,0

Katılımcılar çalışma saatlerine göre %55,3 (230 Kişi) 30-45 saat arası, %44,7 (186 Kişi) 45 saat ve üstü şeklinde dağılmışlardır

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada sınanacak olan hipotezler;

H₁: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri haftalık çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri arasında ilişki vardır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Antalya İli Alanya İlçesinde yer alan turizm sektörü çalışanları örnekleminde seçilen 416 kişi, bu kişilerin ölçek olarak kullanılan yaşam kalitesi, fazla çalışma ve örgütsel bağlılık ölçeklerine belirttikleri görüşler ile sınırlıdır.

3.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada örneklemin evreni temsil ettiği, veri toplama araçlarının araştırmanın amacını karşıladığı ve katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere yönelik belirttikleri görüşlerin doğru ve samimi olduğu varsayılmaktadır.

3.7. Veri Toplama Araçları

Fazla çalışma ile ilgili ölçek, literatürel bilgilerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Pilot uygulama neticesinde faktör analizi yapıp ölçeğin madde yükleri ve boyutları incelenmiştir. Yapılan faktör analizi neticesinde ölçek 3 alt boyuta ayrılmış ve bu boyutlar toplam varyansın %54,22'sini açıklamaktadır. Faktör analizi neticesinde ölçek fazla çalışma ile ilgili bilgi düzeyi, fazla çalışma ile ilgili olumsuz görüş ve istekli görüş şeklindedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen (1997), Karakuş (2005) tarafından uyarlaması yapılan ve Karagöz (2008) 'ün yüksek lisans tezinde kullandığı Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık modeli kullanılmıştır. Ankette 18 soru bulunmaktadır. Bu sorular duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarını sınıflandırmaya yönelik hazırlanmıştır.

Yaşam kalitesi ölçeği olarak, 2005'de Stamm tarafından geliştirilen 2010'da Aslı Yeşil ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği (Professional quality of life scale-IV)" kullanılmıştır. Ölçek 30 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi Mesleki Tatmin, çalışanın kendi mesleği veya işiyle ilgili bir alanda yardıma ihtiyacı olan bir başka kişiye yardım etmesi sonucunda duyduğu tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade eder. İkinci alt boyut Tükenmişlik, umutsuzluk, iş yaşamında oluşan sorunlarda başa çıkmada zorluk yaşanmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik duygusunu ölçmektedir. Üçüncü alt boyut İkincil Travmatik Stres veya Eşduyum Yorgunluğu olarak ifade edilmektedir

3.8. Verilerin Analizi ve Güvenilirlik

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yönteminden faydalanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi

kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliklerinin test edilmesi için yapılan Cronbach's Alpha testi neticesinde fazla çalışma ölçeğinde yer alan verilerin Cronbach's Alpha test istatistiği 0,805, Örgütsel Bağlılık ölçeğinde yer alan verilerin Cronbach's Alpha test istatistiği 0,882, Yaşam Kalitesi ölçeğinde yer alan verilerin Cronbach's Alpha test istatistiği 0,875 olarak tespit edilmiş ve verilerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.



4. BULGULAR

4.2. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Tablo 8. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.p.
FÇBİLORT	Kadın	144	2,3806	,56287	11,952	0,148
	Erkek	272	2,2853	,67321		
FÇOLSZORT	Kadın	144	2,2778	,55749	0,505	0,116
	Erkek	272	2,1863	,56806		
FÇİSTEKORT	Kadın	144	1,8095	,53479	3,113	0,335
	Erkek	272	1,7595	,48649		
ÖBDUYORT	Kadın	144	3,3356	,61545	0,110	0,818
	Erkek	272	3,3505	,63235		
ÖBDEVORT	Kadın	144	3,0185	,93143	7,067	0,875
	Erkek	272	3,0049	,78395		
ÖBNORORT	Kadın	144	3,2847	,88694	6,230	0,200
	Erkek	272	3,1801	,73512		
ÖBORT	Kadın	144	3,2130	,63060	5,013	0,553
	Erkek	272	3,1785	,52323		
YKTÜKORT	Kadın	144	2,9199	,49957	0,026	0,000
	Erkek	272	3,1222	,47952		
YKEDYORT	Kadın	144	2,3986	,66616	0,130	0,827
	Erkek	272	2,3838	,64873		
YKMTORT	Kadın	144	3,7444	,76513	1,828	0,000
	Erkek	272	3,4559	,79275		
YKORT	Kadın	144	3,0884	,49373	0,073	0,001
	Erkek	272	2,9199	,48225		

Araştırmanın “H₁: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezinin sınanması amacıyla Bağımsız T – Testi analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde kadınların yaşam kalitesi ölçeği tükenmişlik, mesleki tatmin ve genel olarak yaşam kalitesi düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç çerçevesinde “H₁: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” kabul edilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Yaşlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.p.	Fark
FÇBİLORT	22-34 Yaş	228	2,2211	,65591	4,656	0,003	2 > 1
	35-44 Yaş	108	2,4889	,59489			
	45-60 Yaş	74	2,3568	,60886			
	60 Yaş ve Üstü	6	2,4667	,41312			
	Total	416	2,3183	,63811			
FÇOLSZORT	22-34 Yaş	228	2,2193	,59172	2,628	0,050	3 > 2
	35-44 Yaş	108	2,1173	,54366			
	45-60 Yaş	74	2,3514	,51134			
	60 Yaş ve Üstü	6	2,3333	,00000			
	Total	416	2,2179	,56544			
FÇİSTEKORT	22-34 Yaş	228	1,7469	,53403	1,771	0,152	-
	35-44 Yaş	108	1,7646	,48251			
	45-60 Yaş	74	1,8958	,44193			
	60 Yaş ve Üstü	6	1,6667	,07377			
	Total	416	1,7768	,50366			
ÖBDUYORT	22-34 Yaş	228	3,2807	,55809	1,882	0,132	-
	35-44 Yaş	108	3,4074	,70059			
	45-60 Yaş	74	3,4505	,69557			
	60 Yaş ve Üstü	6	3,3889	,60246			
	Total	416	3,3454	,62585			
ÖBDEVORT	22-34 Yaş	228	2,9678	,77146	2,144	0,094	-
	35-44 Yaş	108	3,0278	,90731			
	45-60 Yaş	74	3,1622	,91536			
	60 Yaş ve Üstü	6	2,3889	,60246			
	Total	416	3,0096	,83684			
ÖBNORORT	22-34 Yaş	228	3,1170	,78904	3,078	0,027	2 > 1
	35-44 Yaş	108	3,3889	,73554			
	45-60 Yaş	74	3,2613	,86584			
	60 Yaş ve Üstü	6	3,3333	,25820			
	Total	416	3,2163	,79148			
ÖBORT	22-34 Yaş	228	3,1218	,52567	2,923	0,074	-
	35-44 Yaş	108	3,2747	,56374			
	45-60 Yaş	74	3,2913	,64650			
	60 Yaş ve Üstü	6	3,0370	,48771			
	Total	416	3,1904	,56219			
YKTÜKORT	22-34 Yaş	228	3,0298	,47398	2,361	0,071	-

Tablo 9. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Yaşlarına Göre Farklılık Analizi (Devam)

	35-44 Yaş	108	2,8815	,51811			
	45-60 Yaş	74	3,0243	,48844			
	60 Yaş ve Üstü	6	3,0000	,77460			
	Total	416	2,9899	,49542			
YKEDYORT	22-34 Yaş	228	2,5035	,63328	9,586	0,000	1 > 2 3 > 2
	35-44 Yaş	108	2,1241	,62650			
	45-60 Yaş	74	2,3892	,65157			
	60 Yaş ve Üstü	6	2,8000	,61968			
	Total	416	2,3889	,65405			
YKMTORT	22-34 Yaş	228	3,4781	,75510	3,288	0,051	-
	35-44 Yaş	108	3,7130	,79250			
	45-60 Yaş	74	3,6108	,89160			
	60 Yaş ve Üstü	6	3,0000	,46476			
	Total	416	3,5558	,79436			
YKORT	22-34 Yaş	228	3,0038	,46765	1,085	0,355	-
	35-44 Yaş	108	2,9062	,49256			
	45-60 Yaş	74	3,0081	,56962			
	60 Yaş ve Üstü	6	2,9333	,30984			
	Total	416	2,9782	,49225			

Araştırmanın “H₂: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezinin sınanması amacıyla Tek Yönlü ANOVA Testi analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde katılımcıların fazla çalışma ile ilgili görüşleriyle örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeylerinin yaşlarına göre farklılaştığı görülmektedir (Sig.p. < 0,05). Söz konusu farklılıkların hangi yaş grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey testi) analizi neticesinde;

- 35-44 yaş aralığındaki çalışanların fazla çalışma ile ilgili bilgi düzeylerinin 22-34 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 45 – 60 yaş aralığındaki çalışanların fazla çalışma ile ilgili olumsuz görüşlerinin 35-44 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 35-44 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık alt boyutu düzeylerinin 22-34 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek,

- 22-34 yaş ve 45 – 60 yaş aralığındaki çalışanların yaşam kalitesi ölçeği eşduyum yorgunluğu düzeylerinin 35-44 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.p.	Fark
FÇBİLORT	1600 TL ve Altı	62	1,9548	,62873	16,161	0,000	3 > 1
	1601 - 2000 TL	172	2,1837	,65478			3 > 2
	2001 - 3000 TL	116	2,5483	,54891			4 > 1
	3001 - 4000 TL	32	2,5750	,39267			4 > 2
	4001 TL ve Üstü	34	2,6353	,52679			5 > 1
	Total	416	2,3183	,63811			5 > 2
FÇOLSZORT	1600 TL ve Altı	62	2,1720	,53218	1,455	0,215	-
	1601 - 2000 TL	172	2,1899	,62343			
	2001 - 3000 TL	116	2,3218	,51251			
	3001 - 4000 TL	32	2,1250	,53380			
	4001 TL ve Üstü	34	2,1765	,49397			
	Total	416	2,2179	,56544			
FÇİSTEKORT	1600 TL ve Altı	62	1,7926	,50004	5,907	0,000	5 > 1
	1601 - 2000 TL	172	1,6811	,47553			5 > 2
	2001 - 3000 TL	116	1,7734	,50694			5 > 3
	3001 - 4000 TL	32	1,9464	,52048			
	4001 TL ve Üstü	34	2,0840	,48236			
	Total	416	1,7768	,50366			
ÖBDUYORT	1600 TL ve Altı	62	3,5376	,69044	2,534	0,040	1 > 4
	1601 - 2000 TL	172	3,3469	,64999			
	2001 - 3000 TL	116	3,3046	,64316			
	3001 - 4000 TL	32	3,1354	,24843			
	4001 TL ve Üstü	34	3,3235	,48711			
	Total	416	3,3454	,62585			
ÖBDEVORT	1600 TL ve Altı	62	3,1935	,77776	3,042	0,017	1 > 4
	1601 - 2000 TL	172	3,0698	,90140			2 > 4
	2001 - 3000 TL	116	2,9713	,76020			
	3001 - 4000 TL	32	2,6250	,70202			
	4001 TL ve Üstü	34	2,8627	,86502			
	Total	416	3,0096	,83684			
ÖBNORORT	1600 TL ve Altı	62	3,2527	,81635	0,608	0,657	-
	1601 - 2000 TL	172	3,1919	,84216			

Tablo 10. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi (Devam)

	2001 - 3000 TL	116	3,1638	,80667			
	3001 - 4000 TL	32	3,3125	,53840			
	4001 TL ve Üstü	34	3,3627	,62019			
	Total	416	3,2163	,79148			
ÖBORT	1600 TL ve Altı	62	3,3280	,59007	1,840	0,120	-
	1601 - 2000 TL	172	3,2028	,61482			
	2001 - 3000 TL	116	3,1466	,54302			
	3001 - 4000 TL	32	3,0243	,30525			
	4001 TL ve Üstü	34	3,1830	,43283			
	Total	416	3,1904	,56219			
YKTÜKORT	1600 TL ve Altı	62	2,9613	,55200	1,171	0,323	-
	1601 - 2000 TL	172	2,9500	,48648			
	2001 - 3000 TL	116	3,0724	,46356			
	3001 - 4000 TL	32	2,9938	,53457			
	4001 TL ve Üstü	34	2,9588	,49489			
	Total	416	2,9899	,49542			
YKEDYORT	1600 TL ve Altı	62	2,5194	,58136	2,825	0,075	-
	1601 - 2000 TL	172	2,3860	,65054			
	2001 - 3000 TL	116	2,4500	,61042			
	3001 - 4000 TL	32	2,1625	,74650			
	4001 TL ve Üstü	34	2,1706	,77206			
	Total	416	2,3889	,65405			
YKMTORT	1600 TL ve Altı	62	3,3774	,91641	5,369	0,000	4 > 1 4 > 2
	1601 - 2000 TL	172	3,4372	,75255			
	2001 - 3000 TL	116	3,6345	,78940			
	3001 - 4000 TL	32	3,9688	,66596			
	4001 TL ve Üstü	34	3,8235	,68271			
	Total	416	3,5558	,79436			
YKORT	1600 TL ve Altı	62	2,9527	,54152	1,351	0,250	-
	1601 - 2000 TL	172	2,9244	,48417			
	2001 - 3000 TL	116	3,0523	,46997			
	3001 - 4000 TL	32	3,0417	,48541			
	4001 TL ve Üstü	34	2,9843	,50972			
	Total	416	2,9782	,49225			

Araştırmanın “H₃: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezinin sınanması amacıyla Tek Yönlü ANOVA Testi analizi

yapılmıştır. Analiz neticesinde katılımcıların fazla çalışma ile ilgili görüşleriyle örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılaştığı görülmektedir (Sig.p. < 0,05). Söz konusu farklılıkların hangi gelir grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey testi) analizi neticesinde;

- 2001 – 3000, 3001-4000 ve 4001 TL ve üstünde gelire sahip olan çalışanların fazla çalışma ile ilgili bilgi düzeylerinin 1600 TL Altı ve 1601 – 2000 TL aralığında gelir durumuna sahip olan aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 4001 TL ve üstünde gelire sahip olan çalışanların fazla çalışma ile ilgili isteklilik düzeylerinin 1600 TL ve Altı, 1601 – 2000 TL ve 2001 – 3000 TL aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 1600 TL ve Altında gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu düzeylerinin 3001 – 4000 TL aralığında gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek,
- 1600 TL ve Altında ve 1601 – 2000 TL gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutu düzeylerinin 3001 – 4000 TL aralığında gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek,
- 3001 – 4000 aralığında TL gelire sahip olan çalışanların yaşam kalitesi ölçeği mesleki tükenmişlik alt boyutu düzeylerinin 1600 TL Altı ve 1601 – 2000 TL aralığında gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.p.	Fark
FÇBİLORT	İlkokul	68	2,1824	,65448	2,272	0,067	-
	Ortaokul	66	2,4424	,58863			
	Lise	150	2,2933	,64990			
	Önlisans	60	2,4067	,57633			
	Lisans	56	2,2286	,70883			
	Lisansüstü	16	2,6000	,45019			
	Total	416	2,3183	,63811			

Tablo 11. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi (Devam)

FÇOLSZORT	İlkokul	68	2,2157	,53953	2,116	0,063	-
	Ortaokul	66	2,2121	,63417			
	Lise	150	2,1200	,52283			
	Önlisans	60	2,3000	,65152			
	Lisans	56	2,3690	,49514			
	Lisansüstü	16	2,3333	,54433			
	Total	416	2,2179	,56544			
FÇİSTEKORT	İlkokul	68	1,7017	,41649	6,194	0,000	6 > 1 6 > 2 6 > 3 6 > 4 6 > 5
	Ortaokul	66	1,6580	,48841			
	Lise	150	1,7486	,51219			
	Önlisans	60	1,8286	,47256			
	Lisans	56	1,8622	,51757			
	Lisansüstü	16	2,3571	,50034			
	Total	416	1,7768	,50366			
ÖBDUYORT	İlkokul	68	3,3922	,68250	2,567	0,027	3 > 5
	Ortaokul	66	3,3788	,72001			
	Lise	150	3,4156	,69158			
	Önlisans	60	3,2444	,47880			
	Lisans	56	3,1190	,35635			
	Lisansüstü	16	3,5208	,25000			
	Total	416	3,3454	,62585			
ÖBDEVORT	İlkokul	68	3,0637	,90513	1,080	0,371	-
	Ortaokul	66	2,9545	,93669			
	Lise	150	3,0511	,75824			
	Önlisans	60	2,9222	,88483			
	Lisans	56	2,8929	,73610			
	Lisansüstü	16	3,3542	,94060			
	Total	416	3,0096	,83684			
ÖBNORORT	İlkokul	68	3,1961	,73693	3,652	0,003	4 > 2 4 > 5
	Ortaokul	66	3,0657	,81223			
	Lise	150	3,1933	,75778			
	Önlisans	60	3,5111	,75780			
	Lisans	56	3,0476	,86440			
	Lisansüstü	16	3,6250	,77817			
	Total	416	3,2163	,79148			
ÖBORT	İlkokul	68	3,2173	,60909	2,338	0,041	6 > 5
	Ortaokul	66	3,1330	,63395			
	Lise	150	3,2200	,59359			

Tablo 11. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi (Devam)

	Önlisans	60	3,2259	,53384			
	Lisans	56	3,0198	,31506			
	Lisansüstü	16	3,5000	,34427			
	Total	416	3,1904	,56219			
YKTÜKORT	İlkokul	68	2,8588	,51318	3,830	0,002	6 > 1 6 > 2
	Ortaokul	66	2,8545	,44243			
	Lise	150	3,0187	,49036			
	Önlisans	60	3,0367	,49436			
	Lisans	56	3,1036	,44270			
	Lisansüstü	16	3,2625	,62809			
	Total	416	2,9899	,49542			
YKEDYORT	İlkokul	68	2,4176	,68783	1,529	0,180	-
	Ortaokul	66	2,2667	,56387			
	Lise	150	2,4467	,61247			
	Önlisans	60	2,2633	,62787			
	Lisans	56	2,4179	,67423			
	Lisansüstü	16	2,6000	1,08812			
	Total	416	2,3889	,65405			
YKMTORT	İlkokul	68	3,2500	,73312	5,292	0,000	2 > 1 4 > 1 6 > 1
	Ortaokul	66	3,7152	,74426			
	Lise	150	3,4640	,78862			
	Önlisans	60	3,7733	,80082			
	Lisans	56	3,6179	,81578			
	Lisansüstü	16	4,0250	,67676			
	Total	416	3,5558	,79436			
YKORT	İlkokul	68	2,8422	,51462	2,811	0,016	6 > 1
	Ortaokul	66	2,9455	,41360			
	Lise	150	2,9764	,48882			
	Önlisans	60	3,0244	,51435			
	Lisans	56	3,0464	,49231			
	Lisansüstü	16	3,2958	,50463			
	Total	416	2,9782	,49225			

Araştırmanın “H₄: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezinin sınanması amacıyla Tek Yönlü ANOVA Testi analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde katılımcıların fazla çalışma ile ilgili görüşleriyle örgütsel

bağlılık ve yaşam kalitesi düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaştığı görülmektedir (Sig.p. < 0,05). Söz konusu farklılıkların hangi eğitim durumları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey testi) analizi neticesinde;

- Lisansüstü mezunu olan çalışanların fazla çalışmaya olan isteklilik düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek,
- Lise mezunu olan çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin lisansüstü mezunu olan çalışanlara göre daha yüksek,
- Önlisans mezunu olan çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin ortaokul ve lisans mezunu olan çalışanlara göre daha yüksek,
- Lisansüstü mezunu olan çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeylerinin lisans mezunu olan çalışanların göre daha yüksek,
- Lisansüstü mezunu olan çalışanların yaşam kalitesi ölçeği tükenmişlik düzeylerinin ilkokul ve ortaokul mezunu olan çalışanların göre daha yüksek
- Ortaokul, Önlisans ve lisansüstü mezunu olan çalışanların yaşam kalitesi ölçeği mesleki tükenmişlik düzeylerinin ilkokul mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek,
- Lisansüstü mezunu olan çalışanların ilkokul mezunu olan katılımcılara göre yaşam kalitesi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Medeni	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.p.
FÇBİLORT	Bekar	220	2,2145	,66687	8,909	0,000
	Evli	196	2,4347	,58426		
FÇOLSZORT	Bekar	220	2,1970	,59132	3,806	0,423
	Evli	196	2,2415	,53542		
FÇİSTEKORT	Bekar	220	1,7623	,53619	5,749	0,536
	Evli	196	1,7930	,46528		
ÖBDUYORT	Bekar	220	3,3136	,61138	0,881	0,274
	Evli	196	3,3810	,64140		
ÖBDEVORT	Bekar	220	2,9697	,80592	1,374	0,303
	Evli	196	3,0544	,87014		
ÖBNORORT	Bekar	220	3,1833	,82236	0,231	0,368
	Evli	196	3,2534	,75569		

Tablo 12. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi (Devam)

ÖBORT	Bekar	220	3,1556	,56962	0,393	0,180
	Evli	196	3,2296	,55256		
YKTÜKORT	Bekar	220	2,9945	,51406	0,044	0,840
	Evli	196	2,9847	,47488		
YKEDYORT	Bekar	220	2,3964	,67492	0,100	0,751
	Evli	196	2,3806	,63143		
YKMTORT	Bekar	220	3,4536	,75546	6,769	0,010
	Evli	196	3,6704	,82278		
YKORT	Bekar	220	2,9482	,49756	0,711	0,400
	Evli	196	3,0119	,48528		

Araştırmanın “H₅: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezinin sınanması amacıyla Bağımsız T - Testi analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde evli olan katılımcıların fazla çalışma ile ilgili bilgi düzeyleri ile yaşam kalitesi ölçeği mesleki tükenmişlik düzeylerinin bekar katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. (Sig.p. < 0,05).

Tablo 13. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Çalışma Saatlerine Göre Farklılık Analizi

	Çalışma Saati	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.p.
FÇBİLORT	30-45 Saat Arası	230	2,3322	,65492	3,223	0,622
	45 Saat Üstü	186	2,3011	,61802		
FÇOLSZORT	30-45 Saat Arası	230	2,1449	,60746	7,593	0,003
	45 Saat Üstü	186	2,3082	,49559		
FÇİSTEKORT	30-45 Saat Arası	230	1,7739	,49630	0,063	0,897
	45 Saat Üstü	186	1,7803	,51392		
ÖBDUYORT	30-45 Saat Arası	230	3,3841	,66198	3,214	0,161
	45 Saat Üstü	186	3,2975	,57623		
ÖBDEVORT	30-45 Saat Arası	230	3,0638	,81904	0,327	0,142
	45 Saat Üstü	186	2,9427	,85582		
ÖBNORORT	30-45 Saat Arası	230	3,3043	,80490	0,544	0,012
	45 Saat Üstü	186	3,1075	,76274		
ÖBORT	30-45 Saat Arası	230	3,2507	,58239	2,511	0,015

Tablo 13. Katılımcıların Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşlerinin Çalışma Saatlerine Göre Farklılık Analizi (Devam)

	45 Saat Üstü	186	3,1159	,52826		
YKTÜKORT	30-45 Saat Arası	230	2,9426	,48615	1,542	0,030
	45 Saat Üstü	186	3,0484	,50180		
YKEDYORT	30-45 Saat Arası	230	2,3470	,63471	0,725	0,146
	45 Saat Üstü	186	2,4409	,67532		
YKMTORT	30-45 Saat Arası	230	3,4417	,80196	0,029	0,201
	45 Saat Üstü	186	3,6968	,76370		
YKORT	30-45 Saat Arası	230	2,9104	,51037	0,858	0,112
	45 Saat Üstü	186	3,0620	,45645		

Araştırmanın “H₆: Turizm sektörü çalışanlarının yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili görüşleri çalışma saatlerine göre farklılık göstermektedir” hipotezinin sınanması amacıyla Bağımsız T - Testi analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde 45 saat üstünde çalışan katılımcıların fazla çalışma ile ilgili olumsuz görüşlere katılım düzeylerinin 30-45 saat arasında çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu, 30-45 saat arasında çalışan katılımcıların normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılıklarının 45 saat üstünde çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu, 45 saat üstünde çalışan katılımcıların yaşam kalitesi ölçeği tükenmişlik düzeyleri 30-45 saat arasında çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05).

Tablo 14. Fazla Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Ölçeği Görüşler İlişki Analizi

		FÇBİL ORT	FÇOLS ZORT	FÇİSTE KORT	ÖBDU YORT	ÖBDE VORT	ÖBNO RORT	ÖBORT	YKTÜ KORT	YKED YORT	YKM TORT	YKO RT
FÇBİLO RT	Pea.Cor.	1										
	P											
FÇOLS ZORT	Pea.Cor.	-,074	1									
	P	,130										
FÇİSTE KORT	Pea.Cor.	,126*	,087	1								
	P	,010	,075									
ÖBDUY ORT	Pea.Cor.	-,019	,083	,244**	1							
	P	,695	,092	,000								
ÖBDEV ORT	Pea.Cor.	-,043	,134**	,149**	,438**	1						
	P	,378	,006	,002	,000							
ÖBNOR ORT	Pea.Cor.	,133**	-,123*	,274**	,399**	,205**	1					
	P	,006	,012	,000	,000	,000						
ÖBORT	Pea.Cor.	,034	,040	,293**	,776**	,755**	,719**	1				
	P	,490	,421	,000	,000	,000	,000					
YKTÜK ORT	Pea.Cor.	,204**	,080	-,025	-,014	-,099*	-,036	-,071	1			
	P	,000	,105	,606	,782	,044	,461	,148				
YKEDY ORT	Pea.Cor.	,090	,030	,019	,109*	,165**	-,072	,089	,612**	1		
	P	,067	,536	,699	,027	,001	,144	,071	,000			
YKMT ORT	Pea.Cor.	,207	,021	,012	-,072	-,248**	,095	-,105*	,485**	,095	1	
	P	,070	,672	,814	,142	,000	,053	,032	,000	,054		
YKORT	Pea.Cor.	,219**	,051	,006	,005	-,093	,007	-,041	,867**	,699**	,742**	1
	P	,000	,296	,900	,923	,057	,885	,402	,000	,000	,000	

Fazla çalışma ile ilgili görüşler, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde Fazla çalışma ile ilgili görüşler, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeyleri ve alt boyutlarının anlamlı olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05). Söz konusu ilişkilerin yönü ve düzeyleri şu şekilde belirtilebilir:

- Fazla çalışma bilgi düzeyleri ile fazla çalışma ile ilgili isteklilik düzeyi, örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık, yaşam kalitesi ölçeği at boyutu tükenmişlik alt boyutu ile genel yaşam kalitesi düzeyi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu,

- Fazla çalışma ile ilgili olumsuz düşünceler ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu,
- Fazla çalışma ilgili isteklilik düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu,
- Örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık ile yaşam kalitesi alt boyutu olan eşduyum yorgunluğu alt boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu,
- Örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı ile yaşam kalitesi alt boyutu olan tükenmişlik ve mesleki tatmin alt boyutu arasında negatif yönlü eşduyum yorgunluğu ile pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmektedir



5. TARTIŞMA

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatımıza giren, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi esaslı fazla çalışma kavramının tanımlanmasında farklılık yaratmıştır. İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde belirlenen koşulların yerine getirilmesi ile 2 ay (toplu sözleşmeler ile 4 aya kadar uzayabilir) içerisinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi hesaplanacaktır. Bu durumda işçi, bazı haftalarda kanunda belirlenen 45 saatlik çalışma süresini aşmış olsa bile fazla çalışmadan bahsedilmeyecektir (İş K.m.41/I). Çünkü fazla çalışma yapıldığının kabulü için ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati geçmesi gerekmektedir.

Fazla çalışma sürelerinin süreklilik arz etmesi çalışanların gerek sosyal gerekse mesleki yaşantılarında olumsuzlukları beraberinde getirebilmektedir. Bir işletmedeki işgücü gereksinimi mevcut işgücü ile karşılanması halinde, işletmenin ihtiyacını duyduğu gereksinim az ve kısa süreli bir gereksinim ise, ortaya çıkan söz konusu ihtiyacın, mevcut işgörenlerin emek arzlarını artırıcı bazı önlemlerle giderilebilmesi sağlanabilmektedir. Konuyla ilgili olarak örneğin, gereksinim duyulan işletmede şüphesiz yasal, beşeri ve sosyal olanakların da elverdiği ölçülerde fazla çalışma uygulamaları yapılabilir, işgörenlerin çalışma süreleri uzatılabilir ve işgörenlerin izinleri ve tatilleri kısaltılabilir. Yine gereksinim duyulan işletmelerde alınabilecek bir diğer önlem vardiya sayılarının artırılması hususudur. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi sözü edilen önlemler, işletmelerin acil olarak ihtiyaç duydukları zamanlarda, kısa süreliğine devreye sokulabilecek ve uygulanabilecek önlemleri oluşturmaktadırlar. İşgücü gereksinimi duyulan işletmelerde orta ve uzun dönemli ihtiyaçların söz konusu olduğu durumlarda ise, işletmeler tarafından alınabilecek diğer önlemler arasında; mevcut işgörenlerin yeterliliğini ve verimliliğini artırmaya yönelik önlemler uygulanabilmektedir. Örneğin çeşitli eğitimlerle işgörenlerin yeterliliklerinin artırılması, işgörenlerin daha fazla ve verimli çalışabilmeleri amacıyla çeşitli güdüleme yöntemlerinin kullanılması sayılabilmektedir. İşletmeler tarafından yeni teknolojiyle geliştirilen üretim araçlarından ve tekniklerinden işgörenlerin yararlanmaları sağlanarak işgücü tasarrufu sağlanabilmektedir. Böylece mevcut işgörenlerin daha verimli ve etkin bir şekilde çalışabilmeleri de sağlanmış olmaktadır. İşletmelerin işgücü gereksinimlerini mevcut işgörenlerle karşılayabilmeleri hususunda alabilecekleri bir başka önlemden işgörenlerin işletme içinde işlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi hususudur. Özellikle, işgücü

gereksiniminin belirli birimlerle sınırlı olduğu durumlarda, işletme içi terfi ve nakiller yoluyla gereksinimin kısmen veya tamamen giderilmesi sağlanabilmektedir. İkinci sıradaki başlığı ele aldığımızda ise, bir işletmedeki işgücü gereksiniminin geçici veya sürekli statüde yeni işgören istihdamı yoluna gidilmesi yoluyla giderilmesinin öngörülmesi halidir. İşgören gereksinimi duyulan işletmede işgören açığının kapatılabilmesi için yeterli ya da uygun işgörenin olmaması hallerinde, işletme geçici konumda ya da sürekli konumda çalışmak üzere “yeni işgören alımı” yoluna gidebilecektir. İşgören alımı gerektiğinde, verilmesi gereken bir karar, işgören alımının “geçici veya sürekli” mi olacağı, yoksa dış kaynaklardan yararlanma (outsourcing) yoluna mı gidileceğidir. Eğer işgücü açığı, eldeki işgörenle karşılanamayacak ölçüde büyük fakat “geçici bir süre için” söz konusu ise, işletmenin “geçici işgören istihdamı” yoluna gitmesi uygun olacaktır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, Antalya İli Alanya İlçesinde yer alan turizm işletmelerinde çalışanların fazla çalışma ile ilgili görüşlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların fazla çalışma bilgi düzeyleri ile fazla çalışmaya olan isteklilik düzeylerinin doğrusal olarak anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuç çalışanların fazla çalışma ile ilgili ne kadar çok bilgi sahibi olduğunda fazla çalışmaya olan isteklilik düzeylerinin daha da artacağını göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde fazla çalışma bilgi düzeyleri ile çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin doğrusal olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Düzey olarak düşük seviyede olsa da çalışanların fazla çalışma bilgi düzeyleri arttıkça örgüte olan normatif bağlılık düzeylerinin de aynı doğrultuda değişeceği tespit edilmiştir.

Çalışanların fazla çalışma ile ilgili olumsuz düşüncelere sahiplik düzeylerinin çalışanların devam bağlılık düzeyleri ile doğrusal bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların fazla çalışma ile ilgili olumsuz düşüncelere daha yüksek düzeyde sahip olan çalışanlar örgüte olan bağlılıkları sadece devam bağlılığı boyutunda artmakta, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin etkilenmediği değerlendirilmesini yapmak mümkündür. Buna karşılık çalışanların fazla çalışma ile ilgili isteklilik düzeyleri arttıkça devam bağlılıkları ile normatif ve duygusal bağlılık ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu değerlendirmeye fazla çalışmaya olan isteklilik düzeylerinin devam bağlılıkları ile normatif ve duygusal bağlılık ile genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki doğrultusunda varılmıştır.

Araştırma sonucunda çalışanların fazla çalışma bilgi düzeyleri ile fazla çalışmaya olan isteklilik düzeylerinin doğrusal olarak anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuç çalışanların fazla çalışma ile ilgili ne kadar çok bilgi sahibi olduğunda fazla çalışmaya olan isteklilik düzeylerinin daha da artacağını göstermektedir. Bu durumda daha verimli bir çalışma ortamı oluşturmak adına çalışanların yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Araştırma sonucunda fazla çalışma ilgili isteklilik düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel

bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu, tespit edilmiştir. Bu bağlamda fazla çalışma yapılması gereken durumlarda verimli çalışma ortamının oluşması için aidiyet duygusunu ve örgütsel bağlılığı artırmanın faydası olacaktır.

Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlardan bir diğeri de 45 saat üstünde çalışan katılımcıların yaşam kalitesi ölçeği tükenmişlik düzeyleri 30-45 saat arasında çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğunu göstermekte. Diğer yandan çalışma yaşam kalitesi sadece iş doyumunu değil, aile hayatını, boş zamanlar ve sosyal faaliyetler gibi diğer boyutları da etkilemektedir. Bu nedenle iş ortamının iş doyumunu üzerindeki etkisi iş dışı yaşam boyutları ve yaşamın genelinden alınan doyum, kişisel mutluluk ve özneleşme gibi konuları da kapsamaktadır. (Şahin,2001:57). Bu durumda mutlu ve donanımlı nesillerin yetişmesi hususunda son derece önemli rol oynayan mutlu aile ortamının oluşması için çalışma saatlerinin düzenlenmesinin şüphesiz olumlu bir sonuç doğuracağını savunabiliriz.

Analiz neticesinde katılımcıların fazla çalışma ile ilgili görüşleriyle örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuçlardan Lisansüstü mezunu olan çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeylerinin lisans mezunu olan çalışanların göre daha yüksek, olduğunu ele aldığımızda çalışan sirkülasyonunun zarar verebileceği işletmelerde eğitim seviyesi yüksek adaylar tercih edilmelidir.

7. KAYNAKÇA

- Acar, C.A. (2008). *İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Akat, Ö. (2000). *Pazarlama Ağırlıklı Turizm İşletmeciliği*, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Akyiğit, E. (2007), *İş Hukuku*, 6.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alpay, N. (2010). İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerinin Önemi ve MEV'in Bu Eğitimlerdeki Rolü, *Mercek Dergisi*, 15(58), 126-130.
- Altan, Ö. Z., (2003), *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Altan, Ö.Z. ve Gerek, N. ve Saracel, N. ve Aydın, U. ve Baybora, D. ve Karaca, N.G.(2003), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Argyle, M. (1990), *The Social Psychology of Work*, Penguin Boks, England.
- Arıcı, K. (1992), *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri*, Kamu İşletmeleri İşveren Sendikası.
- Astarlı, M. (2007). Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Doktorların Nöbet Hizmetinde Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin Vorel Kararının İncelenmesi, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(3), 19-29.
- Bahar, O. ve Kozak, M. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Turizm ve Rekabet Edebilirlik*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Balkır, Z. G. (2007), "Sürdürülebilir Rekabet Gücü Açısından Türk İş Politikalarındaki Esneklik Açılımları", *Mercek*, Nisan Sayısı.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Berber, M. (2013). *Makro İktisat*, Ekin Yayınları, Bursa.
- Bognar, G. (2005). The Concept of Quality of Life, *Social Theory and Practise*, 31(4), 561-580.
- Braude, L. (1963), "Work: A Theoretical Clarification", *The Sociological Quarterly*, Vol:4.
- Cummings, T. G. ve Srivastva, S. (1977), *Management of Work. A Socio-Technical Systems Approach*. Kent State University Press.
- Çakır, N. (1999). *Eski Kentsel Yerleşim Birimlerimizin Kültür Turizmimizdeki Yeri ve Önemi Safranbolu Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Çelik, N. (2004), *İş Hukuku Dersleri*, 17. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

- Çenberci, M. (1984), *İş Kanunu Şerhi*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Birleşik Metal-İş.
- Çivilidağ, A. (2013). Hotel Employees Mobbing, Burnout, Job Satisfaction And Perceived Organizational Support, A research on hospitality in Turkey, *European Scientific Journal*, 10(35), 130-145.
- Demir, F. (2005). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Demirkıran, S. (2012). *Yaşam Kalitesi Ve Sağlık Çalışanları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Deniz, Ö. (2005), *Atatürk Döneminde Çalışma Hayatımız ve 3008 Sayılı İş Kanunu*, Yayımlanmamış Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ekin, N. (1994), *Endüstri İlişkileri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ekonomi, M. (1968), *Çalışma Süreleri - Tatiller ve Yıllık Ücretli İzinler – 931 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yenilikler*, İstanbul.
- Eralp, Z. (1983). *Genel Turizm*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- Erdut, T. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, İzmir.
- Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Nobel Kitabevi, Ankara.
- Eser, E. (2004). Yaşam Kalitesinin Sınıflandırılması ve Sağlıkla İlgili Yaşam Kalitesinin Ölçümü, *1. Sağlıkta Yaşam Kalitesi Sempozyumu*.
- Farquhar, M. (1995). Definitions of Quality of Life: A Taxonomy, *Journal of Advanced Nursing*, 22(3), 502-508.
- Figart, D. M. & Golden, L. (1998) "Introduction to the Social Economics of Work Time", *Review of Social Economy*, 56(4), 411-424.
- Fındıkcı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gallie, D. (2007). Production regimes and the quality of employment in Europe, *Annual Review of Sociology*, 33, 85-104.
- Gökçek, İ. S. (2008), *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Gülmez, M.(1991), *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, TODAİE Yayınları, Ankara.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 50-55.

Güvenli, F.G. (2006). *Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İzmir.

Hankiss, E. (1983). *Quality of Life Research: An Outline for Conceptual Framework, Quality of Life: Problems of Assessment and Measurement*.

Hazar, A. (2007). *Spor ve Turizm*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Henderson, W. O. (1961), *Industrial Revolution on the Continent 1815- 1914*, Chicago, s.233-240.

Huberman, L. (1974), *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, (Çev.: M. Belge), Bilim Yayınları, İstanbul.

Ilgaz, F. (1967), *İş Kanunu*, Şehir Matbaası, İstanbul.

İncirlioğlu, L. (2006). *Açıklamalı Yeni İş Kanunu, Sorulu-Cevaplı ve Uygulamalı*, Legal Yayınları, İstanbul.

İzveren, A. (1974), *İş Hukuku*, Doğu Matbaacılık, Ankara.

Kabadayı, H. (2006). *Yaşam Kalitesi Ve Kullanıcı Memnuniyetinin Kentsel Tasarımdaki Etkisine Çok Boyutlu Yaklaşım*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kandemir, M. (2004), “Cumhuriyetin 80.Yılında İş Hukukunun Gelişimi”, *A.Gaffar Okkan PMYO Akademik Araştırma Dergisi*, 4.

Kanter, R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities, *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

Karacan, H. (2006). *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Normal Fazla Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Karadeniz, Ö. (1976), *Roma'da İş İlişkileri*, Ankara Üniversitesi Yayınları.

Kılıç, C. (2003). Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri, *Kamu-İş*, 7(2), 5-6.

Kocaoğlu, A. Mehmet, (2000), “Osmanlı'dan Cumhuriyete Uzanan Süreçte Çalışma Hayatındaki Düzenlemelere Genel Bakış”, *M.Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan*, ss.477-502, İstanbul.

Koray, M. (1992), *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir.

Kurucu, O. (1987). İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara.

Kuşkaya, Z. (2008), *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Kutal, G. (2008). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamalar, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1).

Kutluer, H. (2009). 4857 sayılı İş Kanunu’nda Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Küken, A. G. (1997), “Endüstri Devrimi Öncesinde Çalışma Ahlakı ve Endüstri Devrimi”, *Felsefe Dünyası*, 23, 187-199.

Maddison, A. (1995) “L’Economie Mondiale 1820-1992”, Analyse et Statistiques, *OECD*, Paris.

Makal, A. (1997), *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850 – 1920*, İmge Kitabevi, Ankara.

Makal, A. (2002), *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946 - 1963*, İmge Kitabevi, Ankara.

Mitchell, M.J. (2006). *Person-Organization Fit, Organizational Commitment and Intent to Leave Among Nursing Leaders*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Huizenga School of Business and Entrepreneurship.

Mollamahmutoglu, H. (2005). *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Mottaz, C.J. (1989). An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment, *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.

Necef, Ş. (1994) *Yeni Üretim Organizasyonları ve Emegın Değişen Konumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Odaman, S. (2004). 4857 Sayılı Kanunun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS.

Oğuz, Ö. (2007), *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Okcuoglu, İ. (1996), *Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç Pazarın Oluşma Süreci*. Varsoy Yayınları, İstanbul.

Olalı, H. ve Timur, A. (1988). *Turizm Ekonomisi*, Ofis Ticaret Matbaacılık, İzmir.

Önder, A. (1996), *Hukukun Temel Kavramları*, AÜHFYD Yayınları, Ankara.

Öner, Ş.D. (2005). *Emekli Bireylerde Yaşam Kalitesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

Özcan, E. (2009), *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın, Eskişehir.

Özok, A.F. (2008). İş Sistemlerinin Tasarımı Açısından Ergonominin Önemi, *Mercek Dergisi*, 13(51), 36-45.

Öztaş, K. (2002). *Turizm Ekonomisi Genel Turizm Bilgileri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Özyurt, V. (2008), *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Bursa.

Pamuk, Ş. (1995) *100 Soruda Osmanlı - Türkiye İktisadi Tarihi*, Gerçek Yayınevi, İstanbul.

Pıçakçı, E. (2009). Dünyada ve Türkiye'de Turizm Alanında Kadın İstihdamı, *Turizmde Bu Sabah Online Gazete*.

Sabuncuoğlu, Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*, Alfa Aktüel Basım, Bursa.

Saymen, H. F. (1954), *Türk İş Hukuku*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul.

Scholl, R.W. (1981). Differentiating Organizational Commitment From Expectancy As A Motivating Force, *The Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.

Sencer, O. (1969), *Türkiye' de İşçi Sınıfı (Doğuşu ve Yapısı)*, Habora Kitabevi, İstanbul.

Sümer, H. H. (2005), *İş Hukuku*, Ofset Matbaacılık, Konya.

Süral, A.N. (2010). Dönemsel Çalışma, Daha Kaç Yıl Tartışacağız?, *Mercek Dergisi*, 15(58), 25-30.

Şahin, T.Y. (2001). İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersinde Oluşturmacı Yaklaşımın Otantik Değerlendirme Süreçlerini Kullanarak Öğrenciler Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi, *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Şahlanan, F. (2003), "Genel Hükümler ve Temel Kavramlar", Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı:2, *İstanbul Barosu Yayınları*.

Şenel, A. (1982), *İlkel Topluluktan Uygur Topluma*, AÜSBF. Yayınları, İstanbul.

Şimşek, O. (2003), "Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçte Türk Sendikacılığı Gelişim Sosyolojisi", *Kamu-İş*; 7(2).

Şit, M. (2016). Türkiye'de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.

- Tanilli, S. (1997). *Yüzyılların Gerçeği ve Mirası*, Adam Yayınları, İstanbul.
- Taşman, B. (1998). *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Tınar, M.Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Tolga, M. V. (1943), *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Topçuoğlu, İ. (2009). *Türk Hukuku'nda Fazla Saatlerle Çalışma*, TÜHİS Yayın, Ankara.
- Toskay, T. (1983). *Turizm: Turizm Olayına Genel Yaklaşım*, Der Yayınları, İstanbul.
- Tuna O. (1985), “Geçmişte ve Günümüzde Sanayi Hayatında Çalışma Süreleri”, *1984 Yılı Konferansları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi*, 124-127, İstanbul.
- Tunçomağ, K. ve Centel T. (2005). *İş Hukukunun Esasları*. 5. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Turan, K. (1993), *Ferdi İş Hukuku*, Kamu-İş, C.I, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Tüzün, E.H. ve Eker, L. (2003). Health Assessment Criteria And Quality Of Life, *Health Society*, 13(2), 3-8.
- Uygur, A. (2007). “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 82-85.
- Uzun, A. (2000), “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, *Kamu İşverenleri Sendikası*, Yayın No:38 Ankara.
- Üçışık, F. (2001), “ İş Kanununun Değiştirilmesi Gereği”, *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, C.2, İstanbul, ss.1474- 1490.
- Ünal, T. (1993). *Yumuşak Turizm” Bir ülkenin Yerleşme Politikaları ve Altyapısı ile Doğru Orantılıdır, 2000 Yılına Doğru Turizm Mimarlığı Paneli*, Boğaziçi Üniversitesi Matbaası, İstanbul.
- Ünlüöner, K., Tayfun, A. ve Kılıçlar, A. (2014). *Turizm Ekonomisi*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Üstündağ, N. (1999). *Akıllı Binaların Tesis Yönetimi ve İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vandenberg, R. K. ve arkadaşları. (1994). A Critical Examination of the Internalization, Identification, and Compliance Commitment Measures, *Journal of Management*, 20(1), 123-140.
- Veenhoven, R. (2007). *Four Qualities of Life: Ordering Concepts and Measures of The Good Life*, United Nations University Press, Tokyo.
- Yıldırım, M.E. (2003). *Subaylarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Yıldız, N. (2007), *Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul.

Yılmaz, D.Ö. (2007). *Genel Turizm Turizmde Temel Kavramlar ve İlkeler*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Yuvalı, E. (2009). “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış, *Kamu- İş Dergisi*, 10(4).

Yüksel, N. (2003), “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”, *İşveren Dergisi*, 40(5), 9-11.

Zapf, W. (2000). Social Reporting In The 1970’s and In The 1990’s, *Social Indicators Research*, 51(1), 1-15.



EKLER

EK1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, “FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇALIŞANLARIN YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNDE ETKİSİ” belirlemeye yöneliktir. Aşağıdaki maddelerde belirtilen yargılarla ilgili görüşlerinizi objektif olarak içtenlikle cevaplamanız büyük önem arz etmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amaçları dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Mehmet Ali BADEM
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER
Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanı lütfen çarpı işareti (X) koyarak işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER		
1. Cinsiyetiniz nedir?	() Kadın	() Erkek
2. Yaşınızı işaretleyiniz	() 22 – 34 yaş () 45 – 60 Yaş	() 35 – 44 Yaş () 60 Yaş Üstü
3. Aylık Geliriniz (Ortalama)	() 1600 TL Altı () 2001 – 3000 TL () 4000 TL Üstü	() 1601 – 2000 TL () 3001 – 4000 TL
4. Eğitim Durumunuz	() İlkokul () Lise () Lisans	() Ortaokul () Önlisans () Lisansüstü () Diğer
5. Medeni Haliniz	() Bekâr	() Evli () Boşanmış
6. Haftalık Çalışma Saatiniz	() 30 – 45 Arası	() 45 Saat Üstü

Çalışma saatlerinizle ilgili belirtmek istediklerinizi buraya yazınız:

İKİNCİ BÖLÜM: “Fazla Çalışma” ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, “fazla çalışma” ile ilgili, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek sağ tarafa uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Evet	Hayır	Kısmen
1	Haftalık azami çalışma süresi hakkında bilgi sahibi misiniz?			
2	İşyerlerindeki denkleştirme süresi (2 aylık süre içinde çalışanın ortalama haftalık çalışma süresini aşmaması) uygulaması hakkında bilgi sahibi misiniz?			
3	Fazla Sürelerle Çalışma (Haftalık 45 saate kadar yapılan çalışmalar) ve Fazla Çalışma (Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar) ayrımı hakkında yeterli bilginiz var mı?			
4	Fazla Sürelerle Çalışma ve Fazla Çalışma karşılığında, ödenen ücret konusunda bilgi sahibi misiniz?			
5	Fazla Sürelerle Çalışma ve Fazla Çalışma karşılığında, ücret yerine serbest zaman kullanma hakkında bilgi sahibi misiniz?			
6	Genellikle, işlerin iyi planlanmaması nedeniyle, fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.			

7	İşyerlerinde fazla çalışma yapılmasının ardından, yorgunluk ve iş yapma düzeylerinde azalış görülebilir.			
8	Fazla çalışma yapmam, işimden duyduğum memnuniyeti azaltır.			
9	Fazla mesaiye kalmam iş-aile ve sosyal yaşantımı çok da olumsuz etkilemez.			
		Evet	Hayır	Kısmen
10	Fazla çalışma yapanların, işyerinde daha çabuk yükseldiklerini düşünüyorum.			
11	İşverenlerin işgücü açığını, fazla çalışma ile kapatmalarının, yerinde olduğunu düşünüyorum.			
12	Dönemsel olarak işlerin artması sonucu ortaya çıkan personel ihtiyacının, geçici işçi almak yerine, fazla çalışma yapılarak giderilmesi gerektiğini düşünüyorum.			
13	Daha fazla ücret almak için fazla çalışma yapmaya istekliyimdir.			
14	Gerekli zamanlarda kendi isteğimle fazla çalışma yaparak, işlerimi düzenli bir şekilde yetiştiririm.			
15	Fazla çalışma yapılmasının, kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilediğini düşünmüyorum.			

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: “Örgütsel Bağlılık” ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, ““Örgütsel Bağlılık” ile ilgili görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyor NE katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Kariyerimin geri kalan bölümünü bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.					
2	Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarımla gibi hissediyorum.					
3	Bu kurumda “ait olma” duygusunu güçlü bir biçimde hissetmiyorum.					
4	Bu kuruma ilişkin duygusal olarak bir bağlılık hissetmiyorum.					
5	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.					
6	Bu kurumun benim için önemli bir anlamı var.					
7	Bu kurumda kalmam istek kadar bir gerekliliğin de sonucudur.					
8	Eğer istesem bile benim için bu kurumu şu anda bırakmak çok zor.					
9	Eğer şu an bu kurumdan ayrılırsam hayatım büyük ölçüde alt üst olur.					
10	Bu kurumdan ayrılabilmeyi düşünmek için çok az alternatifim var.					
11	Bu kuruma kendimden çok fazla yatırım yapmasaydım başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu kurumdan ayrılmanın en olumsuz sonuçlarından biri değerlendirilebilecek çok az alternatif olmasıdır.					
13	Bu kurumda kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					

14	Eğer avantajıma olsaydı dahi şu anda kurumdan ayrılmayı doğru bulmuyorum.					
15	Bu kurumdan ayrıldığım takdirde kendimi suçlu hissedeceğim.					
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Şu anda bağlı bulunduğum kurumdan ayrılmamam çünkü kurumdaki diğer çalışanlara karşı sorumluluklarım var.					
18	Bağlı bulunduğum kuruma çok şey borçluyum.					

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: “Yaşam Kalitesi” ile ilgili İfadeler

Sıra No	Bu kısımda, “ Yaşam Kalitesi ” ile ilgili görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek sağ tarafta uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
1	Kendimi mutlu hissediyorum.					
2	Yardım ettiğim kişiler zihnimi aşırı meşgul ediyor.					
3	İnsanlara yardım edebiliyor olmaktan memnun oluyorum.					
4	Başkalarıyla ilişki kurabildiğimi hissediyorum					
5	Ani ya da beklenmedik ses duyunca sıçırıyor ya da ürküyorum					
6	Başkalarına yardım ettikten sonra kendimi daha güçlü hissediyorum					
7	Yardım eden rolümle kendi özel hayatımı birbirinden ayırmakta zorlanıyorum.					
8	Yardım ettiğim kişinin yaşadığı çok acı bir olay uyumun bozulmasına neden oluyor.					
9	Yardım ettiğim kişilerin yaşadığı stresin bana da geçebileceğini düşünüyorum.					
10	Yardım eden olarak kendimi kapana sıkışmış gibi hissediyorum.					
11	Yardım için yaptığım çalışmalarından dolayı zaman zaman kendimi zorda hissediyorum.					
12	İşimi seviyorum.					
13	Yardım eden olmamın sonucunda kendimi çökmüş olarak hissediyorum.					
14	Yardım ettiğim kişilerin başlarından geçen çok acı yaşantılarını, sanki kendim yaşıyormuşum gibi hissettiğim oluyor.					
15	Bana güç veren inançlarım var.					
16	Bildiğim yardım yöntemlerini ne kadar çok kullanabilirsem o kadar iyi hissediyorum.					
17	Her zaman olmak istediğim gibi bir insanım.					
18	İşim beni tatmin ediyor.					
19	Kendimi tükenmiş hissediyorum.					
20	Yardım ettiğim kişiler ve onlara yaptığım yardımlarla ilgili olumlu düşünce ve duygular taşıyorum.					
21	Yaptığım işin yoğunluğu veya yardım ettiğim kişilerin çokluğu gibi nedenlerle kendimi tükenmiş hissediyorum.					
22	İşimde, yaptıklarımın bir fark yaratabileceğime inanıyorum.					
23	Bana, yardım ettiğim insanların korku verici yaşantılarını hatırlattığı için çeşitli etkinlik ve durumlarda bulunmaktan kaçınıyorum.					

24	Yardım edebildiğim durumlardan gurur duyuyorum.					
25	Yardım etmemin sonucu olarak sıkıntı verici veya korkutucu düşüncelerim oluyor					
26	Çalışma sisteminden dolayı kendimi çıkmaza girmiş gibi hissediyorum					
27	Yardım eden olarak kendimi “başarılı” hissediyorum.					
28	Travma mağdurlarıyla yaptığım çalışmaların önemli bölümlerini hatırlayamıyorum					
29	Çok hassas bir insanım.					
30	Bu işi seçtiğim için mutluyum.					

