

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**VARDİYALI ÇALIŞMANIN KADIN ÇALIŞANLARIN
İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİSİ: SAKARYA İLİ
GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuba TATAR

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

EKİM – 2018

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

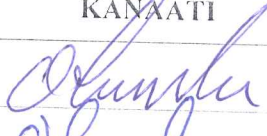
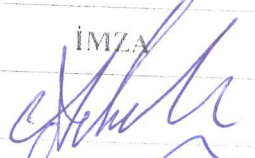
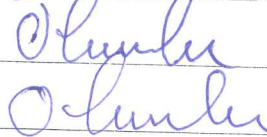
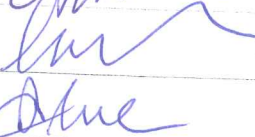
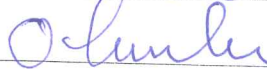

VARDİYALI ÇALIŞMANIN KADIN ÇALIŞANLARIN
İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE ETKİSİ: SAKARYA İLİ
GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuba TATAR

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 19/10/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANXATI	İMZA
Prof.Dr. Adem UĞUR		
Prof.Dr. Abdulkadir ŞENKAL		
Dr. Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN		



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLIK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Tuba TATAR
Öğrenci Numarası	:	1560Y05009
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İli Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma
Benzerlik Oranı	:	%15

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

19/10/2018
Öğrenci İmza

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafıma yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere sbtezler@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Adem UĞUR

Tarih: 19/10/2018

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Tezimin her aşamasında öneri, katkı ve desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Adem UĞUR'a, çalışmama katkıda bulunan hocalarım Ar. Gör. Özge Alev Sönmez ÇALIŞ ve Ar. Gör. Elif ALP'e, her zaman yanımda bulunan ve beni sürekli destekleyen, ayrıca uygulama bölümünde yardımını hiçbir şekilde esirgemeyen değerli arkadaşım Sezgin UYSAL'a teşekkür ederim.

Hayatta her zaman beni destekleyen, her anımda yanımda olan, sevgisini ve şefkatini benden esirgemeyen annem Hatice TOY'a ve rahmetli babam Mahmut TATAR'a en içten duygularıyla teşekkür ederim.

19.10.2018

Tuba TATAR

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BÖLÜM 1: VARDİYALI ÇALIŞMA	5
---	----------

1.1. Vardiyalı Çalışmanın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	5
---	---

1.2. Vardiyalı Çalışma Çeşitleri	7
--	---

1.2.1. Sabit Vardiya Sistemi	8
------------------------------------	---

1.2.2. Dönüşümlü Vardiya Sistemi	8
--	---

1.3. Vardiyalı Çalışmanın Nedenleri.....	9
--	---

1.3.1. Ekonomik Nedenler	9
--------------------------------	---

1.3.2. Sosyal Nedenler	11
------------------------------	----

1.4. Türk İş Hukuku'nda Vardiyalı Çalışma Düzenine İlişkin Yasal Düzenlemeler, Kural ve Sınırlamalar	11
---	----

1.5. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları	14
---	----

1.5.1. İstihdam Edilen Yıllara Göre Kadınların Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları	16
---	----

1.5.2. İstihdam Edilen Yıllara Göre Erkeklerin Vardiyalı Çalışma Durumları	19
--	----

1.5.3. İstihdam Edilen Yıllara Göre Toplam Çalışan Kişilerin Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları.....	22
--	----

1.6. Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi.....	25
---	----

1.7. Vardiyalı Çalışma Düzeninin Ortaya Çıkardığı Etkiler ve Sorunları	27
--	----

1.7.1. Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Bireysel Sorunlar	28
--	----

1.7.1.1. Fizyolojik Etkiler.....	28
----------------------------------	----

1.7.1.2. Psikolojik Etkileri	33
------------------------------------	----

1.7.1.3. Sosyolojik Etkileri	35
------------------------------------	----

1.7.2. Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Örgütsel Sorunlar.....	37
---	----

1.8. Vardiyalı Çalışma Sisteminde Karşılaşılan Sorunlar Karşısında Alınabilecek Önlemler	40
BÖLÜM 2: İŞ- YAŞAM DENGESİ	42
2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Tarihsel Süreci	42
2.2. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	46
2.2.1. Örgütsel Etkenler	46
2.2.1.1. Rol Çatışması.....	46
2.2.1.2. Kişilerarası Çatışma.....	47
2.2.1.3. Yönetime Katılım	48
2.2.1.4. Yönetim Tarzı.....	48
2.2.1.5. Aşırı İş Yükü	49
2.2.1.6. Fiziki Mekân Ve Çevre Şartları.....	50
2.2.2. Kişisel Etkenler	50
2.2.2.1. Cinsiyet.....	50
2.2.2.2. Kariyer Planlama	51
2.2.2.3. Eğitim	53
2.2.2.4. Medeni Durum.....	54
2.3. İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri ve Sonuçları.....	55
2.4. İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri	57
2.5. İş-Yaşam Dengesizliği Sonuçları.....	58
2.5.1. Bireysel Sonuçlar	59
2.5.1.1. Davranışsal Sonuçlar	59
2.5.1.2. Ruhsal ya da Psikolojik Sonuçlar	59
2.5.1.3. Fiziksel Sonuçlar	60
2.5.2. Örgütsel Sonuçlar.....	61
2.5.2.1. İş gücü Devri	61
2.5.2.2. İşe Devamsızlık	61
2.5.2.3. İş Tatmini/Tatminsizliği	62
2.5.2.4. Verimlilik	63
2.5.2.5. Tükenmişlik.....	63
2.6. İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Gerekli Destekler ve Kaynaklar	64
2.6.1. Ailevi/Çevresel Destek ve Kaynaklar	64
2.6.2. Örgütsel Destekler ve Kaynaklar	65

2.6.2.1. Esnek Çalışma	65
2.6.2.2. Yöneticinin Desteği	67
2.6.2.3. İş Arkadaşlarının Desteği	68
2.6.2.4. İş-Yaşam Programları, Uygulamaları ve Süreçleri.....	68
2.7. Çalışma Hayatında Kadın ve İş-Yaşam Dengesi	69

BÖLÜM 3: VARDİYALI ÇALIŞMANIN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SAKARYA İLİ GÜVENLİK

SEKTÖRÜNDEN BİR UYGULAMA.....	73
3.1. Araştırma Probleminin Tanımlanması	73
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	73
3.1.2. Araştırmanın Önemi.....	74
3.1.3. Araştırma Süresi ve Hazırlık Aşaması.....	75
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	75
3.2.1. Evren ve Örneklem	77
3.3. Araştırma Verilerinin Çözümü ve Yorumlanması	78
3.3.1. Vardiyalı Sistemde Çalışan Kadınların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri.....	78
3.3.2. Çalışma Koşulları İle İlgili Analizler.....	83
SONUÇ.....	109
KAYNAKÇA	113
EKLER.....	124
ÖZGEÇMİŞ.....	128

KISALTMALAR

- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- İYD** : İş-Yaşam Dengesi
- PHÇY** : Postalar Halinde Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- TUİK** : Türkiye İstatistik Kurumu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : 2014-2017 Yılları Arasında İstihdam Edilenlerin Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları	15
Tablo 2 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Getirdiği Sorunlar	27
Tablo 3 : İş-Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları.....	55



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1	: Vardiyalı Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Oranları.....	16
Şekil 2	: Akşamları Çalışan Kadınların Çalışma Oranları.....	16
Şekil 3	: Geceleri Çalışan Kadınların Çalışma Oranları.....	17
Şekil 4	: Cumartesi Günleri Çalışan Kadınların Çalışma Oranları.....	18
Şekil 5	: Pazar Günleri Çalışan Kadınların Çalışma Oranları	18
Şekil 6	: Vardiyalı Çalışan ve Çalışmayan Erkeklerin Oranları	19
Şekil 7	: Akşamları Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları	20
Şekil 8	: Geceleri Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları	20
Şekil 9	: Cumartesi Günleri Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları	21
Şekil 10	: Pazar Günleri Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları	22
Şekil 11	: Vardiyalı Çalışan ve Çalışmayan Kişilerin Oranları.....	22
Şekil 12	: Geceleri Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları.....	23
Şekil 13	: Akşamları Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları.....	24
Şekil 14	: Cumartesi Günleri Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları.....	24
Şekil 15	: Pazar Günleri Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları	25
Şekil 16	: Hayat Dengesi Modeli.....	46
Şekil 17	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Yaş Dağılımları	78
Şekil 18	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Medeni Durumları	79
Şekil 19	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Eğitim Durumları	79
Şekil 20	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Sektörde Çalışma Süreleri.....	80
Şekil 21	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin İşletmede Çalışma Süreleri	80
Şekil 22	: Vardiyalı Kadın Çalışan Bireylerin Aylık Gelir Dağılımları	81
Şekil 23	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Dönüşümlü Olarak Çalıştıkları Vardiya Türleri	81
Şekil 24	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Verimli Hissettikleri Vardiya Çeşidi...	82
Şekil 25	: Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Vardiya Değişim Sıklıkları	82
Şekil 26	: Kadın Güvenlik Görevlilerinin Vardiyalı Çalışmasının Aile Hayatlarına Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları	83
Şekil 27	: Çalışan Kadın Güvenlik Görevlilerinin Vardiyalı Çalışmalarının Aile Hayatlarına Etkisinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması Ya da Dağılımı	84
Şekil 28	: Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları	87

Şekil 29 : Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı	88
Şekil 30 : Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinin Sosyal Hayatına Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları	90
Şekil 31 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin Sosyal Hayata Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	91
Şekil 32 : Vardiyalı Çalışmanın Evli Olan Kadın Güvenlik Görevlilerinin Eşine ve Çocuklara İlgisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları	93
Şekil 33 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin Eşlerine ve Çocuklarına Yeterli Vakit Ayırıp Ayıramamalarının Medeni Duruma Göre Dağılımı	94
Şekil 34 : Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinde Sağlık Problemlerine Yol Açıp Açmadığına İlişkin Olumlu ve Olumsuz Frekansları	95
Şekil 35 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerinde Sağlık Problemlerine Yol Açıp Açmadığının Medeni Durumuna Göre Dağılımı	96
Şekil 36 : Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinde 09:00-17:00 Mesaisi İle Çalışmalarının Olumlu ve Olumsuz Frekansları	98
Şekil 37 : Vardiyalı Çalışma Sistemi Yerine 09:00-17:00 Mesai Saatleri Arasında Çalışmanın Medeni Duruma Göre Dağılımı	99
Şekil 38 : Vardiyalı Çalışmanın Günlük Hayat Üzerindeki Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları.....	101
Şekil 39 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Bireylerin Günlük Hayat Üzerindeki Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı	102
Şekil 40 : Vardiyalı Çalışma Sisteminde Kadın Güvenlik Görevlilerinin Destek Alıp Almamasıyla İlgili Olumlu ve Olumsuz Frekansları.....	104
Şekil 41 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin Destek Alıp Almamasının Medeni Duruma Göre Dağılımı	105
Şekil 42 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş Hayatı Üzerindeki Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları.....	106
Şekil 43 : Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş Hayatı Üzerindeki Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı	107

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	Doktora	<input type="checkbox"/>
Tezin Başlığı: Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İli Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma			
Tezin Yazarı: Tuba TATAR		Danışman: Prof. Dr. Adem UĞUR	
Kabul Tarihi: 19.10.2018		Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 124 (tez) 4 +(ek)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	
<p>Rekabetin uluslararası bir boyuta taşındığı günümüz iş dünyasında, 08:00-17:00 mesai saatleri arasında çalışma süreleri oldukça değişmiştir. Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde sürekliliği sağlamak amacıyla yirmi dört saat esasına dayalı çalışmalar gündeme gelmiştir. Bu sistemin bir sonucu olarak da vardiyalı çalışma sistemi ortaya çıkmıştır. Güvenlik görevlileri, sağlık çalışanları, fabrika işçileri, çağrı merkezlerinde çalışan bireyler, ulaşım ve eğlence gibi pek çok sektörde çalışanlar vardiyalı çalışmak zorundadırlar. Ancak insanoğlunun ruhsal, fiziksel, sosyal, psikolojik, biyolojik yapısı vardiyalı çalışma sistemine uyum sağlayamamakta ve vardiyalı çalışma sistemi birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir.</p> <p>Vardiyalı çalışma sistemine bağlı olarak çalışan kadınların da iş-yaşam dengesi kurması giderek zorlaşmaktadır. Bireyler, iş hayatlarını ve özel hayatlarını etkileyen sorunların üstesinden gelmek amacıyla, iş ile yaşam arasında bir denge kurmak zorundadırlar. Kadının ve erkeğin, aile ve iş hayatındaki sorumluluklarını tam olarak yerine getirmek istemelerinden dolayı iş-yaşam dengesinin kurulması zorunlu bir hale gelmiştir.</p> <p>Bazı meslek gruplarında kadın iş gücü eksikliği bulunmaktadır. Bu meslek gruplarından biri de güvenlik sektörüdür. Bu çalışma; vardiyalı çalışan kadınların hem iş hayatlarını hem de kendilerine ait özel hayattaki görev ve sorumluluklarını nasıl ve ne şekilde yerine getirdiklerine vurgu yapmaktadır. Bu problemi ele almak için bu araştırmanın amacı; vardiyalı çalışma sisteminin kadın çalışanların iş-yaşam dengesine etkisini incelemektir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada Sakarya ilinde güvenlik sektöründe vardiyalı olarak çalışan yirmi kadın ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Veriler toplandıktan sonra, mülakatların çözümlenmesi Nvivo programının 12. Sürümünde yapılmış ve analiz edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda; vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengelerine ait olumlu ve olumsuz olmak üzere iki genel temaya ulaşılmıştır. Olumlu ve olumsuz temalar da kendi arasında, araştırmanın konusuyla ilişkili olarak alt temalara bölünmüştür. Bu temalar; vardiyalı çalışma sisteminin kadın çalışanların iş hayatlarının, özel hayatlarının ve aile hayatlarının nasıl etkilendiğini anlamalarında faydalı olacaktır.</p>			
Anahtar Kelimeler: Vardiyalı Çalışma, İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	<input checked="" type="checkbox"/>	Ph.D.	<input type="checkbox"/>
Title of Thesis: The Effect of Shift Work on the Work-Life Balance of Female Employees: A Research in the Security Sector of Sakarya Province			
Author of Thesis: Tuba TATAR		Supervisor: Prof. Dr. Adem UĞUR	
Accepted Date: 19.10.2018		Number of Pages: ix (pre text)+ 124 (main body) 4+(app)	
Department: Labour Economics and Industrial Relations		Subfield: Human Resources Management and Industrial Relations	
<p>In today's business world where the competition has been moved to an international dimension, working times have changed considerably between 08: 00-17: 00 hours. In order to ensure continuity in the industrial and service sectors, twenty-four hour basis studies have been raised. As a result of this system, shift work system emerged. Security workers, health workers, factory workers, people working in call centers, employees in many sectors such as transportation and entertainment have to work shifts. However, the spiritual, physical, social, psychological, and biological structure of human beings cannot adapt to the shift system and the shift work system brings with it many problems.</p> <p>Women working under shift working system are also getting more and more difficult to establish work-life balance. Individuals have to strike a balance between work and life in order to overcome the problems that affect their business and private lives. It has become obligatory to establish a work-life balance due to the fact that women and men want to fulfill their responsibilities in family and business life.</p> <p>There is a lack of female labor force in some occupational groups. One of these professional groups is the security sector. This work; emphasizes how and how women work in shifts have fulfilled their job and their duties and responsibilities in their private lives. The purpose of this research is to address this problem; The aim of this study is to investigate the effect of shift working system on work-life balance of female employees. Qualitative research method was used to get detailed information about the subject. In the research, interviews were made with Yimi women working shifts in security sector in semi-structured in-depth interview method in Sakarya province. After the data were collected, the interviews were analyzed and analyzed in Nvivo version 12. According to these data; two general themes, positive and negative, related to work-life balances of female security officers working in shifts. Positive and negative themes are divided into sub-themes in relation to the subject of the research. These themes include; The shift work system will be useful in understanding how female employees' private lives and family lives are affected.</p>			
Keywords: Shift Work, Work-Life Balance, Work-Family Conflict			

GİRİŞ

Güvenlik ihtiyacı toplumların en temel ihtiyaçlarından biri haline gelmiştir. Toplumlar yüz yıllardır güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla birçok kurum ve kuruluşları oluşturarak, bu kurum ve kuruluşları kendi gereksinimlerine göre biçimlendirmişlerdir. Günümüzde devlet, maliyet açısından üzerinde yük olarak bulunan kamusal görevlerinin birçoğunu özel kesime devretme eğilimi içine girmiştir.

Özel güvenlik sektörü son 20-30 yıllık süreçte dünyada çok hızlı bir şekilde büyümektedir. Sosyo-ekonomik gelişmeler, yaşanan göçler, resmi kolluk kuvvetlerine duyulan güvenin yıpranması ve teknolojik gelişmelerin özel sektör tarafından daha hızlı takibi bu büyümede etkili olan faktörler arasındadır. 2014 TOBB Özel Güvenlik Sektörü Meclis Raporuna göre; Türkiye’de özel güvenlik sektörü 3 milyon dolarlık pazar oluşturmaktadır. Aynı zamanda 217.718 bin kişi ile de istihdama önemli katkılar sağlamaktadır ve Avrupa’da ikinci sırada bulunmaktadır.

Cinsiyetleştirilen meslekler arasında güvenlik sektörü de yaygınlık göstermektedir. Özellikle bu meslek grubunda daha çok erkeklerin çalışması tercih edilmektedir. Kadın güvenlik görevlileri erkeklere nazaran daha az çalıştırılması gerekiyormuş gibi görünmektedir. Çünkü bu mesleğin profiline bakıldığında mekân, olay ve zaman bakımından erkeklere daha uygun olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte kadın güvenlik görevlileri de son zamanlarda bu meslek grubuna rağbet göstermektedir ve çalışmaları da eskiye göre yaygınlık kazanmıştır. Yukarıda belirtilenlerle beraber güvenlik görevlilerinin mesleğine tabi olan problemleri, özel yaşamları vardiyalı sistemde daha da zorlaşmaktadır. Özellikle kadın çalışanların günlük iş hayatında karşılaştığı sorunlar vardiyalı çalışmalarıyla birlikte daha da artış göstermektedir. Genelleştirilmiş erkek çalışan profilinden ve meslek gruplarında erkeklerin istihdam oranları kadınlara göre daha fazladır.

İş ile kişisel hayatın talepleri arasında bir çatışma her zaman vardır. İnsanların her zaman bakmaya yükümlü oldukları aileleri vardır. Aynı zamanda insanların boş zamanlarında sosyal aktiviteler gerçekleştirmeye ihtiyaçları da vardır. Son yıllarda iş gücü içinde kadın sayısının artması gibi çarpıcı demografik değişiklikler daha çok sayıda anneyi çalışma hayatına sokarak iş-yaşam konularına dikkat edilmesini sağlamıştır.

Kişilerin iş ve aile hayatlarında birçok farklı rolleri bulunmaktadır. Zaman zaman bir alandaki rolleri yerine getirmek için harcanan zaman ve enerji, diğer alandaki rolü gerçekleştirmesine engel olabilmektedir. İş hayatında harcanılan enerji, zaman ve yaşanan stres, bireyin aile içindeki rollerini tam anlamıyla yerine getirmesinde engel olabilmektedir veya tam tersi bir durum da söz konusu olabilmektedir. İş ve ailedeki rolleri dengelemeye çalışırken, kişi kendine zaman ayıramadığından da şikâyet edebilmektedir.

Cinsiyet temelli farklılıklardan dolayı da bireylerin hem iş hem de kişisel hayatlarını dengede tutmasında da farklı nedenler bulunmaktadır. Bakıldığında sebepler farklı, ancak yaşanan sorunlar neredeyse aynıdır. Kadın çalışanlar, iş-yaşam çatışmasını şu koşullar altında daha fazla yaşamaktadırlar (Aycan, 2010: 16):

- Eşlerinden duygusal olarak destek alamadıkları zaman,
- Çalışma hayatlarında iş yükü fazla ise,
- Çocuk bakımından memnuniyetsizlik varsa,
- Kurumsal destek azsa (yani kurumun iş-aile-yaşam dengesi ile ilgili politikaları yetersizse, yönetici desteği azsa),
- Çocuğun anne ile geçirdiği zamandan memnun olmadığını düşünüyorsa.

Bu sonuçlara bakıldığında, genel olarak iş-aile çatışmasını artıran nedenler kadın çalışanlar açısından şöyle özetlenebilir: İş ile ailesi ya da kendi özel hayatında çatışma yaşayan kadınların, yaşam doyumları azalabilir, depresif duygu durumu artabilir. Bireyler çalıştıkları için suçluluk duyabilir. Aynı zamanda çalışan anne ve babaların, çocuklarında davranış bozuklukları meydana gelebilir, evlilik doyumunda azalma başlayabilir ve iş performanslarında da azalma olabilir. Yani, kadın için aslında iş-aile çatışması oldukça maliyetli ve olumsuz sonuçlar doğuran bir olgudur.

Yapılan bir araştırmada; iş-aile, iş-özel hayat, aile-iş, aile-özel hayat, özel hayat-iş ve özel hayat-aile çatışması olarak altı tip müdahaleden bahsedilmiştir. Bunların arasında en yoğun yaşanan çatışma ise, işin-özel hayata müdahalesidir ve kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur. İkinci yaşanan yoğun çatışma da ailenin-özel hayata müdahalesi ve kadınlar erkeklere oranla çok daha fazla bu deneyimi yaşamaktadır. En az yaşanan ise özel hayatın aileye ve işe müdahalesidir. Yani bu araştırmada; “kendime ayırdığım

zaman ve enerji nedeniyle ailedeki ve işteki sorumluluklarımı aksatıyorum” diyen çok az kişi vardır. Altı tip çatışmanın yaşanmasının temelinde, bireylerin hem iş hayatında hem de aile hayatında olan fazla iş yükü olduğu tespit edilmiştir (Ayca, 2010: 22-23).

Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasının amacı; birden fazla kurum ve kuruluşta vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesinin ne ölçüde etkilendiğini incelemektir. Böylece ne gibi sorunlar yaşadıkları ortaya çıkarılacak ve bu sorunlara çözüm yolları aramak araştırmanın genel çerçevesini oluşturacaktır.

Bu çalışmayla birlikte özellikle kadın çalışanlar üzerinde vardiyalı çalışma sisteminin onların iş-yaşam dengesine yapmış olduğu olumsuz etkilere de dikkat çekerek bu konuda tarafların alması gereken tedbirlere ışık tutmak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Yapılacak olan araştırma vardiyalı çalışma sisteminin, bireylerin özellikle de kadın çalışanların iş-yaşam dengesine etkilerinin incelenmesi yönünden yeni bir çalışma niteliğindedir.

Yapılacak olan araştırma ile Türkiye’deki tüm özel güvenlik sektörü içerisinde bulunan kadın çalışanların tamamına ulaşabilmenin imkân, zaman ve mali sorunlar nedeniyle mümkün olmamasından dolayı örneklem alma yoluna gidilecektir. Araştırma örnekleminde, Sakarya ilinde bir ya da birden fazla işletmedeki kadın özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışmaları incelenecektir ve vardiyalı çalışma sisteminin kadın özel güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengelerine ne gibi etkileri olduğuna dair sonuçlar elde edilecektir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan, teorik bilgilerden ve bu konuda yapılmış olan tez çalışmalarından hareket ederek bir ya da birkaç işletmede vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesini ne ölçüde etkilediği ve bunun muhtemel sakıncalarının neler olduğu konusunda araştırmalar yapılmıştır. Ayrıca uygulama bölümü için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Bilgi toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerine ulaşılmasında kartopu yöntemi uygulanmıştır.

Mülakat yapılan kadınlara aile hayatı, sosyal hayatları, iş hayatında ne gibi problemler yaşadıkları gibi konulara ilişkin açık uçlu sorular yöneltilmiştir. İlk kısımda kişisel bilgilere dayalı sorular hazırlanmışken, ikinci kısımda ise kadın çalışanların vardiyalı çalışmalarından dolayı iş-yaşam dengelerinin ne ölçüde etkilendiğine dair sorular hazırlanmıştır. Verilerin analizinde, vardiyalı çalışmakta olan kadın bireylerin vermiş oldukları yanıtlara göre temalar belirlenmiştir. Araştırma verilerindeki ifade ve temaların yorumlanmasında Nvivo programının 12. sürümü kullanılmıştır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Güvenlik sektöründe vardiyalı olarak çalışan kadınlar üzerinde yapılan bu araştırma, Sakarya ili ile sınırlı tutulmuştur. Sorulara verilen cevapların tekrara düşmesi üzerine yirmi kişi ile yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Ayrıca yapılan mülakatların süresi de otuz dakika ile altmış dakika arasında sınırlandırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın İçeriği

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın ilk iki bölümünde çalışmanın kavramsal yönü ortaya konmakta ve son bölümde de alan araştırması sonuçlarına yer verilmektedir.

Bu tezin birinci bölümünde; vardiyalı çalışma sisteminin kavramsal çerçevesi ve tarihsel gelişimi, vardiyalı çalışma çeşitleri, vardiyalı çalışmayı gerektiren nedenler, Türk İş Hukuku' nda vardiyalı çalışmaya ilişkin düzenlemeler, vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlar, vardiyalı çalışma sisteminde alınabilecek önlemler ve vardiyalı çalışma sistemi ile kadınlar arasındaki ilişki gibi konulara değinilmiştir.

İkinci bölümde ise; iş-yaşam dengesi kavramı ve tarihsel süreci, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler, iş-yaşam dengesinin belirleyicileri ve sonuçları, iş-yaşam dengesinin olumlu etkileri, iş-yaşam dengesizliğinin sonuçları, iş-yaşam dengesini sağlayabilmek için gerekli destek ve kaynaklar, çalışma hayatında kadın ve iş-yaşam dengesi konuları üzerinde durulmuştur.

Son olarak üçüncü bölümde, vardiyalı çalışmanın kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik çeşitli kurum ve kuruluşlarda araştırma yapılmış ve sonuçları paylaşılmıştır.

BÖLÜM 1: VARDİYALI ÇALIŞMA

1.1. Vardiyalı Çalışmanın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Ekonomik ve sosyal koşullar, gündüz çalışmanın yanı sıra gece çalışmasını da gerekli kılmaktadır ve bu da vardiyalı çalışmayı beraberinde getirmektedir. Aralıksız çalışmayı gerektiren üretim sürecindeki işlerde özellikle bireyler vardiyalı çalışmaktadır. Genel olarak bakıldığında; değişen ve gelişen teknoloji ve koşullar ile birlikte sağlık çalışanları, güvenlik görevlileri, telekomünikasyon görevlileri, fabrika işçileri, eğlence ve ulaşım, gibi pek çok sektörde çalışan bireylerin vardiyalı olarak çalıştığı görülmektedir (Selvi vd., 2010: 288). Ayrıca artan tüketim talebini karşılamak amacıyla, üretim yapılan alana, teknolojiye ve diğer unsurlara bağlı olarak vardiyalı çalışan sayısı da gitgide artmaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminde, bireylerin çalışma süreleri 24 saate yayılarak ayarlanmaktadır ve çalışma saatleri de periyodik olarak değiştirilmektedir (Camkurt, 2007: 90).

Günümüzde giderek artan küreselleşme ve yoğun uluslararası rekabetin getirdiği sonuçlara bakıldığında en önemli sonuçlardan biri de çalışma hayatındaki değişikliklerdir. Çeşitli faktörlerin etkisiyle (iletişim, bilgi, teknoloji vb.) ortaya çıkarak hızlı bir şekilde yayılan küreselleşme ve yoğun uluslararası rekabet çalışma hayatını da etkileyerek yeni çalışma sistemlerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma sistemlerinden birisi vardiyalı çalışma ya da postalar halinde çalışma olarak da bilinen vardiyalı çalışma sistemidir (Korkusuz, 2005: 1-2).

Vardiyalı çalışmanın birçok tanımı bulunmaktadır. Bunlardan birisi; belirli iş saatleri içerisinde fabrika, ekipman ve iş görenlerin bu iş saatleri dışında da çalışarak üretimi sürdürmeleridir (Odabaşı ve Eke, 1981, 39). Vardiyalı çalışma, esnek çalışma süreleri içerisinde en eski uygulamalardan biri olmakla birlikte günümüzde oldukça yaygın bir şekilde de kullanılmaktadır. İki ya da daha fazla işçi grupları arasında birbirini takip eden çalışma saatlerinin başlama ve bitiş sürelerinin farklı uzunlukta olması, gece ya da hafta sonuna denk gelmesi mümkün olan çalışma sistemine vardiyalı çalışma denilmektedir (Demir ve Gerşil, 2008: 74).

Çalışma biçimlerinden birisi olan vardiyalı çalışma bir iş örgütleme tekniği olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu sistem birden fazla çalışma ekibini kapsamaktadır. Vardiya olarak nitelendirilen bu çalışma sisteminde, çalışan ekipler periyodik bir biçimde daha

önceden belirlenen iş süreleri çerçevesinde iş akışını gerçekleştirmektedirler. Çalışma saati biten grup bir sonraki vardiya saatindeki gruba işi aktarır. Bu düzen çerçevesinde birden fazla ekip ara vermeden aynı anda, aynı yerde ve aynı işlevleri farklı zaman dilimlerinde yerine getirmiş olur (İncir, 1998: 7).

Vardiyalı çalışmanın tarihi Romalılara kadar dayanırken Sanayi Devriminin ardından kendisine daha büyük bir uygulama sahası bulmuştur. 20. yüzyılın ilk yarısındaki teknolojik ilerlemeyle birlikte hızlı bir şekilde modern toplumun gereksinimlerini de karşılamaya yönelik aynı zamanda üretimi artırmak ve verimliliği de yoğunlaştırmak amacıyla yöntemler geliştirilmiştir. Bu şekilde doğal kaynakların ve insan emeğinin daha iyi kullanılmasını sağlamış ve yeni modellerin ortaya çıkarılmasına da sebep olmuştur. Bu gelişmelerle vardiyalı çalışma sistemi başta olmak üzere farklı türde çalışma sistemleri ortaya çıkmıştır. Vardiyalı çalışma sistemi çalışma hayatındaki yerini gün geçtikçe arttırmaya devam etmektedir (Pati vd., 2001:32).

Sanayi Devrimi'nden başlayıp günümüze kadar devam eden ve önemini kaybetmeyen çalışma saatlerinde azalma görülmektedir. Üretimde devamlılığın sağlanabilmesi için günün değişik saatleri içerisinde çalışma, esnek çalışma, vardiyalı çalışma gibi çalışma sistemleri uygulamaya geçirilmiştir. Çalışma vakitlerinin azaltılması ve fabrikalarda çalışan işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik atılan ilk adım İngiltere'de 1833 yılında "Factory Act" in kabul edilmesiyle gerçekleştirilmiştir (Arı, 2013:3). Buna göre; 1833 yılında hükümet, fabrikada çalışan çocukların, çalışma koşullarını iyileştirmek için Fabrika Yasasını onayladı. Genç çocuklar, geçmişte genellikle korkunç koşullar olduğu iş yerlerinde çok uzun saatler çalışıyordu. Bu yasa ile fabrikalarda, gençlere yönelik bazı yeni düzenlemeler oluşturulmuştur.

(<https://nationalarchives.gov.uk>, 20.04.2018):

- Dokuz yaşın altındaki hiçbir çocuk, işçi olarak çalıştırılmaz.
- Çocukların gece çalışması yasaktır.
- Her gün iki saat eğitim.
- Yeterli müfettişlerin, yasaların harekete geçtiğinden emin olmaları için yerleştirilmesi gereklidir.

1990' lı yıllarda çalışma saatleri ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, "Çalışma Modeli Standartları" adı altında çalışma saatleri ile ilgili değişiklik yapıyorken, 1992 yılında ise vardiya plan ve saatleri de " Avrupa Çalışma Standartları" ndaki düzenlemeler ile belirlenmiştir. Görüldüğü gibi bu iki standartın içeriği de bireylerin çalışma saatlerini sınırlandırmaktır. Standartlara dair temel düzenlemeler şu maddeleri içermektedir (Harrington, 2001: 68):

- Haftalık olarak çalışma süresinin toplamda 48 saati aşmaması gerekmektedir.
- Günlük dinlenme dönemine bakıldığı zaman çalışanların en az 11 saat dinlenme süresi olması gerekmektedir.
- Haftalık dinlenme dönemlerinin ise en az birbirini takip eden 24 saat veya 28 saat olması gerekmektedir.
- 17 haftadan daha fazla olan çalışma periyotlarında her 24 saatte bir gece çalışan bireyin gece çalışma süresi en fazla 8 saat olması gerekmektedir.
- Ücretli yıllık izin minimum 4 haftalık olması gerekmektedir.
- Çalışılan vardiyaların süreci 6-12 saat olmalıdır ve 24 saat için en az 2 en çok 4 vardiya olmalıdır.

Günümüzdeki vardiyalı çalışan kişilerin durumuna bakıldığında sanayileşmiş toplumlarda giderek artış görülmektedir. Gelişmiş ülkelerin yaklaşık olarak % 20'si farklı vardiyalar halinde çalışmaktadırlar. Devamlı bir şekilde gece vardiya grubunda çalışan bireyler ise bu oranın %5-10'luk kısmını oluşturmaktadır (Yıldız ve diğerleri, 2012: 6).

1.2. Vardiyalı Çalışma Çeşitleri

Bir işletmede vardiyalı çalışmanın olabilmesi için çalışma grubu ya da ekibinin de fazla olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle birden fazla çalışma grubunun bulunması gerekmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi olarak adlandırılan bu çalışma sisteminde bireylerin çalışma saati bittiği zaman aralığında iş, işletmede olan diğer gruba devredilmektedir. İş alan ikinci grup ise süreleri bittikten diğer gruba işleri devretmektedirler. Böylelikle aynı yerde farklı saat dilimlerinde çalışan çalışma grupları, işletmenin uzun süre ve üretimin sürekli olarak devamlılığını sağlamış

olmaktadır. Çalışma gruplarının fazla olduğu işletmelerde sabit vardiya sistemi ve dönüşümlü vardiya sistemi olmak üzere iki çalışma sisteminden söz edilmektedir (Yüksel, 2006:1).

1.2.1. Sabit Vardiya Sistemi

Sabit vardiya çalışma sisteminde devamlı olarak sabah, öğlen ya da gece yarısı olmak üzere veya sürekli olarak çalışmakta olan gruplar bulunmaktadır. Geçerli bir sebep olmadığı sürece çalışan bireyler kendi vardiya saatlerinde çalışmakla yükümlüdürler. İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile vardiyalı çalışma ile ilgili kesin hükümlerin getirilmesiyle bu çalışma sistemi günümüzde azalmıştır. Çünkü çalışanların sürekli olarak gece çalışmaları durumunda çalışanların hem psikolojik hem de fiziki yönden etkileyecek bir dizi olumsuzluklar ortaya çıkabilir. Vardiyalı çalışanların bu çalışma şekline uyumları ise bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışma sistemine kimi birey daha fazla uyum sağlıyorken, kimi bireylerin daha az uyum sağladığı görülmektedir (Korkusuz, 2005: 67).

1.2.2. Dönüşümlü Vardiya Sistemi

Dönüşümlü vardiyalı çalışma sisteminde çalışma grupları belli bir programa göre, dönüşümlü olarak sabah, öğleden sonra ya da gece vardiyalarında bir çalışma planına uygun olarak çalışmaktadırlar. Bazı işletmelerde her iki vardiya sistemi birlikte uygulanır. Vardiyalı çalışma sistemlerine bakıldığında kendi arasında üç gruba ayrılmaktadır (İncir, 1998: 25-26):

- **Süreksiz Sistem:** İşletmede çalışan bireyler gündüz-akşam ya da gündüz-gece olarak 16 saat süresince dönüşümlü veya sabit olarak çalışmaktadır. Bu sistemde hafta sonları ve resmi tatillerde çalışılmamakla birlikte bu sisteme iki ekipli sistem (çift vardiyalı sistem) de denilmektedir. Sabit vardiya çalışma sisteminde, çalışanlar sürekli olarak çalışırken, dönüşümlü vardiya çalışma sisteminde çalışma grupları dönüşümlü olarak çalışmaktadır.
- **Yarı Sürekli Sistem:** Bu sistemde çalışanlar günde 24 saat çalışıyorlarken, hafta sonları ve bayram tatillerinde ise çalışılmamaktadır. Ekipler sabit veya dönüşümlü olarak gündüz, akşam ve gece vardiyalarında çalıştıklarından dolayı bu sisteme üç vardiya veya üç ekip de denilmektedir.

- **Sürekli Sistem:** Üretim unsurlarının en uygun kullanımına imkân sağlayan ve işletmeye daha fazla fayda sağlayan bir sistemdir. İşletmede günlük 24 saat çalışma haricinde haftanın her günü de çalışılmakta ve bayram tatili, resmi tatiller hatta hafta sonları dâhil aralıksız çalışılmaktadır. Sabit ya da dönüşümlü olarak ise en az 4 en fazla 7 ekip çalışmaktadır.

1.3. Vardiyalı Çalışmanın Nedenleri

Günümüzde 24 saat sürekli bir şekilde çalışmayı gerektiren işler bulunmaktadır. Bu işlerde çalışanlar günün farklı saatlerinde sürekliliğin sağlanması amacıyla vardiyalı olarak çalışmaktadır. Sanayide ve hizmet sektöründe yer alan iş kollarının çoğu tüm gün çalışmayı gerektirdiğinden dolayı bu sektörlerde vardiyalı çalışılmaktadır. Vardiyalı çalışma düzeninde gece ve akşam olan saatlerdeki çalışmalar bireylerin günlük yaşamlarının bozulmasına ve sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Barton, Spelten, Totterdell, Smith, Folkard ve Costa, 1995: 4-5).

Vardiyalı çalışma sisteminin uygulanmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri ekonomik ve sosyal nedenler başlıkları altında toplamak mümkündür (Yüksel, 2006: 9).

1.3.1. Ekonomik Nedenler

- **Üretimin Pazar İhtiyaçlarına Göre Artırılması Zorunluluğu:** Herhangi bir mala olan talebin yeterli olduğu durumlarda, bu malı üreten bir işletmenin, işleri düzgün bir şekilde ilerliyorsa işletme sahipleri üretimi artırmak isteyebilmektedirler. İlk çözüm yolu ise, işçilerin daha fazla çalışmaları olmaktadır. Ancak bu durum genel olarak işletmenin üretmiş olduğu ürüne karşı talebin geçici olduğu zamanlarda üretim artırma amacıyla yapılabilir. Üretimin birkaç katına çıkarılması durumunda ise daha uzun süreli olan çözüm yolu, vardiyalı çalışma sistemidir. Bunun nedeni ise; yapılan posta eklemeleri ile elde edilen üretim artışı yalnızca yeni postalarla sağlanan üretim miktarıyla sınırlandırılmayıp, ilk postadaki kullanım seviyesinin de gelişmesine yardımcı olarak toplam üretim artışına neden olacaktır (Yüksel, 2006: 10).

Diğer bir seçenek ise fabrikanın kapasitesini artırarak üretimi artırma şeklinde çözüm yoluna gidildiğinde, büyüklüğün sağlamış olduğu avantajların sadece birkaçından yararlanılabilir. Üretim hacmi küçüldüğünde katlanılması gereken maliyet ve masrafların yüksek olması ve yeni makinelerde çalışacak iş gücünün

eğitimi de bu seçeneğin dezavantajı olarak karşımıza çıkmaktadır (Cemalcılar, 1979:189). Bu gibi nedenlerden dolayı işletmede üretim artırılmak isteniyorsa işletmelerde vardiyalı çalışma sistemi uygulanmaktadır.

- **Üretim Artışı İle Birim Maliyetin Sağlanması:** Vardiyalı alışma sisteminin işletmeler açısından bir diğer yararı ise; üretim artırmak koşuluyla birim maliyetlerin azaltma yoluna gitmektir. Bařta toplam maliyetler içerisinde sabit maliyetler ağırlıklı olarak yer alıyorsa vardiyalı çalışma ile birlikte bu maliyetlerin de azaltılması mümkün olmaktadır. Ancak bahsedilen sabit maliyetler, birim başına sabit maliyetler olarak adlandırılmaktadır. Bahsi geçen maliyet türü, genel bir şekilde göz ününe alındığında üretim miktarının azalıp artması ile bunların toplamında bir değişiklik olmamaktadır. Bu olgu birim maliyet açısından incelendiğinde üretim arttıkça birim başına dūřen sabit maliyetlerde de bir dūřüş olmaktadır (Olu, 1982: 68-69).

Öte yandan Türkiye’deki bir araştırmaya göre; 50 tane işletmenin yalnızca %4’ü bu nedenlerden dolayı vardiyalı çalışma sistemine geçmiş, diğerleri ise bu sisteme geçmeyi kabul etmemiştir (Odabaşı/Eke, 1981: 81).

- **Bazı Üretim Araçlarının Teknik Bakımından Kesintisiz alışma Zorunluluğu:** Bazı sektörlerde bulunan üretim araçlarının bir kısmı teknik nedenlerden dolayı 24 saat çalışmak zorundadır. Bunun nedeni bir kısım işletmelerde üretim sürecinin devam edebilmesi için ara verilmemesi gerekmektedir. Örneğin; demir-elik endüstrileri ile imento endüstrileri süreklilik arz eden bir üretim yapısına sahiptir. Bu gibi süreklilik arz eden üretim süreçlerinde işletmelerde vardiyalı çalışma uygulamalarına rastlanılmaktadır (Yüksel, 2006:12-13).
- **Mevcut Kapasiteden Daha Fazla Yararlanabilme Dūřüncesi:** Bir işletmenin ürettiği ürünlere yeteri kadar talep varsa, bu işletme üretimini artırma yoluna gidecektir. Üretim artışının sağlanabilmesi için işletme kurulu kapasitesini artıracaktır. Bu durum da işletmede boř veya kullanılmayan kapasitenin hali hazırda bulunması gerekmektedir (Olu, 1982: 106-107). Boř kapasiteye sahip olan bu tarz işletmelerde işçilerin vardiyalı olarak çalışması bir diğer ekonomik neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Vardiyalar halinde çalışma, bireyin çalışma iř gününün belirlenen çalışma süresinin ötesine taşımak amacıyla işletmede

kurulu olan kapasiteden gün boyunca yararlanmaya olanak sağlamaktadır (Odabaşı/Eke, 1981: 80).

- **İş Sürelerinin Kısaltılması Sonucu Gece Çalışma Zorunluluğu:** 4857 sayılı İş hukukunda, iş süresi kavramı, insanın fiziki varlığının güvence altına alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu yüzden iş hukuku açısından bakıldığında iş hukukunun amacı, sanayileşmenin ilk dönemlerinde tüm Batı Avrupa ülkelerinde uzun olan günlük ve haftalık iş sürelerinin kısaltılması ve iş süresine sınır getirilmesi olarak görülmektedir. İş sürelerinin kısaltılması fikri, iş sağlığı ve işçi güvenliğinin sağlanması ve çalışma süresi açısından işçilerin korunmasına dayanmaktadır. Bununla birlikte “Çalışma hayatını insanileştirmek”, “İşçinin kişiliğini geliştirmesine olanak sağlamak” da çalışma sürelerinin kısaltılmasının nedenini oluşturmaktadır. Çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla çalışan bireylerin yaşam kalitesinin artırılması hedeflenmektedir. Çalışma sürelerine getirilen kısıtlamalar ilk olarak sektörden sektöre farklılık göstermekte ve sektörün niteliğine göre farklı kısıtlamalar uygulanmaktadır. İkinci olarak, kısıtlamalardaki değişiklikler çalışmanın yapısından da kaynaklanmakta olup; genç işçiler, kadın işçiler, gece çalışanlar ya da vardiyalı çalışanlar için farklı dinlenme ve çalışma saatleri uygulanmaktadır (Sargıcı, 2006: 66).

Çalışma sürelerine getirilen kısıtlama işletmelere değil de işçilere getirildiği için işçileri belirli olan kanuni çalışma süresinin üzerinde çalıştırmamak koşuluyla gerektiğinde 24 saat çalıştırmak mümkündür (Yüksel, 2006: 15).

1.3.2. Sosyal Nedenler

Toplumsal ihtiyaçlardan bir kısmının gün boyu karşılanması gerekmektedir. Bu ihtiyaçları karşılamak amacıyla bazı işletmelerde vardiyalı olarak çalışma zorunluluğu vardır. Milli Savunma, sağlık hizmetleri, devlet eli ile yürütülen toplu taşıma hizmetleri sürekli olarak sunulması gereken kamu hizmetleri arasındadır (Yüksel, 2016: 16).

1.4. Türk İş Hukuku’nda Vardiyalı Çalışma Düzenine İlişkin Yasal Düzenlemeler, Kural ve Sınırlamalar

İş Kanunundaki çalışma süreleri işçilerin kendilerine yönelik olarak sınırlandırıldığından, onlara getirilen sınırlamalara uyulması şartıyla bir işletmenin vardiyalar (postalar) halinde işçi çalıştırılması koşuluyla gece ve gündüz, bazı

durumlarda ise 24 saat devamlı faaliyette bulunması gerekebilmektedir. Vardiyalı işçi çalıştırılmasına ilişkin kurallar ve sınırlamalar İş Kanununun 69. maddesi ve 76. maddesinin 2. fıkrasına dayanılarak çıkarılan 7.4.2014 tarihli “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” te düzenlenmektedir (Süzek, 2010: 735-736).

- **Gece ve Gündüz Postalarının (Vardiyalarının) Oluşturulması:** PHÇY (Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik) madde 4/ a’ya göre, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın ardı ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı, yirmi dört saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenmelidir. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir ((YÖN./4-a; Centel, 2018: 324).
- **Gece Vardiyasında Çalışma Süresi:** Üçlü vardiya sistemine ilişkin olarak önemli bir sınırlama, 4857 sayılı İş Kanununun “ Gece süresi ve gece çalışmaları” adlı 69. maddesinde “Çalışma hayatında gece en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren dönem” gece sayılmaktadır. PHÇY 7. madde 1. fıkrası gereğince yapılan son değişikliklerde, “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanunun 42. ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Ayrıca bu yönetmelikte, “Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır” maddesi yer almaktadır (YÖN./ mad.7, 1-2. fıkra; Centel, 2018: 326).
- **Vardiyalarda Çalışma Süresi:** İş Kanunu’nun 63. maddesi İş Kanunu’na dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümleri ile getirilen genel sınırlama doğrultusunda, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati

aşamaz hükmü bulunmaktadır. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, “Postalar halinde çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçi posta sayısı her bir postanın günlük çalışma süresi bu yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen süreleri aşmayacak şekilde düzenlenir” hükmüne yer vermektedir. Bu durumda, gece vardiyası günde en çok 7,5 saat çalıştırılacak, diğer vardiyalar ise günde 11 saati aşmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak üretimin aralıksız olarak devam etmesi gerektiği durumlarda klasik üçlü vardiya düzeninde haftalık 45 saat olan çalışma süresi haftanın çalışılan 6 işgününe eşit olarak bölünmekte ve vardiya grupları günde 7,5 saat çalışmakta, ½ saat ara dinlenmesi uygulaması ile iş görenler 8 saat iş yerinde kalmaktadır (Centel, 2018: 317).

- **İşçi Postalarının Değişme Süresi (Vardiya Sürelerinin Değişimi):** Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir (YÖN./ 8. madde, 1. fıkra). Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir (Yön./ 8. madde, 3.fıkra; Centel, 2018: 327).
- **Vardiyalarda Hafta Tatili Uygulaması:** Üçlü vardiya düzeni organizasyonunda İş Kanununun hafta tatili ile ilgili kuralları etrafında gerçekleştirilecektir. Dolayısıyla vardiyalı çalışma sisteminde tatil gününden önce 63. maddeye göre (Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır) belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz 24 saat hafta tatili verilir (İş Kanunu 46. Madde 1.fıkra). PHÇY’ in 11. Maddesine göre, “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur”. (Yön./11. madde; Centel, 2018: 328).
- **Kadın İşçilere ilişkin Sınırlama ve Yasaklamalar:** On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve

esaslar Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir". (İş Kanunu 73. madde, 1-2. Fıkra).

4857 Sayılı İş Kanununa bağlı "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" in 5. madde 1.fikrasına göre, "Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir" (Centel, 2018: 310).

1.5. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları

İstihdam edilen yıllara ve cinsiyete göre normal çalışma saatleri dışında bireyler vardiyalı olarak çalışmanın yanı sıra, akşamları, geceleri, cumartesi ve pazar günleri de çalışabilmektedir. 2014-2017 yılları arasında elde edilen veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Ancak bu veriler yüzde olarak gösterilmektedir. Verilerin analizlerine bakıldığında; sayı olarak görülememesinin nedeni, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin o yıllarda yayınladığı raporlarda sayı olarak paylaşılmadığı neden olarak gösterilebilir.

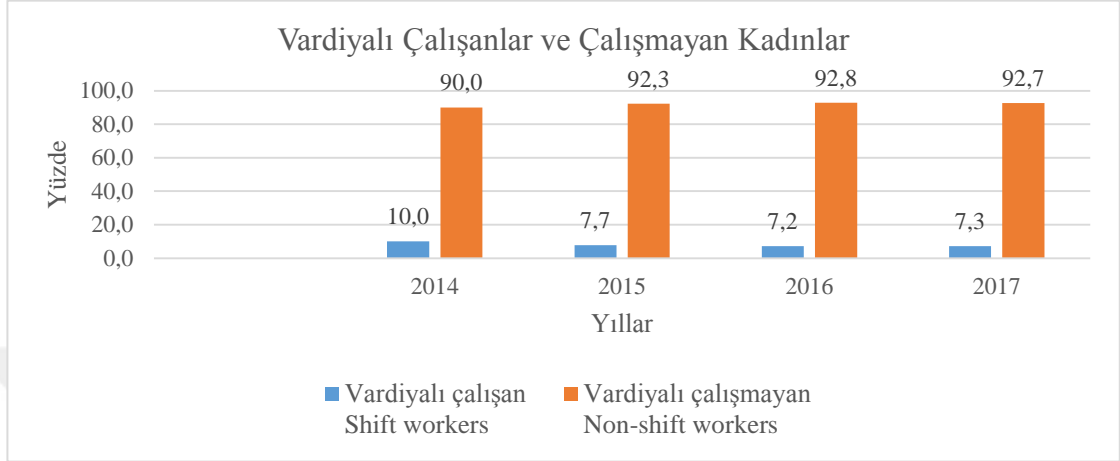
Tablo 1
2014-2017 Yılları Arasında İstihdam Edilenlerin Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları

Yıllar Years	Vardiyalı çalışma Shift work			Akşamları çalışma Working in the evenings			Geceleri çalışma Working at night			Cumartesi günleri çalışma Working on Saturdays			Pazar günleri çalışma Working on Sundays			Toplam Total				
	Toplam Total	Vardiyalı çalışan Shift workers	Vardiyalı çalışmayan Non-shift workers	Toplam Total	Genellikle Usually	Bazen Sometimes	Hiç Never	Toplam Total	Genellikle Usually	Bazen Sometimes	Hiç Never	Toplam Total	Genellikle Usually	Bazen Sometimes	Hiç Never		Toplam Total	Genellikle Usually	Bazen Sometimes	Hiç Never
2014	100,0	15,1	84,9	100,0	17,8	25,5	56,7	100,0	4,9	11,7	83,4	100,0	60,9	19,6	19,5	100,0	33,0	20,2	46,8	100,0
2015	100,0	12,2	87,8	100,0	17,9	23,6	58,5	100,0	3,6	10,8	85,7	100,0	60,7	19,1	20,1	100,0	32,6	19,2	48,2	100,0
2016	100,0	11,5	88,5	100,0	17,1	23,5	59,5	100,0	2,9	10,4	86,7	100,0	57,7	20,6	21,7	100,0	29,6	20,6	49,8	100,0
2017	100,0	11,7	88,3	100,0	15,8	24,3	59,9	100,0	2,6	10,4	87,0	100,0	55,8	22,3	21,9	100,0	28,6	21,8	49,6	100,0
2014	100,0	17,0	83,0	100,0	19,1	27,0	53,9	100,0	5,6	13,1	81,3	100,0	62,7	20,4	17,0	100,0	31,0	21,7	47,3	100,0
2015	100,0	14,0	86,0	100,0	19,0	25,2	55,8	100,0	4,2	11,8	84,0	100,0	62,4	20,2	17,4	100,0	30,4	20,8	48,8	100,0
2016	100,0	13,3	86,7	100,0	18,0	25,0	57,0	100,0	3,4	11,3	85,3	100,0	59,8	21,7	18,5	100,0	27,6	22,3	50,1	100,0
2017	100,0	13,5	86,5	100,0	16,8	25,9	57,3	100,0	3,0	11,5	85,5	100,0	58,0	23,4	18,6	100,0	26,5	23,6	49,9	100,0
2014	100,0	10,0	90,0	100,0	14,6	21,9	63,5	100,0	3,2	8,5	88,3	100,0	56,8	17,8	25,4	100,0	37,7	16,8	45,5	100,0
2015	100,0	7,7	92,3	100,0	15,2	20,0	64,8	100,0	2,2	8,3	89,5	100,0	56,8	16,7	26,5	100,0	37,8	15,4	46,8	100,0
2016	100,0	7,2	92,8	100,0	15,0	20,0	65,0	100,0	1,8	8,2	90,0	100,0	53,0	18,1	28,9	100,0	34,4	16,6	49,0	100,0
2017	100,0	7,3	92,7	100,0	13,6	20,8	65,7	100,0	1,7	8,1	90,2	100,0	51,0	19,7	29,3	100,0	33,2	18,0	48,8	100,0

Kaynak: TÜİK, 2017

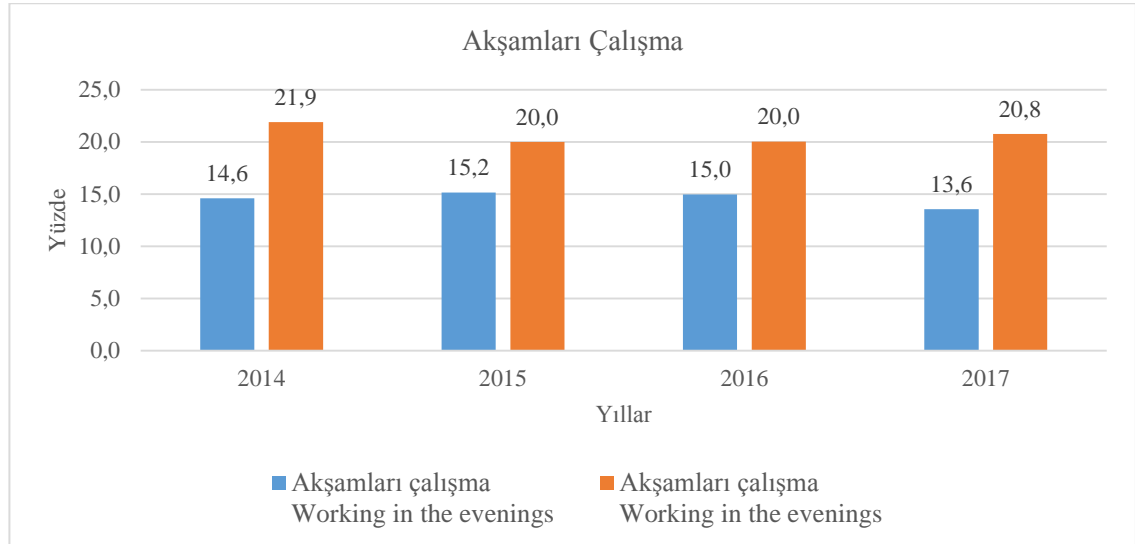
1.5.1. İstihdam Edilen Yıllara Göre Kadınların Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları

Şekil 1
Vardiyalı Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Oranları



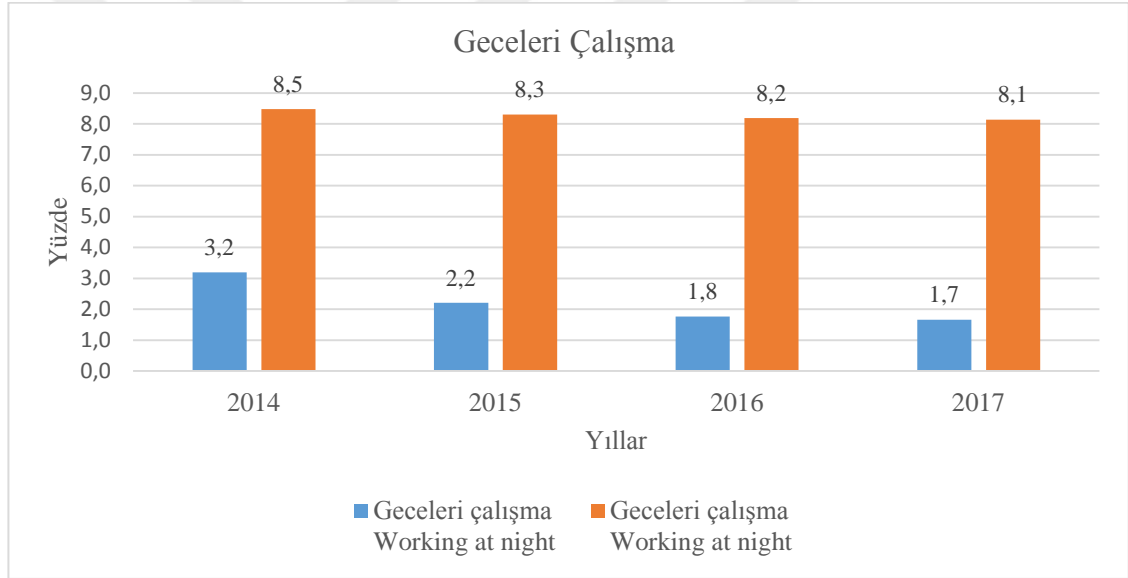
TUIK Raporuna göre; 2014 yılında Türkiye’de %10 vardiyalı kadın çalışan bulunurken, %90’ı vardiyalı olarak çalışmamaktadır. 2015 yılında vardiyalı çalışan kadın sayısı %7,7’ ye düşmekte iken, vardiyalı çalışmayan kadın sayısı %92,3’e yükselmiştir. 2016 yılında vardiyalı çalışan kadın sayısı %7,2’ye gerilerken, vardiyalı çalışmayan kadın sayısı da %92,8’ e yükselmiştir. 2017 yılına baktığımızda ise vardiyalı çalışan kadın sayısı %7,3 iken, vardiyalı çalışmayan kadın sayısı %92,7 olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak 2014-2017 yılları arasında vardiyalı çalışan kadın sayılarında azalış varken, vardiyalı çalışmayan kadın sayısı giderek artmaktadır.

Şekil 2
Akşamları Çalışan Kadınların Çalışma Oranları



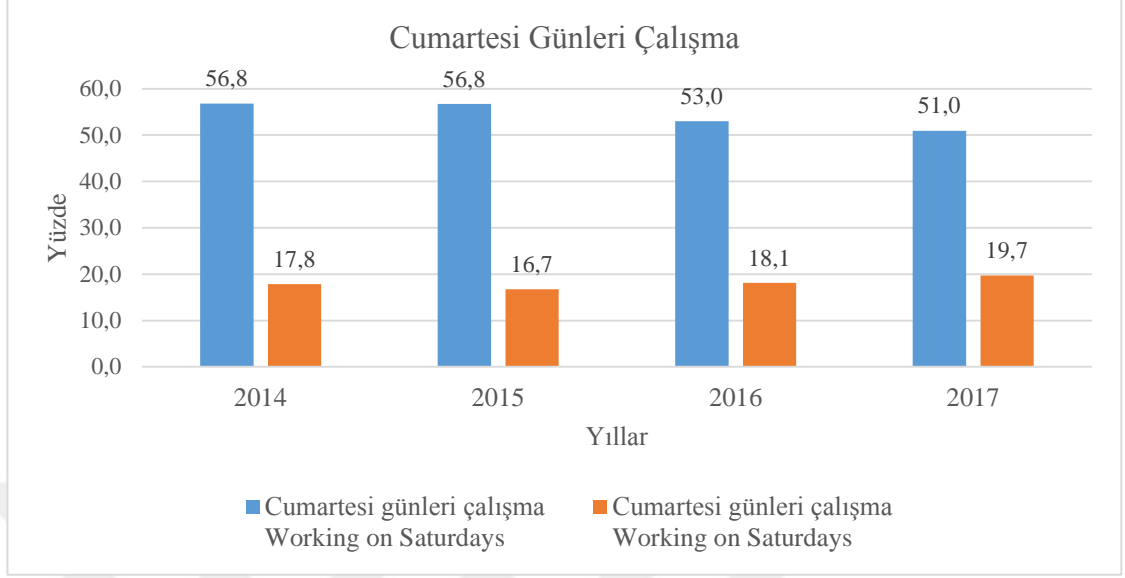
2014 yılındaki akşamları çalışan kadın sayısı %14,6 iken, akşamları çalışmayı bazen tercih edenlerin sayısı %21,9'dur. 2015 yılında ise akşamları çalışan kadın sayısı oranı %15,2 olarak görülürken, akşamları bazen çalışan kadın sayısı ise %20'dir. 2016 yılına gelindiğinde akşamları çalışan kadın sayısı %15 iken, akşamları bazen çalışan kadın sayısı %20'dir. 2017 yılında da akşamları çalışan kadın sayısı oranı %13,6'ya düşerken, akşamları bazen tercih eden kadın sayısı da %20,8'e yükselmiştir. 2014-2016 yılları arasındaki genel değerlendirmeye bakılacak olursa; bu yıllar arasında akşam çalışan kadın sayısında artış varken, 2017 yılında bu oranda azalma vardır. Yine 2014-2016 yılları arasında akşamları bazen çalışmayı tercih eden kadın sayısında azalış varken, 2017 yılında artış görülmektedir.

Şekil 3
Geceleri Çalışan Kadınların Çalışma Oranları



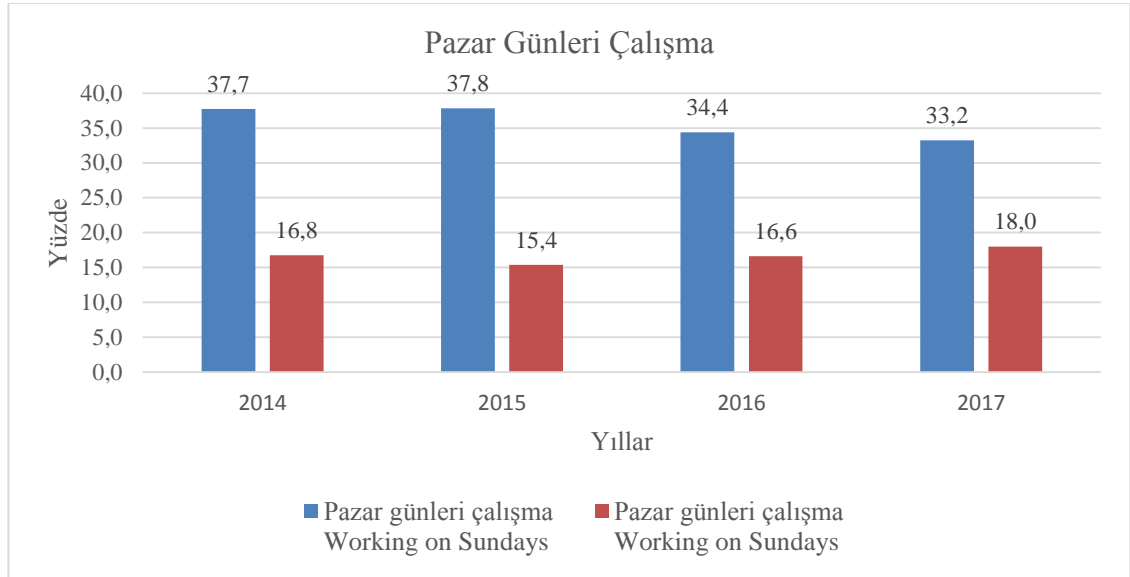
İstihdam edilen yıllara ve cinsiyete göre normal çalışma saatleri dışında geceleri çalışmada genellikle kadın sayısı 2014-2017 yılları arasında azalış gösterirken, geceleri çalışmada bazen yanıtını verenlerin oranlarında da azalış görülmektedir.

Şekil 4
Cumartesi Günleri Çalışan Kadınların Çalışma Oranları



İstihdam edilen yıllara ve cinsiyete göre normal çalışma saatleri dışında geceleri çalışmada 2014-2017 yılları arasında genellikle cumartesi günleri çalışan kadın sayısında bir azalış görülürken, 2014 yılı ve 2015 yılında bazen cumartesi günleri çalışan kadın sayısı %56,8 iken, 2016 yılında % 53'e düşen bu oran 2017 yılında da %51'e gerilemiştir. 2014 yılında bazen cumartesi günleri çalışan kadın sayısı %17,8, 2015 yılında %16,7, 2016 yılında %18,1 ve 2017 yılında %19,7'dir. Dolayısıyla yıllara göre hem azalış hem de artış göstermiştir.

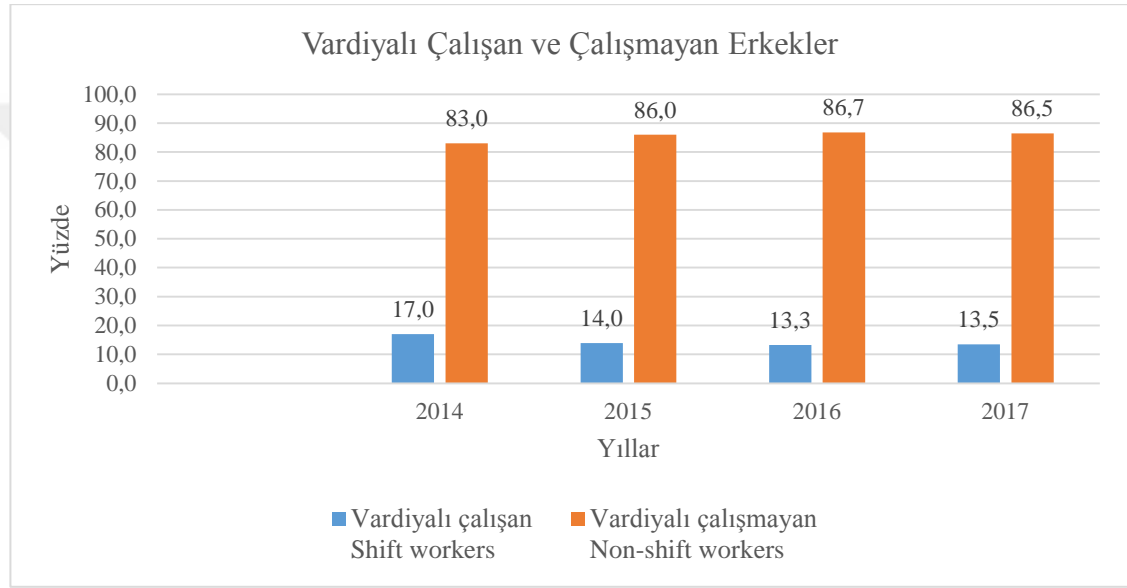
Şekil 5
Pazar Günleri Çalışan Kadınların Çalışma Oranları



2014-2017 yılları arasında genel olarak pazar günleri de çalışan kadın sayısında yıllara göre azalış varken, bazen pazar günleri çalışan kadın sayısında ise 2014 yılında bu oran %16,8, 2015 yılında %15,4, 2016 yılında %16,6 ve son olarak 2017 yılında da %18'dir. Bu yüzden yıllara göre bu oranlarda 2014 yılından 2015 yılına kadar olan sürede bir azalış görülürken, 2016-2017 yılları arasında ise artış yaşanmıştır.

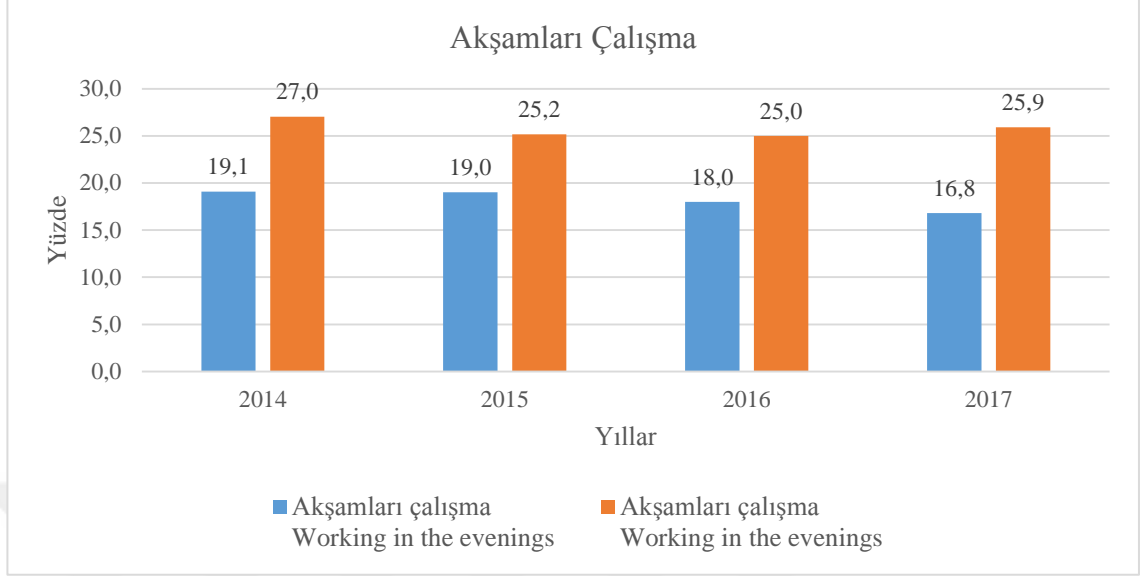
1.5.2. İstihdam Edilen Yıllara Göre Erkeklerin Vardiyalı Çalışma Durumları

Şekil 6
Vardiyalı Çalışan ve Çalışmayan Erkeklerin Oranları



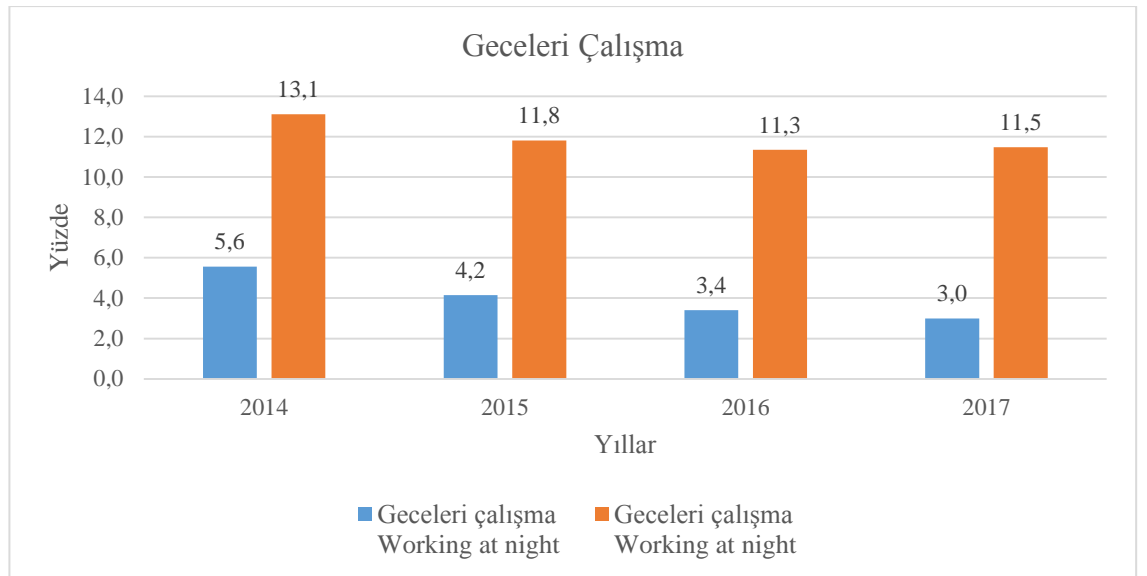
İstihdam edilen yıllara göre normal çalışma saatleri dışında çalışan erkek sayısında 2014-2017 yılları arasında azalış görülürken, aynı yıllar arasında vardiyalı çalışmayan erkek sayısında ise artış görülmektedir.

Şekil 7
Akşamları Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları



2014-2017 yılları arasında akşamları çalışmayı genellikle tercih eden erkek çalışanlarda bir azalma görülmektedir. Akşamları çalışmayı bazen tercih eden erkek çalışanların 2014-2016 yılları arasında da bir azalma görülürken, 2016 yılındaki çalışan sayısı %25 iken, 2017 yılında bu oran %25,9'a yükselmiştir.

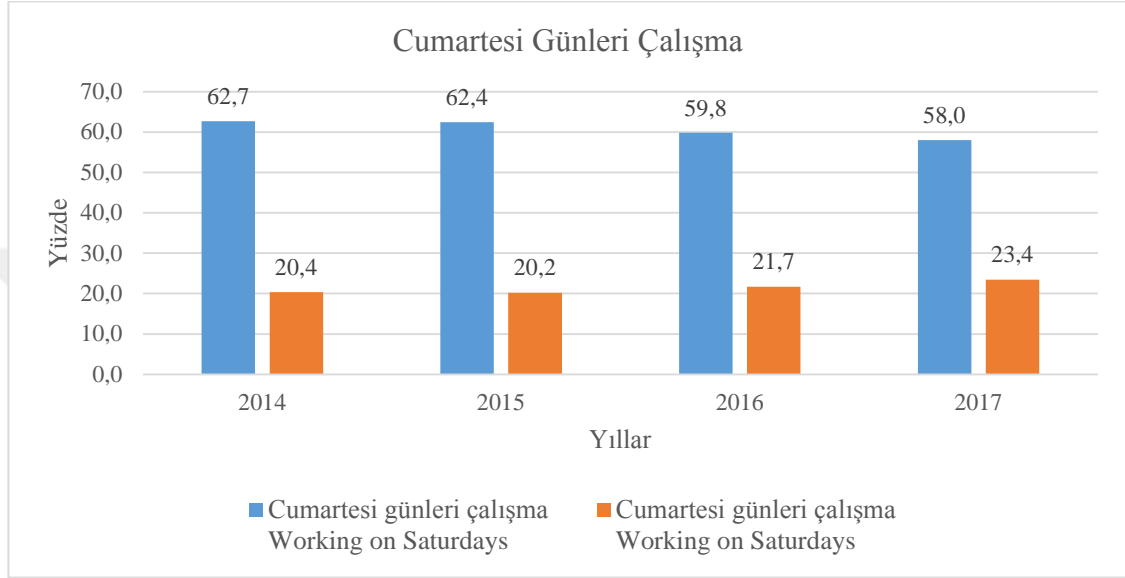
Şekil 8
Geceleri Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları



2014 yılında genel olarak geceleri çalışmayı tercih eden erkek sayısı %5,6 iken, bu oran 2015 yılında %4,2'ye düşmüştür. 2016 yılında ise %3,4 iken, 2017 yılında da %3,0'a düşmüştür. 2014-2017 yılları arasında gece çalışmayı tercih eden erkek çalışanların oranında yıllara göre bir azalma görülmektedir.

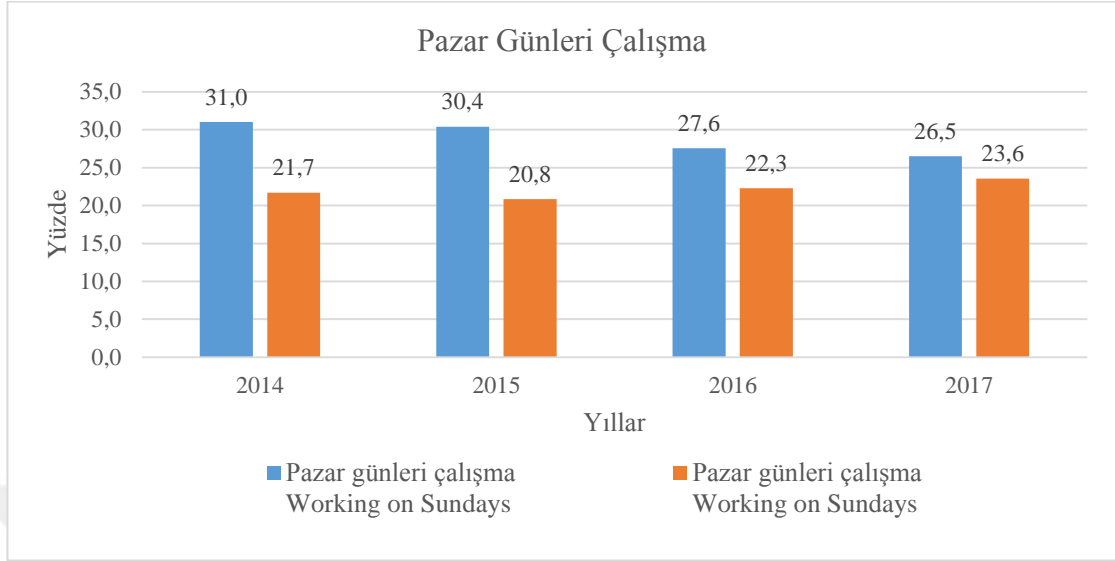
Aynı şekilde 2014 yılında geceleri çalışmayı bazen tercih eden erkek sayısı %13,1, 2015 yılında %11,8, 2016 yılında %11,3 ve 2017 yılında da %11,5 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla gece çalışmayı bazen tercih eden erkek çalışanların da yıllara göre çalışmasında bir azalma görülmektedir.

Şekil 9
Cumartesi Günleri Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları



2014 yılında genellikle cumartesi günleri çalışan erkek sayısı %62,7, 2015 yılında %62,4, 2016 yılında %59,8 ve 2017 yılında da %58 olarak görülmektedir. Sonuç olarak 2014-2017 yılları arasında genellikle cumartesi günleri çalışan erkek sayısının oranında bir düşüş görülmektedir. Yine cumartesi günleri bazen çalışan erkek sayısı 2014 yılında %20,4, 2015 yılında %20,2, 2016 yılında %21,7 ve 2017 yılında da %23,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. 2014-2017 yılları arasında genel bir değerlendirme yapılacak olursa, cumartesi günleri bazen çalışan erkek sayısında 2014 yılından 2015 yılına göre bir düşüş görülürken, 2015-2017 yılları arasında artış görülmektedir.

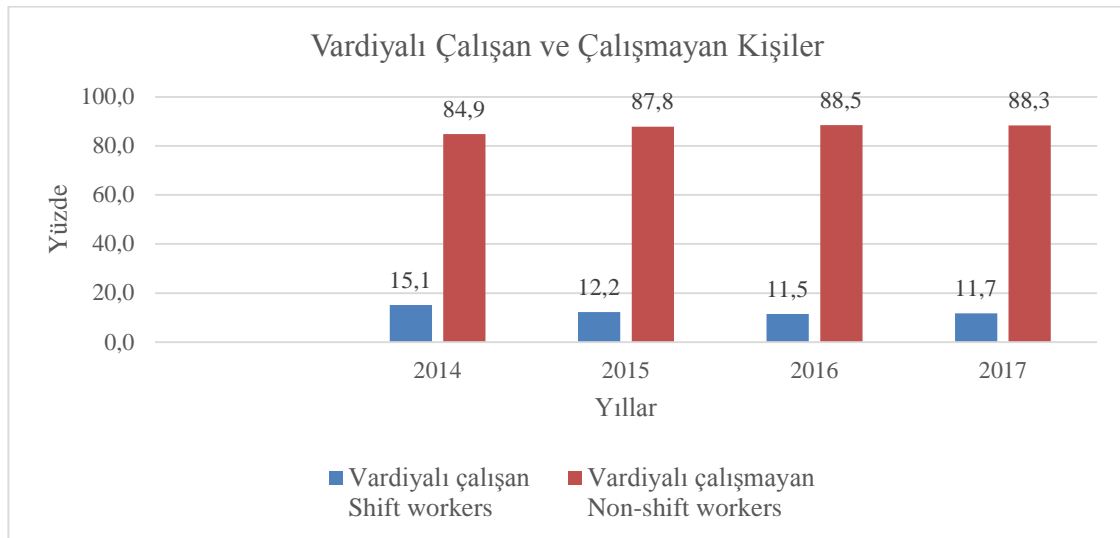
Şekil 10
Pazar Günleri Çalışan Erkeklerin Çalışma Oranları



2014 yılında pazar günleri çalışan erkek sayısı %31, 2015 yılında %30,4, 2016 yılında %27,6 iken, 2017 yılında da % 26,5 olarak görülmektedir. 2014-2017 yılları arasında ki bu oranlara bakıldığında bir düşüş görülmektedir. Aynı zamanda bazen pazar günleri çalışan erkek sayısı 2014 yılında %21,7, 2015 yılında %20,8, 2016 yılında %22,3 ve 2017 yılında da %23,6'dır. Sonuca bakıldığında, 2014 yılından 2015 yılına bir düşüş görülürken, 2015-2017 yılları arasında bu oranda bir artış görülmektedir.

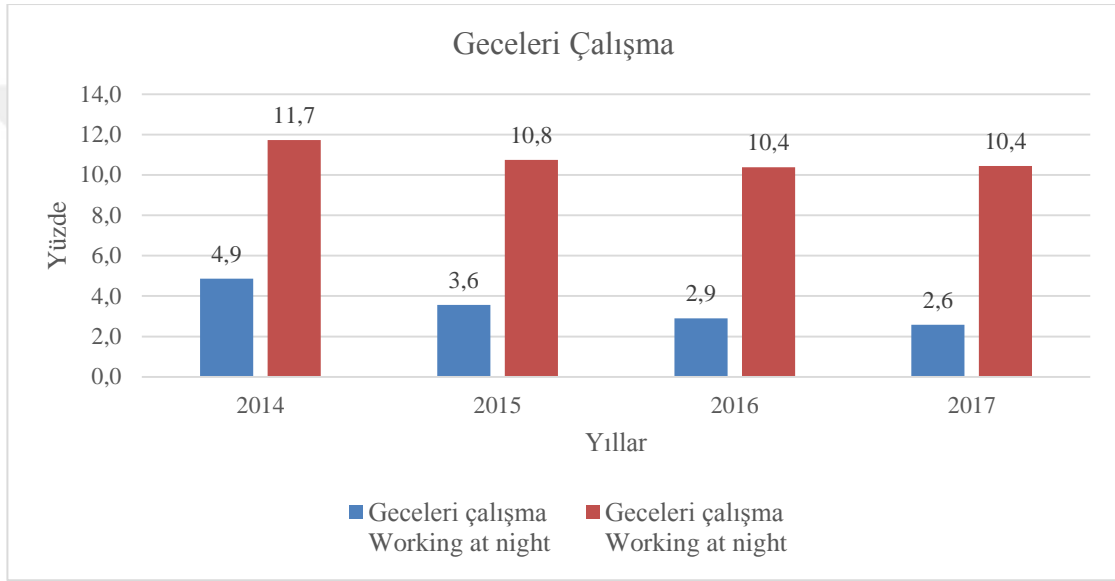
1.5.3. İstihdam Edilen Yıllara Göre Toplam Çalışan Kişilerin Normal Çalışma Saatleri Dışında Çalışmaları

Şekil 11
Vardiyalı Çalışan ve Çalışmayan Kişilerin Oranları



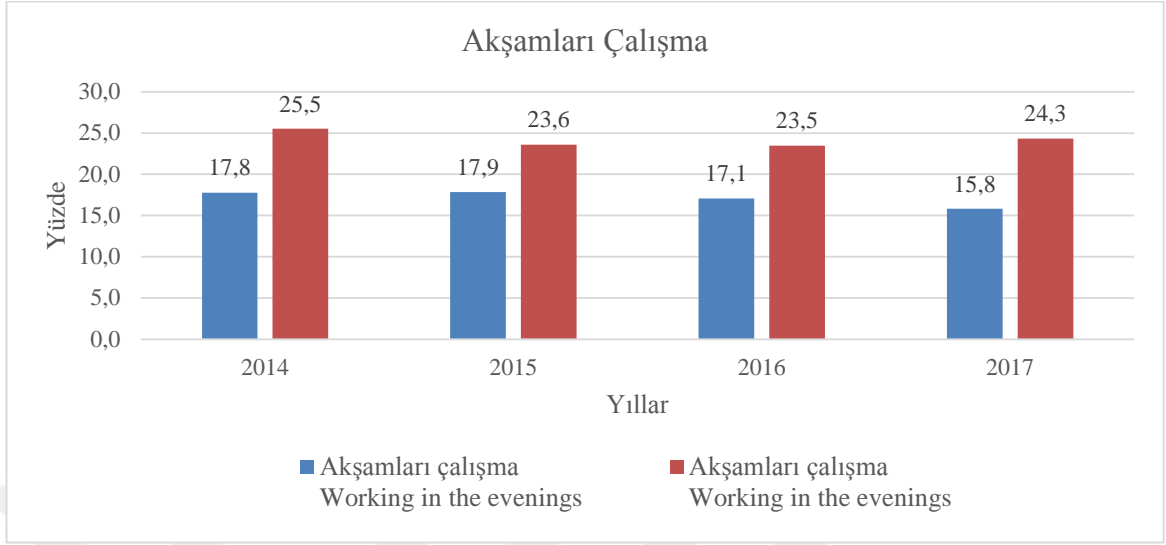
İstihdam edilen yıllara ve cinsiyete göre normal çalışma saatleri dışında çalışan kişilerin toplamı 2014 yılında %15,1, 2015 yılında 12,2, 2016 yılında 11,5 ve 2017 yılında 11, 7 olarak belirlenmiştir. 2014-2017 yılları arasında genel olarak çalışanların oranlarında bir düşüş görülmektedir. Vardiyalı olarak çalışmayan kişilerin oranlarına baktığımızda 2014 yılında %84,9, 2015 yılında %87,8, 2016 yılında %88,5 ve 2017 yılında %88,3 olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan da vardiyalı çalışmayan kişilerin yıllara göre artış gösterdiğini söyleyebiliriz.

Şekil 12
Geceleri Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları



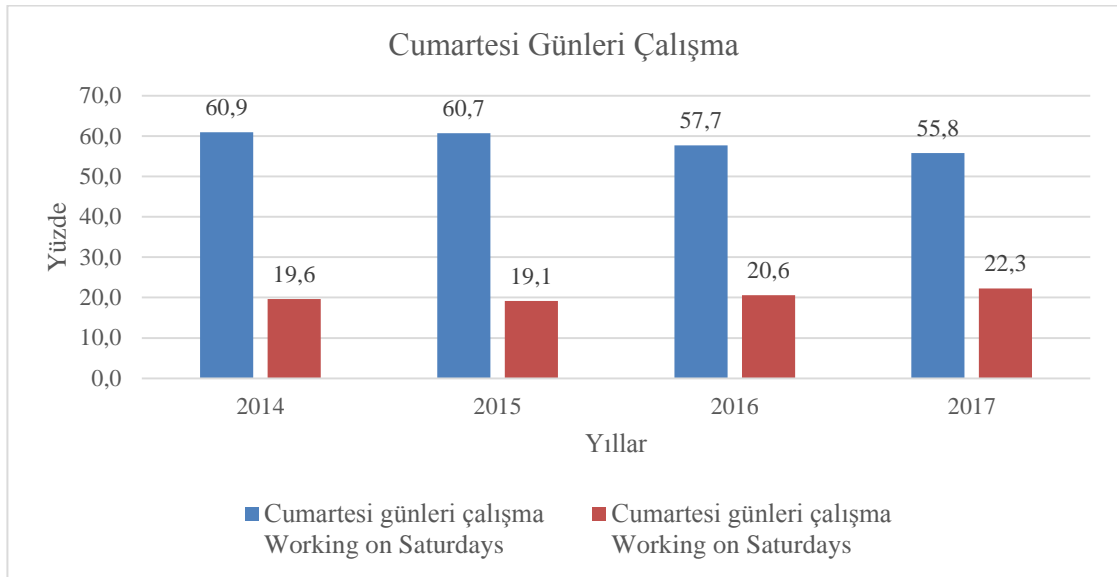
2014 yılında genellikle geceleri çalışanların toplamı %4,9, 2015 yılında %3,6, 2016 yılında %2,9 ve 2017 yılında %2,6 olarak belirlenmiştir ve dolayısıyla 2014-2017 yılları arasında geceleri çalışan kişilerin sayısında bir azalma olduğu görülmektedir. Bazen geceleri çalışan kişilerin oranlarına bakıldığında ise yıldan yıla farklılık göstermektedir. 2014 yılında bu oran %11,7 iken, 2015 yılında %10,8' düşmüştür. 2016-2017 yıllarında da %10,4'e kadar gerilediğini görmekteyiz.

Şekil 13
Akşamları Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları



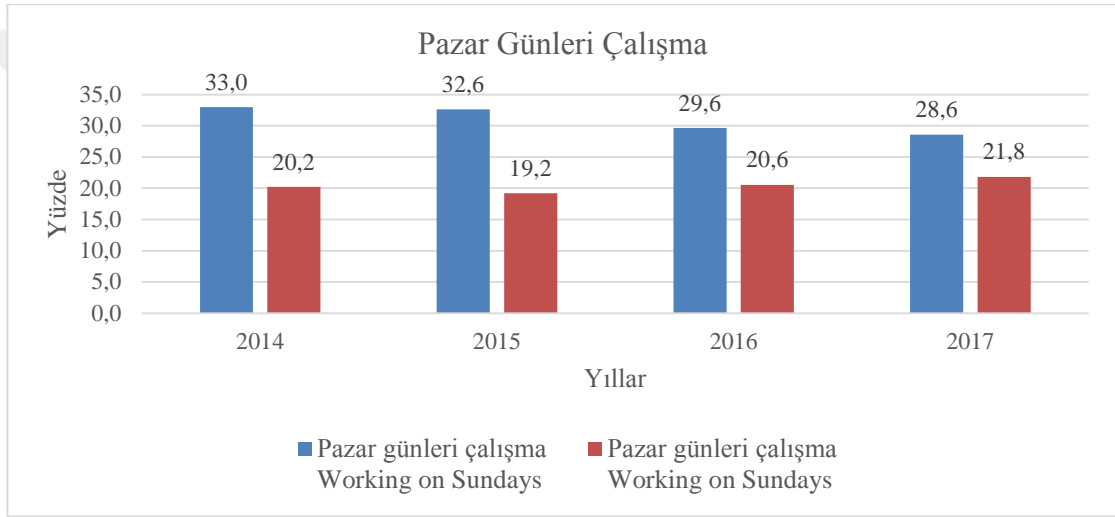
2014 yılında genellikle akşamları çalışanların toplamı %17,8, 2015 yılında %17,9, 2016 yılında %17,1 ve 2017 yılında da %15,8 olarak görülmektedir. Bu oranların sonuçları analiz edildiğinde; 2014 yılından 2015 yılına kadar akşam çalışmalarında küçük bir artış yaşanmış, ancak 2016 ve 2017 yıllarından bir önceki yıllara göre düşüş yaşanmıştır. Diğer açıdan bakıldığında akşamları bazen çalışanların toplam sayısı, 2014 yılında %25,5 iken bu oran 2016 yılında %23,6 ya düşmüştür. 2016 yılında bir önceki yıla göre küçük bir azalma görülmüş, ancak 2017 yılında ki düşme oranı 2016'ya oranla daha fazla olmuştur.

Şekil 14
Cumartesi Günleri Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları



2014-2017 yılları arasında cumartesi günleri genellikle çalışanların toplamına bakıldığında 2014 yılından başlayarak 2017 yılına kadar bir azalma görülmektedir. Dolayısıyla her yıl cumartesi günü çalışanların sayısında bir düşüş meydana gelmektedir. Yine bu yıllar arasında çalışan nüfusun bir kısmı bazen çalıştıkları yanıtını vermişlerdir. Oranlara bakıldığında; 2014 yılında cumartesi günleri mesai saatleri dışında bazen çalışan kişilerin toplamı %19,6 iken, bu oran 2015 yılında %19,1'e düşmüştür. 2016-2017 yıllarına gelindiğinde ise, bu günlerde çalışanların oranında bir artış karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 15
Pazar Günleri Çalışan Kişilerin Çalışma Oranları



Pazar günleri genellikle çalışan sayısının toplamında yıldan yıla farklılık görülmektedir. Aynı zamanda 2014 yılından başlayarak 2017 yılına kadar da bu toplam sayıların oranlarında bir azalma görülmektedir. Ayrıca pazar günleri bazen çalışanların toplam olarak oranına baktığımızda; 2014 yılındaki %20,2'lik orana kıyasla 2015 yılında bir düşüş yaşanmaktadır. 2016 ve 2017 yıllarında pazar günleri çalışanların oranlarında tekrar bir artış görülmektedir.

1.6. Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

Vardiyalı çalışmanın kendine özgü bir yapısı olduğu için bu durum vardiyalı çalışan bireyleri farklı bir hayat tarzına itmektedir. Dolayısıyla vardiyalı çalışan kadınlar hem evdeki sorumluluklarını hem de iş hayatındaki sorumlulukları yerine getirirken farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. İşgücüne katılan kadınların sayısı giderek arttığı için, kadınların sosyal rol bölüşümü açısından olumlu bir değişimin varlığından söz etmek mümkün değildir. Özellikle evli olan kadınlar çalışsalar bile ev işlerini yapmada ve

çocuklara bakmakta büyük ölçüde sorumluluk üstlenmektedirler (Demirbilek, 2004: 81).

Konu ile alakalı çalışmaların sonuçları incelendiğinde; fazla çalışma saatleri olan, hafta sonu da çalışılan vardiyalı işlerde kadınların iş ve aile arasında çatışmaların yaşandığı ve hem işten hem de evlilikten aldıkları doyumun azaldığı sonuçlarına ulaşılmaktadır (Vaydanoff, 1989: 5).

Staine ve Pleck'in yaptığı araştırmada vardiyalı çalışmanın, aile içi ilişkilere ayrılan zamanı düzenlemeyi zorlaştırdığı, aile rollerine daha az zaman ayırmadan dolayı iş-aile dengesinin olumsuz yönde etkilendiği sonucuna varılmıştır (Presser, 2000: 105).

Çalışan kadınlar, çalışmak zorunda olduklarından işle ilgili görevlerini kaçınılmaz ve zorunlu bulmakla birlikte özellikle evlenip çocuk sahibi olunca da her iki alandaki görevleri ağır gelebilmekte, yıpranma ve yorgunluk yaşayabilmektedirler. Bursa'daki gıda ve tekstil sektöründe çalışmakta olan 500 kadından 294'ünün vardiyalı çalıştığı bir işletmede yapılan bir araştırmada, çalışan kadınların %64'ü geçimlerini sağlamak amacıyla çalıştıklarını belirten kadınların %34'ünün fazla mesai, hafta sonları ve gece vardiyalı çalışmalarından dolayı aile ortamlarında huzursuzluk ve çatışma çıktığını belirtmişlerdir. Yine kadınların %48'ine göre, çalışmaları yüzünden aile içerisinde ve sosyal hayatta karşılaştıkları en önemli sorun; ev işlerinde ve aile içindeki rol ve sorumluluklarında aksaklıkların olmasıdır. Vardiyalı çalışan annelerin özellikle de evli olanlar için, hem anne hem de babanın çocuk bakımında ortaklaşa koordine olabilmesi için, standart olmayan çalışma saatlerini tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Demirbilek, 2004: 84-85).

Sonuç olarak vardiyalı çalışma her birey için temel stres kaynağıdır. Kadınları ev içindeki ve iş hayatındaki rolleri arasında çatışma oluşturduğundan, çalışan kadınlar için stres kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Bundan dolayı, bireylerin iş tarifeleri ile boş zaman ve aileye ayrılan zaman arasındaki karşılıklı etkileşim, iş- yaşam- aile dengesinde de bir etken olarak dikkate alınması gereken bir unsurdur. Vardiyalı çalışma bir taraftan esnek zaman düzenlemelerinden dolayı çalışan bireylere boş vakit ve aile etkinlikleri için yeterli bir süre sağlayabiliyorken, diğer taraftan da dönüşümlü vardiya sistemi ve gece çalışması bireylerin aile hayatını ve sosyal hayatını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Demirbilek, 2004: 94).

1.7. Vardiyalı Çalışma Düzeninin Ortaya Çıkardığı Etkiler ve Sorunları

Vardiyalı çalışmanın etkisi, çalışan bireyler üzerinde görülmektedir. Bu etkiler arasında en önemlisi sayılabilecek işçilerin fizyolojilerinde ortaya çıkan olumsuz etkiler yer almaktadır. Gece çalışması, insan vücudunun yapısını bozmakta ve insan vücudunu normal işleyişin dışına çıkararak başka bir düzene neden olmaktadır (Finn, 1981: 32). Vardiyalı çalışma sistemi, istenilmeyen fiziksel ve ruhsal sorunların görülmesine neden olabilmektedir. Bireyin normal ritmi ile çelişen ritim bozukluğu, uyku sorunlarına, hastalıklara karşı direnç kaybına, strese, aşırı yorgunluğa ve depresyona neden olabilmektedir. Ayrıca kronik yorgunluk, iş hayatında iş kazaları başta olmak üzere performanslarda azalma, verimsizlik, iş adaptasyonu eksikliği gibi birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir (Keser, 2014: 38).

Gündüz-akşam vardiya değişimi ya da gece-gündüz, gece-gece çalışmaları, vücut ritminin ayarlanmasını önemli ölçüde engellediği bir gerçektir. Ayrıca sabit vardiyalı çalışan bireylerde ki her türlü adaptasyon, çalışanlar kendi normal yaşamlarına geri döndükleri zaman, tatiller, tatil izinleri gibi nedenlerden dolayı bu süreçte zorluk çekebilmektedir. Vardiyalı çalışanlar arasında uyku, iştah, sindirim ile ilgili problemler yaygın ve bazen de kalıcı olarak görülmektedir (Finn: 1981: 32).

Tablo 2
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Getirdiği Sorunlar

Bireysel Sorunlar	Sosyal Sorunlar	Örgütsel Sorunlar
Genel sağlık sorunları	Sosyal hayattan uzaklaşma	İş stresinde artış
Kalp-damar rahatsızlıkları	Resmi kurumlarla olan işleri yerine getirememe	İşe devamsızlıkların artması
Erken yaşlanma	Aile bireylerine yeterli zaman ayıramama	İş tatmini ve motivasyonunda azalma
Sindirim sistemi bozuklukları	Sosyal aktivitelere ve hobilere zaman ayıramama	İş performansı üzerine etkileri
Sinir sistemi bozuklukları	Eşler arasında evlilikle ilgili sorunların yaşanması	İş verimliliği üzerine etkileri
Uyku düzensizlikleri ve dikkat eksikliği	Ulaşımında sorunlar yaşama	İş kazalarının artması

Tablo 2'nin Devamı

Kilo problemleri	Tükenmişlik sendromu	Vardiyalı çalışmanın işletmeye yüklediği ek maliyetler
Depresyon ve yalnızlık	Duyarsızlaşma-yabancılaşma	Gece süresinde yönetim güçlüğü
Kronik rahatsızlıklar	Benlik saygısında azalma	İşletmede nöbet ayarlamalarından dolayı ekip arkadaşları ile çatışma
Bireyin kendine yeterli zaman ayıramaması	Rollerini yerine getirememesi, rol yetersizliği (annelik, eş, çalışma hayatı)	İş başarısının düşmesi

Kaynak: Arı, 2013: 28

1.7.1. Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Bireysel Sorunlar

Vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı bireysel sorunlar üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar; fizyolojik etkiler, psikolojik etkiler ve sosyolojik etkilerdir.

1.7.1.1. Fizyolojik Etkiler

- **Yorgunluk:** Yorgunluk, kişinin fizyolojik ve ruhsal durumunda, yapılan işin yükünün fiziksel ve zihinsel enerji harcama yoluyla gerçekleştirilmesinin giderek güçleşmesine yol açan olumsuz bir değişim olarak tanımlanmaktadır (Özel, 2015: 4). Bir başka tanıma göre yorgunluk; uzun çalışma süreleri, kalitesiz uyku, uyku eksikliği ya da vardiyalı çalışmanın içsel vücut saatini kötü bir şekilde dizaynından dolayı fiziksel ya da zihinsel olarak performansta düşüş şeklinde tanımlanmaktadır. Yorgunluğun nedenleri arasında; uykusuzluk, uyku bozuklukları, stres dahil olmak üzere psikolojik ve duygusal etkenler, aşırı iş yükü, vardiyalı çalışma gibi nedenler sayılabilir.

Yorgunluk ve yapılan iş arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 45 Hollanda şirketindeki 12.140 çalışanın katıldığı, 1998 tarihinde başlatılan ve 3 yıl sürdürülen bir çalışmada, çalışan bireyler arasında ortaya çıkan uzun süreli yorgunluğun, yaygınlık ve şiddetini inceleme ile bu olguyu yaratabileceği düşünülen risk faktörlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışmada söz konusu faktörlere ilişkin olarak, çalışma ortamı, psiko-sosyal etkenler de dikkate alınmıştır. Bunun nedeni, yorgunluğun sadece çalışma ortamının özelliklerinden değil aynı zamanda kişilerin özel durumlarının (aile içi

ilişkiler, çevresiyle olan ilişkiler) ve bireysel niteliklerinin (genel sağlık durumu, hayat tarzları, alışkanlıkları vs.) de etkili olup olmadığıdır. Söz konusu çalışmaya göre, yorgunluğun üç temel alanı bulunmaktadır ve bu alanların birbiriyle etkileşimi söz konusudur. Bu alanlar; iş yerinden kaynaklanan etkenler, aile yaşamından kaynaklanan etkiler ve sosyal etkilerdir. Çalışmada yorgunluğu ortaya çıkaran işletme ile ilgili özellikler; işin içeriği, iş yerindeki kişisel ilişkiler, istihdam ve çalışma koşullarının yanı sıra, yapılan işlerin kişiler tarafından nasıl algılandığı ve ne şekilde yapıldığı gibi durumlar da dikkat çekmektedir. Aile içindeki durum ve sosyal etkenler ise, kişinin özel durumu, boş vakitlerini değerlendirme biçimleri, günlük hayattaki işleri, kişinin hayatında ortaya çıkan olaylar olarak sıralanabilir. Son olarak bireysel özellikler de, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, sağlık durumu gibi özellikler dikkate alınmıştır. Söz konusu çalışmada ortaya çıkan temel bulgular; farklı işkollarında çalışan bireylerde ortaya çıkan yorgunlukların farklı düzeyde olması, yorgunluk ve çalışma ortamı arasında güçlü bir ilişkinin olması, yorgunluk ile işten izin alma ya da iş görememenin arasında bir ilişkinin olması, yorgunluk ile işletmede ortaya çıkan iş kazaları arasında da bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Özel, 2015: 5-6).

Knauth (1982)' a göre; insan vücudu değişik ya da farklı saatlerde çalışma biçimlerine duyarlı bir yapıya sahip olduğundan, buna uyum sağlamak amacıyla devamlı bir baskı altında olup yapılan değişikliklerden de etkilenmektedir. Bu durum uzun sürdüğünde bireylerde kalıcı ve daha fazla uyku sorunlarına neden olabilmekte, sinir sistemine zarar vermesinin yanı sıra anksiyete, depresyon gibi sağlık problemlerine de neden olabilmektedir (Leather, 2000: 34-36). Vardiyalı çalışma sisteminde gece çalışmak bireylerde hem kronik yorgunluğa hem de uykusuzluk ve vücutla ilgili sorunların oluşması nedeniyle günlük sosyal hayat gerekliliklerine engel olarak yaşam kalitesini de bozmaktadır (Selvi vd., 2010: 239).

- **Uykusuzluk:** İnsan metabolizması gece çalışmaya uyum sağlamakta zorlandığı için vardiyalı çalışan bireylerde en sık görülen sorunlardan birisi de uyku bozukluklarıdır. İşletmelerdeki vardiya şekli ve nöbetleşe çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan uykusuzluk, uyku düzeninde yaşanan sorunlar ve bunun sonucunda vücut sistemleri üzerine çeşitli etkiler ortaya çıkmaktadır. Uyku bozuklukları özellikle, gece çalışma saatlerinde uykusuzluktan kaynaklanan, iş kazaları, kardiyovasküler rahatsızlıklar, mide rahatsızlıkları, diyabet, tansiyon vb. fiziksel durumlara da neden olmaktadır (Özdemir vd. 2018: 73).

Uyku, insan hayatında oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Uyku vaktinde insanların vücutları dinlenir, hücrelerin onarılması sağlanırken aynı zamanda hafızada da düzenlemeler yapılır ve vücut bu şekilde bir diğer güne hazır hale gelir. Bu nedenle uyku düzeni bireylerin vücut sistemlerinde de değişiklikler meydana getirdiği için önem arz etmektedir (Bacak ve Kazancı, 2014: 140).

Vardiyalı çalışmanın önemli sorunlarından birisi de düzensiz uykudur. Vardiyalı çalışan bireylerin gündüz uykularıyla gece uykuları arasında birkaç saat fark vardır. Devamlı bir şekilde gece vardiyasında çalışan kişilerin uyku düzenleri, dönüşümlü olarak vardiyalı çalışan bireylerin uykularından daha düzenlidir (Özdemir, 2010: 10). Gece vardiyasında çalışan bireyler gece uyuyamadıkları için uyku ihtiyaçlarını gündüz vakti karşılamaktadırlar. Ancak sabahları gerek ev işleri gerek çocuklarla ilgilenmek ya da evin dışından gelen gürültülerden dolayı kişilerin uyuması daha da zorlaşmakta, bu durumda uyku verimini ve süresini düşürmektedir (Finn, 1981: 33).

Yapılan bir araştırma sonucunda, gece vardiyasında çalışanların üçte birinin ev içi ve ev dışındaki gürültülerden dolayı uyuyamadıkları ortaya çıkmıştır (Bacak ve Kazancı, 2014: 141). Gece çalışanlar özellikle vücutları uyumak istediği zamanlarda uyanık kalmak, uyanık olmak istemedikleri zaman dilimlerinde ise uyumak zorunda oldukları için bu durum bireylerin yorulmasına ve dolayısıyla da çalışma performanslarının düşmesine sebep olmaktadır (Ruggiero ve Pezzino, 2006: 125).

Uyku zamanlamalarının planlanması yaşamda büyük bir endişe kaynağıdır. Özellikle uykusuz olan bireylerin performanslarında ve verimliliklerinde bir düşüş meydana gelmektedir. Bu durumda vardiyalı çalışma ile uykusuzluk arasındaki olumsuzluk zihinsel ve psikolojik yönden de bireyleri olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Pati vd., 2011: 38).

Vardiyalı çalışma sisteminde uyku düzensizlikleri yalnızca gece vardiyasında çalışanlar için söz konusu değildir. Gündüz vardiyalarında çalışan kişilerin de uyku düzenlerinde problemler meydana gelmektedir. Gündüz vardiyasında çalışan bireyler sabahları erken saatlerde uyanmak durumunda oldukları için uykularının son saatleri kesintiye uğramaktadır (Costa, 1996: 10).

- **Kalp- Damar Rahatsızlıkları:** Vardiyalı çalışmanın ortaya çıkardığı uyku düzensizlikleri sayesinde biyolojik işlevler aksamakta ve hormonal dengenin

bozulması ile de kalp ve damar hastalıkları meydana gelmektedir (Assis vd., 2003: 175).

1999 yılında Knuttson ve Boggild, 17 çalışmayı gözden geçirmiş ve vardiyalı çalışma ile kardiyosvaküler rahatsızlıklar arasında ciddi bir ilişki olduğuna dair kanıtlar olduğu sonucuna varmışlardır. Sigara, obezite, alkol kullanımı gibi birçok ana kardiyovasküler risk faktörü, gündüz çalışanlara göre vardiyalı çalışanlar arasında daha yaygın görülmektedir (Costa, 2010: 115).

Kalp problemleri günlük çalışan bireylere göre, vardiyalı çalışan bireylerde daha fazla rastlanan bir durumdur. Araştırmacılar tarafından küçük bir kasabada kâğıt fabrikasında çalışan işçilere yapılan araştırmalar sonucunda, vardiyalı olarak çalışan bireylerde daha fazla kalp hastalığı riski olduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışma programlarındaki stres de kalp hastalığına neden olmakla birlikte stres, sigara içme, diyet ve diğer yaşam stresleri ile kalp hastalıkları arasındaki ilişki daha yoğun yaşanmaktadır (Rosa ve Colligan, 1997: 18).

- ***Gastrointestinal Bozukluklar:*** Vardiyalı sistemde çalışan kişilerin vardiya saatlerindeki değişikliklerden dolayı yemek yeme alışkanlıklarının bozulması ile birlikte gastrointestinal, mide ve bağırsak problemlerinde artışlar görülmektedir. Bu duruma özellikle de gece vardiyasında çalışan bireylerde daha sık rastlanmaktadır (Assis vd., 2003: 182).

Gece vardiyasında çalışan bireylerde beslenme düzenlerindeki değişikliklerden dolayı iştahsızlık, hazımsızlık, mide ağrısı ya da mide yanması gibi farklı sorunlar meydana gelmektedir. Mide içerisindeki asit dengesi geceleri, gündüze göre daha fazladır. Sağlıklı kişilerde bu durum olması gerektiği gibi olurken, gece vakitlerinde ki yanlış beslenme yüzünden mide ve bağırsak sorunları oluşabilir. Bunun haricinde ülser, gastrit gibi daha önemli sağlık problemleri de görülebilir (Okur, 2010: 516). Yapılan araştırmaların sonucunda, vardiyalı sistemde çalışmakta olan kişilerin, günlük çalışanlara göre mide rahatsızlıklarının daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir. Bu çalışma sistemi insanların normal yeme alışkanlıklarını, düzenli beslenmelerini, uyku sürelerini değiştirerek sindirim sistemine müdahale etmektedir (Rosa ve Colligan, 1997: 17-18).

2004 yılında hastanelerde çalışan hemşireler ve güvenlik personelleri üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, vardiyalı çalışanların genel olarak gıda alımlarında çok fazla sorun yaşanmamasına rağmen, sağlıklı yemek yeme alışkanlıklarının bozulmasına sebep olan yiyecekler tükettikleri görülmektedir. Bu nedenle gece vardiyasında çalışan kişiler, gündüz çalışanlara oranla daha sık kilo alma problemleriyle karşılaşmakta ve böylece bireylerin de sağlığı olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Reeves vd., 2004: 221).

- **Kafein, Sigara ve Alkol Kullanımı:** Yapılan çalışmalar neticesinde kafein içeren kahvenin bir günde en fazla 3-4 fincan tüketilmesi gerekirken, gece vardiyasında çalışanlar için bu rakamın 9-10 fincana kadar çıktığı görülmektedir. Böylece kafein tüketimindeki artış ile birlikte sağlık problemlerinde de artışlar yaşanmaktadır (Assis vd., 2003: 180). Sigara içenler arasında günlük içilen sigara sayısının, vardiyalı çalışanlarda gündüz çalışanlarına göre daha fazla arttığı veya bir vardiyalı çalışanın sigara içmeye başlaması çok daha kolay olduğu görülmüştür (Costa, 2010: 115).
- **Diğer Etkiler:** Vardiyalı çalışma sistemi, çalışanlarda metabolik bozukluklar oluşturmakla birlikte hatta diyabet için bir risk oluşturabilmektedir (Knutsson, 2003: 106). İnsanların yaşlanmalarıyla birlikte hastalıkların ortaya çıkması da normal bir durumdur. Ancak vardiyalı çalışma sisteminin insan vücudunu daha hızlı bir şekilde etkileyerek yaşlanmayı hızlandırdığı ve bu çalışma sistemi sonucunda hastalıklarda da artış olabileceği ileri sürülmektedir. Ayrıca yaşlanma uyğunun da kendini onarma özelliğine zarar vermektedir ve bu durum gece çalışmalarında artmaktadır (İncir, 1998: 69). Vardiyalı çalışmanın yaş değişkeni açısından ele alındığı çalışmalarda gençlerin, yaşlılara oranla vardiyalı çalışma sistemine daha kolay uyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka araştırmaya göre, kırk yaş üstü kişilerin gece vardiyasında çalışmaya başlamalarının birçok açıdan zararlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çünkü vardiyalı çalışma düzeninde çalışma süreleri arttıkça bireylerin sağlık problemleri ile karşılaşma olasılığı da artmaktadır. Yapılan araştırmalar, akşam ve gece vardiyasında çalışan bireylerin, gündüz vardiyasında çalışan bireylere göre daha fazla meslek hastalıklarına yakalandıklarını ve hafıza sorunları ile karşılaştığını işaret etmektedir (Keser, 2014: 39).

1.7.1.2. Psikolojik Etkileri

- **Depresif Kişilik Bozukluğu:** Depresif kişilik kavramı, “karamsar, görev sorumluluğu olmayan, keyifsiz, özgüvensiz ve kronik olarak mutsuz bir kişilik tipi” olarak tanımlanmaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014: 143). Gece vardiyasında çalışmakta olan bireylerde depresif bozukluğun oluşmasının nedeni, uyku ile uyanıklık arasında yaşanan değişimdir. Kişilerin gece vardiyalarında işlerinin başındayken uykularının gelmesi performanslarının ve enerjilerinin düşmesine, dikkatlerinin dağılmasına, konsantrasyon düşüklüğüne neden olurken aynı zamanda depresif kişilik bozukluğu gibi algılamalarda oluşabilmektedir (Culpepper, 2010: 6).
- **Anksiyete Bozukluğu:** Vardiyalı sistemde çalışan kişiler daha stresli çalışma koşulları, aile hayatı ve çevresindeki problemlerle ilgili huzursuzluk ve kaygıdan yakınmaktadırlar. Yüksek anksiyete seviyesinin olduğu kişilerde stresle mücadele etme kabiliyetinde de düşüş görülmektedir (Özdemir vd., 2018: 75). Gece vardiyasında çalışanlar özellikle depresyon, endişe ve anksiyete ile daha sık karşılaşmaktadır. Bu durumun nedeni ise uyku-uyanıklık döngüsünde ki dengesizlikten kaynaklanmaktadır. Çünkü kişinin uykuya gereksinimi olduğu zaman çalışırken, uykusu olmadığı zamanlarda da uyuyamamasından dolayı çalışan bireyler psikolojik problemler yaşamaktadırlar (Dittner vd., 2004: 162).
- **İş Stresi:** Vardiyalı çalışma ile birlikte bireylerin çalışma saatlerinde değişikliğin meydana gelmesi, insan biyolojisindeki düzeni bozmakta, bireylerin bu düzene alışması kolay olmamakta ve bu durum strese neden olmaktadır. Her bir vardiya değişiminde bireylerin fizyolojik olarak vücut dengesi bozulacak ve uyumsuzluk sorunu yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, vardiyalı çalışma sürekli olarak bir uyum süreci gerektirdiğinden, bireyler üzerinde stres yaratmaktadır (Keser, 2014: 38).

İş stresi vardiyalı çalışma düzeninde de ortaya çıkan önemli etkenlerden biridir. Bu sistemde çalışan bireylerin olağan saatler dışında uyumaları veya gece vakitlerinde çalışıp, gündüz saatlerinde uyumalarından dolayı uyku düzeni değişimlerinde bozulmalar meydana gelmektedir. Bu bozulmalar neticesinde bireylerde kanser, tansiyon, depresyon gibi hastalıklar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca devamlı olarak gece

vardiyasında çalışan bireyler, gündüz saatlerinde çalışanlara oranla daha fazla stres yaşayabilmektedirler.

İnsanların yaşamlarının önemli bir kısmı iş yerinde geçtiği için, stresin günlük yaşantının içinde önemli bir yeri vardır. İş stresi, gelişmiş ve karmaşıklaşmış olan iş hayatının herkes tarafından kabul edilen bir gerçeği olarak görülmektedir. Kısaca iş stresi, işin insan üzerinde oluşturduğu baskı olarak ifade edilebilir. İş yerinde stres belirtilerine değinilecek olursa bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2014: 20-21): İş stresi nedenleri kendi içerisinde geleneksel iş stresi kaynakları ve güncel iş stresi kaynakları olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Geleneksel iş stresi kaynakları ise kendi içerisinde üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar (Keser, 2014: 33-34);

- **Örgüt İle İlgili Sorunlar:** Bireylerin günlük yaşantısının büyük bir kısmı iş yerinde geçtiği için örgütte geçen zamanın stressiz olması önemlidir. Ancak, örgütte ortaya çıkan herhangi bir sorun bireyler tarafından olumlu veya olumsuz olarak algılanmaktadır. Bireylerin iş yerinde karşı karşıya kaldığı örgütsel sorunlar şu şekilde sıralanabilir: Olumsuz fiziki çevre koşulları, vardiyalı çalışma sistemi, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı sorumluluk, örgütün ya da işletmenin yapısı, örgütsel adaletsizlik, güven eksikliği, iletişim sorunları yaşama vb.
- **İşin Kendisi İle İlgili Sorunlar:** Stres kaynaklarından bir diğeri de işin kendisi ile ilgili sorunlardır. Bu sorunlar ise şu şekilde sıralanmaktadır: İşin özelliği, monoton çalışma düzeni, aşırı ya da yetersiz iş yükü, işin hızı, parça başı çalışma, zaman baskısı, aşırı çalışma, kariyer sorunları vb. gibi. (Keser, 2014: 51).
- **Bireysel Sorunlar:** Bireysel sorunlar da kişi-iş uyumsuzluğu, istenilmeyen işlerde çalışma ve kişilik özelliği gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Keser, 2014: 68). Güncel iş stresi kaynaklarının nedenleri ise şu şekilde sıralanmaktadır
- (Keser, 2014: 79-111):
 - İşyerinde kendini yalnız hissetme,
 - Küresel rekabet ve artan iş baskısı.
 - İş güvencesizliği.

- Esnek çalışmanın yaygınlaşması.
- İş gücüne yönelik artan beklenti.
- İş yerinde mobbing.
- İş-aile yaşamı dengesi.
- Kariyerin değişen doğası.

1.7.1.3. Sosyolojik Etkileri

Vardiyalı çalışma sistemi çalışan kişiler üzerinde sağlık sorunlarına yol açtığı gibi aynı zamanda sosyal sorunlara da yol açmaktadır. Özellikle bireyin gece çalışması, onu ailesinden ve sosyal hayatından uzaklaştırdığı yapılan çalışmalarla da desteklenmiştir (Keser, 2014: 39).

Vardiyalı çalışma sisteminde gece çalışan bireylerin aile hayatları ve yaşamlarının neredeyse tamamı etkilenmektedir. Bu etkilenmenin bazıları olumlu yönde olurken bazıları da olumsuz yönde olabilmektedir.

- ***Vardiyalı Çalışmanın Bireylerin Aile Hayatlarına Etkisi:*** Toplumun en küçük yapı taşı ailelerden oluşmakta ve aile, kişilere toplum içerisinde farklı görevler yüklemektedir. Geleneksel aile yapısı incelendiğinde, babanın görevi ailenin geçimini sağlamak, eşini ve çocuklarını dış etkenlerden korumak, onların sorunlarıyla ilgilenmek ve çözümler bulmak iken; annenin görevi ise ev işlerini yapmak ve çocuklarla ilgilenmek şeklinde bir algı vardır. Ancak okuma-yazma oranlarının artması, toplumların eğitim seviyelerinin gelişmesi ile birlikte bu görev ayırımındaki algı değişerek kadınların da çalışma hayatına girmeye başladıkları görülmektedir. Neticede kadın ve erkek ile çalışma ve ev arasındaki görev ayırımında farklılıklar oluşmaya başlamıştır. İş hayatı içerisinde yer alan birey, ister kadın olsun ister erkek olsun, özellikle de gece vardiyalarında çalışanlar, aile görevlerini eksiksiz bir şekilde yerine getiremedikleri için aile ilişkileri de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Saraçel, 1986: 32). Vardiyalı çalışma sisteminde çalışan kişiler eşlerine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramamakta, bu durum neticesinde aile içerisinde sorunlar yaşanabilmektedir.

Vardiyalı çalışmada gece çalışmasının kişilerin aile ilişkilerini nasıl etkilediği, ne gibi problemlere yol açtığı üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. 1980 yılında White ve

Keith'in evli kişiler üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre, vardiyalı çalışma düzeni evliliğin devamını olumsuz bir yönde etkilemekte ve evliliklerin niteliğinde düşüslere neden olmaktadır. Staine ve Pleck'in 1983 yılında yaptıkları araştırmaya göre, vardiyalı çalışma aile bireylerinin birbirine ayırdıkları vakitlerin düzenlenmesini gittikçe zorlaştırmakta ve iş-aile çatışmalarının artmasına neden olduğu gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır (Presser, 2000: 95).

Yapılan birçok araştırmanın sonuçlarına bakıldığı zaman, uzun çalışma saatleri olan ve aynı zamanda hafta sonu mesaiye kalınan, ücretlerin oldukça düşük olduğu vardiyalı işler kadınların iş- aile çatışmasını artırdığı ve dolayısıyla hem işteki performansı ve verimliliği düşürdüğü hem de evlilikteki doyumunu azalttığı tespit edilmiştir (Vaydanoff, 1989:5).

Vardiyalı çalışma sistemi kadınların yaşamını olumsuz etkilediği gibi bir yönde erkeklerin de gerek aile yaşamını gerekse de iş hayatını da olumsuz etkilemektedir. Khaleque (1999) sigara fabrikasında çalışan 60 erkek işçiye yaptığı araştırmanın sonucunda, gece vardiyalarının ve öğleden sonra olan çalışmanın kişilerin sosyal hayat ve aile hayatlarına zarar verdiği tespit edilmiştir. Dönüşümlü olarak üç vardiya çalışan kişilerin psiko-sosyal problemleri ile ilgili sonuçlar incelendiğinde; bireylerin %90'ı aile hayatlarına zarar verdikleri, 91'i boş vakitlerdeki etkinliklerini azalttığı, %87'si sosyal hayat tarzlarını sınırlandırdığını, %86'sının uykusuzluk yaşadığı, %85'inin yemek öğünü düzenini bozduğunu ve %100' ü de sağlıklarının olumsuz etkilendiğini söylemiştir. (Demirbilek: 2004: 83).

- **Bireyin Sosyal Yaşamına Etkisi:** Vardiyalı çalışanlar boş zamanlarında, spor grupları, sivil gruplar ve sabit ve düzenli olmasını gerektiren siyasi ve kültürel organizasyonlar gibi birçok örgütlü gruba entegre edildiğinde üretken ve tüketen zamanlarını birleştirirken daha çok zorlanmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle vardiyalı çalışma, toplumsal izolasyon ve marjinalleşmeye neden olmaktadır. Vardiyalı çalışma ayrıca evlilik ilişkilerini, ebeveyn rollerini ve çocukların eğitimini de olumsuz etkilemektedir. Bu tür aile ve sosyal hayattaki zorluklar vardiyalı çalışanlar tarafından daha çok şikâyet edilmektedir (Costa, 1997: 94-95).

Gece vardiyasında çalışanlar gece uyumayıp uyanık kalmakta ve gündüz saatlerinde de uyumak zorunda oldukları için, dünyanın tersine bir çalışma programıyla yaptıkları

işlerin de güçlüklerini yaşamaktadırlar. Vardiyalı çalışma sistemi, bireylerin sosyal hayatlarını ve çevresiyle olan iletişimlerini de etkilemektedir. Bireylerin yapacağı aktivitelerin çoğu ya akşam saatlerine doğru ya da hafta sonlarında düzenlenmektedir. Fakat vardiyalı çalışmanın saatleri değişmesinden dolayı bireylerin sosyal faaliyetlere katılmaları, sosyal iletişim ve arkadaşlık ilişkilerini de sınırlandırmaktadır. Bu durum da kişilerin kendileri için değerli olan insanlarla görüşmelerini ve iletişimlerini olumsuz etkilediği için sosyal izolasyona neden olmaktadır (Ruggiero ve Pezzino, 2006).

Sürekli olarak gece vardiyasında çalışan kişiler kendilerini çevrelerinden ve toplumdan soyutlamaya başlamaktadırlar ya da soyutlanmış olarak hissetmektedirler. Ayrıca sosyal faaliyetlerin çoğu gündüz çalışılmasına göre ayarlandığı için, bu tür etkinliklerden gece çalışan bireyler çok zor yararlanmaktadır. Bu durum, gece vardiyasında çalışan kişiler için “sosyal ölüm” şeklinde tanımlanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2004: 84). Bunların yanında ailede plan yapamama ya da yapılan planlara dahil olamamak, sosyal çevreyle olan ilişkilerin giderek azalması gibi durumlar da mevcut problemlerin diğer tarafını oluşturmaktadır. Genellikle gece vardiyalarında çalışan bireyler hem ailesinden hem de çevresinden farklı saatlerde yaşadıkları için gitgide toplumdaki kopmaktadırlar (Bacak ve Kazancı, 2014: 146).

1.7.2. Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Örgütsel Sorunlar

- ***Vardiyalı Çalışmanın İş Kazaları ve İş Güvenliği Üzerindeki Etkisi:*** Bireylerin iş başarılarının ve çalışma performanslarının düşmesinin nedenlerinden biri de gece saatlerinde biyolojik fonksiyonların düşmesidir. Gece vardiyasında çalışan kişilerin uykularının daha az sürmesi, yeterince dinlenememeleri ve dolayısıyla bireyin yorgun düşmesi işteki verimliliğini etkilemektedir. Vardiyalı çalışma ve uzun çalışma süreleri bireylerin uyanıklığını azaltmakta, bilişsel fonksiyonları zayıflatmakta, yorgunluğu artırmakta, işlem hatalarının artırmakta bu yüzden iş kazaları da artmaktadır. Bu problemlerle birlikte kişilerin örgütsel motivasyonları düşmekte ve iş doyumlarında düşüşler yaşanmaktadır. Bu çalışma sistemi, bir yandan iş kazalarını artırdığı için rapor alınmasını artırmakta, öte yandan motivasyon düşüklüğü ve bireylerin yorgun ve uykusuz olmalarından dolayı işe geç gelme, işten erken ayrılma ya da işe devamsızlıklara yol açmaktadır. Bu da hem kişiler hem de işletmeler açısından ekonomik zararlara neden olmaktadır (Özdemir, 2016: 14-15).

İş güvenliği ile verimlilik arasındaki ilişkinin gece yapılan işlerde azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Gece vardiyasında çalışmak bireyleri farklı etkilemektedir. Sosyal hayatın kesintiye uğraması, uyku sürelerinin kısalması ya da bölünmesi, sağlığın olumsuz etkilenmesi gibi sebepler karşımıza çıkmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemiyle çalışan kişilerin çalışma saatlerinden dolayı stresli olmaları, diğer çalışanlara oranla daha az üretken, düşük motivasyona sahip, sağlıksız olacakları ve bu durumun iş güvenliği açısından da tehlikede olacakları ihtimal bir durumdur (Folkard ve Tucker 2003: 95-101). Uyuklama durumu, uyku bozuklukları, yorgunluk gibi durumlar insan hatalarının meydana gelmesindeki ana etkenler olup, iş kazalarının ortaya çıkmasında organizasyonel etkenlerle (İş içeriği, çevresel faktörler, iş yükü) etkileşim halindedir (Costa, 2010: 114).

Gece vardiyalarında iş kazalarının sık olmasının nedeni; gündüz ve akşam vardiyalarına oranla daha düşük olması, ancak meydana gelen iş kazalarının ağırlıklarının daha büyük olmasıdır. Metalürji işkolunda yaptığı bir araştırmada, aydınlatma düzeyleri aynı olan 6 fabrikanın iki yıldan fazla iş kazası istatistikleri incelenmiş ve hastaneye yapılan başvurularda büyük kazaların görülme oranı gündüz ve akşam vardiyalarında %32 iken, gece vardiyasında bu oran %35 olduğu tespit edilmiştir (İncir, 1998: 95).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, gece vardiyalarında ortaya çıkan kazaların daha yoğun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Özellikle kimya, metalürji ve ulaştırma işkollarına bağlı işletmelerde iş kazaları daha sık görülmektedir. Gece vardiyasında çalışan bireylerin dikkatlerinin daha kolay bir şekilde dağılması, uyku hali, yorgunluk gibi durumlardan dolayı iş kazaları da daha sık ve ağır bir şekilde meydana gelmektedir (Camkurt, 2007: 90-91).

Vardiyalı çalışan bireylerde uyku-uyanıklık ritminde bozulma sonucunda gündüz artan uykululuk durumu, dikkatini toplayamama, yorgunluk, iş kazası yapma olasılığının fazla olması gibi durumlar meydana gelmektedir. Yapılan bir başka araştırmada, gece vardiyasından evlerine gitmekte olan çalışanların dönüş yolunda trafik kazası geçirme riski diğer çalışanlara göre 2 ile 6 kat arasında arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Gök vd., 2017: 32).

Bireylerin çalışma süreleri çeşitli kazaların ortaya çıkmasında etkili bir faktördür. Yapılan araştırmalar sonucunda, işletmelerde meydana gelen kaza ve hataların ana sebepleri şu şekilde özetlenebilir (Health and Safety Authority, 2012:8):

- 8 saatten fazla çalışma şekillerinde meydana gelen artış,
 - Gece vardiyalarındaki artış,
 - Yetersiz molaların artışı,
 - Ardışık vardiya düzeninde artış (özellikle gece vardiyaları).
- ***Vardiyalı Çalışma ve Verimlilik Üzerine Etkisi:*** Fazla çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma nedeniyle insanlar yorgun düşmektedirler ve dolayısıyla bireylerin iş gücü ve verimliliği de azalmaktadır. Vardiyalı çalışan bireyler özellikle gece vardiyasında yorgun düştükleri için hem kendi verimliliklerini hem de işletmenin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedirler (Yıldız vd., 2012: 38).

Bir işletme için en önemli unsur insan gücü olduğundan, işletmelerin ya da örgütlerin öncelikleri arasında bireylerin verimini yüksek seviyede tutmak gelmektedir (Yumuşak, 2008: 247). İş güvenliği ve verimlilik üzerine yapılan bir araştırmaya göre, gece vardiyalarında çalışanların iş gücü verimliliklerinde düşüşler meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır (Folkard ve Tucker, 2003: 95). Gece vardiyalarında uyumsuzluk sorunu yaşayan kişilerin en önemli sorunu uyku düzenlerinde oluşan değişimlerdir. Gece saatlerinde uyumayıp çalışan bireyler, işten sonra gündüz vakitlerinde istedikleri uykuyu alamayıp yeterince dinlenemedikleri için de iş verimlerinde düşüşler meydana gelir (Erkan, 2005: 258). Dolayısıyla bu gibi nedenlerden dolayı da örgütün performansı da olumsuz etkilenmektedir.

- ***Vardiyalı Çalışma ve İş Tatmini Üzerine Etkisi:*** Vardiyalı çalışmanın özellikle de gece vardiyasında çalışma bireylerin hem fizyolojik hem de psikolojik olarak olumsuz etkilemesinin yanı sıra, aile hayatı ve sosyal ilişkilerine de zarar verdiği için, iş tatmin seviyelerini azaltmaktadır. Bu durum neticesinde örgütün motivasyon seviyesinde de düşüşler görülebilir. Vardiyalı çalışmanın iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisinin yanı sıra, birtakım örgütsel değerler söz konusu olan iş tatmini ve örgütsel motivasyon seviyesinin düşmesini önleyebilmekte ya da hafifletebilmektedir. Örnek verilecek olursa, saygı ve sevgi içeren ast-üst ilişkileri, daha fazla ücret, dostluğa dayalı arkadaşlıklar iş tatmin düzeyini artırıcı etkenler arasındadır (İncir, 1998: 96).
- ***Gece Süresinde Çalışacak Nitelikli İşgücü Temininde Karşılaşılan Güçlükler:*** Gece vardiyasında karşılaşılan sorunlardan bir diğeri, gece vakti çalışabilecek

nitelikli iş gücünün sağlanmasında ortaya çıkan zorluklardır. Gece vardiyalarında çalışma koşulları ağır olduğu için bu vardiya sistemi daha az tercih edilmektedir (Saraçel, 1986: 44-45).

Bazı bireyler gündüz çalışma imkânlarının olmasına rağmen gece çalışmak onlara göre daha cazip gelmektedir. Kişilerin gece vardiyalarını tercih etmelerinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Örneğin, ödenecek ücretin daha fazla olması bu sebeplerden biridir. Çünkü bu vardiyalardaki ücretler genel olarak gündüz ücretine belirli bir oranda eklenme yapılarak belirlenmektedir. Diğer bir neden ise, kişilerin öğrenim hayatlarına devam etmek istemeleridir. Çünkü dersler genelde gündüz işlendiği için bir yandan çalışıp diğer yandan da eğitim hayatlarına devam etmek isteyenler zamanlarını daha verimli kullanmak için gece vardiyalarında çalışmayı tercih etmektedirler (Okur, 2010: 520-521).

Nitelikli iş gücünün sayısal yönden eksik olması aynı zamanda pazarlık güçlerinin de yüksek olması, örgütlerin bu tür bireyleri temin etme de zorluk yaşamalarına itmektedir (Odabaşı ve Eke, 1981: 98-99). Bu gibi sorunların işletmelerde çözüm yolu ise hizmet içi eğitimlerdir. Eğer bu eğitim yapılmıyorsa, çalışan bireyler de eksikliklerini zaman içerisinde tecrübe ve deneyim kazanarak giderebilmelidirler (Odabaşı ve Eke, 1981: 139).

1.8. Vardiyalı Çalışma Sisteminde Karşılaşılan Sorunlar Karşısında Alınabilecek Önlemler

Vardiyalı çalışma sistemi insan fizyolojisi ile uyum sağlayamadığı için vardiyalı çalışmaktan kaçınmak uygun olacağı söylenebilir. Bununla birlikte üretimde ve çalışmanın sürekli olduğu iş yerlerinde ise vardiyalı çalışmak kaçınılmazdır. Bu nedenle vardiyalı çalışma sisteminin beraberinde getirdiği olumsuz sonuçları en aza indirgeyebilmek için bazı tedbirler alınabilir. Bu tedbirler ise örgüt düzeyinde ya da bireysel düzeyde olmak üzere; teknik, tıbbi ve idari önlemleri içermektedir. Örgüt düzeyindeki teknik ve tıbbi önlemler genel olarak; çalışılan ortamın iyileştirilmesi, vardiya düzenlerinin tasarımı ile iş yerinde eğitim olarak sıralanmaktadır. Bireysel düzeyde iyileştirmeler; çalışan bireylerin daha iyi bir uykuya sahip olmaları, daha sağlıklı beslenmeleri ve stres, depresyon, endişe gibi ruhsal problemlerle mücadele etme yollarını öğrenmekle gerçekleştirilmektedir. İşyerinde alınması gereken tıbbi önlemler arasında vardiyalı çalışma sisteminde çalışması uygun olmayan bireylerin işe giriş

muayenesi yapılarak kendisine uygun olan vardiyalarda çalıştırılmaları, vardiyalı çalışma nedeniyle sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilecek çalışanları düzenli olarak sistemli bir şekilde muayenelerinin yapılması yer almaktadır (Gedikli, 2008: 31).

Günün farklı saatlerinde çalışmanın zorunlu olduğu durumlarda, eğer fırsat varsa gece çalışmasının sürekli olarak bir grup tarafından yapılması tercih edilmelidir. Böyle bir çalışma, dönüşümlü olarak vardiya çalışmasında daha iyi olacaktır. Vardiya dönüşümler üç şekilde düzenlenmelidir. Bunlar gündüz vardiyası, öğleden sonra vardiyası ve gece vardiyası şeklinde olmalıdır. İşletmelerde vardiya dönüşümleri 2-3 gün olan sık aralıklarla gerçekleştirilmelidir. Vardiyalı çalışan kişilerin vardiya değişimlerinde kesinlikle dinlenme zamanı olmalı ve bu dinlenme zamanı 16 saatten kısa olmamalıdır. Gece vardiyasında çalışanların çalışma süreleri ise 8 saatten fazla olmamalıdır. Özellikle yaşı 40 ve 40'dan fazla olan kişilerin aksi olmadığı takdirde gece çalıştırılmamaları gerekmektedir. Gece vardiyasından çıkanların yeterince uykularını almaları ve dinlenebilmeleri konusunda özen gösterilmelidir. Bu kişilerin mümkün olduğu kadar sessiz bir ortamda uyumaları, telefonda ve gürültüden uzak durmaları gerekir. Gece çalışmasında da kişilerin ağır yemek yememeleri alınabilecek önlemler arasında yer almaktadır. Yapılan işin en vazgeçilmez bölümünün, kişilerin en dikkatli ve kendilerini dinç hissettikleri, vardiyalı çalışmalarda kısa ama sık sık dinlenme aralarının yapılması, çalışılan ortamın aydınlık olması, işçilerin eğitimleri de diğer önlemler arasında yer alabilir (Yıldız vd., 2012: 43-44).

BÖLÜM 2: İŞ- YAŞAM DENGESİ

2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Tarihsel Süreci

2000’li yılların başlamasıyla birlikte işverenler, iş yaşamında bir dizi yeni oluşumlar ve problemlerle karşılaşmaya başlamıştır. Bu problemlerin başında; işe alımlarda gerçekleşen endişeler, nitelikli iş gücünde yaşanan sorunlar, eğitilmiş ve kaliteli kişileri elde tutma zorunlulukları gelmektedir. Gerek çalışan bireylerdeki değişimler, gerekse işçilerin devamlı olarak artmakta olan istek ve gereksinimleri, şirketlerin personelleriyle pozitif ve doğrudan ilişki kurarak performans ve verimliliklerini de artırmaya yönlendirmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003: 27).

Şirketler yoğun rekabet ortamında daha iyi bir duruma gelebilmek için daha etkili nasıl çalışılabileceği konusunda gayret içerisindedirler. İş yaşamının kalitesini artıran çalışmaların başında; çalışan bireylerin gereksinimlerini daha önceden tahmin edebilme ya da geliştirilmekte olan iletişim yöntemleri gibi unsurlar gelmektedir. Örgütler belli bir seviyeye sahip ve nitelikli olan iş gücünü kaybetmemek ve bu iş gücünden daha iyi bir şekilde faydalanmak amacıyla çalışan bireylerin, yaşam boyutlarını da izlemeye başlamışlardır. Örnek verilecek olursa; işletmelerde genç çalışanlar varsa genç ailelerin muhtemel ihtiyaçları önceden tahmin edilmeli ve gelecekte bunun için çeşitli tedbirler alınmalıdır. Aynı şekilde orta yaş ya da yaşlı olan çalışanlara sahip şirketlerde birtakım öngörülerle gelecek yıllarda bu deneyimli kişilerden bilgi transferinin nasıl gerçekleştirileceği de planlanmalıdır (Vloeberghs, 2002: 28).

Toplumların sosyal yapılarının değişimiyle birlikte iş hayatı da hızlı bir değişim süreci içerisine girmiştir. Örneğin, kadınların da artık çalışma hayatı içerisinde yer alması ya da evli eşlerin her ikisinin de kariyer sahibi olmak istemeleri istisnai bir durum olmaktan çıkıp daha doğal bir hale gelmektedir (Kinnunen vd., 2004: 1).

Son yıllarda çalışma hayatında birçok değişiklik olmakla birlikte en önemli değişiklik teknolojinin iş yaşamında daha fazla kullanılmaya başlamasıdır. Böylece işler, işletme dışında da takip edilebilir bir duruma gelmiştir. İşlerin iş yeri dışında da kontrol edilebilmesi bireylerin hem ailesine hem de kendilerine ayıracağı vakitlerin iş için kullanılması demektir. Aynı zamanda kadınların iş hayatına olan taleplerinin son yıllarda artmasıyla birlikte aile hayatı, iş hayatı ve bireysel hayatı da önemli bir şekilde etkileyen değişimlerden biri haline gelmiştir. Çalışmakta olan kişilerin ailesi ile beraber

geçirebilecekleri vakitleri işlerini takip etmek amacıyla kullanmaları, iş hayatını ve özel hayatlarını birbirinden ayırmakta zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte de kişiler birçok sorun yaşamaktadırlar. Dolayısıyla kişilerin iş yaşamı, aile yaşamı ve şahsi yaşamlarındaki zorunluluklarını olması gerektiği gibi yerine getirmek amacıyla iş hayatı ve iş hayatı dışında bir denge kurmayı da ortaya çıkarmıştır. İş-yaşam dengesi, birçok alanda ilgi çeken bir konu olduğu için önemli bir insan kaynakları uygulaması olarak da görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, İş-yaşam dengesi (İYD) kavramı bireylerin işletme içerisinde devamlılıklarını sürdürmeye yönelik yapılan çalışmalar arasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bilim insanları tarafından ele alındığında ortaya çıkan sonuçlar, işletmelerin ve çalışan bireylerin değişen koşullara göre ihtiyaçlarının saptanması, çalışanların örgüt içerisinde devamlılığının sağlanması amacıyla iş-yaşam dengesine yönelik olan uygulamalara iş yerinde yer vermek olarak görülmektedir. Dolayısıyla örgütler çalışan bireylerin motivasyonlarını, performanslarını, işe ve örgüte bağlılıklarını önemsemeli, işletmedeki problemlerle birlikte stres oluşturabilecek nedenleri de azaltmaya çalışarak nitelikli kişileri örgüt içerisine katmaya yönelik yeteneklerini geliştirecek ve hatta bireylerin işten ayrılmalarını engelleyecek stratejileri İK uygulamaları kapsamında yapmalıdırlar (Güleryüz, 2016: 8-9).

1986'da ilk defa iş-yaşam dengesi programları ortaya çıkmış olsa da temeli 1930'lu yıllara dayanmaktadır. W.K. Kellogg isminde bir şirket, 2. Dünya Savaşı'ndan önce geleneksel sekiz saatlik vardiyanın yerine altı saatlik dört vardiya hazırlamış ve yeni vardiyalar, çalışanların moral ve verimliliğini arttırmıştır. 1977 yılında R. M. Kanter' in "Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy" isimli kitabında İYD kavramı işletmelerin ve araştırmacıların ilgi alanlarına sunulmuştur. 1980 ve 1990'lı yıllarda işletmeler ya da örgütler iş-yaşam programları geliştirmeye odaklanmışlardır. En başta bu programların amacı kadınları çocuklarla desteklemek iken, günümüzdeki iş-yaşam programları ise cinsiyet ayrımını azaltan, yalnızca aileye özgü değil aynı zamanda farklı alanları da içeren programlar olarak ele alınmaktadır (Lockwood, 2003: 2).

İş-yaşam dengesinin sağlanmasıyla kişilerin yaşamlarındaki rollerini gerçekleştirmelerinde bir problem ya da çatışma durumu yaşamadıkları ifade edilmektedir. Yapılmış olan bir çalışmanın sonucunda, iş-yaşam dengesine sahip olan kişilerin işteki performansları, verimlilikleri ve psikolojik ruh halleri de daha yüksek

çıkıştır (Erben ve Ötken, 2014: 108). Kişilerin hayatlarında işi ve ailesi iki önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimi bireyler işlerine önem verirken aile hayatlarını ya da özel hayatlarını ihmal edebilirken, kimi bireyler de ailelerine önem verdikleri için işlerini aksatabilirler. Dolayısıyla kişiler iş ve aile hayatları arasında bir denge sağlamalıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 90).

İş-yaşam dengesi (İYD) ile ilgili olarak literatürde birçok tanım yapılmaktadır. İş-yaşam dengesi, bireylerin kendi işleri ve aile, sanat, hobi vb. gibi sosyal hayattaki aktiviteler arasında dengeyi kolaylıkla kurabilmesidir (Saif vd., 2011: 608). Bir diğer ifadeyle, iş-yaşam dengesi bireylerin iş ve sosyal hayatlarını özgür bir şekilde kontrol edebilmesidir (Sree ve Jyotbi, 2012: 35). İYD, aynı zamanda kişinin hem fiziksel yönden hem de ruhsal yönden kendisini iyi hissetmesi olarak tanımlanabilir. Burada önemli olan şey kişilerin zamanı nasıl algıladıklarıyla ilgilidir (Arthur, 2004: 142).

İYD kavramı, kadınların ve erkeklerin geleneksel rollerindeki değişim sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamı ve özel yaşamlarına ilişkin ve bunlar arasındaki çatışmanın ele alınmasında daha çok kapsamı içeren bir nitelik taşımaktadır. İYD, çalışan kişilerin özel hayatları ve iş sorumluluklarının birbiriyle olan uyumunu ifade etmektedir. Kişiler toplumsal yapı içerisinde hangi konumda bulunursa bulunsunlar hem iş hayatlarını hem de aile yaşamlarını dengelemek zorundadır. En genel tanımıyla İYD, bir bireyin işiyle ilgili talepleri ve kişisel hayatı ile ilgili taleplerinin dengede olması durumuna denilmektedir (Okutan ve Balaban, 2017:297- 298).

İYD, farklı gruplar için farklı şeyleri ifade etmektedir. Aşağıda İYD ile ilişkili tanımlar kullanılmıştır. Bazı tanımlar bu kavram ile örtüşmekte, bazıları ise hala gelişmeye devam etmektedir (Lockwood, 2003: 3).

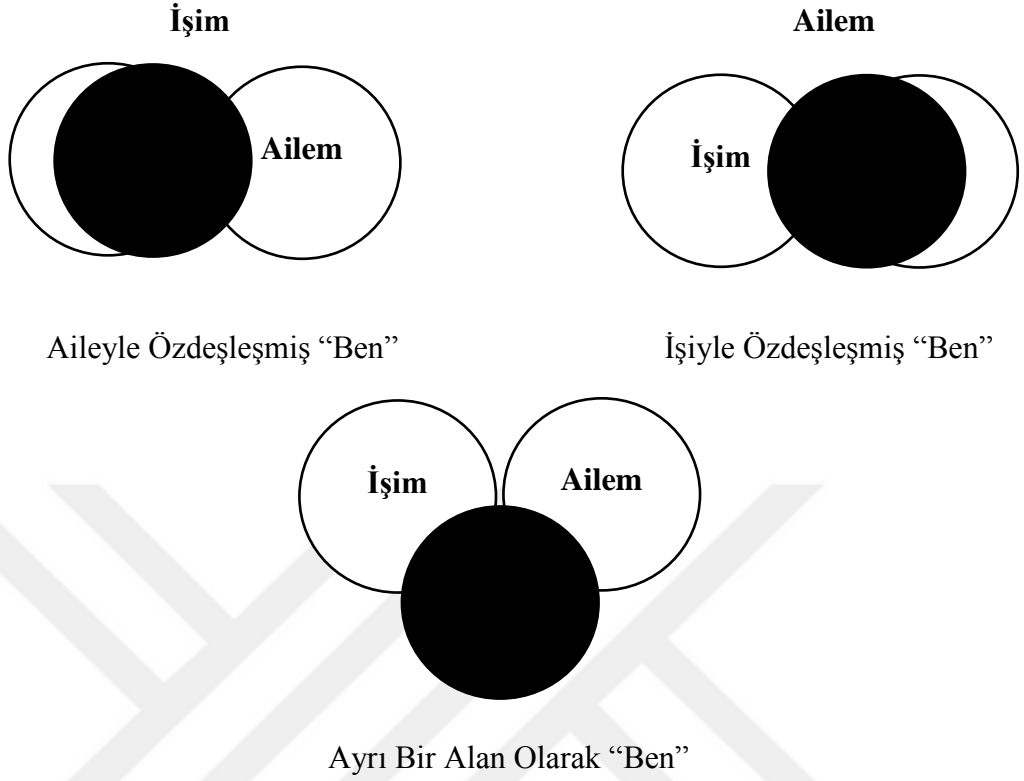
- **İş-Aile:** Bugünden ziyade geçmişte daha sıklıkla kullanılan bir terimdir. Günümüzdeki eğilim, belirli mesleki alanlara (örneğin, yaşam kalitesi, esnek çalışma seçenekleri, yaşam dengesi vb.) ilişkin daha geniş bir iş / yaşam çağrışımı veya etiketleme vermek suretiyle iş / yaşam ifadesini içeren bir başlık kullanılmaktadır.
- **İş-Aile Çatışması:** İş ve aile arasındaki sorumlulukların değişen önemini ifade etmektedir.

- **Çalışan (İşçi) Açısından İş- Yaşam Dengesi:** İş yükümlülükleri ve kişisel/aile sorumluluklarını yönetmenin ikilemi anlamına gelmektedir.
- **İşveren Açısından İş-Yaşam Dengesi:** Çalışanların iş yerinde işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir şirket kültürü oluşturma zorluğunu ifade etmektedir.
- **İş-Yaşam Programları:** İşveren tarafından oluşturulan (genellikle finansal ya da zamanla ilgili) çalışanlara iş ve kişisel sorumluluklarını yerine getirme seçenekleri sunan programlardır.
- **İş-Yaşam Girişimleri:** Bir örgüt tarafından oluşturulan ve aynı zamanda politikaları ve prosedürleri olan, çalışanların kişisel ve aile işleri ile birlikte işlerini de yapmaya ve tamamlamaya teşvik eden esneklik sağlamaktadır.
- **İş/Aile Kültürü:** Bir organizasyonun, kültürün, çalışanlarının aile sorumluluklarını ve yükümlülüklerini kabul etmesi ve buna saygı duyması ve yönetimi ve çalışanları, şahsen ve iş ihtiyaçlarını karşılamak için birlikte çalışmaya teşvik etmesi olarak tanımlanmaktadır.

Denge kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar ve araştırmacıların çoğu yaşam sahasını 2 gruba ayırmakta olup aile ve iş ile ilgili konulara eğilmektedir. Yaşam dengesi de bu iki kavramla ilişkili olup yani iş ve aile hayatlarının dengelenmesiyle sınırlanmaktadır. “Ben” unsuru bu bakışın atladığı önemli bir unsurdur. Yani birey hem işinden hem de ailesinden gelen beklentileri karşılamak amacıyla roller üstlenmiştir ve kişinin en çok çıkmaza düşüp çatışmalar yaşadığı alan da kendi şahsi hayatıdır. “Ben” unsuru iş yaşamı ve aile içerisinde kaybolmakta olup, bireyin kendine özgü hayatı göz ardı edilmektedir. Çalışma hayatının ilk dönemlerinde kişinin kariyeri önemli bir yere sahip olduğu için “ben” unsuru işin içerisinde kaybolur ve böyle bir dönemde birey kendisini işiyle özdeşleştirir. Ailenin ön plana çıktığı dönemde ise bu defa “ben” ailenin içerisinde yer alarak ailenin de bir parçası olur. Artık iş ve ailenin düzene girdiği dönemde, bireyin kendisiyle ilgili talepleri (hobi alanları, sağlık, vb.) artmaya başlar ve “ben” unsuru da ayrı bir alan olarak ortaya çıkmaya başlamaktadır (Lockwood, 2003: 3).

Bu durum Şekil 16’da daha açık görülmektedir.

Şekil 16
Hayat Dengesi Modeli



Kaynak: Kirchmeyer, 2000.

2.2. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler; örgütsel etkenler ve bireysel etkenler olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.2.1. Örgütsel Etkenler

Örgütsel etkenler; rol çatışması, kişilerarası çatışma, yönetime katılım, yönetim tarzı, aşırı iş yükü ve fiziki mekân ve çevre şartları olarak ele alınmıştır.

2.2.1.1. Rol Çatışması

Rol çatışması kavramı ilk defa örgütsel anlamda Robert Kahn ve arkadaşları tarafından 1964 yılında ayrıntılı ve sistematik bir şekilde ele alınmıştır. Bu kavram iki ya da daha fazla rol baskısının birbiriyle çatışması olarak tanımlanmıştır. Başka bir ifadeyle rol çatışması; bireylerin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmesi ve bireyin rol gereklerinden birinin daha baskın olması yani gerçekleştirdiği rol gereklerinden birinin

diğerine göre daha uyumlu olması ve bireyin yüklendiğı rollerin veya farklı kişilerin rollerinin birbiriyle çatışması olarak tanımlanabilir (Gökçe ve Şahin, 2003: 146).

Aynı zamanda rol çatışması, bir iş ile ilgili beklentilerin bir diğer beklenti kümesiyle çatışması anlamına gelmektedir. Bu duruma bir yöneticinin iş ile ilgili çelişkili talepleri ya da birbirine uyum sağlayamayan bireylerin aynı ortamda birlikte çalışmaları gibi durumlar sebep olabilir. Hatta rol çatışması örgüt prosedür ve politikalarından ya da işletmedeki diğer bireylerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Ivancevich ve Matteson, 2002: 270).

Rol çatışması, örgütün rol beklentileri ile çalışanların beklentileri birbiriyle uyuşmadığında ya da örgütün beklentilerinin çalışan kişilerin rolleri arasında karışıklığa neden olduğunda ortaya çıkmaktadır (Cole, 1996: 371).

Birden fazla role katılım, bir yandan zaman baskısı diğer yanda hem iş hayatı hem özel hayattaki davranış kalıpları ve beklentiler birbirleriyle uyuşmadığında doğal olarak roller arası çatışma yaşanmaktadır. İş (aile) rolünde katılım ya da aile (iş) rolüne katılımın etkisini güçleştirmekte ve bir rolün talepleri ağır bastığı zaman diğer rolü etkilemektedir ve böylece diğer rolün performansı da etkilenmektedir. Rol çatışmasının neden olabileceği stres, çalışan bireyin hem iş hayatını hem de özel hayatını etkileyerek bireyin mutluluğunu da olumsuz olarak etkileyebilir. İş-yaşam dengesi arasında çıkan çatışma iki yönlüdür. Bireyin iş hayatındaki sorumlulukları aile hayatını engellediği zaman iş/ aile çatışması yaşanırken, ailedeki sorumlulukları ya da ailede yaşanan olaylar da iş hayatını etkileyebilir ve bu durumda aile/iş çatışması yaşanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 129-130).

Çalışanın rol çatışması yaşamasının sonucu olarak, çalışan hem kendisine hem de aile yaşamına olduğu kadar çalıştığı örgüte de ciddi maliyetler yüklemektedir. Örgüt için çalışanların iş-yaşam taleplerini dengelemedeki yetersizliği, onların iş performansını azaltmakta, işe devamsızlığı arttırmakta, işe ve örgüte olan bağlılığını azaltarak verimliliklerini düşürmektedir (Duxbury ve Higgins, 1991: 67).

2.2.1.2. Kişilerarası Çatışma

Çatışma, bir örgütte iki ya da daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların paylaşılması ve yapılacak işlerin kişilere tahsisi ile yine bu kişi ya da gruplar arasındaki statü, amaç, değer ve algı farklılıklarından dolayı ortaya çıkan anlaşmazlık ya da

uyuşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Çatışma, insanın bulunduğu her alanda ve ortamda ortaya çıkması kaçınılmaz bir olgudur (Şimşek vd., 2011: 353).

Kişilerarası çatışmada; aynı işletmede ya da örgütte çalışan bireyler arasındaki çatışmaların çoğunlukla kişilik farklılıklarından kaynaklandığı görülmektedir. Bu tür çatışmalar yöneticilerin astlarından rollerine ilişkin beklentilerinden ya da bireylerin kendi aralarında ortaya çıkan çatışmalara farklı bakış açılarından kaynaklanabilir (Şimşek vd., 2011: 360).

Örgütte çalışan bireylerin üstleriyle geçinememeleri ve kişiler arasındaki anlaşmazlıklar, meslektaşlarla, yöneticilerle yaşanan çatışma en kolay işlerde dahi stres ve gerginlik oluşturmaktadır (Eren, 1989: 459). Bu durum hem kişilerin çalışma performanslarını hem de çalışma ortamını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.2.1.3. Yönetime Katılım

Yönetime katılma yerine daha çok çalışanların yönetime katılması, kararlara katılma gibi terimler kullanılmaktadır. Kişilerin sorumluluğunu aldığı iş ile ilgili söz söyleme yetkisinin olup olmaması kişinin işi ile ilgili değer yargılarının değişmesine neden olabilir. İş görenlerin kendileri ile ilgili kararlar alırken onların düşüncelerinin yok sayılması, hem motivasyonlarının düşmesine hem de işteki verimliliklerinin de azalmasına neden olabilir. Bireyler yaptıkları işlerde yetki gerektirecek konumda ya da pozisyonda çalışmıyorlar ise de yetkili olan kişilerce alınan kararlarda çalışanların da fikirlerinin alınması işteki performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durumun hem iş yaşamlarına hem de özel hayatlarına pozitif yönde bir etki yaratması beklenmektedir (Dicle, 1980: 9-10).

2.2.1.4. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, örgüt içerisindeki yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışları ile örgütte oluşturulan kuralların uygulanması olarak adlandırılmaktadır (Erdil vd. , 2004: 19). Bir diğer tanıma göre yönetim tarzı, işletmede farklı durumlarla karşılaşıldığı zaman yöneticinin bu durumlar karşısındaki yaklaşımı ve astlara karşı gösterdiği durum olarak ifade edilmektedir (Hoang, 2008: 33). Örgütlerin hiyerarşik yapısı, kişilerin iş yaşamlarında mutlu olması için oldukça önemli olduğu gibi, bir işletmedeki yönetici de çalışan kişiler için önemlidir. Kişilerin çalışma ortamında işlerini yapmalarını engelleyen durumlar olsa bile iyi bir yöneticinin olması çalışanların motivasyonlarını

yüksek tutabilmelerini mümkün kılmaktadır. Kişiler kendilerine değer verildiğini bildikleri ve iyi bir ortamda yönetildikleri takdirde işlerine olan bağlılıkları artar ve aynı zaman da yüksek motivasyonla çalışabilirler. Bu durum kişilerin iş hayatlarında daha mutlu ve huzurlu olmasını sağlamaktadır (Yağcı, 2014: 59).

2.2.1.5. Aşırı İş Yükü

İşletmede çalışanları etkileyen birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler bazı kişileri olumlu etkilerken bazılarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanların işi ve kendisi üzerinde baskı hissetmeden normal bir şekilde çalışabilmeleri için onları olumsuz yönde etkileyen bu faktörlerin saptanarak ortadan kaldırılması gerekir. Genellikle bireylere baskı oluşturan ve onların işlerini yapmalarına engel olacak durumlar iş yükü olarak ele alınmaktadır (Dağdeviren vd., 2005: 518).

Aşırı iş yükü, çalışan kişilerin kapasiteleri ve tecrübelerinin, beklentilerini karşılayamaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Katz ve Kahn, 1978: 598). Bu kavram, kişilerin yüksek performansını, işletmedeki hedef ve amaçlarını ve kendilerine olan özgüvenlerini de engelleyen bir kavramdır (Thompson, vd., 2005: 972).

Çalışanların, çalışma ortamında kendi işleri dışında fazladan iş yapmasıyla ilgili olan aşırı iş yükü kavramı sorun üretebilen ve sonuçları olan bir stres yapıcıdır. Çünkü çalışanlara kendine verilen görevleri dışında verilen her bir görevlendirme ya da yükümlülükler, iş yükü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilere kendi görev kapasiteleri dışında verilen bu yükümlülükler ve görevler neticesinde çalışanlar işlerini yapmakta zorlanmakta ve bu durumu aşırı iş yükü olarak algılamaktadırlar (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274).

Bireylerin çalışma ortamları, yaptıkların işin boyutları, yapılan işin bireylerde bazı rahatsızlıklar ortaya çıkarması gibi etkenler çalışılan işin yapısını oluşturmakta ve dolayısıyla da bu durum da aşırı iş yüküne neden olmaktadır. Kişilerin gün boyu yapacağı işler belli bir süreden sonra onun yorgun ve bitkin düşmesine neden olabileceği gibi aynı zamanda sağlığını da olumsuz etkileyecek sonuçlar ortaya çıkarabilir. Uzun süreli sağlık sorunları ise kişilerin işteki verimliliklerini olumsuz etkilemenin yanında çalışma motivasyonunu da düşürecektir (Güler, 1997: 25).

Aşırı iş yükünün ortaya çıkardığı diğer sonuçlara bakılacak olursa, tükenmişlik sendromu, işe yabancılaşma, iş gören devir hızının fazla olması gibi negatif yönde

sorunlarla karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durumlarda işletme ya da örgüt de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir ve çalışan kişiler ile yöneticiler arasında iletişimsizlik doğurmaktadır. Böyle bir durumda çalışanların örgüte bağlılıklarından söz etmek mümkün değildir (Özkalp ve Kirel, 2001: 426).

2.2.1.6. Fiziki Mekân ve Çevre Şartları

İş ortamında kullanılan masa, sandalye gibi eşyalar kısacası ofis malzemeleri, çalışan bireyler için rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlar arasındadır. Özellikle çalışılan yere ait fiziksel çevre de oldukça önemlidir. Fiziksel çevre koşullarını oluşturan havalandırma, aydınlatma, ısı, gürültü gibi etkenlerin, çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu da etkilemektedir. Fiziki çevre koşullarının kötü olması durumunda bireylerin çalışma ortamından kaynaklanan stres düzeyleri de artabilmektedir (Keser, 2014: 34-35).

Yapılan bir araştırma sonucunda; örgütlerde ya da işyerlerinde fiziksel çevre şartlarının çalışan bireyler üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik olarak etkilenen bireylerin mide ve cilt hastalıklarının ortaya çıktığı, fizyolojik olarak ise işe devamsızlık, geç gelme ve iş kazaları oranlarında artışlar yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (Cam, 2004: 3). Dolayısıyla kişiler rahat edebileceği ortamda çalışırlarsa gerek iş performanslarında gerekse işteki verimliliklerinde bir kayıp yaşamayacakları düşünülebilir.

2.2.2. Kişisel Etkenler

Kişisel etkenler bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklı olup bu etkenleri; cinsiyet, kariyer planlama, eğitim ve medeni durum olarak sıralayabiliriz.

2.2.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet, bireyin iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biridir. Cinsiyetin, iş-yaşam dengesine etkisi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; kimi çalışmalar iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu gösterirken, kimi çalışmalar da iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Toplumun bireylerden beklediği cinsiyet ile ilgili roller ve davranışlar, kadınlar ve erkekler için iş yaşamlarında ve özel yaşamlarında değişiklikler oluşturmakta ve dolayısıyla hem kadın hem de erkeklerin hayatlarında iş-yaşam dengelerinde değişime neden olmaktadır. Kadınların ve erkeklerin iş ya da

statülerinin ayrı ayrı belirlenmesinde cinsiyet rolü önemli bir faktördür (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

Dolayısıyla kadınların toplumsal cinsiyetteki rolünden dolayı onların hem aile hayatlarında hem de iş hayatları arasında dengeyi kurmaları gerektiği, eş ve anne olma rolleri kadınları hemşirelik, öğretmenlik gibi kadınların daha çok çalıştıkları iş alanlarına yönelmelerine neden olmaktadır (Narin vd., 2006: 71).

Dünya üzerinde tüm toplumlara bakıldığında, toplumun genelinde kadınla erkek arasındaki cinsiyet farkından dolayı iki gruba ayrıldığı görülmekte ve her iki grubun da statü ve toplumdaki rolleri birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin; teknolojinin neredeyse hiç olmadığı ve kullanılmadığı ve cinsiyete dayalı işbölümüyle basit tarım toplumlarında kadınlar daha çok ev işleriyle uğraşan, çocuklarıyla ilgilenen, tarlada bazı işleri yaparken; teknolojinin geliştiği sanayileşmiş toplumlarda kadın ve erkeklerin arasındaki konum ve roller aynı zamanda görev ve haklar da değişmeye başlamıştır. Yani bir zamanlar erkeklerin yapabilecekleri iş alanlarına kadınlar, kadınların yapacağı iş alanlarına da erkekler yerleşmeye başlamışlardır. Bu gelişmeler ise, kadın ve erkeklere ait birçok özelliğin doğuştan geldiğine değil, kültürel çeşitliliğin bir sonucu olarak ortaya çıktığı sonucunu göstermektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 80).

Kadınların daha düşük eğitim seviyelerine sahip olmaları, yeteneklerinin daha kısıtlı olması ve ev hayatındaki sorumluluklarından dolayı kadınları sınırlandıran kültürün de olmasıyla birlikte onların iş gücünde erkeklere oranla daha dezavantajlı konuma düşmesine yol açmaktadır. Bu yüzden, kadınların buldukları ırk, cinsel kimlik, sınıf ve sosyo-kültürel çevre, kadınların toplumsal hayatta kimlik kazanmalarında yer ve zaman bakımından farklılıklar göstermektedir. Bir diğer ifadeyle toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek olarak gruplandırmanın yanı sıra evli ya da bekâr olmaları, yaşlı veya genç olmaları, çocuklu ya da çocuksuz olmaları gibi farklı özellikler ile toplumsal cinsiyet kimliğinin birleşiminden ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumsal cinsiyet sadece kadın ve erkek olmaya özgü bir şey olmaktan çıkıp karmaşık ilişkiler içeren bir kavramdır (Öztürk, 2011: 125-126).

2.2.2.2. Kariyer Planlama

Günlük hayatta “mesleğinde yükselme” veya “saygınlık kazanma” gibi farklı anlamlarda kullanılan kariyer kavramı, çok farklı şekillerde algılanmakta ve

tanımlanmakla beraber kısaca; kişilerin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanılması süreci olarak tanımlanabilir (Uğur,2008: 247).

Kariyer, kişilerin toplum içindeki durumlarını, kimliklerini, toplum içerisindeki statüsünün oluşmasında ve belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı için son derece önemli bir kavramdır. Çünkü kariyer kavramının odağında insan vardır ve dolayısıyla kariyer kişilerin yaşamlarında bir kilit noktasıdır. Ayrıca kariyer, kişinin iş dışındaki hayatını ve rollerini de içerdiğinden kariyer sahibi olmak kişilere toplum içerisinde sosyal statü oluşturmaktadır (Aytaç, 2000: 47).

Kariyer, meslek hayatı boyunca takip edilecek bir yol olarak düşünülürse, bireyleri amaçlarına götürecek birden fazla yoldan söz edilebilir. Ancak, önemli olan bireyin alternatifler arasından en uygun olanını, yani kendi amacına ulaşmasında daha etkili olanını seçmektir. Planlama olarak bilinen bu faaliyetler çalışma hayatı için yapılacak olursa “kariyer planlaması” kavramı ortaya çıkmış olur. Kariyer planlama, kişinin kendisini (bilgi, beceri ve değerlerini) ve içinde bulunduğu çevreyi dikkate alarak, çalışma hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak olan faaliyetleri önceden düzenlemesidir (Uğur, 2008: 248).

Kariyer planlama; çalışan kişilerin değerleri ve gereksinimleri ile işlerinde gösterdikleri tecrübeler ve fırsatları arasında uygun bir ilişkinin kurulmasıyla sorunları çözme ve karar alma süreci olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlaması ile kişilerin daha huzurlu ve yaptıkları işlerde daha verimli olmaları amaçlanmaktadır. Geleceğin planlanması amaçlar doğrultusunda inşa edilirse iş yerinde de kendini işiyle bağdaştıran bireyler yaratmak istenilmektedir (Barutçugil, 2004: 321). Kariyer planlaması ile ilgili olarak hem bireysel hem de örgütsel olarak ulaşılmak istenen birçok amaç vardır. Kariyer planlamasının temel amacı; kişilerin ve işletmenin hem verimliliklerinin hem de etkinliklerinin artırılmasıdır. Dolayısıyla işletmelerin gelecekte ihtiyaç duyacağı kalifiye elemanlar da öncede hazır bir şekilde bulunacaktır (Şimşek vd., 2004: 93).

Bireysel kariyer planlaması; bireyin kendi beceri ve yeteneklerinin farkına varması, ulaşmak istediği kariyer amaçlarını oluşturması, kariyer fırsatlarını iyi bir şekilde değerlendirmesi, kendi belirlediği kariyer amaçlarına ulaştıracak araçları belirlemesi gereken bir süreci ifade eder. Kariyer planlamasındaki asıl nokta, bireyin içinde bulunduğu kariyer fırsatlarıyla kişisel amaçları birbiriyle uyumlaştırmadır. Hâlihazırda bulunan iş çevresi; küçülme ya da daralma, hiyerarşi arasında kademelerin azaltılması

vb. gibi nedenlerden dolayı kendini geliştirme, terfi gibi fırsatların bazıları ortadan kaldırılabılır. Bu yüzden kariyer planlaması, yalnızca mevcut bulunan fırsatlar üzerinde eğilmemelidir ya da yoğunlaşmamalıdır (Bingöl, 2014: 330).

Örgütsel kariyer planlaması; işletmede çalışan bireylerin o işletmedeki kariyerleriyle ilgili durumu ifade etmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların mesleklerine uygun olacak şekilde ilerlemelerini sağlayacak, işletme ile birey arasındaki uyumu oluşturacak ve kolaylaştıracak süreçtir (Özgen vd. 2005: 212). Örgütsel kariyer planlaması, örgütün iş görenlere kendilerini geliştirmede, kariyer hedeflerini gerçekleştirme yolunda onlara yardımcı olmak, kişilere kendilerini geliştirmek için fırsatlar sunmak amacıyla gerçekleştirdiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Burada olan sürecin gerekliliği, örgütlerde, çevrede ve iş görenlerde ortaya çıkan farklılıklar ve değişikliklerden kaynaklanmaktadır (Bingöl, 2014: 330).

2.2.2.3. Eğitim

Son yıllarda gelişen teknoloji, bilgilerin sürekli artması, sanayileşmedeki hızlı gelişmeler, insanın daha faydalı bir hale getirilmesi konuna örgütlerin eğilmesini gerekli kılmaktadır. Bireylerin daha faydalı ve güçlü konumuna getirilebilmesi ise ancak eğitim ile sağlanabileceğinden eğitim, günümüzde önemli bir konu haline gelmiştir (Tortop, 1995: 235).

Eğitim geniş anlamı ile bireyin en başta kendisine, çevresine ve topluma uyum sağlaması için gerekli olan bilgi, beceri ve alışkanlıkların edinilmesi sürecidir. Bu kazanımlarla birlikte kişilerin sahip olduğu zihinsel, sosyal, bedensel kapasite ile doğru orantılı olduğu bir gerçektir. Uğraş alanı daha verimli, etkin ve daha iyi bir hayat sürdürmesi olan insan kaynaklarının vazgeçilmez unsurlarından birisi de eğitimidir. Bilginin hızla çoğalması günümüzde eğitimin çok daha büyük önem taşımasına yol açmaktadır. Bu yüzden hangi rolde ve konumda olursa olsun insanlar için eğitim, yaşanan gelişmelere, hızlı değişimlere uyum sağlamak amacıyla en önemli araç durumundadır (Fındıkçı, 2012: 229-230).

İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesinde ki diğer bir etken de eğitim faktörüdür. Kişilerin almış oldukları eğitim ile çalıştıkları işler birbiriyle orantılı ise ve işle ilgili almış oldukları eğitimi, çalıştıkları işinde ve görevlerini yerine getirmede zorluk çekmeden yeterli bir şekilde yapabiliyorlarsa, kişilerin iş motivasyonları ve performanslarında

artışlar görülmektedir. Kişilerin aldıkları eğitim seviyeleri kariyerleri için de önemli bir adımdır ve iş hayatlarında önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla kariyerleri yolunda atılacak adımların da aldıkları eğitim ile ilgili bir ilişkisi vardır. Eğitimi iyi bir şekilde almış olan kişi işinin sorumluluklarını yerine getirebiliyorsa, bireyin hem iş hayatında hem de özel hayatı ve aile hayatında dengeyi kurması kolaylaşabilir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

2.2.2.4. Medeni Durum

Bireylerin bekâr, evli ya da boşanmış olma gibi medeni durumları iş-yaşam dengelerini etkileyebilir. Dolayısıyla iş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer önemli unsur ise, kişilerin medeni durumlarıdır. Kadınların iş yaşamına katılmalarıyla birlikte evli olan çiftlerde iş-yaşam dengesini kurmak daha zor bir hale gelmeye başlamıştır. Duxbury ve Higgins (2001), çocuk sahibi olan çift kazanımlı ailelerde çocuklu çiftlerin, çocuksuz çiftlere oranla iş-yaşam dengesi kurmalarının daha zor olduğunu vurgulamışlardır. Çalışan eşlerin çocuklarının olmasıyla birlikte yükümlülükler artmıştır ve bu durum kişilerin aile hayatları, kariyerleri üzerinde de etkili olmaya başlamıştır. Ayrıca kadınların toplumsal hayatta üstlendikleri roller ve sorumluluklar, erkeklere göre daha fazla olduğu için kadının bir alana daha fazla ağırlık vermesi gerekmektedir. Kadınlar kariyerleri ile evliliği ya da çocukları arasında seçim yapmak zorunda kalabilir (Lockwood, 2003: 6; Barnett, 1999: 148).

İşverenlerin kadınları işe alırken evli veya bekâr olup olmamalarına göre ya da çocuk sahibi olup olmadıklarına göre işe alımlarda dikkatli olduklarını ifade edilmektedir. Bekâr olan kadınların, evli olan kadınlara göre daha kolay ve daha yüksek işe alınabildiğini de vurgulamanın yanı sıra, yarı zamanlı çalışan kadınlar işteki ve evdeki sorumluluklarında daha başarılı olduklarından iş-yaşam dengesini daha rahat ve kolay kurabilmektedirler. Anne ya da babanın olmadığı tek yapılı ailelerde ise, bir eşin olmamasından kaynaklanan sorumluluklar ve roller arttığından, birey üzerinde zaman baskısı etkili olmaya başlayacak ve iş-yaşam dengesi olumsuz bir şekilde etkilenebilir. Sorensen (2004), kadınların eğitim durumlarının ve gelirlerinin artması, kendi ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerinin sonucunda evlilik konusunda daha dikkatli davrandıklarını ve gençliklerinden ziyade ilerleyen yaşlarda evlenmek istediklerini belirtmiştir. Aynı zamanda ekonomik özgürlüğü düşük olan kadın bireylerin boşanma risklerinin arttığını ifade etmiştir (Yeşiltepe, 2014: 12).

2.3. İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri ve Sonuçları

İş-yaşam dengesinin belirleyicileri ve sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir. Verilen maddelerin açıklamaları ise tablonun altında yapılmıştır.

Tablo 3
İş-Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar/ Etki
Örgütsel Etkenler <ul style="list-style-type: none">• İş Talepleri• İş Kültürü• Ev Talepleri• Ev Kültürü	Öznel Göstergeler <ul style="list-style-type: none">• Evde ve İşteki Dengeyi Eşitleme• Ev Merkezli Denge• İş Merkezli Denge• İşin Eve Karışması ve/veya Yayılması• Evin İşe Karışması ve/veya Yayılması	<ul style="list-style-type: none">• İş Memnuniyeti• Yaşam Memnuniyeti• Akıl Sağlığı/Sağlık• Stres/Hastalık• Davranış/İşteki Performans• Davranış/Evdeki Performans• İşyerinde Başkalarına Etkisi• Evde Başkaları Üzerindeki Etkisi
Bireysel Etkenler <ul style="list-style-type: none">• Kişilik• Cinsiyet• İş Oryantasyonu• Yaş, Yaşam ve Kariyer Basamağı• Enerji• Kişisel Kontrol ve Başa Çıkma	Nesnel Göstergeler <ul style="list-style-type: none">• Çalışma Saatleri• Boş Zaman• Aile Roller	

Kaynak: Guest, 2002: 265

Model, iş-yaşam dengesi analizinde ele alınması gereken ana konuları içerecek şekilde tasarlanmıştır. Ev terimi, çalışma dışı yaşam için bir kısaltma olarak modelde kullanılır.

İş-yaşam dengesinin belirleyicileri, iş ve ev kapsamında bulunur. İş yerinde, iş talepleri çok düşük veya çok yüksek olabilirken, çalışma kültürü de örgüt kültürünü yansıtır ve çalışma zamanları ve esnek saatler gibi uygun politikalar ve uygulamalar yoluyla dengeyi destekleyebilir veya bunları kesin olarak sınırlayabilir. Buna ek olarak çalışma saatleri uzun ve düzensiz olabilir. Dolayısıyla aile de acil bir durum söz konusu olduğunda tolerans gösterilemeyebilir. Ev talepleri iş dışındaki görevleri ve

sorumlulukları ifade eder. Bunlar ailede, toplumda veya boş zaman aktiviteleri seçiminde kendisini gösterir. Örneğin; bireylerin bekâr ya da evli olmaları veya çocuk sahibi olup olmamaları durumunda aile içerisindeki taleplerde de farklılıklar görülebilir. Ev kültürü denen şey, ev ortamındaki kişilerin sorumlulukları ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Bu, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve yemek pişirme gibi evin içerisindeki sorumluluklar ile ilgilidir. İş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörler arasında, iş yönelme ve özellikle işin (veya evin) iş hayatı için başarısı ve eğilimi de dahil olmak üzere merkezi bir yaşam ilgisi ve kişilik yönleridir. Kontrol odağı ve rakip taleplerin baskılarıyla başa çıkma kapasitesi de kişisel kontrol olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak, toplumsal cinsiyet, genellikle evdeki kadınlara daha yüksek taleplerde bulunacak bir faktör olurken; yaş, yaşam aşaması ve kariyer aşamasındaki sorunlar ise işte ve evde belirli türden talepleri tolere etme isteğini etkileyecektir. Modelin kalbinde, işin yaşam dengesinin niteliği öznel veya nesnel olarak tanımlanabilir. Nesnel göstergeler, çalışma saatleri ve çalışma saatleri dışında, evde ve başka yerlerdeki diğer faaliyetler ve diğer faaliyetleri içermektedir. Aile rolleri, evdeki ve muhtemelen daha geniş topluluktaki sorumlulukların tahsis edilmesini ifade eder. Öznel göstergeler, denge ve dengesizlik durumlarına işaret eder. Hem iş hem de ev faaliyetlerine eşit ağırlık verildiğinde ve herhangi bir ciddi çatışmada olmadığı görülen denge bildirilebilir. Ancak, ev ya da iş tercih edildiğinde denge de raporlanabilir. Guest, öznel ve nesnel göstergelerin her zaman belli bir düzende gitmeyeceğini vurgulamaktadır (Guest, 2002: 265).

İş-yaşam dengesinin sonuçları potansiyel olarak çoktur. Sonuçlarına genel olarak bakıldığında; kişisel doyum, işte, evde ve yaşamın her alanında memnuniyet karşımıza çıkmaktadır. Bu model, iş-yaşam dengesinin analizi için geleneksel bir yapı sunmaktadır. Guest'in iş-yaşam dengesini açıkladığı modele göre; bireyler hayatlarında iş-yaşam dengelerini sağladıkları takdirde yaşam tatminleri ve iş tatminleri sağlanarak bireyin çöküşüne neden olabilecek psikolojik rahatsızlıklar ve diğer hastalıkların da görülme oranlarında azalma görülebilir. Dolayısıyla bu dengeyi sağlayan bireyler hem çalışma ortamlarında hem de ev ortamlarındaki performanslarında bir artış görülmekle birlikte aynı zamanda hayattaki rollerini gerçekleştirmelerinde ki problemler de ortadan kalkabilir (Guest, 2002: 267).

2.4. İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri

İş-yaşam dengesinin çalışan bireylere ve işletmelere olan olumlu yönleri farklı olmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, bireylerin performanslarını artırmak olurken; örgüt düzeyinde ise verimliliği artırmak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmalardan bir tanesi olan, Wise ve Bond'a göre (2003), iş-yaşam dengesini sağlayan ve örgüt kültürüne sahip işyerlerinde çalışan kişilerde oluşabilecek stres, işe devamsızlık ve motivasyonlarında artış görülmektedir (Tuğsal, 2017: 16).

Thompson ve arkadaşları ise (1999), iş-yaşam dengesi politikalarını desteklemeyen ve uygulamayan işletmelerde, çalışan personellerin yaşadıkları stres ve gerilime bağlı olarak yapacakları işlere uyum sağlamakta zorlandıkları ve dolayısıyla da işteki performanslarının düştüğünü ifade etmektedirler. İş-yaşam dengesi, birçok araştırmacı tarafından bireylerin stresini, örgüte olan bağlılıklarını, iş tatminini, işe devamsızlıklarını, iş gücü devir hızını, performans ve verimliliği etkileyen önemli unsurlar olarak görülmektedir. Bu dengenin bireylere olan yararlarına bakıldığında, iş memnuniyeti, iş güvenliği, streste azalma, iş performansı ve verimliliklerinde artış olarak görülmektedir. Örgütsel yararları ise, bireylerin işe geç kalma ve devamsızlıklarında azalma, örgütsel sadakat, verimliliğin artması, iş gücü devir hızının azalması vb. olarak sıralanmaktadır. Chimote ve Srivastava'nın (2013) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi bireylerin devamsızlığını azaltmakta, örgüt imajını iyileştirmekte, kişilerin ve işletmelerin verimliliklerine olumlu yönden katkı yapmakta, çalışan personellerin devir hızını azaltmakta, iş tatmini ve memnuniyet oranlarında artış görülmekte ve buna bağlı olarak da ruhsal hastalıkları ve stresi azaltmaktadır. Farklı bir çalışmada ise ailesine daha fazla zaman ayıran bireylerin iyi bir yaşam kalitesine sahip olduğu ve işine daha çok zaman ayıran bireylerin de daha düşük bir yaşam kalitesine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Tuğsal, 2017: 17-18).

İş dünyasının hareketli koşullarına uyum sağlayan işletmeler, çalışan bireylerden performans gibi beklentileri karşısında onlara bir yandan maddi fırsatlar sağlarken, diğer yandan da hayatlarını daha iyi sürdürecekleri maddi olmayan fırsatlar da sağlamaktadırlar. Bu fırsatlardan biri de iş yaşam dengelerini kolaylaştıracak iş paylaşımı, esnek iş saatleri vb. gibi yollarla bireylerin iş ve yaşamları arasındaki dengeyi sağlayarak iş ile ilgili tutum ve davranışlarında pozitif sonuçlar almakta ve dolayısıyla bu sonuçlar da çalışanların iş tatmin düzeylerine, performanslarına,

verimliliklerine, işe bağlılıklarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. (Gökkaya, 2014: 2).

Bireysel faydalara ek olarak iş-yaşam dengesi, bireyi psikolojik ve sosyal yönden de olumlu geliştirerek kişinin kendisine olan güveninde bir artış görülmekte ve hayatın anlamını daha iyi kavrayabilmesine de yardımcı olmaktadır (Roy, 2016: 8).

İş-yaşam dengesinin sağlanması örgütlerin başarılı olmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Bir örgütün en önemli kaynağı insan olduğu için bireylerin huzurlu olması ve mutlulukları örgüte de olumlu bir şekilde geri dönmektedir. Bu olumlu çıktılar; bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılabilir. Bireysel sonuçlar; çalışma ortamı ve çalışma ortamı dışında ilişkileri geliştirme ve daha iyi çalışma koşullarına sahip olma şeklinde görülürken, örgütsel sonuçlar; bireylerin verimliliklerinde, performans ve iş sorumluluklarında artış, iş arkadaşları ile daha iyi bir iletişim kurabilme, motivasyonlarında artış olarak kendini göstermektedir. İş-yaşam dengesi, işletmelerin daha pozitif bir çevre yaratmalarına yardımcı olmakla birlikte çalışan bireylerin de örgüt içerisinde uzun kalmasını sağlayarak bireyler için yapılan eğitime yapılan yatırımların da geri dönüş oranını artırmaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesi örgütteki yöneticilerin liderlik kabiliyetlerini geliştirmesine yardımcı olmakta ve çalışanların ihtiyaçları için çeşitli stratejiler üretilmesine de fayda sağlamaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).

2.5. İş-Yaşam Dengesizliği Sonuçları

İş-yaşam dengesinin sağlanması ya da iş-yaşam dengesizliğin oluşması hem bireyi hem de çalıştıkları örgütleri etkilemektedir. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları; bireysel ve örgütsel olarak iki gruba ayrılmaktadır. Geçmişte yapılan araştırmalara göre, iş-yaşam dengesizliğinden en fazla kadınların etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu dengesizliğin sebebi ise; çalışan kadınların hem iş hayatında hem de özel hayatlarında birden fazla rol ve sorumluluk üstlenmesidir (Küçükusta, 2007: 245).

İş-yaşam dengesizliğini oluşturan bireysel sonuçlar; davranışsal, ruhsal ve fiziksel sonuçlar açısından ele alınmıştır. Örgütsel sonuçlar ise; iş gücü devri, işe devamsızlık, iş tatmini/tatminsizliği, iş performansı ve tükenmişlik açısından ele alınmıştır.

2.5.1. Bireysel Sonuçlar

İş-yaşam dengesi kişilerin hayatına doğrudan müdahale ettiği için çalışan kişiler iş-yaşam dengesizliği yaşadıkları durumlarda bireysel olarak sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Aycan vd. 2007: 47). İş-yaşam dengesi zayıflayan veya azalan bireylerde genel olarak stres artar, iş tatminlerinde bir azalma görülürken aynı zamanda yaşamdan aldıkları memnuniyet derecesinde de düşüş görülmekle birlikte depresyon gibi ruh halleri de görülmektedir. Bireylerin aile yaşantıları da bu durumdan olumsuz etkilenebilmekte ve evli olan kişilerin evliliklerinden aldıkları tatminde de azalma görülebilmektedir (Vatansever, 2010: 213). İş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçları kendi içerisinde davranışsal, ruhsal ve fiziksel sonuçlar açısından incelenmiştir.

2.5.1.1. Davranışsal Sonuçlar

Bireylerin iş-yaşam dengesizliği yaşamaları ile birlikte çalışma ortamında davranış bozuklukları ve değişiklikleri meydana gelebilir. Bu davranış bozuklukları kişilerde sigara ve alkol kullanımında artış, şiddete eğilimin artması, iş yerinde iş kazalarında artış ve yeme-içme bozukluklarının oluşması şeklinde kendini göstermektedir (Küçükusta, 2007: 246).

Davranışsal sonuçlar, bireyi doğrudan etkilediği gibi aynı zamanda ailesini ve çevresini de doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Örneğin, birey depresyon döneminde ise bunu ailesine ve iş ortamına da yansıtabilmekte, bu durum beklenmedik sonuçlara yol açabilmektedir. Bu yüzden davranışsal sonuçların sağlık harcamalarını artırdığı düşünülebilir (Quick vd., 1997: 67).

2.5.1.2. Ruhsal ya da Psikolojik Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliği yaşayan bireylerde stres, tükenmişlik, depresyon, suçluluk duygusu, yalnızlık hissi ve huzursuzluk, hayattan alınan zevkte azalma ve endişe gibi psikolojik sorunlar görülmektedir.

Stres, bir eylem veya durumun bireyler üzerinde yaratmış olduğu fiziksel ya da psikolojik zorlanmaya karşı göstermiş olduğu dirence verilen isimdir. İş hayatında farklı sebeplerden dolayı görülen stres, çalışanlar ve işverenler için, iş performansında düşüş, çalışma ortamını bozan tutum ve davranışlar, iş verimliliğinde azalma vb. birçok sonucu olan bir olgu olarak tanımlanmaktadır. İş stresi ise, bireyi normal fonksiyonlarından

alı koyan fiziksel ya da psikolojik olarak davranışlarını değiştiren ve işle ilgili etkenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Dolayısıyla alışma ortamında oluşan stres, çalışanların işlevlerini yerine getirmelerinde bir engel olarak meydana gelmekte ve bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal olarak tepkilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireylerin davranış ve tutumlarında meydana gelen değişim iş yerinde olan uyumu bozmakla birlikte pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir (Cam, 2004: 2).

İşletmede bireyin yaşadığı stres ve depresyon sonucunda iř ve yaşam doyumlarında bir dūřuř ve tūkenmiřlik sendromuna kadar sūren etkiler gōr÷lmektedir. Bireylerin yaşadıkları bu tūr sorunlar, performans ve işletme verimliliğini olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Çalışma ortamında stres yaşayan bireyler iř ve özel hayatlarını aynı anda dengede tutamadıkları için yaşam kaliteleri de dūřmektedir. Dolayısıyla alışan bireylerin kendi özel hayatlarına vakit ayırabilecekleri şekilde çalışma saatlerinin dūzenlenmesi, iř-yaşam dengesinin sağlanması amacıyla örg÷tsel politikaların desteklenmesi ve uygulanması, iř-aile destek programlarının geliştirilmesi, danışmanlık hizmetlerinden yararlanılması, oluşan rol belirsizliğine ōz÷mler getirilerek ortadan kaldırılması, iř sūrelerinde strese neden olan etkenlerin azaltılması ve engellenmesiyle birlikte kişilerin yaşadıkları stresin en aza indirgenip, iř-yaşam dengesi sağlanarak daha iyi bir yaşam kalitesine ulaşması sağlanmalıdır (Duxbury ve Higgins, 1998: 112; Gūl÷, 2001: 103).

Sonuç olarak iř-yařam dengesizlięi gōr÷len bireyler hem iř hayatını hem de özel hayatlarını içerisine alacak bir bořluęa dūřmekle birlikte yařadıkları stres sonucunda bu kiřiler tūkenmiřlik duygusu, depresyon, kaygı gibi problemler yařamaktadırlar ve bu durumdan hem kendisi hem ailesi hem de çevresi olumsuz olarak etkilenmektedir.

2.5.1.3. Fiziksel Sonuçlar

Stres, depresyon, endişe gibi psikolojik rahatsızlıklar b÷y÷k ölç÷de fiziksel hastalıklara neden olur. Genel olarak, iş-yaşam dengesizliği baş ağrısı, mide ağrısı, bel ağrısı gibi birtakım fiziksel sonuçlara yol açmaktadır (Kinnunen vd., 2007: 4).

2.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Bireyin günlük iş hayatının önemli bir kısmı çalıştığı iş yerinde geçmektedir. Dolayısıyla iş yerinde yaşam kalitesi, bireyin genel yaşam kalitesini de etkilemektedir (Keser, 2014: 33).

Çalışan bireyler işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik sendromu, iş tatminsizliği gibi bir takım örgütsel sorunlarla karşılaşmaktadır.

2.5.2.1. İş gücü Devri

İş gücü devri, kendisini tatminsiz ve baskı altında hisseden bazı çalışanların, iş hayatının problemlerinden ve baskısından kurtulmak için arayış içerisine girdikleri yollardan biridir. Bir iş yerinde çalışan bireylerin, kuruluşun kadrosunda çeşitli kariyer nedenlerinden dolayı kurum değişikliği yapmaları, diğer bir deyişle işten ayrılmaları iş gücü devri olarak adlandırılmaktadır (Eroğlu, 1998: 335).

İş gücü devri ve iş tatmini arasındaki ilişki bir işletmeden diğerine farklılık gösterebilir. İşlerine pozitif bakan kişilerin bile daha iyi bir kariyer, daha iyi bir ücret ya da farklı fırsatlardan yararlanmak amacıyla başka işlere geçiş yapmaları olası bir durumdur. Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde; iş tatmini fazla olan kişilerin aynı işte kalma eğilimleri, tatmin olmayan bireylere göre daha fazla bulunmuştur (Silah, 2005: 134-135).

Dolayısıyla bir işletmede işgören devir hızı ne kadar yüksek ise o işletmenin verimliliği, kalitesi azalmakta olup örgüt işlevlerini yavaşlatacağından dolayı bu kavram işletmeyi doğrudan etkileyen maliyetler arasında yer almaktadır.

2.5.2.2. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık, bazı çalışanların işlerini tamamen terk etmeden belirli sebeplerden dolayı geçici olarak işe gelmemeleri durumudur. İş kazaları, mesleki hastalıklar, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmemiş olması, çalışma saatlerinin fazlalığı, olumsuz hava şartları, ulaşım sorunları, kariyer değişikliği, çevresel etkenler gibi hususlar işe devamsızlığın önemli sebepleri arasındadır (Eroğlu, 1998: 336).

Stresin neden olduğu fiziksel ve psikolojik sorunlar, sağlık sorunlarına neden olurken, sağlık sorunları da işe devamsızlığa yol açmaktadır. Çalışanların işe devamsızlıkları artması durumunda örgütte işler yavaşlayacağı için, örgütler de bunu önleyici tedbirler

almak zorunda kalabilmektedir. Ancak alınacak olan tedbirler bireyleri yeni bir gerilim ortamına itme etkisi gösterebilmektedir. Dolayısıyla bireyin iş ortamında yaşadığı bu çatışma özel hayatına da yansıtılabilmekte ve birey iş-yaşam dengesizliğinin dolaylı etkisini yaşayarak bu durum kendisinde daha ağır sonuçlara yol açabilmektedir (Byron, 2005: 173).

2.5.2.3. İş Tatmini/Tatminsizliği

İş tatmini, bireyin iş hayatından aldığı mutluluk ve hazzı ifade etmektedir. İş tatmini, çalışanların işlerinden memnun olup olmamaları ve yapılan işin özellikleri ile çalışanların ihtiyaç ve isteklerinin kesiştiği yerde gerçekleşir (Keser, 2012: 140). İşteki statü, pozisyon ve bununla ilgili değer yargıları iş tatmini seviyesini etkilemektedir (Silah, 2005: 118).

İş tatmini ve tatminsizliğini; çalışma koşulları, ücret, terfi, çalışma arkadaşları, işin niteliği, beklenti ve tutumlar, aile içerisinde yaşanan problemler vb. gibi nedenler etkilemektedir. Herzberg'e göre; başarı, işin içeriği, çalışmanın kendisi çalışan bireylerde iş tatminini oluştururken; ücret, işle ilgili diğer dışsal konular, iş dışarısında özel hayatındaki sorunlar iş tatminsizliğini oluşturmaktadır (Silah, 2005: 127).

Genel olarak iş-yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durumlardan dolayı işinden duyduğu tatminde bir azalma görülecektir. İş nedeniyle ailesine, çocuklarına ya da özel hayatına yeteri kadar zaman ayıramaması, onlara gereken ilgiyi gösteremediğini düşünen işgören iş ortamında huzursuz ve mutsuz olacak ve dolayısıyla işinden almış olduğu tatmin de azalacaktır. Özellikle kadın çalışanların evlilik, çocuk ve ailenin kariyerlerinden önce gelmesinden dolayı kadının aile hayatındaki rol ve yükümlülükleri gereği işinde terfi hakkının kısıtlanması ya da evli olan kadınların evlilik durumlarından dolayı kariyerlerinde daha iyi bir şekilde ilerleyememesi gibi nedenlerle iş-yaşam dengesi kadın çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Bu yüzden iş-yaşam dengesizliği ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki kadın çalışanlarda daha fazla olabileceği düşünülmektedir. İş-yaşam-aile dengesizliği ile ilgili yapılan araştırmaların önemli sonuçlarından biri de iş tatmininin azalmasıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 79).

2.5.2.4. Verimlilik

Verimlilik, bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile, bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Genellikle, verimlilik artışı ile çalışma hayatı kalitesindeki iyileşmenin birbirine paralel olarak gittiği kabul edilmektedir. Bu anlamda verimlilik, sosyal ve ekonomik kavramlar ile birlikte ele alınmalıdır. Bireylerin işe karşı tutumları ve başarıları, amaçların planlanması, süreçlerin uygulanmasına katılımların sağlanması ve verimlilikten doğan kazançların paylaşılmasıyla iyileştirilebilir (Prokopenko, 2016: 19-21).

Bireyler için hayatta ailesi ve işi oldukça önemli bir konumdur. Bazı bireyler ailelerine ya da özel hayatlarına önem verip işlerini aksatma eğilimindeyken, bazıları da işlerine daha önem verip aileleri ile olan ilişkilerini aksatma eğilimindedirler (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 71). İş-yaşam dengesizliği çalışanların performanslarını, verimliliklerini ve davranışlarını etkileyen önemli bir etkidir.

Çalışanların iş-yaşam dengesizliği yaşaması sonucu olarak hem kendine hem de ailesine olduğu kadar örgüte de ciddi maliyetler yüklemesi söz konusu olabilmektedir. Bireylerin gerek iş gerek aile gerekse özel hayatındaki rol taleplerini dengelemedeki eksikliği verimliliklerini de olumsuz etkilemektedir. Özel hayatındaki, iş hayatındaki ve özel hayatındaki problemlerden çatışma yaşayan kişi, düşük iş verimliliği ve düşük iş tatmininden dolayı örgüte olan bağlılığında bir düşüş olabilecektir. Hatta verimsizliği ve iş tatminini ileri bir seviyeye ulaşan bireyler örgütten ayrılmayı bile düşünebilirler (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:157).

2.5.2.5. Tükenmişlik

Bireyin iş yaşamına ilişkin yaşadığı sorunlardan bir diğeri ise, tükenmişlik sendromudur. Birey fiziksel ve ruhsal yönden duyarsızlaşmaya başladıkça sadece iş hayatı değil tüm hayatı da bu durumdan etkilenecektir. Bireylerin yaşayacakları bu durum hem iş hayatını hem de özel hayatını olumsuz bir yönde etkileyebilir. Tükenme, belirli bir zaman diliminden sonra bireyin iş yerinde yaşamaya başladığı stres olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromunun örgütsel ve bireysel olmak üzere sonuçlarından söz etmek mümkündür. Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında tükenmişlik sendromu iki grubu da olumsuz etkilemektedir. Örgütsel sonuçları arasında çalışanların iş tatmini düşüklüğü, işten ayrılma, devamsızlık, iş performansında azalma,

örgüte olan bağlılığın azalması olarak sıralanabilir. Bireysel sonuçlarına bakıldığında ise sağlık problemleri, bireyin kendine olan özgüveninde azalma, çevre ile olan ilişkilerin bozulması şeklinde olabilir. Tükenmişlik sendromu bireyi öfke, anksiyete, gerginlik, sinirlilik hali gibi davranışlar içine sokabileceği için, bu durum bireyin hem iş çevresini hem de iş dışı çevresini olumsuz etkilemesinin yanı sıra, daha da yakın çevresi olan aile hayatını da olumsuz etkileyip, iş-yaşam dengesizliği yaşamasına neden olabilmektedir (Keser, 2012: 201-210).

2.6. İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Gerekli Destekler ve Kaynaklar

İş-yaşam dengesini sağlamak için gerekli kaynak ve destekler konusu; ailevi destek ve kaynaklar ile örgütsel destek ve kaynaklar açısından ele alınmıştır.

2.6.1. Ailevi/Çevresel Destek ve Kaynaklar

Aile, bireylerin hayatlarının şekillenmesinde rol oynayan önemli bir faktördür. Aile faktörü, bireylerin eşlerinden ve diğer aile üyelerinden sağlanmakta olan etkin destek kaynakları ile bireylerin sorunlarının çözümü için önemlidir. Ortaya engeller veya uyuşmazlıklar çıktığında, iş hayatı ya da çevre şartları ne olursa olsun en büyük denge belirleyicilerinden birisi de ailenin desteğidir (Grzywacz ve Marks, 2000: 338).

Çevresel destekler de bireylerin iş-yaşam dengesi kurmaları için diğer önemli bir faktördür. Çevresel destekler ise duygusal ve araçsal destek olarak ikiye ayrılmaktadır ve bireylerin gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Araçsal destek, ailenin başka üyelerinin, çalışanlara ev işleri gibi günlük işlerde yardımcı olmaları ve çocuklarına bakmada yardım etmeleri ile birlikte işin olumsuz taraflarının eve yansımalarını da koruyucu bir biçimde tampon sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Duygusal destek ise, aile bağları gelişmiş olan üyelerin birbirlerine karşı davranış ve tutumlarının olumlu bir şekilde dışa yansımalarıdır. Yapılan çalışmalarda da özellikle eşlerden alınan duygusal desteklerin çalışan bireyin işyerinde ki streslerin ortadan kaldırdığı sonuçlarına ulaşılmaktadır (Wayne vd., 2006: 449-450).

Çalışan eşler arasında eş destekleri üzerine yapılan araştırmaların çoğunda, eşlerin iş ve aile sorumluluklarını gerçekleştirmek adına birbirlerine yardım ettikleri ve bu konuda anlayışlı olduklarını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Schnittger ve Bird, 1990: 199). Eş desteği özellikle çalışan kadınlar için daha önemli bir husustur ve çalışmakta olan annelerin sorumlulukları bu destek ile azaltılarak rahatlamalarına destek olunmaktadır.

Çevresel destek bakımından Önel (2009), yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, her iki eşin de çalıştığı durumlarda çocukların bakımı için kamuda çalışan ebeveynler, çocuklarını kreşlere, özel sektörde çalışanlar ise, ailede içerisindeki diğer üyeleri tercih etmektedirler. Akrabalardan çocukların bakımı için destek alınması hiç de küçümsenmeyecek ölçüde oluşu, çocuk bakım sorunlarının çözümünde ailenin diğer üyelerinin de çözüm olarak görüldükleri izlenimi vermektedir (Önel, 2006: 72).

Ayrıca her iki birey de çalışıyorsa böyle durumlarda ebeveynler ücretli bakıcı da tutabilmektedir. Hem günlük ev işlerinde hem de çocuk bakımı için aile desteği olmayan kişilerde böyle bir durum söz konusu olabilmektedir.

2.6.2. Örgütsel Destekler ve Kaynaklar

Örgütsel destek ve kaynaklar; esnek çalışma, yöneticinin desteği, iş arkadaşlarının desteği, iş-yaşam programları, uygulamaları ve süreçleri olarak kendi arasında alt başlıklarda incelenmiştir.

2.6.2.1. Esnek Çalışma

Günümüzün ekonomik ve sosyal koşulları, katı iş süresi anlayışının bir kenara bırakılıp bu noktada yeni ve işin özüne uygun çalışma saatlerinin ayarlanmasını gerektirmektedir. Bu nedenle klasik iş sürelerinin karşısında modern eğilimlere olanak sağlayan iş sürelerine “esnek iş süreleri”, bunu yansıtan olguya ise “iş sürelerinde esneklik” adı verilmektedir (Akyiğit, 2016: 424). Örgütler, çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik esnek programlar ile örgütün mal ve hizmetlerine olan talebe ve çalışan ihtiyacına bağlı olarak kişilerin çalışma saatlerini esnek hale getirebilmektedir (Doğan vd., 2015: 376).

Bu uygulama içerisinde farklı esnek çalışma türleri vardır. Bunlara kısaca değinilecek olursa şu şekilde sıralanabilir (Kozak, 2004: 68).

- **Kayan (Kaygan) İş Süreleri:** İş sürelerinde karşılaşılan esneklik türünden biri de kayan iş süresidir. Kayan iş süresi, işçilerin günlük iş süresi aynı şekilde kalarak işe başlama ve bitiş zamanının veya hafta-ay gibi belirli bir zaman dilimi içerisinde ortalama günlük çalışma saatini aşmamak kaydıyla, günlük çalışma süresinin işçi tarafından belirlendiği bir çalışma şeklidir (Akyiğit, 2016: 426).

- ***Kısmi Süreli Çalışma:*** İşletmede genel ve düzenli olarak uygulanan normal çalışma süresinin altında bir şekilde düzenli olarak çalışma “kısmi süreli çalışma”, bu tür çalışmayı öngören hizmet akdi ilişkisine de “kısmi süreli iş ilişkisi” adı verilir. Esnek kısmi süreli çalışmalarda, işletmedeki normal çalışma süresinden daha az olan çalışma süresi bulunmakla beraber bunun miktarını ve durumunu belirleme yetkisi de işçiye veya işverene bırakılmaktadır (Akyiğit, 2016: 425).
- ***Sıkıştırılmış Çalışma Haftası:*** Sıkıştırılmış çalışma haftası, çalışanların yasal olarak haftalık çalışma saatlerini hafta içi günlere yayarak, toplam çalışma zamanlarını 5 günden daha az bir zamanda tamamlama imkanıdır (Blair ve Wharton, 2002: 823).
- ***Çağrı Üzerine Çalışma:*** Çağrı üzerine çalışma işverenin işletmenin ihtiyaç maddeleri ve kapasite durumuna bağlı olarak ortaya çıkan, uygulamada özellikle otellerde ekstra işçi tabiriyle kişilerin çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır (Aktay vd., 2011: 62).
- ***Vardiyalı Çalışma Sistemi:*** Sürekli faal olarak çalışma zorunluluğu olan işletmelerde ya da örgütlerde uygulanan bu sistem, tüm gün sürenin aynı günün farklı zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubunun sabah-akşam ya da gece saatlerinde çalıştırılmasıdır. Bu sistemin esnek tarafı, vardiya değişimi yoluyla işçilerin günün ya da haftanın farklı zaman dilimlerinde çalıştırılabilmesidir (Akyiğit, 2016: 427).

Esnek çalışma programlarının bireysel düzeyde en önemli yararı, iş-yaşam dengesinin kurulması olduğu söylenebilir. Esnek çalışma programlarının daha ön planda olmasının en önemli nedenlerinden biri, günümüzde rekabet ortamından daha fazla çaba göstermeleri beklenen bireyleri için zaman kavramının oldukça önemli hale gelmesi ve bireylerin özel hayatlarına vakit ayırabilmelerini sağlayacak çalışma programlarına verilen önemin artmasıdır. İş ve aile hayatında meydana gelen değişimler, çalışanların stres düzeylerini artırmış ve iş-yaşam dengesinin kurulması, çalışan bireylerin önem verdiği konulardan biri haline gelmiştir. Bireyler zamanlarını ne zaman, nerede ve nasıl kullanmaları gerektiği hususunda esnek olmak ve işleri ile hayatları arasında bir denge kurmak istemektedir. Esnek çalışma programları ile bireyler iş dışındaki hayatlarında ailevi sorumluluklarına daha çok önem vermeye ve çalıştıkları işyerlerindeki görev ve

sorumluluklara daha fazla odaklanmaya fırsat sağlamaktadır (Giannikis ve Mihail, 2011: 426).

710 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada, esnek zaman programları ile çalışanların iş-yaşam dengesini sağlama konusunda, sabit zaman kapsamında çalışanlara oranla daha iyi performans gösterdikleri görülmektedir. Araştırmanın sonucuna göre, bireysel olarak düzenlenen esnek çalışma programları iş-yaşam dengesinin sağlanmasına biraz da olsa katkı sağlarken, bu programların kullanılabilirliği veya uygulanabilirliğine yönelik algının iş-yaşam dengesinin kurulmasında temel etken olduğu düşünülebilir. (Hayman, 2009: 327).

Esnek çalışma sürelerinin iş ve yaşam dengesi üzerine etkilerinin incelendiği bir çalışmada; cinsiyet, evlilik, ücretli saatler gibi değişkenlerin de göz önüne alındığı ve sonuçların karşılaştırıldığı çalışmada, zaman esnekliklerinin iş-yaşam dengesinin gelişmesi ile bağlantılı olduğu ve aile, sosyal hayat ve iş hayatını da olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Hill vd., 2001: 55).

2.6.2.2. Yöneticinin Desteği

İş ve aile kültürünü meydana getiren inançlar, değerler ile iş yerinin destekleyerek değer vermiş olduğu çalışanların iş ve aile yaşamlarına uyum üzerinde yapılan çalışmalarda iş ve aile kültürlerinin; örgütsel zaman beklentisi, kariyer, iş-aile dengelerini sağlamak amacıyla yönetsel destek gibi üç önemli boyutu bulunmaktadır. İş desteği ve aile kültürü doğrudan çalışanların iş-aile faydaları ile bağlantılıdır. İş-aile faydalarının sağlanması ile iş ve aile kültürlerinin de, bağlılık ile olumlu, çatışma ve işten ayrılma niyetiyle olumsuz bağlantısı vardır (Thompson vd., 1999: 392).

Yönetici desteği ile ilgili erkek ve kadın çalışanların üzerinde yapılan çalışmalarda, yönetici desteklerinin, ailelerin işe karışması kaynaklı olan çatışmalarda, erkekler üzerinde belirleyici olmadıkları, ancak yine de yönetici desteğiyle bu çatışmaların kadın çalışanlar üzerinde azaldığı tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada, yöneticiler tarafından verilen desteklerin çalışanların bağlılıklarıyla direkt olarak bağlantısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada ise, araştırmaya katılanların büyük bölümünü oluşturan evli veya boşanmış ebeveynlerin, yönetim desteklerinin ailevi sorunlarla ilgili olmasını istedikleri sonucuna ulaşılmakla birlikte anne babaların örgüt politikalarının tatmin

duygularının da, örgüte olan bağlılıklarının, iş tatminlerinin, sağlık sorunları gibi konuların da yakın bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Demirer, 2011: 48).

2.6.2.3. İş Arkadaşlarının Desteği

İş arkadaşlığı, bir örgüte ait olarak çalışan ve üyeliği bulunan, eşit güç ile otoriteye sahip, işverenlerden aynı muameleyi gören, çalışanların birbirleriyle sosyal ve duygusal bağ kurabilme şekli olarak tanımlanmaktadır (Tan ve Lim, 2009: 46). İş arkadaşlarının birbirlerine olan destekleri iki şekilde kendini göstermektedir. Bunlardan ilki, iş ile ilgili sorunları çözmek amacıyla araçsal destek iken, ikincisi ise sosyal sorunları çözmek için duygusal destek olarak karşımıza çıkmaktadır (Rousseau vd., 2009: 305).

İş hayatı ve özel hayatlarında ya da aile hayatlarında çalışanlara destek veren yöneticilerin önem vermeleri gereken konulardan birisi de çalışanları beraber çalıştığı iş arkadaşları ile iletişim konusunda destek içerisinde olmaya özendirme. İş arkadaşlığı destekleri konusu hakkında yapılan çalışmaların sonucunda, iş arkadaşlarının sosyal desteklerinin çalışanlar üzerindeki stresin etkilerini azalttığı olduğu görülmektedir (Demirer, 2011: 48).

2.6.2.4. İş-Yaşam Programları, Uygulamaları ve Süreçleri

Örgütler çalışma biçimlerini uygulamanın dışında, birtakım düzenlemelerle de iş-yaşam dengesi kültürünün oluşmasında veya çalışanların iş-yaşam dengelerini oluşturmalarına fırsatlar sağlayabilmektedirler. İş-yaşam dengesizliğinin yüksek masraflarına katlanmamak veya iş-yaşam dengesizliği sonucu ortaya çıkan sorunlarla baş edebilmek amacıyla dünyada iş-yaşam programları uygulanmaktadır. İş-yaşam dengesi kavramında yaşam kısmının en önemli yanını oluşturan aile, bu alanda yapılan iş-yaşam dengesi çalışmalarının da temelini oluşturmaktadır. Örgütler uygulayacakları aile dostu politikalarla, çalışanların ailevi ihtiyaçlarını karşılamakta, işe devamını sağlamakta, sorunların çözümünde çalışanların katılımını artırmakta ve böylelikle sosyal sorumluluklarını da yerine getirmektedir. Çalışanları için hazırlanmış işgören destek programları, genel olarak ya işveren tarafından ya da örgüt dışından veya örgüt içerisinde bir birim tarafından sağlanabilir. Bu programların amacı, işi etkileyen problemlere çözümler bulmaktır. Bu problemler sadece iş ile ilgili olmayabilir. Aynı zamanda kişinin kendi şahsi problemleriyle de ilgili olabileceği için bunlarla baş edebilmelerinde de yardımcı olmaktadır. İşgören destek programlarının etkili olduğu

alanlar genel olarak; iş stresi, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, kişisel sorunlar, iş-aile yaşamı dengesi, finansal ve yasal destekler ile aile içi şiddettir. Uygulanan ve önerilen bazı iş-yaşam programları şunlardır (Küçükusta, 2007: 261-262):

- **Yasal İş-Yaşam Programları:** Çalışanların adli işleri olduğunda yani boşanma, mahkeme çağırısı, yasal cezalar gibi hukuki konularda uzman avukatlar veya danışmanlar tarafından verilen destek programlarıdır.
- **Finansal İş-Yaşam Programları:** Finans uzmanlarının, çalışanların kişisel bütçeleri, borç durumları, emeklilik gibi finansal ihtiyaçlarıyla ilgili verilen destek programlarıdır ve finansal olaylar çalışanlar üzerinde en fazla stres yaratan unsurların başında gelmektedir.
- **Tıbbi İş-Yaşam Programları:** Tıbbi destek programları, günün 24 saati ve tüm hafta süresi boyunca danışmanlık hizmeti verebilecek doktor, hemşire ya da sağlık personelinin sürece katılımıyla gerçekleştirilebilir. Çalışanlar hastalandıkları zaman ya da kronik rahatsızlıkları varsa kendileri için ve aileleri için yardım alabilmektedir.
- **Beslenmeyle İlgili İş-Yaşam Programları:** Uzman bir diyetisyenin kontrolünde, çalışanların sağlıklarını tehdit edebilecek beslenme problemleriyle ilgili destek sağlanmasıdır.
- **Ev Bakımına İlişkin İş-Yaşam Programları:** Çalışanların evlerinde evde bakım gerektirebilecek aile üyelerine yönelik sorunlarında, acil durumlarda ve sağlık ile ilgili danışmanlık ihtiyaçlarında başvurabilecekleri bir programdır.
- **Aile İş-Yaşam Programları:** Ailevi her yönden bakım, destek ve yardım programlarıdır. Çalışanların çocukları veya evdeki yaşlı olan aile üyelerine bakıcı ya da hemşire bulma, ev bakımı sağlama ya da uygun bir bakım merkezi bulma gibi konularda destek sağlanmaktadır.

2.7. Çalışma Hayatında Kadın ve İş-Yaşam Dengesi

İlkel toplumlardan günümüze kadar farklı statülerde ekonomik faaliyetler içerisinde bulunan kadınların eğitim seviyelerinin artmasıyla birlikte iş hayatındaki rolleri de gelişim ve değişim süreci içerisinde girmiştir. Sanayi öncesi ilkel toplumlarda, avcılık ve toplayıcılık yaşamalarını devam ettiren toplumlar içerisinde kadınlar, aile içi cinsiyete

dayalı iş bölümünde birtakım roller üstlenmektedirler. Erkekler yaşadıkları yerlere uzak yerlerde avcılık ile uğraşarak ailenin geçimini sağlamaya çalışırken, kadınlar da anne olduklarından dolayı uzağa gidememişlerdir. Bu yüzden kadınlar bir yandan ev işleri ve çocuk bakımı ile uğraşırken diğer yandan da bitki toplayıcılığı, ekim ve dikim işleri gibi işleri de yapmaktadırlar (Şenol ve Mazman, 2013: 156).

Feodal toplumlarda temel üretim birimi ailedir. Özellikle kırsal kesimlerde tarımsal faaliyetlerin yapılmasında kadın iş gücünden yararlanılmaya başlanmıştır. Önceleri yapılan işler karın tokluğuna yapılmaktayken, daha sonraki yıllarda kadınların bir ücret karşılığı ve iş ilişkisi içerisinde çalışmalarını giderek önem kazanmaya başlamıştır (Es, 192: 2008).

İnsanoğlunun yerleşik hayata geçmesiyle beraber yeni iş bölümü ortaya çıkmış, toplumsal yapı ve tarımsal üretim fiziki güce dayalı olarak şekil almaya başlamıştır. Cinsiyet ayrımcılığının kadınlara yüklediği görevler arasında, çocuklara bakmak ve bunun ortaya çıkardığı sorumluluklar kadınları ilk olarak aile içinde, sonra toplumda ve çalışma hayatında etkileyerek, ikincil bir konuma doğru sürüklemiştir. Sanayi Devrimi'nden sonra üretim sürecinde makinelerin kullanılmaya başlamasıyla birlikte kadınlar sanayi üretiminde yerini almaya başlamış ve bu durum kadınların toplumsal hayattaki konumunu değiştirerek, ücretli iş gücü haline getirmiş ve bugünkü anlamda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Kadınlar bir yandan çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlarken, diğer yandan hem ev hem de iş hayatında rolleri artmakta olup erkeklerden arta kalan alanlarda çalışmaya başlamışlardır. Özellikle 1. ve 2. Dünya Savaşı yıllarında ve sonrasında erkeklerden arta kalan işlerin kadınlar tarafından yapılması ile çalışma hayatı içerisinde de daha aktif rol oynamaya başlamışlardır (Yorgun, 2010: 170).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, iş-yaşam dengesi konularında ve araştırmalarında önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavram ilk olarak 1950'li yıllarda Feministlerce kullanılmaya başlanmış ve Feministlerin var olan sosyal düzene ve bireyler arasındaki ilişkilere itiraz etmeleri ve analizleri, toplumsal cinsiyet araştırmalarına yön vermeye başlamış ve iş-yaşam dengesine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır (Parlak, 2015: 75).

Son yıllarda yapılan araştırmaların sonucunda, iş ve aile yaşamındaki tecrübeler bakımından toplumsal cinsiyet ve eşitsizlik kavramı ön plana çıkarken, iş ve yaşam yükümlülüklerindeki eşit paylaşım ve uyumun önemi de vurgulanarak toplumsal

cinsiyet kavramı bu alanda da gündeme gelen bir konu haline gelmiştir. Bu durum ise, iş-yaşam dengesi tartışmalarının boyutunu ilerleterek muazzam bir denge arayışı içerisine girilmesine neden olmuştur. Fakat toplumdaki cinsiyet farklılıklarının eşitsizliğe dönüşmesi, bireylerin aile sorumluluklarını paylaşımında da eşitsizlik oluşması, bireylerin hayatında önemli bir yere sahip iş hayatını da olumsuz olarak etkilemeye başlamıştır. Dolayısıyla, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurulabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği önemli bir kavram olup hem aile hayatı hem de iş hayatında ki eşitsizliği yansıtan cinsiyete dayalı işbölümü ile tartışılmaktadır (Parlak, 2015: 76).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini öne çıkararak kavramlardan biri de ataerkil aile yapısıdır. Ataerkillik kavramı, genel olarak erkek ve kadınlar arasında güce dayalı ilişkinin topluma farklı bir şekilde yansıtılması ve sosyal hayatta önceliğin erkeklerin olduğu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu kavram, toplumsal cinsiyet ile kadınların toplum içerisindeki konumunu, biyolojik cinsiyete indirgemektedir. Dünya ölçeğinde ülkeler arasında sermaye, mal ve emek akışkanlığının artmasıyla beraber, ekonomik ilişkilerin ve üretim sürecinde yeni teknolojilerin gelişmesi ve 1970 sonrası yaşanan toplumsal değişimler de eklenince piyasa önemli bir ölçüde etkilenmeye başlamıştır. Piyasalardaki bu değişimle birlikte istihdam yapısı da değişmeye başlamış ve sonuç olarak kadınların iş gücüne katılımı artmaya başlamıştır. Bu yüzden artık toplum ve aile içerisinde şekillenmeye başlayan cinsiyet rolleri, aile içinde mevcut olan cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kadınların çalışma hayatındaki konumunu belirlemektedir (Parlak, 2015: 77).

1970'li yıllarda batılı ülkeler, pazarların daralması, rekabetin daha da şiddetlenmesi karşısında geleneksel sanayileri temizlemeye başlayıp, teknolojik yenilikleri kullanmaya başlamışlardır. Aynı zamanda Fordist kitlesel üretim yerini esnek süreçlere bırakmıştır. Erkeğe oranla iş hayatı içerisinde daha esnek ilişkiler içinde olan ve ucuz iş gücü olarak görülen kadın, kötü çalışma koşullarına, uzun çalışma saatlerine maruz kalmıştır. Yeni üretim biçimi içinde de işveren kadınların bu durumdan faydalanmış ve giderek artan oranda kadın istihdam etmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar, bu dönemde kadın istihdamının arttığını göstermektedir (Es, 2008: 194).

Çalışma hayatına atılan ve ev dışında ikincil bir yaşama başlayan kadının yeni rolü, iş ve özel hayatı arasında çatışma yaşamasına neden olmuş ve bu durum birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmiştir. Kadınların iş hayatı dışında, aynı zamanda

çocuk bakımı, ev ile ilgilenme, eş rollerini üstlenmekte olduğu için sorumluluklarında artış meydana gelmiştir. Para kazanan erkek ile karşılaştırıldığında, kadının hem aile hayatında hem de iş hayatında aktif rol oynaması toplumun gözünde daha değerli olarak görülmekte; ancak ev içindeki sorumlulukları ne kadar zor ve önemli olursa olsun bu durum ona ayrı bir statü kazandırmamıştır. Dolayısıyla kadınların iş hayatına girmesi, bağımsızlık ve statü göstergesidir de diyebiliriz. Kadının bir ücret karşılığında çalışması, mali özgürlüğünü sağlamak ve toplumdaki değerinin artmasına neden olmaktadır. Fakat geleneksel görüşler daha çok kadının iş hayatına değil de aile içindeki hayatına daha önem vermektedir ve sorun oluşturmaktadır. Bu sorunlardan biri, kadınların çalışma hayatına katılmalarını ve ev dışında herhangi bir alanda çalışmasını istemeyen ve bunu engellemeye çalışan aile üyeleridir. Bu engelleri aşıp çalışmaya başlayan kadınlar genellikle bekarlık dönemlerinde çalışmaya başlarlar; ancak evlenme ya da çocuk sahibi olma nedeniyle işlerinden ayrılmaktadırlar. Bazı durumlarda ise, aynı anda hem ev işlerini yürütmek hem de iş hayatında etkili olmaya çalışan kadınlar işlerini bırakmaktadırlar (İştar ve Dursun, 2014: 128).

Kadınlar hem özel hem aile hem de iş hayatında birden fazla role sahip olduğu için roller arasında bir denge kurulması gerekmektedir. Dolayısıyla iş-yaşam dengesini kuran kadınlar huzurlu ve mutlu bir hayat sürebilmektedir. Tersine bir durumda ise rol çatışması yaşanabilmekte ve daha mutsuz bir yaşantı sürebilmektedirler. (Arslan, 2012: 102).

Türkiye’de kadın-erkek eşitliği yasalarda yer almasına rağmen, uygulamaya geçilememesi, kadınların iş hayatına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması gibi nedenlerden dolayı kadın istihdamı temel sorunlardan biridir. Kadınların iş gücüne katılımlarının düşük olması, çalışma hayatında olan kadınların kısa süre sonra bitirmeleri ya da kariyerinde yükselmek için tüm potansiyelini ortaya koyamamalarının altında yatan en önemli neden, toplumun kültürel bakış açısı gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. İş hayatını ve özel hayatlarını dengede tutma konusunda sorun yaşayan kadınlar gerek aile içinde gerekse iş hayatında yaşadıkları sıkıntılardan dolayı ikinci planda kalmaktadır (Kızılgöl, 2010: 178-179).

BÖLÜM 3: VARDİYALI ÇALIŞMANIN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SAKARYA İLİ GÜVENLİK SEKTÖRÜNDEN BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma Probleminin Tanımlanması

Son yıllarda güvenlik sektörüne olan ilgi giderek artış kazandığı gözlemlenmektedir. Bu sektörde erkeklerin yanı sıra kadınlar da çalışmaktadır. Cinsiyetleştirilen meslek gruplarının içerisinde güvenlik sektörü de bulunmaktadır. Bu sektörde daha çok erkeklerin çalıştırılması tercih edilmektedir. Ancak son zamanlarda kadınlar da bu sektöre yoğun ilgi göstermektedir. Yapılmış olan araştırmanın problemi; vardiyalı çalışma sisteminin kadın özel güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengelerine ne gibi etkiler oluşturacağı ile ilgilidir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; güvenlik sektöründe faaliyet gösteren çeşitli kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olan kadın çalışanların; vardiyalı çalışma sistemi ile birlikte iş-yaşam dengelerinin ne ölçüde etkilendiği, vardiyalı çalışmanın bireylerin hem aile hayatlarına hem sosyal hayatlarına olan etkilerini saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda; ayrıca güvenlik sektöründe vardiyalı olarak çalışan kadınların iş-yaşam düzeyleri arasında medeni durum açısından farklılıklar olup olmadığının ortaya çıkarılması da önemli bir noktadır.

Hedeflenen bu amaç doğrultusunda şu sorular elde edilmiştir:

- Vardiyalı çalışma sistemi çalışan kadınların aile hayatlarını hangi yönde etkilemektedir?
- Vardiyalı çalışma sistemi bireylerin kendi hayatlarını ve sosyal yaşantılarını nasıl etkilemektedir?
- Vardiyalı çalışma sistemi ile kadın çalışanlar hem iş hayatlarını hem de özel hayatlarını nasıl dengede tutmaktadırlar?
- Vardiyalı çalışma sistemi, güvenlik sektöründe çalışan kadınlarda ne gibi sağlık sorunlarına yol açmaktadır?

- Güvenlik sektöründe vardiyalı olarak çalışan kadınların işlerinde yaşadığı zorluklar nelerdir?

Bu sorular ele alındığında güvenlik sektöründe vardiyalı çalışmakta olan kadın çalışanların, dönüşümlü olarak vardiyalı çalışmaları ile özel yaşamlarında ne gibi sorunlar yaşadıkları, iş-yaşam dengesi üzerindeki negatif etkilerini azaltmaya yönelik ihtiyaç duyulan somut önerilere bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Yapılacak olan araştırma vardiyalı çalışma sisteminin bireylerin özellikle de kadın çalışanların, iş-yaşam dengesine etkilerinin incelenmesi yönünden yeni bir çalışma olarak değerlendirilebilir.

YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde anahtar kelimeye vardiyalı çalışma ile ilgili kelime yazıldığında toplam 14 kayıt karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; vardiya sistemi ile ilgili çalışmalar sağlık, turizm ve tekstil sektörlerine yönelik yapıldığı görülmektedir. Bir tane çalışma güvenlik sektöründe yapılmıştır. Ancak bu çalışmada da "*Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: Özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama*" başlığı altında özel güvenliklerde motivasyonun etkisine yönelik nicel bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada ise; vardiyalı sistemde çalışan kadınların iş-yaşam dengelerine yönelik nitel bir araştırma yapılması yönünden çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Vardiyalı çalışma ile birlikte çalışan kadınların yaşamlarında, sosyal hayatlarında ya da aile yaşantılarında ne gibi sorunlar yarattığına dair bilgiler teorik bilgilerden sonra araştırmanın uygulama aşamasında ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Elde edilen bilgilerle hem bireylerin hem de işletmelerin karşılıklı olarak anlaşabilmesi farklılığı yaratılabilir. Ayrıca yapılacak olan bu çalışma sonraki çalışmalar için bir kaynak oluşturabilir.

Hazırlanmış olan tezde, vardiyalı çalışan kadın güvenliklerin gerek iş hayatında gerek kendi özel hayatlarında yaşadıkları problemlere çözüm bulmak ve çalışma sistemi le ilgili sorunlara katkı sağlanması hedeflenmiştir.

3.1.3. Araştırma Süresi ve Hazırlık Aşaması

Bilimsel araştırma süreci; verileri sistematik olarak toplama, bu veriler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarma ve onları bilimsel yöntemler eşliğinde analiz etme sürecidir. Bilimsel araştırma sürecinde önemli olan noktalardan biri de sistematik bir şekilde hareket etmektir. Bu süreçte olayların gözleminde ve bilgilerin toplanmasında sistemli bir şekilde hareket edilmeli ve elde edilen araştırma bulguları da sistemli bir hale getirilmelidir (Yıldırım, 2011: 129).

Bernard'a (Akt. Yıldırım, 2011: 129) göre ideal araştırma süreci dört aşamadan oluşmaktadır:

- Kuramsal sorunun tanıtılması,
- Araştırmanın yapılacağı yerin belirlenmesi ve uygulanacak yöntemin seçilmesi,
- Verilerin toplanması ve analiz edilmesi,
- Kurumsal önerilerin sağlanmasının yapılmasıdır.

Bu doğrultuda, öncelikle araştırmanın kuramsal çerçevesini, vardiyalı çalışma sistemi, vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi oluşturmaktadır. Çalışmanın yapıldığı alan Sakarya ili de aynı zamanda çalışmanın yer açısından sınırlılığını da çizmektedir. Araştırmanın konusunu; vardiyalı sistemde çalışmakta olan kadın güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Çalışma konusunun belirlendiği süreçte literatür araştırması yapılırken, uygulamaya yönelik kısmı da Sakarya ili Serdivan İlçesinde bir yurttan çalışan kadınlarla pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu hazırlık aşaması da çalışmanın bütününe yönelik bir yön oluşturmuştur.

Bu araştırmada; vardiyalı çalışan kadınların demografik özellikleri, aile hayatlarının nasıl etkilendiği, sosyal hayatlarının nasıl etkilendiği, yaptıkları işte problem yaşayıp yaşamadıklarına, bu mesleği yaparken herhangi bir sağlık problemi oluşup oluşmadığına yönelik bakış açıları incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada Sakarya ili güvenlik sektöründe vardiyalı olarak çalışan yirmi kadın ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Görüşülecek kadın güvenlik görevlilerinin seçiminde kartopu yöntemi kullanılmıştır.

Kartopu örnekleme yöntemi ile sosyal ilişkiler kullanılarak çeşitli kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın güvenlik görevlilerine ulaşılmıştır.

Örnek seçimi aşamasında evrene ait bilgiye sahip olunmadığından dolayı kartopu örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bir evrenden belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümeyi ifade eden örneklemin temsil yeterliliği için çalışma evreninin büyüklüğü ve özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2011: 130). Ancak sektörün yapısı gereği vardiyalı çalışan bütün kadın güvenlik görevlilerine tek tek ulaşılabilmesi örnekleme yapılması için gerekli sayısal verileri sağlayamamaktadır.

Bu çalışmada uygulama bölümü için nitel araştırma yöntemi belirlenmiştir. Nitel araştırma; sosyal veya beşeri bir probleme bireylerin ya da grupların attığı anlamları keşfetme ve anlamaya yönelik bir yaklaşımdır. Araştırma süreci; soruların ve işlem basamaklarının geliştirilmesi, genellikle katılımcıların kendi ortamlarından veri toplanması, özel durumlardan genel temalara ulaşılarak tümevarımsal veri analizi yapılması ve araştırmacının verilerin anlamını ve yorumlama aşamalarını kapsamaktadır (Creswell, 2017:4).

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır¹. Araştırmacı tarafından mülakatlara başlamadan önce hazırlanan soruların ya da konuların yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinde kişilere ve koşullara bakılarak esneklikler sağlanabilmektedir. Yapılan görüşme sırasında vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlileri ile net bir şekilde iletişim kurulabilmiştir ve sorulan sorular çerçevesinde kişisel bilgiler, öznel hayatlar paylaşılabilmiştir. Görüşmeler daha çok kişilerin çalıştıkları yerlerde yapılmıştır.

Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara araştırmanın konusu ve amaçları hakkında genel bilgi ve gizlilik konusunda güvenceler verilmiştir. Görüşmeler otuz dakika ile altmış dakika arasında değişmiştir. Mülakat yapılan kişilere, kimliklerinin gizli tutulacağı, başkalarına aktarılamayacağı ve konu hakkındaki görüşlerinin araştırma amacıyla kullanılacağı tekrar tekrar belirtilmiştir. Yapılan görüşmelerde ses-kayıt cihazının kullanılmasına izin verilmediği için, görüşmeler elle kaydedilmiştir. Araştırma sorusunun yanıtı olabilecek kavram ve süreçlerin tekrar edilmeye başlandığı aşamaya

¹ Yarı biçimsel mülakat; araştırmacının az çok bir yol haritasına sahip olduğu, ancak bu genel çerçeve içerisinde farklı bir takım sorular ile konunun değişik boyutlarını da ortaya çıkarmaya çalıştığı bir yöntemdir.

kadar veri toplamaya devam edilmiştir. Cevaplar birbirini tekrarladığı için yirmi kişi ile mülakat yapılmıştır. Mülakatlar sonucunda elde edilen bilgiler içerik analizine tabi tutulmuştur.

Mülakatlardan elde edilen bilgileri yorumlayabilmek için Nvivo programının 12. sürümü kullanılmıştır. Bu program ile toplanan verileri ifade eden temalar ve bu temalara bağlı alt temalar belirlenmiştir.

İlk olarak veriler incelenerek sorulan sorulara uygun olarak anlamlı bölümlere ayrılmıştır. Kendi içerisinde anlamlı bir bütün oluşturan bu bölümler Nvivo programında kodlanmaya başlamıştır. Tüm verilerin kodlanması bittikten sonra, verilerin düzenlenmesine ilişkin olarak bir kod listesi oluşturulmuştur. Bu kod listesi ise araştırması yapılan konunun temel soruları çerçevesinde oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra ilk aşamadaki kodlardan hareketle, verileri genel olarak açıklayan ve kodları belirli kategoriler altında toplayabilen olumlu ve olumsuz temalar oluşturulmuştur. Bu iki genel temanın altında da alt temalar oluşturulmuştur. Sonrasında ise, sorulan sorular ışığında kendi içerisinde genel olarak frekanslara ve kadın güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre ayrılarak bulgular yorumlanmıştır.

Bu araştırmada; yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların mülakat sorularına verdikleri cevaplardan hareket ederek, vardiyalı çalışma sisteminin kadınların iş-yaşam dengelerine etkisini ifade eden temalar ve bu temalar çerçevesinde de alt temalar oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra mülakat dökümanlarından, bu belirlenen temalar ışığında araştırma bulguları yorumlanmıştır.

3.2.1. Evren ve Örneklem

Sakarya ilinde güvenlik sektöründe vardiyalı olarak çalışmakta olan kadınlar üzerinde uygulanan bu çalışma toplam yirmi katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Verilen cevaplarla ilgili olarak, belli bir sayıdan sonra aynı sorunların tekrarlandığı gözlemlenmiştir. Bu yüzden araştırma yirmi kişi ile son bulmuştur. Çeşitli kurum ve kuruluşlarda, vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilen mülakat görüşmelerinden oluşturulan çalışmada, kadın güvenlik görevlilerine toplamda dokuz adet soru sorulmuştur ve vardiyalı çalışmanın iş-yaşam dengelerine ilişkin veriler tespit edilerek karşılaştırmalar yapılmıştır.

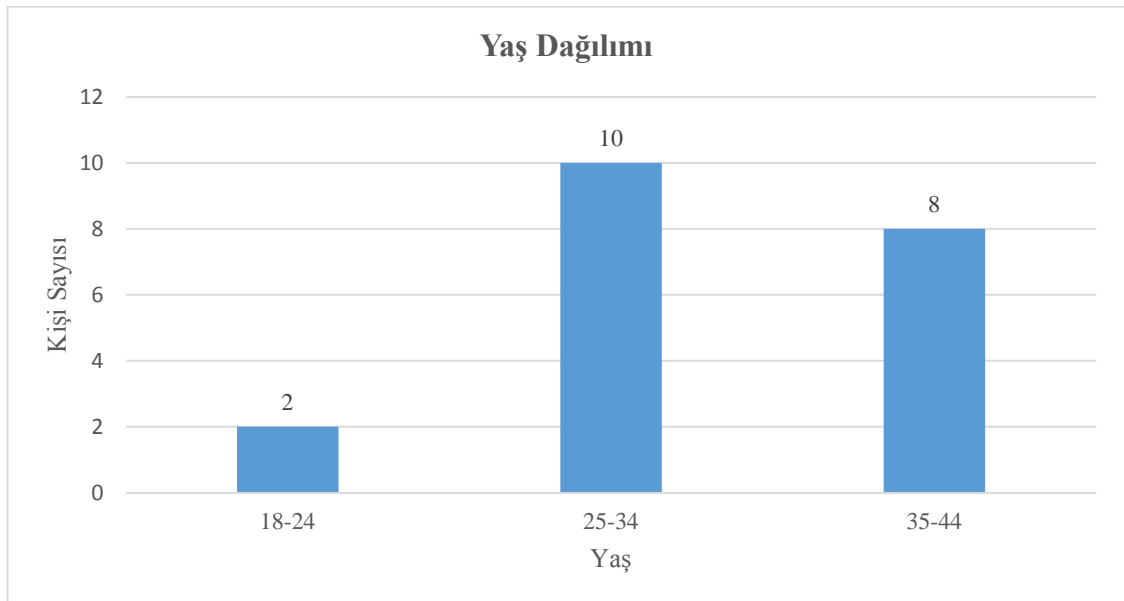
3.3. Araştırma Verilerinin Çözümü ve Yorumlanması

Bu bölümde, analizler iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; vardiyalı çalışan kadınların yaş, medeni durum, eğitim durumu, vardiya değişim sıklıkları, aylık kazançları gibi veriler ışığında analizler yer almaktadır. İkinci bölümde ise; belirlenen temalar ışığında oluşturulan genel tablo ve vardiyalı çalışmanın kadınların iş-yaşam dengelerine etkisinin medeni durumlarına göre değerlendirmesi yapılacaktır.

Araştırmada vardiyalı olarak çalışan kadın güvenlik görevlilerine yönelik yapılan mülakatlar, medeni durumlarına göre gruplara ayrılmıştır. Bu medeni gruplar ise; evliler ve bekârlar olarak ikiye ayrılmıştır. Medeni durumlarına göre belirlenen gruplar üzerine literatür konusuyla da örtüşen temalar oluşturulmuştur. Belirlenen temaların genel içeriği olumlu ve olumsuz olarak iki ayrı gruptan oluşmaktadır. Olumlu ifadeler; aile hayatına yeterli zaman ayırma, sosyal hayata yeterli zaman ayırma, destek alma, düzenli hayat gibi alt faktörlerden oluşurken, olumsuz ifadeler ise; aile hayatına yeterli zaman ayıramama, kişinin kendisine ve sosyal hayatına yeterli zaman ayıramaması, sağlık problemleri gibi alt faktörlerden meydana gelmektedir. Tema ve alt faktörlerin belirlenmesinde nitel çalışmalar alanında uzman kişilerin yardım ve görüşlerine başvurulmuştur.

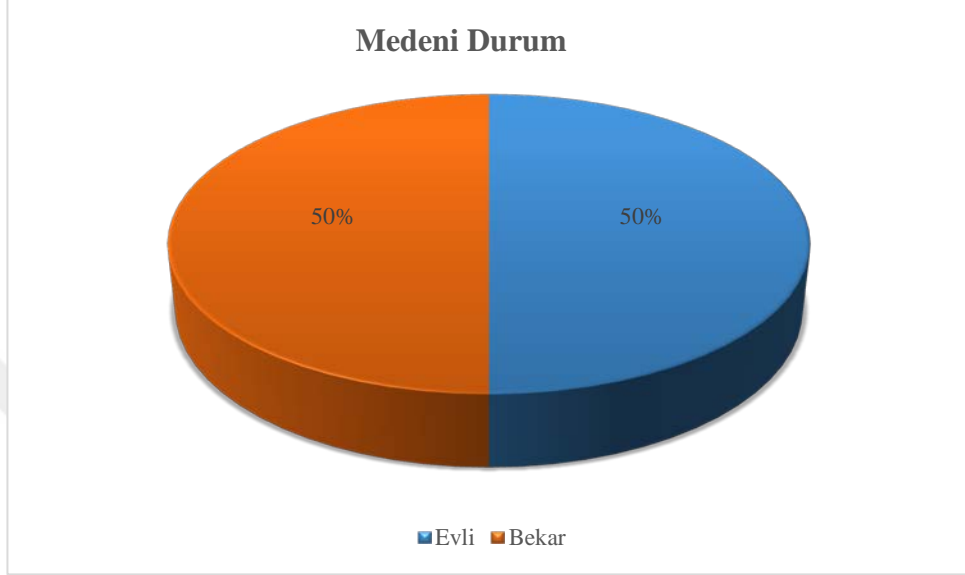
3.3.1. Vardiyalı Sistemde Çalışan Kadınların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Şekil 17
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Yaş Dağılımları



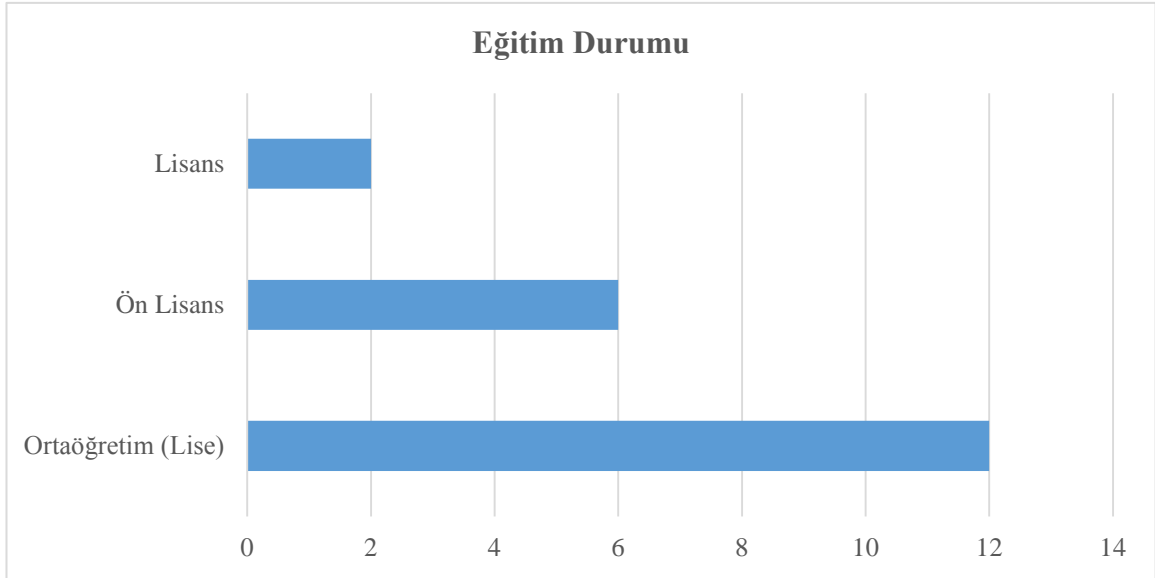
Yapılan çalışmada yer alan kadın çalışanların, 2'si 18-24 yaş grubundayken, 8'i 35-44 yaş aralığını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan en fazla yaş grubu 10 kişiyle 25-34 yaştr.

Şekil 18
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Medeni Durumları



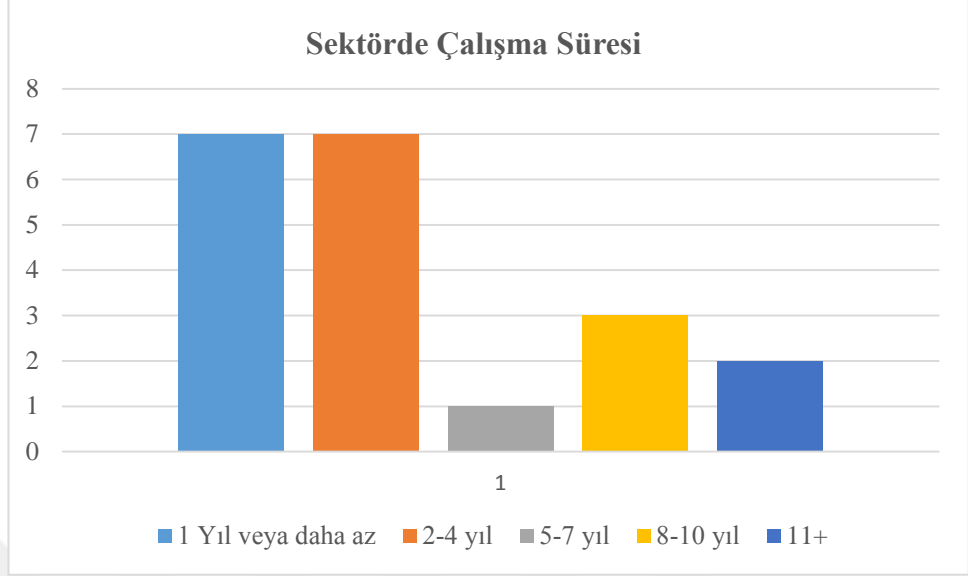
Yapılan çalışmada yer alan vardiyalı kadın çalışanların, medeni durumlarına bakıldığında, %50'si bekâr iken, %50'si de evlidir.

Şekil 19
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Eğitim Durumları



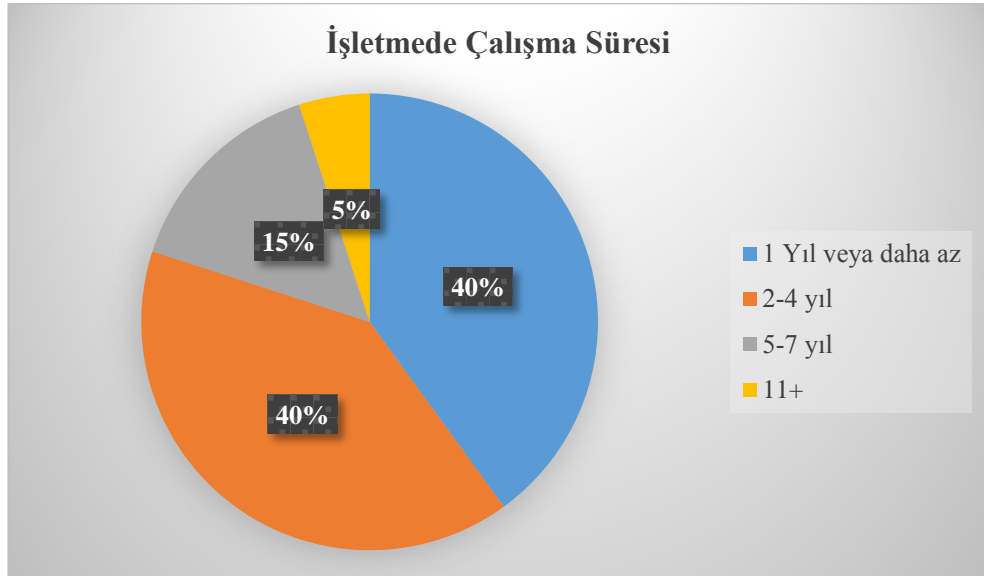
Toplam 20 kadın çalışan ile yapılan çalışmada, bireylerin 12'si ortaöğretim mezunu iken, 6'sı ön lisans, kalan 2'si de lisans mezunudur.

Şekil 20
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Sektörde Çalışma Süreleri



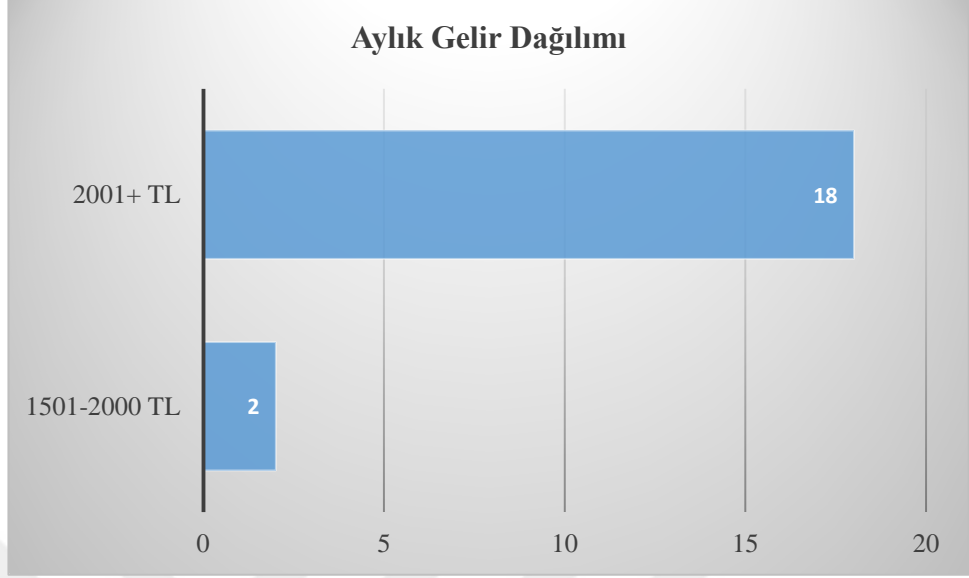
Vardiyalı çalışan kadın bireylerin, 7'si sektörde 1 yıl ve daha az süreli olarak çalışmakta iken, 7 kişi de 2- 4 yıl aralığında çalışmakta, 1 kişi 5-7 yıl aralığında çalışmaktadır. Kalan 3 kişi sektörde 8-10 yıl aralığında çalışırken, 2'si de 11 yıl ve üstü olarak sektörde çalışmaktadırlar.

Şekil 21
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin İşletmede Çalışma Süreleri



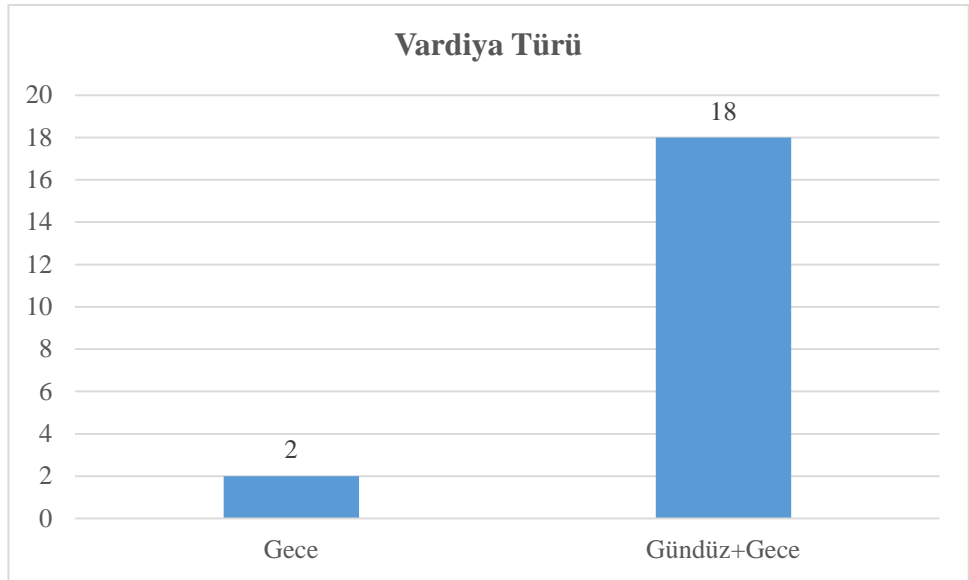
Yapılan çalışmada yer alan vardiyalı kadın çalışanların, %40'ı 1 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışırken, %40'ı da 2-4 yıl aralığında buldukları kurumda çalışmaktadırlar. Kalan %15'i 5-7 yıl aralığında aynı kurumda çalışmakta iken, %5'i de 11 yıl ve üstünde çalışmaya devam etmektedirler.

Şekil 22
Vardiyalı Kadın Çalışan Bireylerin Aylık Gelir Dağılımları



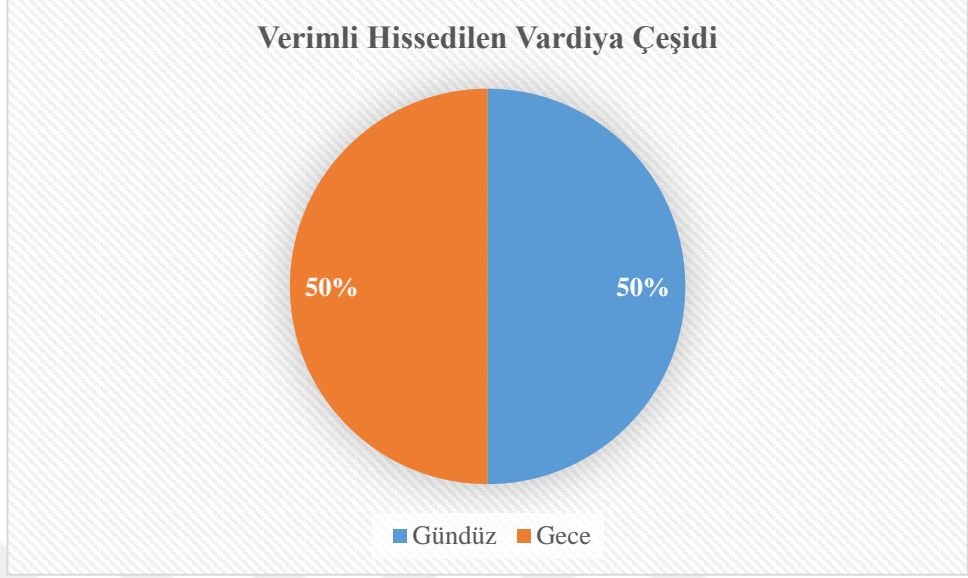
Vardiyalı çalışan kadın bireylerin, 18'i 2001+ TL aylık gelir kazanırken, 2'si de 1501-2000 TL gelir elde etmektedir.

Şekil 23
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Dönüşümlü Olarak Çalıştıkları Vardiya Türleri



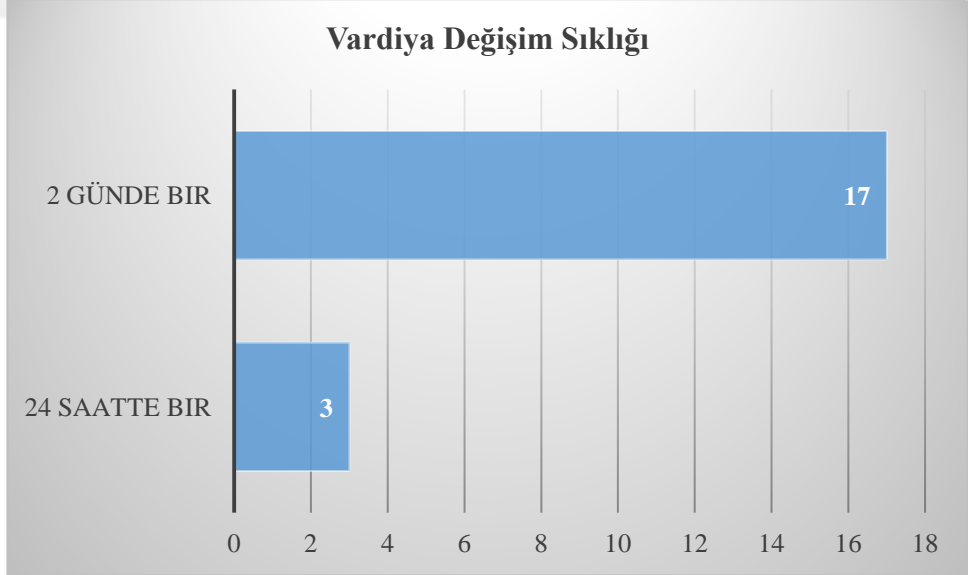
Yapılan çalışmaya katılan 20 kadın çalışanın, 18'i gündüz ve gece vardiyalarında dönüşümlü olarak çalışırken, kalan 2 kişi de sadece gece vardiyasında çalışmaktadır.

Şekil 24
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Verimli Hissettikleri Vardiya Çeşidi



Kadın çalışanların yarısı kendilerini gündüz vardiyasında daha verimli hissederken, yarısı da kendisini gece vardiyasında daha verimli hissetmektedir.

Şekil 25
Vardiyalı Çalışan Kadın Bireylerin Vardiya Değişim Sıklıkları



Vardiyalı çalışan kadın bireylerin yapılan çalışmada, 17'si 2 günde bir vardiya değişmekte iken, 3'ü de 24 saatte bir vardiya değişmektedir.

3.3.2. Çalışma Koşulları İle İlgili Analizler

Soru 1: Vardiyalı çalışma aile düzeninizi nasıl etkilemektedir? Aile hayatınızda meydana gelen değişikliklerden olumlu veya olumsuz yönlerinden bahseder misiniz?

Şekil 26
Kadın Güvenlik Görevlilerinin Vardiyalı Çalışmasının Aile Hayatlarına Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları

1. soru			
olumsuz		olumlu	
Çalışma Düzenine İlişkin Olumsuzluklar	Aile Hayatına Yeterli Zaman Ayır...	Çalışma Düzenine İlişkin Oluml...	Aile Hayatına Ye...
Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ayır...	Kişinin Kendine Yet...	Aileden Destek Alma	Düzenli Hayat
	Sağlık Problemleri		
	Destek Yoksunluğu	Kişinin Kendine Yeterli Zaman Ayır...	Sosyal Hayat...

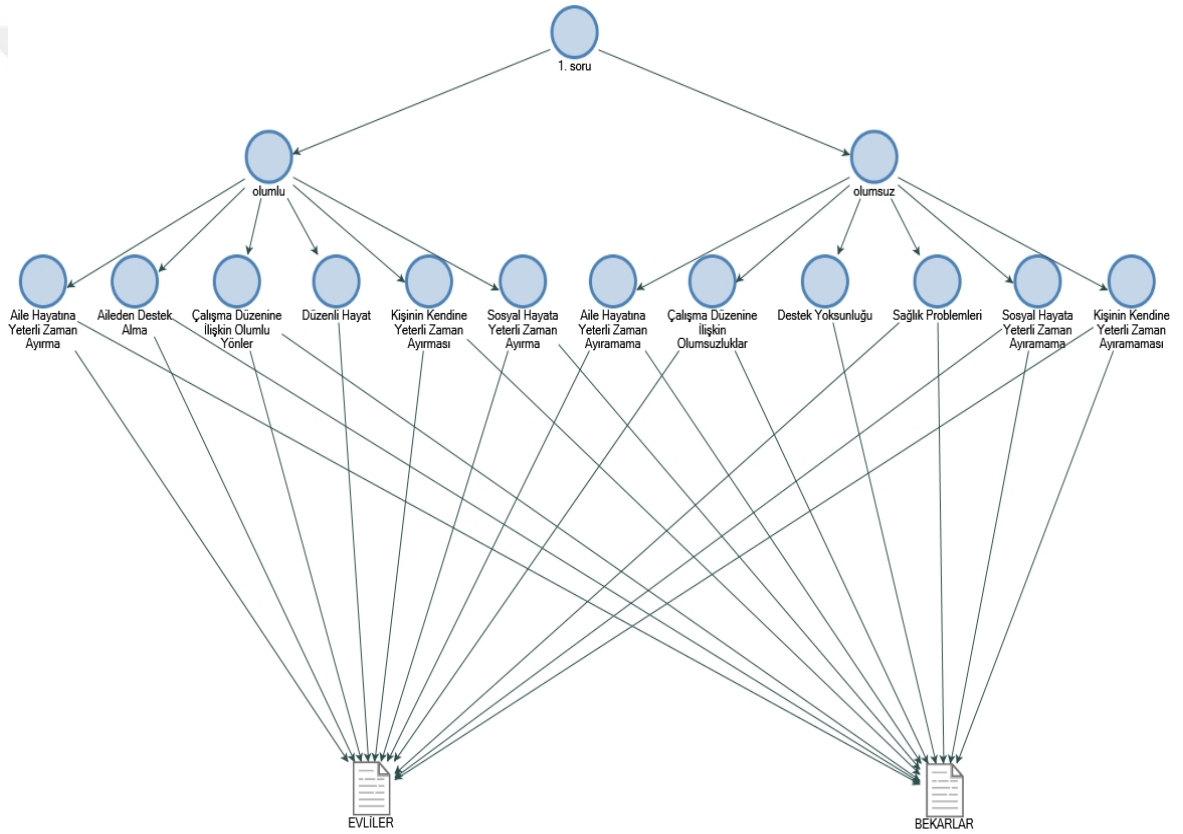
Vardiyalı olarak çalışan kadın güvenlik görevlilerinin bu çalışma sisteminin aile hayatlarına etkisinin incelendiği bu şekilde; çalışan bireylerin %28 ile çalışma düzenine ilişkin olumsuzluklar yaşadığı görülmekle birlikte, bu çalışma düzeni ile %20 ile aile hayatlarına, %4 ile sosyal hayatlarına ve %3 oranla kişinin kendisine yeterli zaman ayırmadığı olumsuz temalar içerisinde yer almaktadır. Ayrıca bu çalışma sistemi bireylerde %2 ile sağlık problemlerine yol açarken, bir yandan da kadın güvenlik görevlileri %2 oranında destek yoksunluğu çektiklerini belirtmişlerdir.

Olumlu temalara bakıldığında; katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan da anlaşılacağı üzere, %20 ile çalışma düzenini benimsedikleri ve bu çalışma sisteminin beraberinde getirdiği sonuçları olumlu buldukları görülmektedir. Vardiyalı çalışma sistemiyle bireyler %8 ile aile hayatlarına yeterli vakit ayırmakta olup, aynı zamanda %5,5 oranında aileden de yüksek oranda destek aldıklarını belirtmişleridir. Ayrıca

çalışan bireylerin %2 ile düzenli bir hayat yaşadıkları olumlu sonuçlar arasında yer alırken, bazı vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin %3,5 oranında kendilerine ve %1 oranında da sosyal hayatlarına yeteri kadar zaman ayırdıkları da diğer olumlu sonuçlar arasında gösterilmektedir.

Dolayısıyla, kimi kadın güvenlik görevlilerinin verdiği yanıtlara bakılarak, vardiyalı çalışma sistemi, aile hayatlarını %40 olumlu olarak etkilerken, kimi kadın güvenlik görevlilerinin de %60 aile hayatlarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Şekil 27
Çalışan Kadın Güvenlik Görevlilerinin Vardiyalı Çalışmalarının Aile Hayatlarına Etkisinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması Ya da Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının aile hayatlarının etkilendiğine dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M1: “Evli olduğum için aile hayatında olumsuzluk yaşıyorum. Eşimle görüşemiyorum. Yoğun olduğum için genellikle dışarıdan yemek yiyoruz, evde yemek yapmıyorum. Bana kazandırdığı olumlu yanı ise, para kazanıyor olmam, evin geçimine yardımcı olmam”.

M8: “Olumlu olarak kendime ayırdığım, kendimi dinlediğim vakit fazla. Olumsuz olarak ise sosyal hayatımda iletişimsizlik yaşıyorum. Çocuklarımla daha az vakit geçiriyorum. Eşim ile görüşme saatlerimiz kısıtlı”.

M15: “Çalışma saatleri düzensiz olduğu için olumsuz olarak etkilemektedir. Çocuğumla genelde hafta sonları görüşebiliyoruz. Ancak hafta sonları da çalıştığım için oğlumun tatil zamanında bile kendisini göremiyorum. Gece vardiyasında işten çıktığımda gündüzleri uyuyorum, sonradan işe geldiğim zamanda da çocuğumla görüşemiyorum”.

M16: “Tek başıma yaşıyorum. Ailem şehir dışında. Bu yüzden de zorlanıyorum. Çünkü gece vardiyasından çıktığım zaman yorgun olduğum için eve gidip hemen uyuyorum, yemeklerimi genelde dışarıdan yiyorum. Dolayısıyla da zorlanıyorum. 2 gün izinlerimin olmasını ise benim için tek olumlu yanı”.

M17: “Gece vardiyasından çıktığımda genelde yorgun ve uykusuz olduğum için çocuklarımla ilgilenemiyorum, eve gidip hemen uyuyorum. Bu yönüyle olumsuz etkiledi”.

M18: “Olumsuz yönden etkiliyor. İşten sabah 08:00’de çıkıyorum, eve gidiyorum ve çocuklarımla ilgilenmeye çalışıyorum. Ancak akşam 18:00’de tekrar işe gelip sabaha kadar çalıştığım için ve gece evde olamadığım için çocuklarımla ilgilenemiyorum. Dolayısıyla bu durum olumsuz olarak etkilemekte”.

M19: “Olumsuz olarak etkiliyor. Sosyal hayatım yok, hiçbir şey yapamıyorum. Öğlen 13:00’de gelip ertesi gün 13:00’de işten çıkıyorum ve 24 saat çalışıyorum. Sadece çalıştığım saatlerde 4 saat dinlenebiliyorum. İşten çıktıktan sonra eve gidiyorum ve hemen uyumaya çalışıyorum. Aileme vakit ayıramıyorum”.

Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının aile hayatlarının etkilenmediğine dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M3: “Evde ben olmadığımda eşim sorumluluğu alıyor ve çocuklarla ilgileniyor. Böyle çalışma sisteminde kendime ait bir düzen kurdum ve bu düzene göre henüz bir problem yaşamadım. İzinli olduğum günlerde çocuklarımla ilgileniyorum, derslerine yardım etmeye çalışıyorum, Ayrıca sosyallik kazanmaları için kurslara yazdırdım. Eşimin çalıştığı zamanlarda büyük kızım, küçük kızımla ilgilendiği için kendisini voleybol ve folklor kursuna yazdırdım. Ben vardiyalı çalıştığımda ise eşim evde oluyor”.

M4: “Bekâr olduğum için çok fazla olumsuz etkilemiyor. Ailem ile yaşadığım için her şey önüme hazır geliyor. Annem ev işleriyle uğraşiyor. Ancak gece nöbetinden çıkınca eve gittiğimde en ufak ses, gürültü olduğunda sinirlerime hakim olamıyorum. Uykumu

alamadıysam gerginliğim devam ediyor. Dolayısıyla evdekiler çalıştığım için eve misafir kabul etmiyorlar”.

M7: *“Gündüz evde olduğumda gece vardiyasından çıktığımda çocuklarıma daha iyi vakit ayırıyorum. Bakıcıya gerek kalmıyor. Vardiyalı çalışma sistemi benim aile hayatımı olumsuz etkilememektedir”.*

Şekil 27 incelendiğinde; evliler ve bekârlar olmak üzere iki grupta da olumlu ve olumsuz temalar karşımıza çıkmaktadır. Evli olan kadın güvenlik görevlileri; çalışma sistemine ilişkin düzenlemelerin getirmiş olduğu olumlu yönler ile birlikte aile hayatlarına vakit ayırmaları büyük bir önem taşıırken, aynı zamanda kendi hayatlarına ve sosyal hayatlarına da zaman ayırmaktadırlar. Gerek gündüz vardiyalarında gerekse de gece vardiyalarında çalıştıkları için ailelerinden de zaman zaman yardım almaktadırlar. Ancak çalışma düzeninde çalışma saatlerinin uygunsuz olmasından kaynaklı düzenlemenin getirdiği olumsuz sonuçlar doğrultusunda bireyler aile hayatına, sosyal hayatına ve kendi özel hayatına zaman ayıramamakla beraber aynı zamanda sağlık problemleri de yaşamaktadırlar.

Bekâr olan ve vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinden bazıları, çalışma sisteminin beraberinde getirdiği olumlu sonuçlar ile birlikte aile hayatına, sosyal hayatına ve kendi özel hayatına yeterli vakit ayırmaktadır. Ayrıca gece ve gündüz vardiyalarında çalıştıkları için ev içerisinde olan işlerden dolayı ailelerinden yardım almaktadır. Bazı kadın bireylerin vermiş oldukları yanıtlardan ortaya çıkarak vardiyalı çalışmaya ilişkin olumsuz çalışma saatlerinden dolayı bireyler hem aile hayatına hem sosyal hayatına hem de kendi özel hayatına zaman ayıramamaktadırlar ve destek yoksunluğu çekmektedirler. Ayrıca çalışma saatlerinin uzun olmasından dolayı da sağlık problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Soru 2: Vardiyalı çalışma sistemiyle hem iş hem de özel hayatınızı dengede tutabiliyor musunuz? Bu konu hakkında sorun yaşıyorsanız nedeni nedir?

Şekil 28

Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları

2. soru			
olumsuz			
Çalışma Düzenine İlişkin Olumsuzluklar	Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ayıramama	Aile Hayatına Yeterli Zaman Ayıra...	
	Kişinin Kendine Yeterli Zaman Ayıramaması		
		Sağlık Problem...	Destek Yoksun...
olumlu			
Çalışma Düzenine İlişkin Olumlu Yönler	Aile Hayatına Yeterli Zaman Ayırma	Kişinin Kendine Yeterli Zaman Ayır...	
	Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ayırma		
		Aileden Destek Alma	Düz...

Vardiyalı çalışma sistemi yapılan analizler sonucunda, kadın güvenlik görevlilerinin vermiş oldukları yanıtlardan da yola çıkılarak, %50 oranında iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilerken, %50 oranında da iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilemektedir.

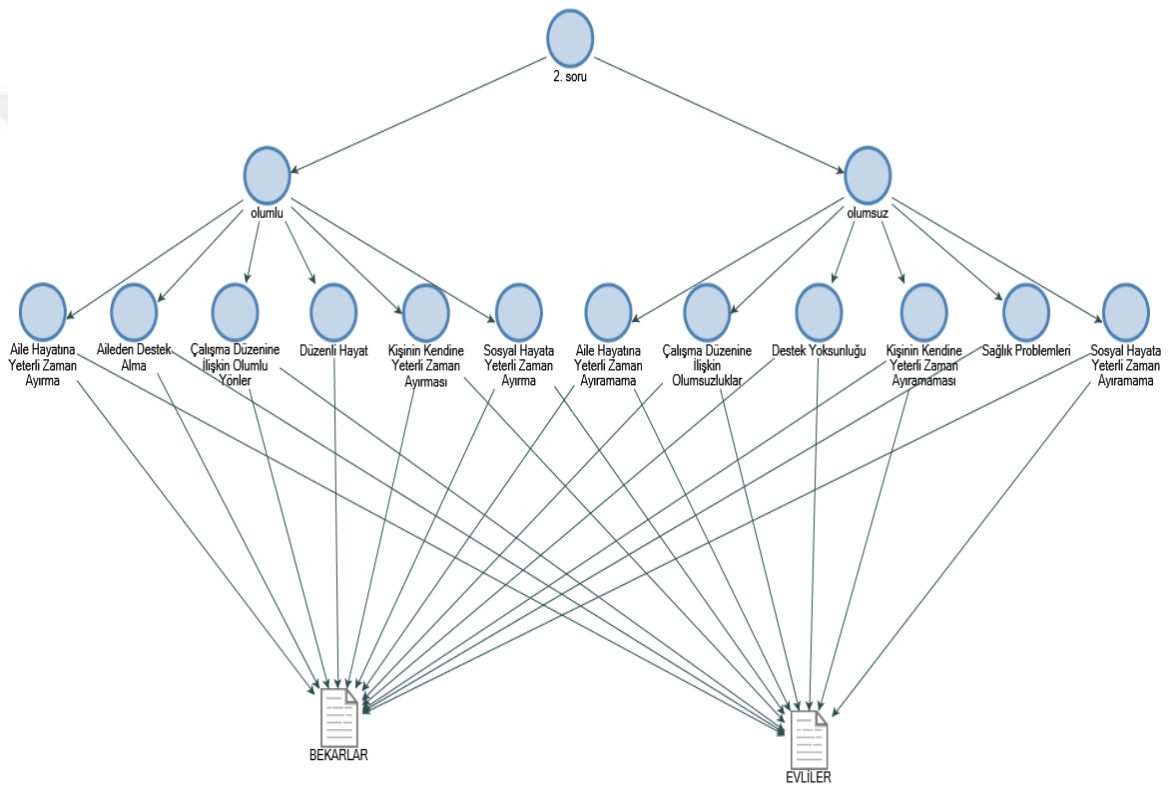
Kadın güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışmalarında iş-yaşam dengesini bir arada tutma konusundaki olumsuz temalar incelendiğinde; en fazla %18,2 ile çalışma düzenine ilişkin olumsuz sonuçlar görülmekle birlikte, ardından %11,1 ile kişinin kendisine yeterli zaman ayıramaması ve %10,2 il de sosyal hayatlarına zaman ayıramamaları bunu izlemektedir. Bu çalışma sistemiyle % 2,6 oranında uykusuzluk, yorgunluk, stres gibi sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca % 2,2 oranında destek yoksunluğu da en alt düzeyde olumsuz temalar arasında karşımıza çıkmaktadır.

Vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin, bu çalışma sistemiyle daha fazla izin kullanmaları, iş dışında özel hayatlarındaki işlerini izin günlerinde rahat bir şekilde

halletmeleri gibi konularda %15,7 ile çalışma düzenine ilişkin olumlu yönler ilk sırada yer alırken; vardiyalı çalışan kadınların % 9,3 ile aile hayatına, %12,7 sosyal hayatına ve %6,5 ile kendilerine yeterli zaman ayırmaları da diğer önemli olumlu sonuçlar arasında yer almaktadır. Bu çalışma sisteminde kişiler %3,7 oranında ailelerinden de destek almaktadırlar ve %2,1 ile düzenli bir hayat yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Şekil 29

Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş-Yaşam Dengesine Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının iş-yaşam dengesi kurduklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M2: “Evet tutabiliyorum. Yaptığım iş çok yorucu olmasına rağmen işimde bir problem yaşamıyorum, izinli olduğum zamanda eşime, çocuklarıma vakit ayırabildiğim için hem iş hayatımı hem de özel hayatımı dengede tutabiliyorum. Ayrıca çalıştığım zamanlarda eşimin desteği de olduğu için dengeyi elimden geldiğince sağlamaya çalışıyorum”.

M4: “2 gün çalışıp 2 gün izinliyim. Her şeyi bir arada götürebiliyorum bu çalışma sistemiyle birlikte. Her gün çalışsaydım hem iş hayatımda hem de özel hayatımda sıkıntı yaşayacağımı düşünüyorum. Böyle bir durum benim her iki hayatıma da olumsuz yansırırdı, ancak şuan dengede tutabiliyorum, bir problem yaşamıyorum”.

M7: “Evet, dengede tutabiliyorum. Bir sorun yaşamıyorum”.

Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının iş-yaşam dengesi kurmadıklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M1: “Bu çalışma ile iş-özel yaşam dengesi sağlayamıyorum. Bu durumun nedeni ise, evli olmamdan kaynaklanıyor. Yaptığım iş çalışma performansında bir düşüklüğe neden olmadığı için iş hayatımda bir problem yaşamıyorum, ancak eşime vakit ayıramadığım için bu dengeyi sağlamada zorlanıyorum”.

M8: “Hayır, dengede tutamıyorum. Bu konu hakkında sorun yaşıyorum. Çünkü çalışma hayatımın, özel hayatımla olan dengesizliği, planlarımı istediğim gibi yapamama neden oluyor. Öğrenciler bazen sinir bozucu olabiliyor ve bu işteki performansımı olumsuz etkiliyor. Özellikle gece vardiyalarında herhangi bir sorun çıkmasında evde destekçi olamadığım için bu durum beni olumsuz olarak etkilemekte”.

M16: “Bu dengeyi sağlamada zorlanıyorum. İş hayatında çok yorulmasam da kendime ait çok vakit ayıramıyorum. İzinli olduğum günlerde de işlerimi yapmaya çalışıyorum. Tek başına olduğunda hayat daha da zor oluyor. İznimin nasıl geçtiğini anlamadan tekrar işe gidiyorum. Bir işimi halledemediğimde aklıma takılıyor ve isteyken de düşündüğüm için bazı durumlarda çok dalgın olabiliyorum. Ve bu durum da çok değil ama bazen işteki verimimi düşürüyor”.

M17: “Bu dengeyi iş hayatında sağlayabiliyorum, ancak özel hayatımda ve aile hayatımda sağlamakta zorlanıyorum”.

M19: “Hayır, tutamıyorum. Uyku düzeni yok, sürekli olarak bir stres hali var. Düzen yok. Çalıştığım yerden dolayı sürekli bir problem var”.

Yapılan çalışmada şekil 29’da vardiyalı çalışmanın kadın bireylerin iş-yaşam dengesine etkisi incelendiğinde ulaşılan sonuçlar olumlu ve olumsuz temalar olarak ikiye ayrılmaktadır. Bekâr olan ve vardiyalı olarak çalışan kadınların vermiş oldukları yanıtlara bakılarak ulaşılan olumlu temalar arasında, çalışma düzeninden memnun kaldıkları için aile hayatına yeterli zaman ayırmaktadırlar. Ayrıca bireyler kendine ve sosyal hayatlarına yeterli zaman ayırmalarından dolayı düzenli bir hayat yaşadıklarını belirtmişlerdir. Olumsuz temalar incelendiğinde ise; çalışma düzeninden doğan olumsuzluklardan dolayı bazı bireyler aile hayatına yeterli zaman ayıramamaktadır.

Ayrıca kendilerine ve sosyal hayatlarına da yeterli vakit ayıramayan kadın çalışanlar ailelerinin yanında yaşamadıkları için destek yoksunluğu çekmektedirler.

İş-yaşam dengesinin kurulması konusunda, vardiyalı olarak çalışan evli kadın çalışanlarda da bekâr olan kadın çalışanlardaki gibi olumlu ve olumsuz temalarda benzerlikler görülmektedir. Şekil 29'dan da anlaşılacağı üzere, vardiyalı olarak çalışan evli bireylerden kimisi aile hayatına, sosyal hayatına ve kendisine yeterli vakit ayırmaktadır. Çalışma düzeninden kaynaklanan olumsuzluklardan dolayı kimi bireyler de hem aile hayatına, hem sosyal hayatına hem de kendisine yeterli vakit ayıramamaktadır.

Soru 3: Vardiyalı çalışma sosyal yaşantınıza nasıl yansımaktadır? Olumlu-olumsuz etkileri nelerdir?

Şekil 30
Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinin Sosyal Hayatına Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları

olumsuz				olumlu			
Çalışma Düzenine İlişkin Olumsuzluklar	Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ayı...			Çalışma Düzenine İlişkin Olumlu Yo...	Sosyal Hayata Yeterli Za...		
Kişinin Kendine Yeterli Zaman Ayı...	Aile Hayatına Yeterli Zam...	Sağlık P...		Kişinin Kendine Yeterli Zaman Ay...	Aile Hayatına Yeterli Zaman ...		

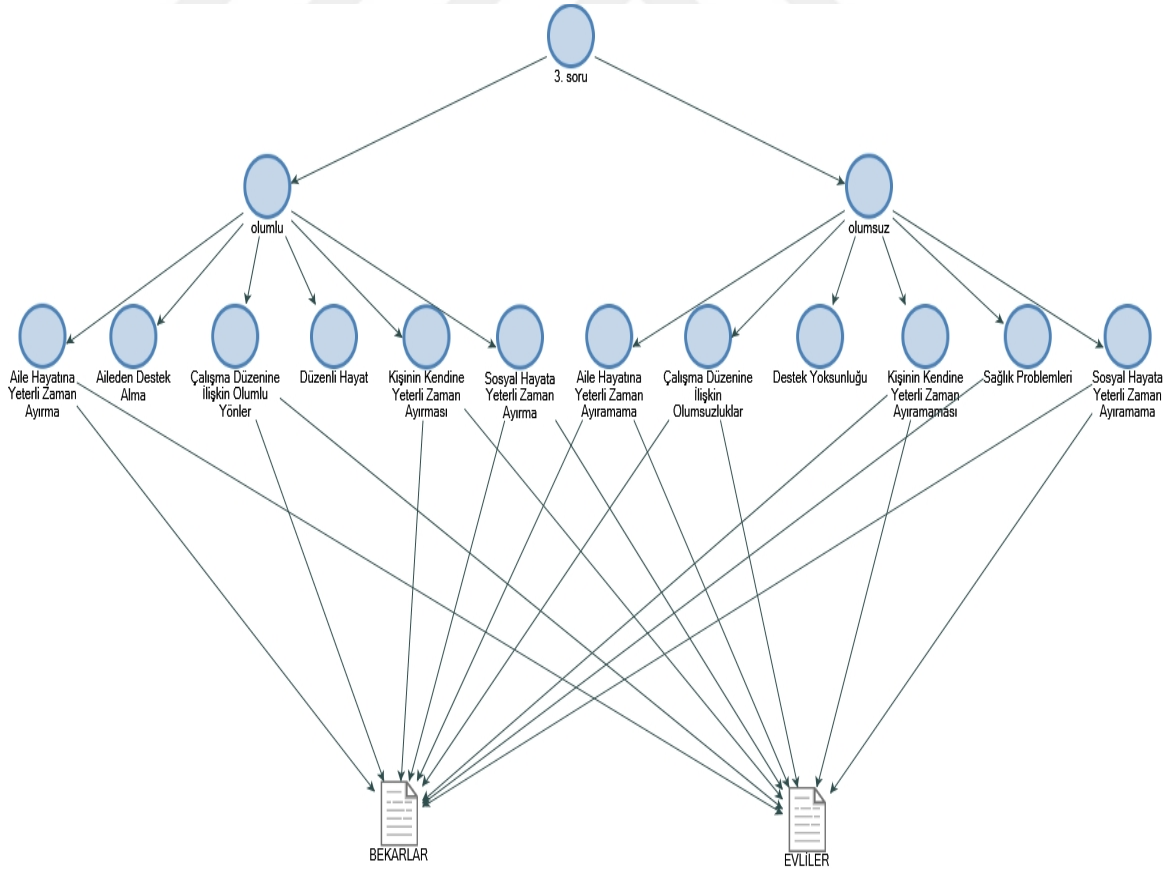
Vardiyalı çalışma sistemi kadın güvenlik görevlilerinin sosyal hayatlarını %55 oranında olumsuz yönde etkilerken, %45 oranında da olumlu olarak etkilemektedir.

Vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlilerinin sosyal hayatına etkisinin incelendiği bu şekilde; %22,8 ile vardiya düzeninin ortaya çıkardığı olumsuzluklar

bireylerin % 21,2 oranında sosyal yaşantılarını da büyük ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla çalışan kadınlar %4,5 ile kendilerine, %3,8 ile aile hayatlarına yeterli vakit ayıramamaktadırlar. Bu çalışma sistemi, aynı zamanda kişilerde %2,7 oranında farklı düzeylerde sağlık problemlerine yol açmakta ve kişilerin yaşamlarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Vardiyalı çalışma düzeni verilen yanıtlara göre; kadın güvenlik görevlilerinin çalışma sistemine uyum sağladıklarını ve %21,2 ile bu çalışma düzenine ilişkin olumlu yönlerden dolayı, %13,8 oranında sosyal hayatlarına yeterince zaman ayırdıkları sonucunu ortaya çıkarmakla birlikte, kişiler hem sosyal hayatlarına hem de %5,7 ile kendisine ve %4,3 ile de ailesine yeterli vakit ayırmamaktadırlar. Dolayısıyla iş hayatlarında sorun yaşamadıklarından dolayı, özel hayatları da olumlu olarak etkilenmekte ve iş-yaşam dengesini kurdukları sonucuna ulaşılabilir.

Şekil 31
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin Sosyal Hayata Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının bu sistemin sosyal hayatlarını etkilediğine dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M2: “Sosyal yaşantımdan feragat etmek zorunda kalıyorum. Kendime yeterince vakit ayıramıyorum. Bu durumun sadece işim ile ilgisi yok, evli olduğum için de sorun yaşayabiliyorum”.

M6: “Vardiyalı çalıştığım için dolayısıyla sosyal hayat diye bir şey kalmıyor”.

M8: “Olumsuz etkilemekte. Arkadaşlarıma, çocuklarıma anne-babama yeterli vakit ayıramıyorum. Vardiyalı çalışmadan dolayı aileme ve sosyal hayatıma vakit ayıramıyorum”.

M14: “Bazı özel günlerde çalışıyor olmam, çok istediğim aktivitelere katılamamamdan dolayı beni üzüyor. Bazen arkadaşlarımla çalışma saatleri, benim çalışma saatim ve günlerimle uyuşmadığı için onlarla görüşmekte zorluk yaşıyorum”.

M16: “Olumsuz olarak etkiliyor. Arkadaşlarıma çok vakit ayıramıyorum. Resmi tatillerde ve bayramlarda bile ailemle görüşemiyorum. Sadece onlar yanıma geldiği zaman onlarla vakit geçirebiliyorum”.

M17: “Vardiyalı çalıştığım için sosyal hayat diye bir şey de kalmadı açıkçası. Ancak izinli günlerimi de ev işlerine, çocuklarıma ve eşime ayırmaya çalışıyorum”.

Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının bu sistemin sosyal hayatlarını etkilemediğine dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M4: “Olumlu olarak yansımakta. Çünkü izin günlerimde arkadaşlarımla görüşebiliyorum, ailemle vakit geçiriyorum”.

M11: “Bu çalışma sistemi çok fazla sosyal hayatımı etkilemedi. İzinli olduğum günlerde arkadaşlarımla görüşüyorum, ailemi ziyaret ediyorum. Bizim ailemiz kalabalık olduğu için bazen özel günlerde toplandıkları zaman çalışma saatlerime geldiği için katılamıyorum. Bu durum da beni üzüyor”.

M13: “İzin günlerimde misafirlerimi ağırlıyorum, arkadaşlarıma vakit ayırabiliyorum. Bu yüzden bu çalışma sistemi sosyal hayatımı da olumsuz olarak etkilememekte”.

M20: “Arkadaşlarımla çok sık görüşmüyorum. İşten çıktığım zaman yorgun ve uykusuz oluyorum. Çalıştığım kurumda sosyal hayatım daha fazla. Çünkü insanlarla sürekli olarak diyalog halindeyim, sohbet ediyorum”.

Vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlilerinin sosyal hayatlarına etkisinin incelendiği şekil 31’de; olumlu ve olumsuz temalar bulunmaktadır. Olumlu temalar arasında bekârlar ve evliler aileden destek alma ve düzenli hayat dışında bütün olumlu temalara aynı cevabı vermişlerdir. Olumsuz temalara bakıldığında ise; bazı evli ve bekâr kadın çalışanlar destek yoksunluğu ve sağlık problemi yaşamamaları dışında, diğer olumsuz temalara verdikleri yanıtlar arasında benzerlikler bulunmaktadır.

Soru 4: Vardiyalı çalışma düzeninden dolayı eğer evliyseniz çocuklarınızla ve eşinizle yeterince ilgilenabiliyor musunuz?

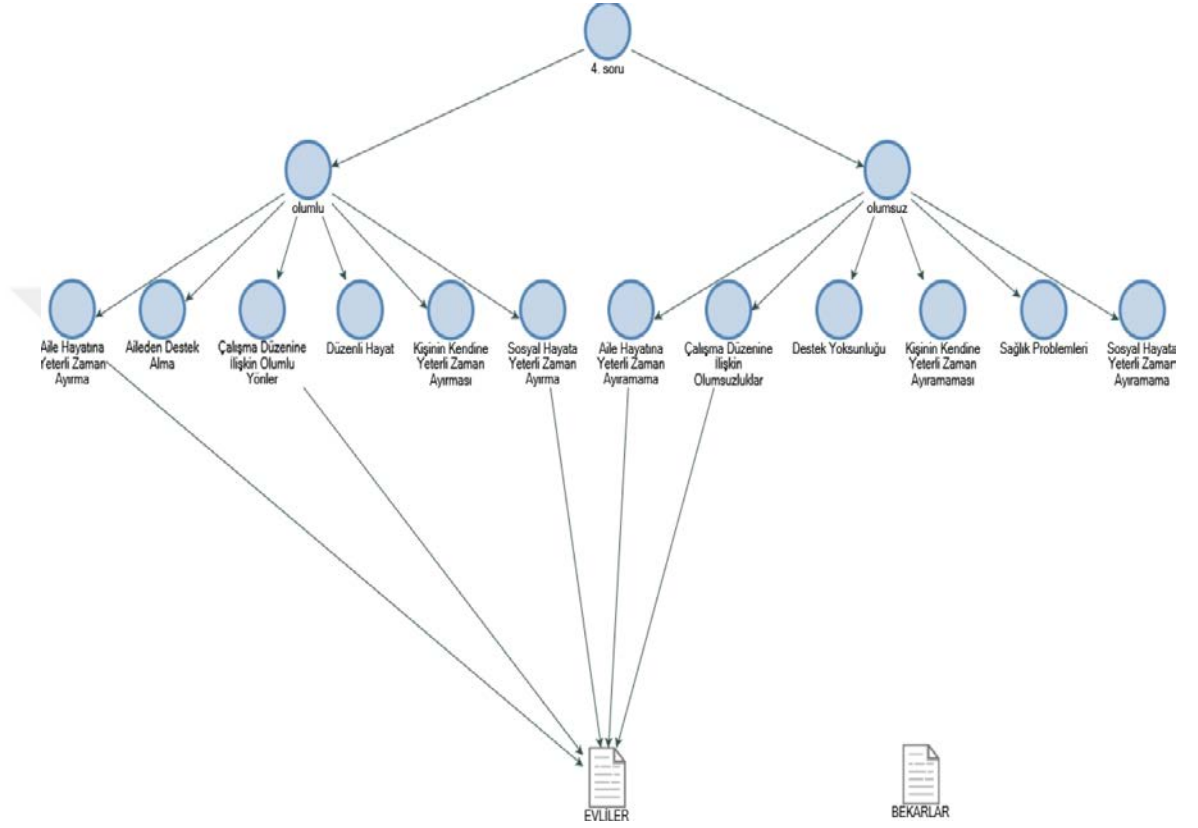
Şekil 32
Vardiyalı Çalışmanın Evli Olan Kadın Güvenlik Görevlilerinin Eşine ve Çocuklarına İlgisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları

4. soru		4. soru
olumlu	olumsuz	
Çalışma Düzenine İlişkin Olumlu Yönler	Aile Hayatına Yeterli Zaman Ayır...	Çalışma Düzenine İlişkin Olumsuzluklar
		Aile Hayatına Yeterli Zaman Ayıramama
Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ayırma		

Evli olan ve vardiyalı olarak çalışan kadınların, çocukları ve eşlerine yeterli vakit ayırıp ayıramaması ile ilgili %60 oranında olumlu ve %40 oranında da olumsuz temalara ulaşılmaktadır. Olumlu temalar; %32,8 ile çalışma düzeninden kaynaklanan olumlu yönlerden kaynaklanmakta olup, bireyler %24,1 ile aile hayatlarına yeterli vakit ayırdıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda vardiyalı çalışan bazı kadın güvenlik görevlileri, %3,1 oranında eşleri ve çocukları ile sosyal hayatta aktif olduklarını da belirtmişlerdir. Olumsuz temalara bakıldığında; %22,2 ile bu çalışma düzenine ilişkin

yaşadıkları olumsuzluklardan dolayı, %17,8 ile de aile hayatlarına yeterli vakit ayıramadıkları yönünde açıklama yapmışlardır.

Şekil 33
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin Eşlerine ve Çocuklarına Yeterli Vakit Ayırıp Ayıramamalarının Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli olan kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının eşlerine ve çocuklarına zaman ayırıp ayıramamalarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M1: “Gece vardiyasında çalıştığım için eşimle yeterince görüşemiyorum”.

M2: “Özellikle gece vardiyasında çalıştığım zamanlarda ve işten yorgun çıkınca hem çocuklarımla hem de eşimle yeterince ilgilenemiyorum”.

M7: “Evet, yeterince vakit ayırıyorum”.

M10: “Eşim de vardiyalı çalıştığı için çok fazla görüşemiyoruz. Çocuklarımla da izinli olduğum günlerde ilgileniyorum, onlara derslerinde yardımcı olmaya çalışıyorum”.

M17: “Yeterince ilgilendiğimi düşünmüyorum. Belirttiğim gibi gündüz vardiyalarından çıkınca ilgilenmeye çalışıyorum. Ancak gece vardiyasından çıktığımda çok fazla vakit ayıramıyorum”.

Vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin, çocuklarına ve eşlerine yeteri kadar vakit ayırıp ayıramamalarına ilişkin şekil 33’de olumlu ve olumsuz temalar karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmada toplam yirmi kişi ile görüşme yapılmıştır ve yarısı evlidir. Evli olan kadın güvenlik görevlilerinden bazıları, bu soruya olumlu cevap verirken, bazıları da olumsuz cevap vermişlerdir. Olumlu temalar içerisinde; çalışma düzenine ilişkin olumlu yönlerden dolayı bireyler aile hayatına ve sosyal hayatına yeterli vakit ayırmaktadırlar. Bu çalışma düzeni aile hayatlarını etkilememektedir. Bu yüzden çocukları ve eşleri ile yeterli vakit geçirmektedirler. Olumsuz temalara bakıldığında; vardiyalı çalışma sisteminin beraberinde getirdiği olumsuzluklardan dolayı bireyler aile hayatına yeterli zaman ayıramamaktadırlar.

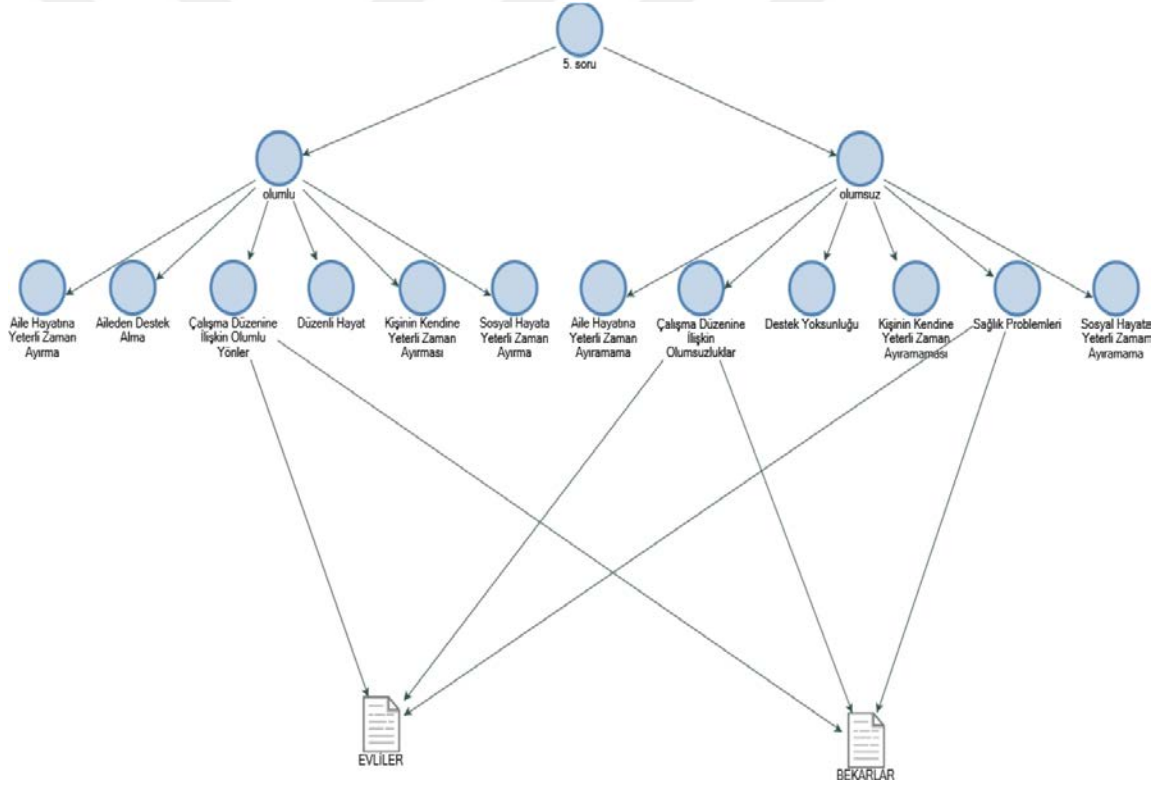
Soru 5: Bu sistemde çalışmak sizde sağlık sorunlarına yol açtı mı? Cevabınız evet ise ne gibi sağlık sorunlarına yol açtı? Kısaca bahseder misiniz?

Şekil 34
Vardiyalı Çalışmanın Kadın Güvenlik Görevlilerinde Sağlık Problemlerine Yol Açıp Açmadığına İlişkin Olumlu ve Olumsuz Frekansları

5. soru	
olumsuz	olumlu
Çalışma Düzenine İlişkin Olumsuzluklar	Çalışma Düzenine İ...
Sağlık Problemleri	

Vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin, bu çalışma sisteminde kendilerinde yol açtığı sağlık problemleri ile ilgili %70 oranında olumsuz temalar ve %30 oranında da olumlu temalar karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin %35,2 oranında yaptığı işten ve çalışma sürelerinden dolayı, %34,8 ile uykusuzluk, yorgunluk gibi fiziksel hastalıklarının yanı sıra psikolojik yönden de sağlıkları olumsuz olarak etkilenmektedir. Yapılan araştırmada; vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin bazıları da hiçbir sağlık problemi yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Yani, % 30 oranında vardiyalı çalışma sisteminden memnun olduklarını belirten kadınlar, bu çalışma sisteminin kendilerinde sağlık problemlerine yol açmadığı cevabını vermişlerdir.

Şekil 35
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerinde Sağlık Problemlerine Yol Açıp Açmadığının Medeni Durumuna Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının sağlık problemi yaşayıp yaşamadıklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M4: “Uykusuzluk sorunu yaşıyorum. Gece vardiyasında çalıştığım zamanlar gündüz vakitlerinde çok uyuyamıyorum. Bu da halsizlik ve yorgunluğa neden oluyor. Bu sektörde çalışanlarda mide ile ilgili sorunlar ve ruhsal problemler yaşayanlar olduğunu duydum ama ben yaşamadım. Geçenlerde doktora gittim ve masa başı iş olduğu için yani genelde oturduğumuz için boyun düzleşmesi teşhisi koydu. 12 saat bu şekilde çalışılan işlerde boyun düzleşmesi, varis gibi rahatsızlıkların oluşabileceğini söyledi”.

M6: “Hayır, sağlık sorunum yok. Sadece uyku problemi yaşadığım için uykusuzluk çekiyorum”.

M8: “Uykusuzluk ve yorgunluk, bazen de strese neden oluyor”.

M11: “Ağır bir sağlık problemim oluşmadı. Tabi ki de vardiyalı çalışmak vücut dengesini etkiler”.

M13: “Gece vardiyalarında uykusuzluk problemi yaşadığım için migren yaptı”.

M14: “Çok uykusuz kaldığım zamanlarda baş ağrısı oluyor”.

M15: “Bu çalışma sistemi bende bel fıtığı yaptı. Ayrıca gece vardiyalarında uykusuzluk ve yorgunluk sorunlarını da yaşıyorum”.

M17: “Strese neden oldu. Bu sistemden dolayı stresim de arttı. Ayrıca yorgunluk ve uykusuzluk problemi de yaşıyor”.

M19: “Uykusuzluk ve yorgunluk dışında, ayrıca mide ağrısı yaptı. Vücut dinlenemeyince etkileniyor. Bazen yemek bile yiyemiyorum”.

M20: “Uykusuzluk ve yorgunluk sorunlarını yaşıyorum. 24 saat çalıştığım için vücut dinlenemiyor”.

Şekil 35’de; vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlileri üzerinde sağlık problemlerine yol açıp açmadığının medeni durumlarına göre karşılaştırması yapılmıştır. Evli ve bekâr olan bazı kadın güvenlik görevlileri, bu çalışma sisteminden memnun olduklarını ve hiçbir sağlık sorunu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bazı evli ve bekâr olan kadın güvenlik görevlileri de, çalışma düzenine ilişkin yaşadıkları olumsuzluklardan dolayı kendilerinde farklı sağlık sorunlarının ortaya çıktığı cevabını vermişlerdir. Sonuç olarak, hem evli hem de bekâr olan kadın bireylerin vermiş oldukları yanıtlardan ortak sonuçlara ulaşılmaktadır.

Soru 6: Bu çalışma sisteminde 09.00-17.00 mesaisi olsaydı yaşamınızda ne gibi değişiklikler olurdu? (İş-Aile Dengesi Açısından)

Şekil 36
Vardiyalı Çalışma Sistemi Yerine Kadın Güvenlik Görevlilerinin 09:00-17:00
Mesaisi İle Çalışmalarının Olumlu ve Olumsuz Frekansları

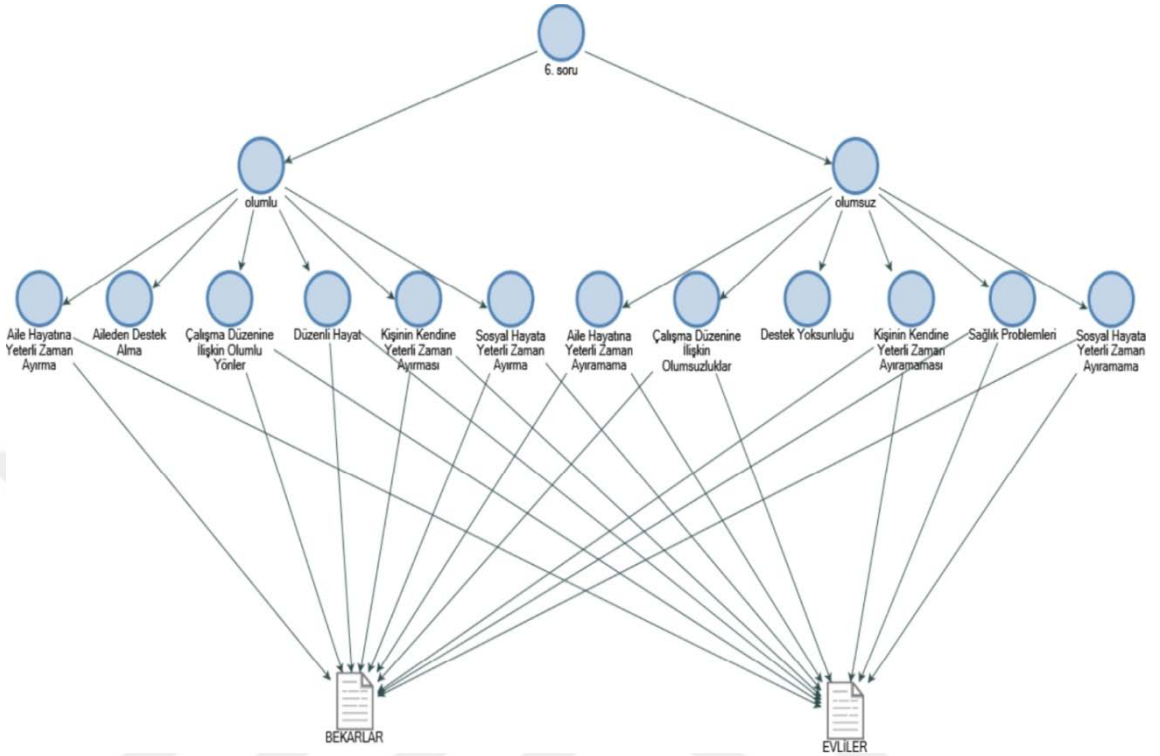
6. soru	
olumlu	olumsuz
Çalışma Düzenine İlişkin Olumlu Yönler	Aile Hayatına Yeterl...
	Çalışma Düzenine İlişkin Olumsuzluklar
	Kişinin Kendine Yeterli Zaman...
	Sağlık Probl...
	Aile Hayatına...
Sosyal Hayata Yeterli Zaman ...	Kişinin Kendine Yeterl...
	Düzenli Hayat
	Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ayr...

Vardiyalı çalışma yerine 09:00-17:00 saatleri arasında çalışılırdı bireylerin yaşamlarında ne gibi değişiklikler olabileceği ile ilgili sorulan soruda %65 oranında olumlu ve %35 oranında olumsuz olarak farklı temalara ulaşılmıştır. Olumsuz temaların altında, beş ayrı tema belirlenirken, olumlu temaların altında da beş tema belirlenmiştir.

09:00-17:00 mesai saatlerinde çalışmak istemediklerini belirten kadın güvenlik görevlileri, vardiyalı çalışma sisteminden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Vardiyalı çalışma sistemini daha uygun çalışma saatlerini içerdiğini düşünen kadın güvenlik görevlileri, en başta aile hayatlarına yeterli vakit ayırdıkları cevabını vermişlerdir. Ayrıca düzenli bir hayat yaşamaları dışında sosyal hayata ve kendilerine de daha iyi vakit ayırabilecekleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Diğer yandan olumsuz temaları karşılaştığımızda, bireyler 09:00-17:00 mesai saatleri arasında çalışsalardı %8,9 ile kendilerine, %2,8 ile ailelerine ve %2,2 oranında da sosyal hayatlarına da yeterli vakit ayıramayacakları gibi bulgular elde edilmiştir.

Şekil 37
Vardiyalı Çalışma Sistemi Yerine 09:00-17:00 Mesai Saatleri Arasında Çalışmanın Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının vardiyalı sistem yerine 09:00-17:00 mesai saatleri arasında çalışmaları hayatlarının nasıl etkileneceğine dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M3: “Bu mesai saatleri arasında çalışsaydım, gündüz sürekli çalışacağım için çocuklarıma yeterince vakit ayıramazdım. Bana göre vardiyalı çalışma daha sistematik geliyor”.

M5: “09.00-17.00 çalışma sistemini tercih etmezdim. Aslında çalışma sistemleri alışkanlıkla ilgili bir durum. İlk işe başladığımda 8 saat çalışıyorduk. 1-2 sene bu şekilde çalıştık ve çok sıkıntılı bir sistemdi. O yüzden her gün bu saat aralığında çalışmak istemezdim. Her yönden olumsuz etkilerdi.”

M6: “09.00-17.00 mesaisi olsaydı aile hayatım ve sosyal hayatım daha düzenli olurdu. Çevremdeki insanlara yeterince vakit ayırabilirdim”.

M7: “09.00-17.00 mesaisinde çalışmak istemezdim. Daha fazla çalışacaktım ve daha az iznim olacaktı. Her sabah erken uyanmak zorunda kalacaktım. Bu çalışma sisteminden

oldukça memnunum. 2 gün iznim olduğu için işlerimi halledebiliyorum, aileme vakit ayırabiliyorum”.

M8: *“Daha düzenli bir hayatım olurdu. Aileme ayırdığım vakit artar, çocuklarımla daha fazla ilgilenirdim”.*

M10: *“Önceden 09.00-17.00 mesaisi çalışmıştım ve hiçbir işimi halledemiyordum. Bu sistem benim açımdan her yönden çok daha avantajlı”.*

M11: *“Bu çalışma sistemi aslında tercih edebileceğim bir sistem. Hem evime hem de sosyal yaşantıma daha fazla vakit ayırabilirdim, daha düzenli bir hayatım olurdu. Gece ve gündüz vardiyalarında çalışırken daha fazla problem olurken, düzen açısından bu çalışma saatleri daha uygun”.*

M14: *“09.00-17.00 saatleri arasında çalışmak istemezdim. Tek bir güne aile hayatımı ve özel hayatımı sığdırmak zorunda kalırdım. Dinlenmeden işe gitmiş olurum. Devlet dairesindeki, bankadaki işlerimi halletmekte sıkıntı çekebilirdim”.*

M19: *“Hayatımda her şey daha iyi olurdu. Sağlık sorunlarım ortadan kalkardı. Daha enerjik, daha pozitif olurum. Aile hayatıma ve sosyal hayatıma vakit ayırabilirdim”.*

M20: *“Benim için daha verimli olurdu. Uykusuzluktan dolayı yorgunluğum çok fazla oluyor. Ancak bu mesai saatleri arasında çalışsaydım uyku düzenim olacaktı, daha güvenilir saatlerde çalışacaktım. Kısacası hayatım daha düzenli olabilirdi”.*

Vardiyalı çalışma sistemi yerine 09:00-17:00 mesai saatleri içerisinde çalışılırsa bireylerin iş-aile dengesi açısından hayatlarında ne gibi değişikliklerin olabileceğinin incelendiği şekil 37’de, bekârlar ve evliler açısından aynı temalara ulaşıldığı görülmektedir. Bekâr ve evli olan kimi kadın çalışanlar, bu mesai saatleri arasında çalışmanın daha uygun olduğunu ve daha düzenli bir hayatlarının olacağını belirtmektedir. Ayrıca aile hayatlarına, kendilerine ve sosyal hayatlarına da yeterli zaman ayıracakları sonuçlarına ulaşılmaktadır. Kimi bekâr ve evli kadın çalışanlar da, bu mesai saatleri yerine vardiyalı çalışma sistemini tercih etmektedirler. Çünkü 09:00-17:00 mesai saatleri arasında çalışmanın kendi hayatlarını olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedirler. Dolayısıyla aile hayatlarına ve kendi özel hayatlarına yeterli vakit ayıramayacakları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu da bize bu bireylerin vardiyalı çalışma sisteminden memnun olduklarını göstermektedir.

Olumsuz temalar içerisinde karşılaşılan bir diğer tema ise sağlık problemleridir. Vardiyalı çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlileri bu çalışma sisteminin getirmiş olduğu olumsuzluklardan dolayı farklı sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Soru 7: Vardiyalı çalışmayla birlikte günlük hayatınızı nasıl programlıyorsunuz? Bu çalışma yaşam düzeninizi nasıl etkilemektedir? (Alışveriş, misafir ağırlama vb.)

Şekil 38
Vardiyalı Çalışmanın Günlük Hayat Üzerindeki Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları

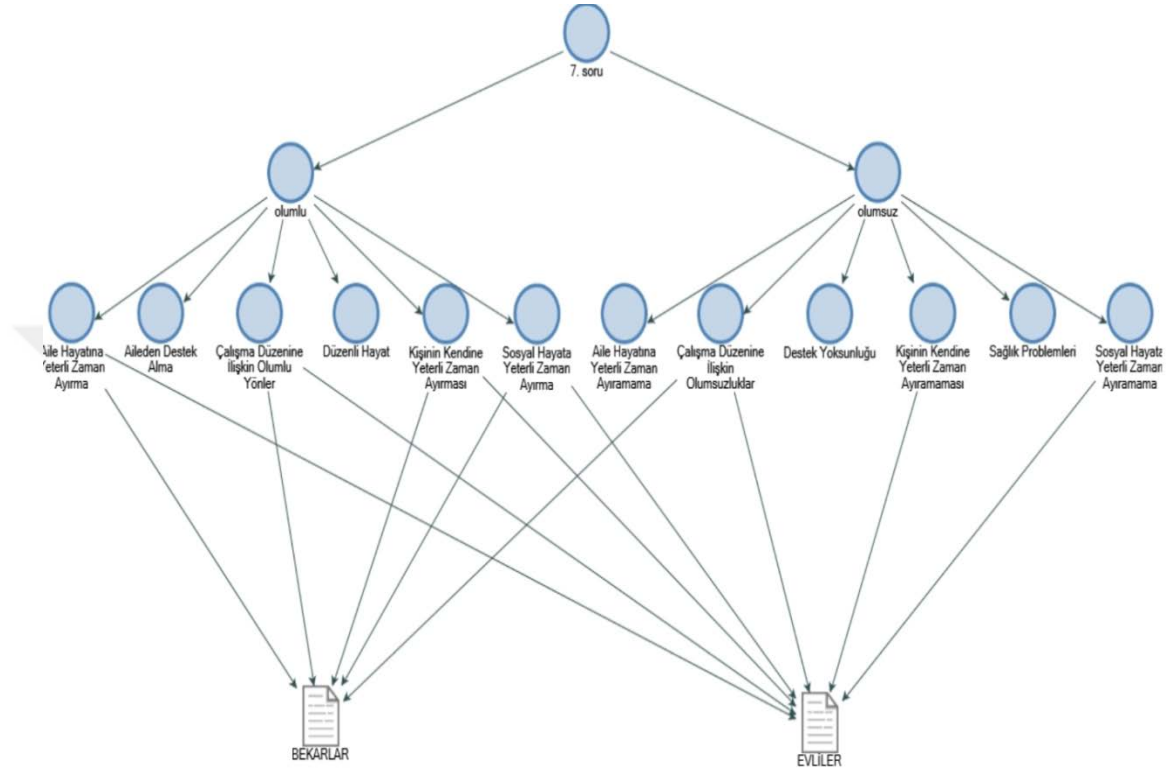
7. soru		
olumlu		olumsuz
Çalışma Düzenine İlişkin Olumlu Yönler	Sosyal Hayata Yeterli Zaman Ay...	Çalışma Düzenine İ...
	Aile Hayatına Yeterli Zaman Ay...	Sosyal Hayata Yet...
Kişinin Kendine Yeterli Zaman Ayırması		Kişinin Kendine Yet...

Güvenlik sektöründe vardiyalı çalışan kadınların günlük hayatlarını nasıl programladıklarının incelendiği bu şekilde; bireylerin çalışma günleri dışında kullanmış oldukları izinler, %42,8 ile çalışma düzenine ilişkin olumlu yönler içerisinde yer almaktadır. Bireyler izin günlerine göre günlük hayatlarını programladıkları için olumlu temalar arasında ilk sırada yer almaktadır. Vardiyalı çalışan kadınlar izin günlerine göre %10,8 ile kendilerine de zaman ayırmaktadır. Ayrıca bu bireyler, %10,2 ile sosyal hayata ve %7,2 oranında aile hayatlarına da yeterli vakit ayırmaktadırlar.

Şekildeki olumsuz temalara bakıldığında; vardiyalı olarak çalışmakta olan bazı kadın güvenlik görevlileri %17,3 oranında vermiş oldukları yanıtlardan çalışma saatlerinin

uygun olmadığını belirtmişlerdir ve %7,8 oranında sosyal hayata, %4,9 oranında da kendilerine yeterli zaman ayıramadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Şekil 39
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Bireylerin Günlük Hayat Üzerindeki Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının günlük hayatlarını nasıl programladıklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M2: “Eşim de vardiyalı çalıştığı için izin günlerimiz denk geldiğinde çocuğumuzla ve birbirimizle vakit geçirmeye çalışıyoruz. Herhangi bir plan yapmıyorum. İzinli olduğum günlere göre yapacağım işler de değişiyor”.

M3: “Her ay çıkan vardiyalı çalışma programına göre kendime ait programımı yapıyorum”.

M4: “Aylık nöbet listesi çıkıyor. Planlarımı da ona göre ayarlıyorum”.

M8: “Hafta içi, hafta sonu ayrımı yapamıyorum. Boş vakitlerimde ancak işlerimi halledebiliyorum”.

M10: “Gün içerisinde izinli olduğum zamanlarda misafirim olmuyor. Ev işlerine zamanımı ayırıyorum. İzinli olduğum günlerde de sadece haftanın bir günü planlarımı yapıyorum, işlerimi o güne göre ayarlamaya çalışıyorum”.

M14: “İzinli olduğum zamanlarda özel işlerimi halletmeye çalışıyorum. Hatta bazen çalışma günlerime denk gelen işlerimi bile izinli günlerime göre ayarlamaya çalışıyorum”.

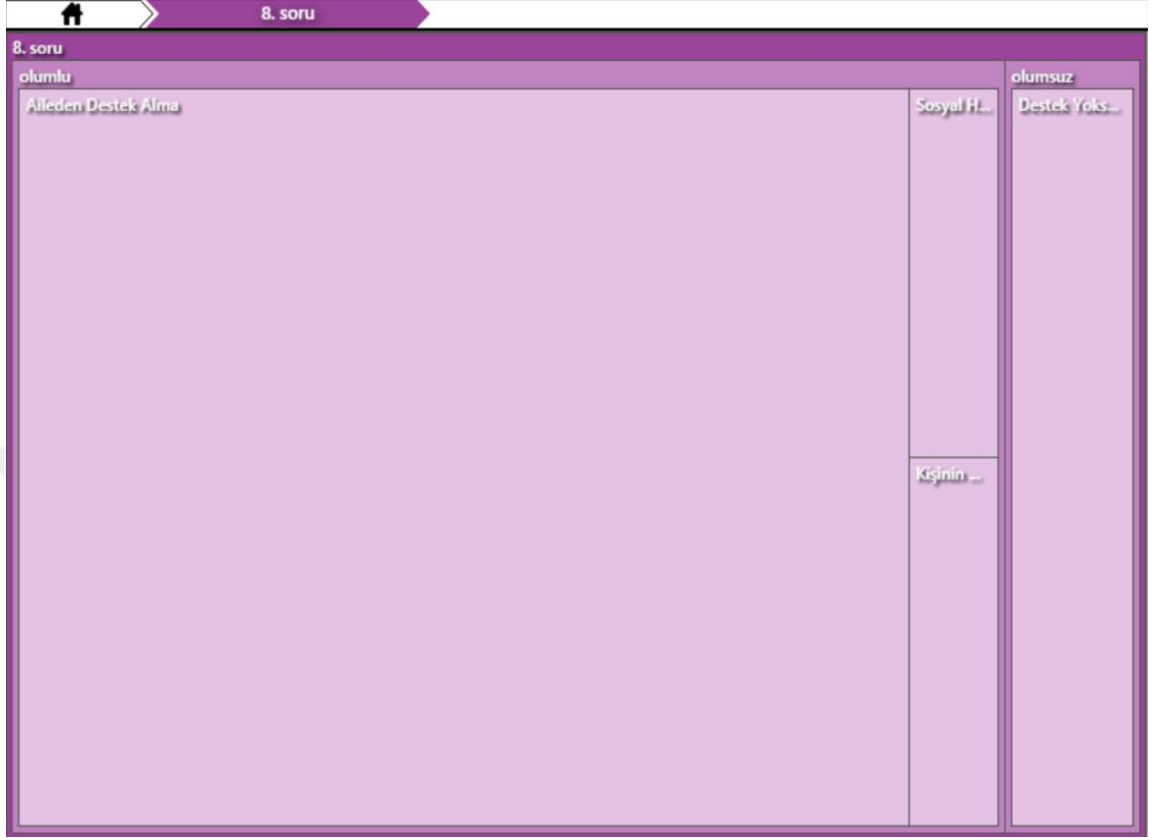
M20: “İzinli olduğum günlere göre hallediyorum. Daha çok iş çıkış saatimden sonra halletmeye çalışıyorum. Örneğin; ev temizliği yapacaksam işe gelmeden önce yapıyorum. Birçok işimi bu şekilde halletmeye çalışıyorum”.

Vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlilerinin günlük hayatlarını nasıl programladıklarına dair sorulan soruda şekil 37’de karşımıza olumlu ve olumsuz olarak 2 tema çıkmaktadır. Evli olan kadın güvenlik görevlilerinden bazıları bu soruya olumlu yanıt verirken, bazıları da olumsuz yanıt vermişlerdir. Çalışma düzenine ilişkin olumlu yönlerden dolayı evli olan kimi güvenlik görevlileri aile hayatına yeterli zamanı ayırmaktadırlar. Ayrıca bu bireylerin çalışma saatlerinden ve yaptıkları işten memnun kalarak hem sosyal hayatlarına hem de kendilerine yeterli zaman ayırdıkları görülmektedir. Fakat kimi çalışan kadın güvenlik görevlilerinin de bu soruya olumsuz olarak yanıt verdikleri görülmektedir. Çalışma düzeninden ve çalışma saatlerinden memnun kalmayarak sosyal hayatlarına ve kendilerine de yeterli vakit ayıramadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bekâr olan ve vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlileri ise, bu soruyu genel olarak olumlu cevaplandırmışlardır. Bireyler çalışma sisteminin kendi düzenlerini bozmadığını, vardiyalı çalışma sistemi ile aile hayatlarına yeterli zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir. İzin günlerinde ise, genel olarak bireylerin hem sosyal hayatlarına hem de kendilerine yeterli zaman ayırdıkları sonuçları karşımıza çıkmaktadır.

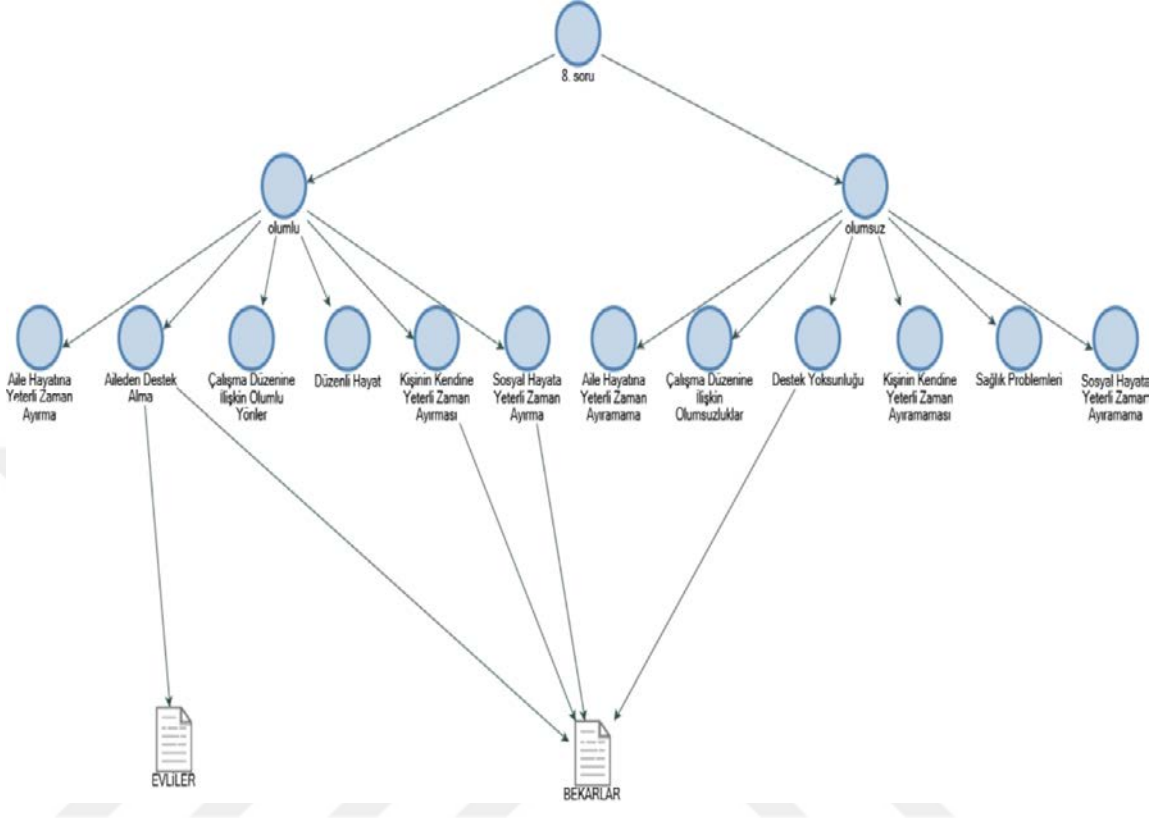
Soru 8: Bu sistemde çalıştığınız için destek alıyor musunuz? Destek alıyorsanız kimden destek alıyorsunuz?

Şekil 40
Vardiyalı Çalışma Sisteminde Kadın Güvenlik Görevlilerinin Destek Alıp Almadığıyla İlgili Olumlu ve Olumsuz Frekansları



Vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin evde yokken destek alıp almadıkları ile ilgili ortaya çıkan bu şekilde; %85 oranında olumlu temalar arasında bireylerin vermiş oldukları cevaplara göre, %70 ile büyük ölçüde aileden destek aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Aileden alınan destek sonucunda da %7,5 ile sosyal hayatlarına ve %7,5 ile de kendi özel hayatlarına zaman ayırabilmektedirler. Diğer yandan, %15 oranında olumsuz temalar içerisinde tek bir sonuç karşımıza çıkmaktadır. Vardiyalı sistemde çalışan kimi kadın güvenlik görevlilerine, gerek ev işlerinde gerekse dışardaki özel işlerinde kimsenin yardımcı olmadığı, destek yoksunluğudur.

Şekil 41
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin Destek Alıp Almadıklarının Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının aileden destek alıp almadıklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M1: “Eşimden destek alıyorum”.

M5: “Annemden. Çalıştığım için ev işlerinde yardımcı oluyor”.

M6: “Destek almıyorum”.

M7: “Eşim ve büyük çocuklarımdan destek alıyorum”.

M10: “Eşimden destek alıyorum. Eşim ile çocuk bakımı, ev işleri vs. bunları ortaklaşa yapmaya çalışıyoruz”.

M14: “Ailemden destek alıyorum. Annem ve kız kardeşim ev işlerini yaptığı için bende izinli günlerimde dinlenmeye ve işlerimi halletmeye çalışıyorum”.

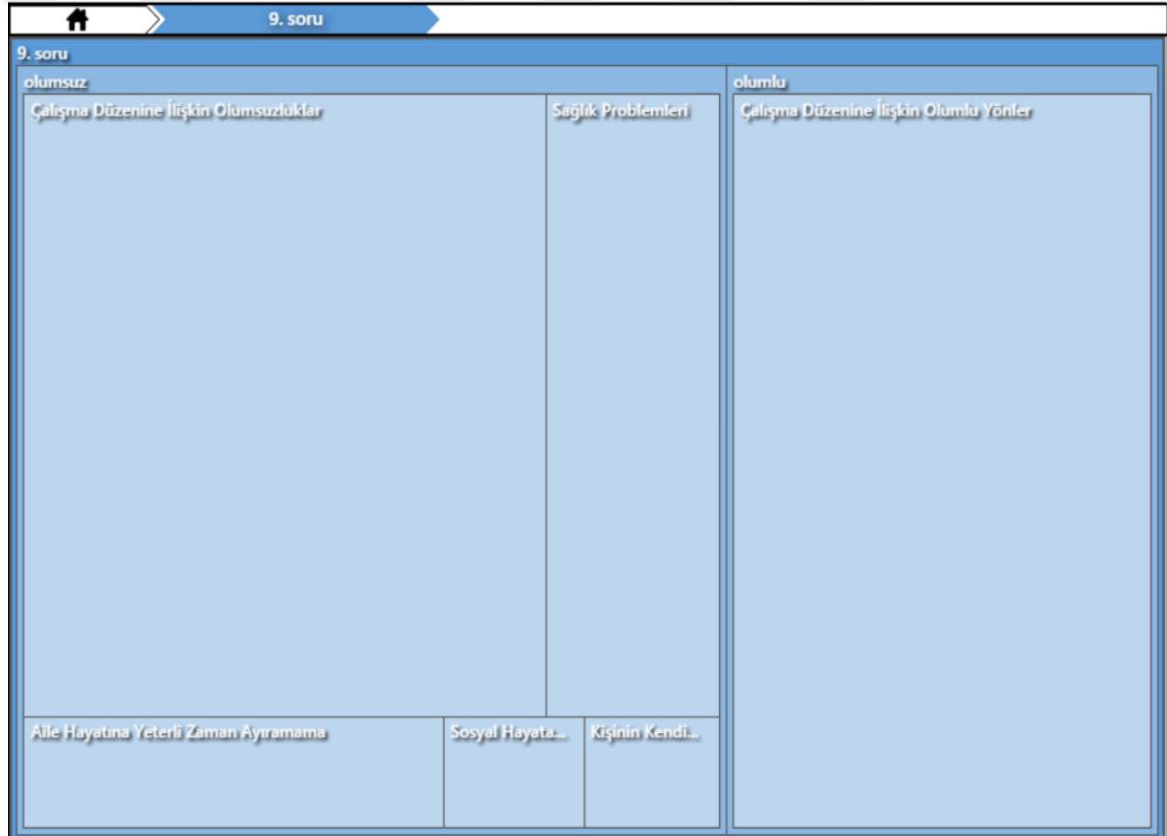
M16: “Hayır, destek almıyorum”.

M18: “Ailemle yaşadığım için onlardan destek alıyorum”.

Vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin ailelerinden destek alıp almamalarının medeni durumlarına göre incelendiği şekil 41’de toplam 4 temanın olduğu görülmektedir. Evli olan kadın güvenlik görevlileri, gece ve gündüz vardiyalarında çalıştıkları zaman genel olarak ailelerinden ya da eşlerinden destek almaktadırlar. Bazı bekâr kadın güvenlik görevlileri ailesinden destek alırken, bazıları da destek yoksunluğu yaşamaktadırlar. Bu durumda ise; kendilerine ve sosyal hayatlarına zaman ayıramadıkları şeklinde olumsuz sonuçlara ulaşılmaktadır.

Soru 9: İşinizin size yaşattığı zorluklar nelerdir?

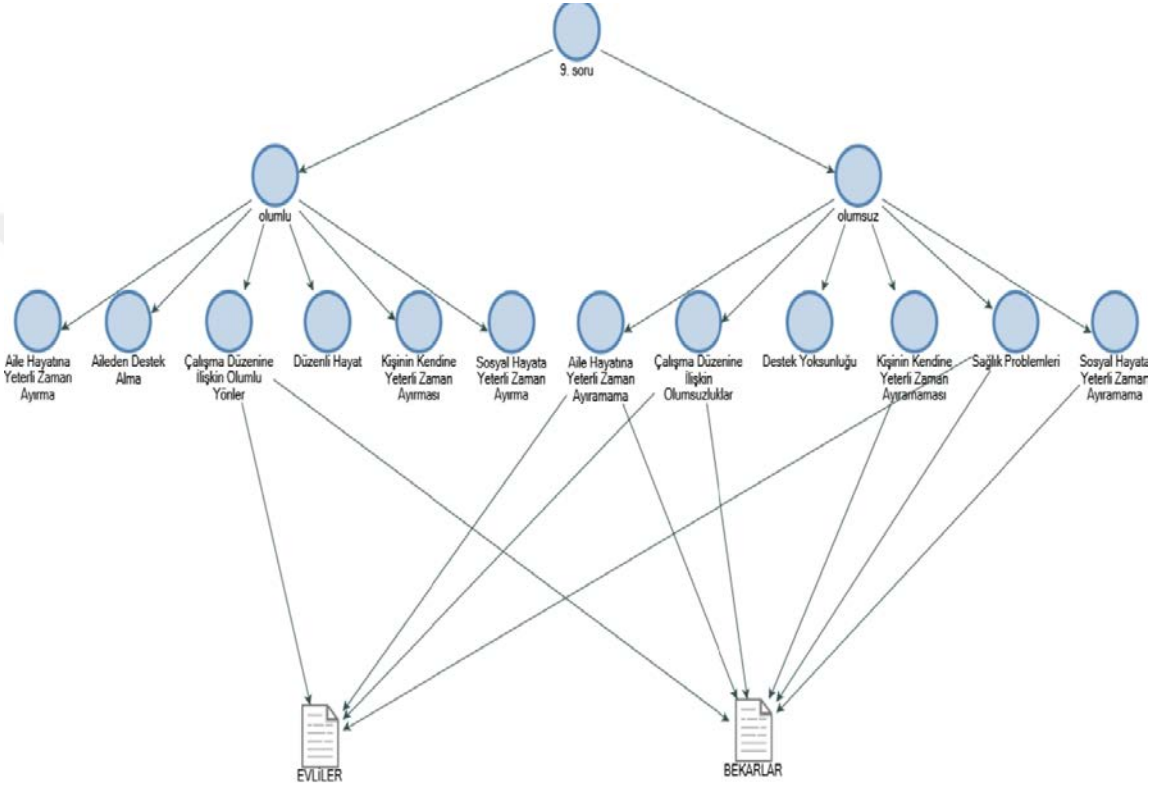
Şekil 42
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş Hayatı Üzerindeki Etkisinin Olumlu ve Olumsuz Frekansları



Bu sistem ile vardiyalı olarak çalışan kadınlara güvenlik mesleğinin iş hayatı üzerindeki etkisinin incelendiği bu şekilde; %65 ile olumsuz sonuçlar içerisinde beş tema karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin %45 ile çalışma sisteminde olumsuzluk yaşamalarından dolayı, %10 oranında uykusuzluk, yorgunluk, stres gibi sağlık problemleri yaşadıkları görülmektedir. Çalışma saatlerinin uygunsuzluğundan kadın çalışanlar memnun değildir. Ayrıca kadınlar, %6,7 ile aile hayatına, %1,8 ile sosyal hayata ve %1,5 ile de kendilerine yeterli zamanı ayıramamaktadırlar. Olumlu sonuca bakıldığında; %35

oranında çalışma düzenine ilişkin olumlu yönler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı kadın güvenlik görevlileri, mesleklerini severek yaptıkları için, kullandıkları izin günlerinin fazla olmasından dolayı işin kendilerine bir zorluk çıkarmadığı düşüncesindedirler.

Şekil 43
Vardiyalı Çalışma Sisteminin Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş Hayatı Üzerindeki Etkisinin Medeni Duruma Göre Dağılımı



Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının iş hayatlarında zorluk yaşadıklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M5: “Bu kurumda hitap edilen kesim öğrenci kesimi. Karakterleri farklı, değişik insan tipleri var. İlk işe başladığım zamanlarda ben 18 yaşındayken öğrenciler genelde 24-25 yaşındaydı. Ama şu an tam tersi bir durum söz konusu. Bazı öğrenciler gerçekten çok kaba. Burası benim işim, ona göre davranmaya çalışıyorum, ancak ruh halinden anlamıyorlar. Öğrencilerden dolayı bazen olumsuzluk yaşıyorum. Buradan çıkıp bazen evdekilerle konuşmuyorum. İş hayatındaki olaylar yeri geliyor aile hayatımı da etkiliyor.

M14: “Özellikle gece vardiyasında çalışmamdan dolayı uykusuz ve yorgun oluyorum”.

M19: “Yaptığım iş beni strese sokuyor. Bazen çok bunaltıyorum. 24 saat çalışıp 24 saat dinlensem de bu yeterli olmuyor. Bu çalışma saatlerinden dolayı hayatımda hiçbir şey düzenli değil.

Vardiyalı sistemde çalışan evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin bazılarının iş hayatlarında zorluk yaşamadıklarına dair doğrudan görüşler şu şekildedir:

M4: “Nöbet konusunda gece nöbeti daha sakin geçiyor. Gündüz vardiyası olduğunda nöbet yerimi terk edemiyorum. Gece 01.00-06.00 arası devriye gezdiğim için zaman daha çabuk geçiyor”.

M9: “İnsanlarla uğraşmak zor ama işimi sevdiğim için bir sıkıntı yaşamıyorum”.

M12: “Her işin zorluğu var. Sabah erken kalkmak gibi mesela. Ben işimi seviyorum, herhangi bir zorluğu yok ve severek geliyorum”.

M17: “İşimin bana yaşattığı bir sıkıntı yok. Sadece ailemle çok fazla ilgilenemediğim için canım sıkılıyor.

Evli ve bekâr kadın güvenlik görevlilerinin, iş hayatında yaşadıkları problemlerin karşılaştırıldığı şekil 43’de; olumlu ve olumsuz temalar karşımıza çıkmaktadır. Kimi evli kadın güvenlik görevlileri, vardiyalı çalışma sisteminin kendilerine bir zorluk yaratmadığı ve işlerinden memnun oldukları cevabını vermişlerdir. Kimi evli kadın güvenlik görevlilerinin de, bu çalışma sistemine ilişkin olumsuzluklardan dolayı aile hayatına ve sosyal hayatlarına yeterli zaman ayıramadıkları görülmektedir. Ayrıca vardiyalı çalışma sisteminden dolayı da çeşitli sağlık problemleri yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Bekâr kadın görevlileri ise; bu soruya genellikle olumsuz yanıt vermişlerdir. Çalışma düzenine ilişkin olumsuzluklardan dolayı bireyler aile hayatlarına yeterli zaman ayıramadıkları gibi, kendi özel hayatlarına da yeterli zaman ayıramamaktadırlar. Bu çalışma sistemiyle birlikte de kendilerinde uykusuzluk, yorgunluk, stres gibi farklı sağlık sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir.

SONUÇ

Günümüzde ekonomik gelişme tüm sektörlerde hızlı bir ivme göstermektedir. Bu gelişme ise, bireylerin çalışma hayatlarında bir takım değişikliklere neden olmaktadır. Sanayinin gelişmesi, üretim sürecinde verimlilik ve sürekliliğin sağlanması, rekabet ortamının giderek artması ilr çalışma hayatına yönelik olarak değişiklikler ortaya çıkmıştır. Bunun sonucu olarak geleneksel çalışma saatleri olan 08:00-17:00 arasındaki çalışma biçimi yerini, hizmet ve üretimin 7/24 ara verilmeksizin gerçekleştiği bir çalışma biçimine bırakmıştır. Çalışma saatlerinde meydana gelen bu değişiklikler vardiyalı çalışma sisteminin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Vardiyalı çalışma sistemi, bireylerin gündüz çalışmasının yanında gece çalışmasını da içeren bir çalışma sistemidir. Bireyler bu sistemde daha çok dönüşümlü olarak çalışmaktadırlar. Sanayi ve hizmet sektöründe bütün gün çalışılması gerekir ve bu iş kollarında sürekliliği sağlamak amacıyla da vardiyalı olarak çalışılmaktadır. Ancak vardiyalı çalışma sistemi, birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar ise, gerek bireylerin iş hayatında gerekse de özel hayatlarında meydana gelmektedir.

Bireylerin iş hayatı ile iş hayatı dışındaki hayatları da birbirini etkilemektedir. Çalışanlar iş hayatları dışında, aileleri, arkadaşları ya da toplumdaki kurum ve kuruluşlar ile bir ilişki içerisinde. Bu ilişkilerin başında bireyin ailesi ile olan ilişkisi gelmektedir. Evli ve çalışan bir birey, özellikle eşi ve çocukları ile olan ilişkisine dikkat ederken, bekâr ve çalışan bir birey ise, anne-baba ve kardeşleri ile olan ilişkisine dikkat etmek zorundadır. Çalışan bireyler, hayatlarının bazı kesimlerinde üstlenmiş oldukları rolleri yerine getirirken bir denge kurmak zorundadırlar. Kurdukları bu dengenin bozulması ise farklı problemleri de beraberinde getirir. Bireylerin yapmış oldukları işlerde yoğun olmalarından dolayı aile hayatları olumsuz yönde etkilenmektedir. Aynı zamanda aile hayatına harcanan zaman ve aileye fazla ilgi gösterilmesi de iş hayatını olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda ise; bireyler, iş ile aile arasında çatışma yaşamaktadır. Uzun çalışma saatlerini içeren, hafta içi ya da hafta sonu da mesaiye kalınan vardiyalı çalışma sistemi kadın çalışanların iş-aile çatışmasını da artırmaktadır.

Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; en temel iş problemlerinden birisinin iş-yaşam dengesi olduğu görülmektedir. İş-özel yaşam arasındaki kopukluk ve denge eksikliği bir taraftan çalışanların işine konsantre olmasını engellerken, diğer yandan

verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların bireysel gelişimlerinde yetersizliğe ve yaratıcılık özelliklerinin azalmasına neden olmaktadır.

Bu araştırmada; kadın güvenlik görevlilerinin vardiyalı sistemde çalışırken kendi hayatlarında yaşadıkları sorunlar karşımıza ele alınmıştır. Özellikle gece vardiyasında çalışan kadın güvenlik görevlilerinin büyük bir çoğunluğu aile hayatına yeterli zaman ayıramadıklarından yakınmaktadır. Çalışma saatlerinin uygunsuzluğu, uykusuzluk ve yorgunluk gibi nedenlerden dolayı evli olan kadın güvenlik görevlileri, eşleri ve çocukları ile yeteri kadar ilgilenememektedirler. Bekâr olan kadın güvenlik görevlilerinin de aynı şekilde gece vardiyasından sonra uykusuz ve yorgun olduklarından dolayı ailelerine yeterli vakit ayıramadıkları sonucuna varılmıştır. Bu durum ise, bireylerin aile hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Geriye kalan kadın güvenlik görevlileri ise; çalışma sisteminden oldukça memnun olup, aile hayatlarında bir problem yaşamamaktadırlar.

Evli olan kadın güvenlik görevlileri, gündüz ve gece vardiyasında, evde olmayıp işte oldukları zaman daha çok eşlerinden ve ailelerinden destek almaktadır. Bekâr olan kadın güvenlik görevlilerinin ise; bir kısmı evde ailesinden destek alırken, bir kısmı da yalnız yaşadığı için kimseden destek almamaktadır.

Gece vardiyasında çalışan bireyler, uyanık kalmak zorunda oldukları için gündüz saatlerinde uyumaktadır. Bu çalışma düzeni ise; sosyal hayatlarını ve çevresiyle olan ilişkilerini etkilemektedir. Araştırmada; kimi kadın güvenlik görevlileri, vardiyalı çalışmanın saatlerinin değişmesi, uykusuzluk, yorgunluk gibi problemlerden dolayı sosyal hayatlarına ve kendilerine yeterli zamanı ayıramamaktadır. Kimi kadın güvenlik görevlileri ise; bu çalışma sistemini benimsemişlerdir. İzin günlerinde sosyal faaliyetlerini yerine getiren kadın güvenlik görevlileri, aynı zamanda özel işlerini de bu günlere denk getirmektedir. Dolayısıyla da sosyal hayatları olumsuz yönden etkilenmemekte ve kendilerine yeterli zamanı ayırmaktadırlar.

Vardiyalı çalışma sisteminde çalışma saatlerinin uzun olması veya gece vardiyasında çalışmaya ilişkin olumsuzluklardan dolayı kadın güvenlik görevlilerinin büyük çoğunluğu çeşitli sağlık problemleri ile karşılaşmaktadır. Bu problemlerin başında; yorgunluk, uykusuzluk gibi fizyolojik sorunlar yaşamaktadırlar. Ayrıca vardiyalı çalışma sisteminin beraberinde getirdiği fizyolojik problemlerin yanı sıra, psikolojik olarak da kadın güvenlik görevlileri olumsuz yönde etkilenmektedir.

Bu araştırmada; vardiyalı çalışma sisteminin kadın güvenlik görevlileri için olumlu etkisi; kullanmış oldukları izin günleri olarak tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak, kadın güvenlik görevlilerinin çoğu izin günlerine göre günlük hayatlarını programladıklarını belirtmişlerdir. Olumsuz olarak etkisi ise; vardiyalı çalışma sisteminin, kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesi kurmasını zorlaştıran etkenlerden biri haline geldiği görülmüştür. Bu alışma sistemi, kadın güvenlik görevlilerinin, aile hayatı ve sosyal hayatını olumsuz olarak etkilemiş olup, düzensiz bir hayat yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu tez çalışması sonucunda bu konuda işletmelerin daha duyarlı olacağı, bununla ilgili eğitimler başta olmak üzere diğer yönetim uygulamalarıyla çalışanlarını bilinlendireceği, buna bağlı olarak çalışanların performansları, motivasyonları ya da verimliliklerinde artış olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın, bu alandan sonraki çalışmalara da bir kaynak oluşturacağı değerlendirilmektedir.

Bu araştırma doğrultusunda araştırılan konuya yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Vardiyalı alışan kadın güvenlik görevlilerine göre en temel sorun, aile ilişkilerinde meydana gelmektedir. Düzensiz bir çalışma sisteminden dolayı çalışanların aile hayatları olumsuz olarak etkilenmektedir. Kimi evli olan çiftlerden biri vardiyalı çalıştığı için eşi ve çocukları ile yeterli vakit geirememekte ve onlarla ilgilenememektedir. Bu nedenle işletme, çalışanların ailesini de içeren sosyal aktiviteler düzenleyebilir. Böylece alışan kadınlar ev dışında da aileleri ile ortak bir faaliyette buluşabilirler.
- Vardiyalı alışanların, sosyal hayatlarının planlanması için destek olunmalıdır. Çalışanlara, alışma saatleri dışında uygun bir ortam hazırlanarak arkadaş grupları ile vakit geçirebilecekleri sosyal alanlar hazırlanabilir.
- Vardiyalı alışanların en çok şikyeti oldukları, uykusuzluk ve yorgunluk problemlerine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Genel olarak vardiyalı çalışanlara, iş güvenliği ve sağlık problemleri ile ilgili düzenli olarak eğitimler verilmelidir.
- Çalışanların alışma saatlerini azaltmak ve daha iyi dinlenmelerine yardımcı olabilmek için vardiya sayısı artırılabilir.

- Ayrıca, bu sektörde çalışan kişilere verilen görev ve sorumluluğun onlar üzerinde stres ve eylemsizlik yaratmasını önlemek, onları motive etmek ve çalışma sisteminin kişilerin üzerinde yarattığı psikolojik etkileri önlemek amacı ile iş görenlere eğitimler verilebilir.
- Vardiyalı çalışmanın beraberinde getirdiği psikolojik ve sosyal sorunlar göz ardı edilmemeli ve gerektiğinde psikolojik destek sağlanmalıdır.
- Kurum, vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin eşleri ve ailelerine yönelik olarak da eğitimler verebilir. Böylece ailelerin, vardiyalı çalışma sistemini ve kadınların çalışma hayatını anlamalarına yardımcı olabilir.
- Vardiyalı çalışan kadınlara her ay bir sağlık kontrolü yapılabilir. Oluşabilecek sağlık problemlerine karşı önceden önlem ve tedbirlerin alınması ile çeşitli rahatsızlıkların önüne geçilebilir.
- İş-yaşam dengesinin birbirinden kesin çizgilerle ayrılması yerine, iş ve yaşamın birbirini tamamlayan bir unsurlar olduğu düşüncesi her an akılda tutulmalıdır.

Bu araştırma sonucunda; vardiyalı çalışan kadın güvenlik görevlilerinin konuyla ilgili görüş ve önerileri hakkında daha detaylı ve geniş çaplı araştırmalar yapmanın gerekli olduğu anlaşılmıştır. Vardiyalı çalışan bireylerin, yaptıkları işi ne derece bilinçli yaptığı ve bu çalışma sisteminin çalışanları ne şekilde ve derecede etkilediği konular üzerine alan araştırmasına dayalı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aktay, N. A., Arıcı, K. ve Kaplan, S. E (2011), İş Hukuku, 4. baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2016), İş Hukuku, 11. baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007), Hayat Dengesi: İş-Aile ve Özel Hayat Dengeleme Sanatı, İstanbul: İlknur Sistem Yayıncılık.
- Aycan, Z. (2010), Hayat Dengesi: İş-Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı, Ankara: Türk Bilimleri Akademisi.
- Aytaç, S. (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bilir, N. (2004), İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D. (2014), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Cemalcılar, İ. (1980). İşletmecilik Bilgisi, Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını.
- Centel, T. (2018), İş Kanunu İle İlgili Yönetmelikler, 4. baskı, İstanbul: Mess Yayınları.
- Cole, Gerald A. (1996), Management Theory and Practice, 5. baskı, London: DP Publication.
- Creswell, W. C. (2017), Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yaklaşımları, (Çev. Selçuk Beşir Demir), 3. baskı, Ankara: Girişim Matbaacılık.
- Çeşme, Y. A. (1994), Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.
- Dicle, İ. A. (1980), Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara: ODTÜ İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (1998), Work-life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges, Government of Saskatchewan, Saskatoon.
- Eren, E. (1989), Yönetim Psikolojisi, 3. baskı, İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü.
- Erkan, N. (2005), Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği Ergonomi, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Eroğlu, F. (1998), Davranış Bilimleri, 4. baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

- Es, M. (2008), “Kent ve Kadın”, Kadın, Çalışma ve Toplum, (Ed. Fidan, F. ve Yılmaz T.), 1. baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, ss. (191-215).
- Fındıkçı, İ. (2012), İnsan Kaynakları Yönetimi, 8. baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Güler, Ç. (1997), Ergonomiye Giriş, Ankara: Aydoğdu Ofset Matbaa.
- Hoang, H. (2008), Culture and Management: A Study of Vietnamese Cultural Influences on Management Style, USA: Capella University. Minneapolis.
- Ivancevich, M. J. ve Matteson, T. M. (2002), Organizational Behavior and Management, (Ed: Griffin, R. W. ve Moorhead, G.), 6 th ed., ABD: Mc Graw- Hill Higher Education.
- Joseph Prokopenko, (2016), Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı, (Çev:Olca Baykal, Nevda Atalay ve Erdemir Fidan), 8. baskı, No: 476, Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları
- İncir, G. (1998), Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı, No: 624, Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları.
- Katz, D. ve Kahn, R.L., (1978), The Social Psychology of Organizations. New York: Wiley.
- Keser, A. (2012), Çalışma Psikolojisi, 3. baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A. (2014), İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla, Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Kozak, M. (2004), Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar, Detay Yayıncılık, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Odabaşı, M. ve Eke, H. (1981), Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni, Ankara: M.P.M. Yay.
- Okur, Z. (2010), İş Hukuku’nda Gece Çalışması, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, 1. baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Oluç, M. (1982), İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001), Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Öztürk, E. (2011), Feminist Teori Ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını, İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Silah, M. (2005), Endüstride Çalışma Psikolojisi, 2. baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2005), İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.

Şimşek, S., M., Çelik A., Akgemci, T., ve Soysal, A., (2004), Kariyer Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.

Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 7. baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Tortop, N. (1994), Personel Yönetimi, Ankara: Yargı Yayınları.

Vaydanoff, P. (1989), "Work and Family: A Review and Expanded Conceptualization". Edt.: Elizabeth B. Goldsmith. Work and Family: Theory. Research and Applications. London.

Uğur, A. (2008), İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Yıldız, N., Gedikli, G. ve Küçükbiçer, B. (2012), Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları, Türk-İş Konfederasyonu, Ankara: Aydoğdu Ofset.

Quick, J.; Nelson, D. and Hurrell, J. (1997), Preventive Stress Management in Organizations, American Psychological Association, Washington D.C.

Sürekli Yayınlar

- Arslan, M. (2012), “İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum*, Cilt No: 2, Sayı No: 3, ss. 99-113.
- Arthur, L. (2004), “Work-life Balance”, *Journal of Contemporary Central and Eastern Europe* Vol. 12, No: 2, ss.137–153.
- Assis, M. A., Altenburg, E. K., Markus, V.N. ve France, B. (2003), “Food İntake and Circadian Rhythms in Shiftworkers with a High Workload”, *Ampetite* 40.
- Bacak, B. Ve Kazancı, E. (2014), “Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik Ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 6, ss. 133-149.
- Barnett, R. C. (1999), “A New Work- Life Model For The Twenty-First Century. The Annals of the American Academy of Political and Social Science”, 562. ss. 143-158.
- Barton, J., Spelten, E., Totterdell, P., Smith, L., Folkard, S. Ve. Costa, G. (1995), The Standart Shiftwork Index: A Battery Of Questionnaires For Assessing Shiftwork- Related Problems, *Work And Stres*, Vol 9, No 1, ss. 4-30.
- Blair-Loy, M ve Wharton, A. S. (2002), “Employees Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context”, *Social Forces*, Vol. 80, No. 3, ss. 813-845.
- Byron, K. (2005), “A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and itsAntecedents”, *Journal of Vocational Behavior*, 67(2). ss. 169-198.
- Cam, E. (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ss.1-10.
- Camkurt, M. Z. (2007), “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:20, Sayı 6, Cilt:21, Sayı: 1, Mayıs-Ağustos, ss. 80-106.
- Costa, G. (1996), “The Impact of Shift and Night Work on Healt”, *Applied Ergonomics*, Volume: 27, Issue: 1, ss. 9-16.
- Costa, G. (1997), “The Problem Shiftwork”, *Chronobiology International*, 14(2), ss. 89-98.
- Costa, Giovanni. (2010), “Shiftwork and Health; Current Problems and Preventive Actions”, *Safety Health Work*. 1. ss. 112-123.
(<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3430894/>)
- Culpepper, L. (2010), “The Social and Economic Burden of Shift-Work Disorder”, *The Journal of Family Practice*, Vol:59, No:1, ss. 3-11.

- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009), “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt No: 1, Sayı: 9, ss. 153-170.
- Dağdeviren, M., Kurt, M. ve Akay, D. (2003), “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Uygulaması”, Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 4, ss.517-525.
- Demirbilek, T. (2004)., “Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, ss. 77-98.
- Demir, F. ve Gerşil G. (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukuku’nda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, ss: 68-89.
- Dittner, J. A., Wessely, C. S. ve Brown, G. R. (2004), “The Assessment of Fatigue: A Practical Guide for Clinicians and Researchers”, Journal of Psychosomatic Research, 56, ss. 157-178.
- Doğan, S. ve Türk, M. (1997), “Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri”, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, No. 2.
- Dursun, S. ve İftar, E. (2014), “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, ss. 127-137.
- Duxbury L. E. Ve Higgins C. A. (1991), "Gender Differences In Work- Family Conflict", Journal Of Applied Psychology, Vol: 76, No: 1, ss. 60-74.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt No: 5, Sayı: 1, ss. 17-26.
- Folkard, S. ve Tucker, P. (2003), “Shift Work, Safety and Productivity”, Occupational Medicine, 53, ss. 95-101.
- Giannikis, S.K. ve Mihail, D.M. (2011), “Flexible Work Arrangements in Greece: A Study of Employee Perceptions”, The International Journal of Human Resource Management, 22 (2), ss. 417-432.
- Grzywacz, J.G. ve Marks, N. F. (2000), “Family, Work, Work-Family Spillover and Problem Drinking During Midlife”, Journal of Marriage and Family, Vol. 62, No. 2, ss. 336- 348.
- Gök, D.G., Peköz, M.T. ve Aslan, K. (2017), “ Vardiyalı Çalışma ve Vardiyalı Çalışma Sonucu Gelişen Uyku Bozuklukları: Tanısı, Bulguları ve Tedavisi”, Journal of Turkish Sleep Medicine, Sayı: 4, ss. 30-34.

- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003), “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6, ss. 133-156.
- Gökkaya, Ö. (2014), “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi – Kocaeli Belediyeler Örneği”, Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi, Sayı: 2, ss. 2-18.
- Griffin, M.A. Andrew, N ve Sharon K. Parker. (2007), “A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain And Interdependent Contexts”, Academy of Management Journal, 50 (2), ss. 329-347.
- Guest, D.E. (2002), “Perspective on the Study of Work-Life Balance”, Social Science Information, Cilt No: 41, Sayı: 2, ss. 255-279.
- Güçlü, N. (2001), “Stres Yönetimi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt No: 21, Sayı No:1, ss. 91-109.
- Gümüştekin, E. ve Öztemiz, B. (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt No: 14, Sayı: 1, ss. 271-288.
- Hayman, J.R. (2009), “Flexible Work Arrangements: Exploring the Linkages between Perceived Usability of Flexible Work Schedules and Work/Life Balance”, Community, Work & Family, 12 (3), ss. 327-338.
- Harrington, J M, (2001), Health Effect of Shift Work and Extended Hours of Work, Occupational and Environmental Medicine, Vol: 58, Issue: 1, ss. 68-72.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. And Weitzman, M. (2001), Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence Of Perceived Job Flexibility On Work And Family Life Balance, Family Relations, 50(1), ss. 49- 58.
- Kızılgöl A. Ö. (2010), “Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenlerinin Ekonometrik Analizi”, 11. Ekonomi ve İstatistik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, ss. 174-188.
- Kinnunen, U.,Geurts, G. ve Mauna, S. (2004), “Work To Family Conflict and Relationship With Satisfaction and Well- Being: A One Year Longitudinal Study on Gender Differences”, Work&Stress, Vol. 18, No: 1, ss. 1-22.
- Kirchmeyer, C. (2000), “Work- life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers time. In C..L. Cooper& D.M.Rousseau (Ed), Trend in Organizational Behaviour, Vol. 7, ss. 79-93. West Sussex, UK:Wiley.
- Knutsson, A. (2003), “Health Disorders of Shift Workers”, Occupational Medicine, Vol: 53, Issue: 2, ss. 103-108.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014), “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, Ege Akademik Bakış, Cilt No: 14, Sayı: 4, ss. 541-557.

- Küçükusta, D. (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt No: 9, Sayı No: 3, ss. 243-268.
- Lawrence, S., Takeshi, T., Masaya, T. Keiko, M., Naoko, T., Yashiko, K. ve Hiroyasu, I. (2005), “Shiftwork Locus of Control, Situational and Behavioural Effects on Sleepiness and Fatigue in Shiftworkers”, *Industrial Health*, 43, ss. 151-170.
- Leather, S. (2000), “Health Effects of Internal Rotation of Shifts”, *Nursing Standard*, 14 (47). ss. 34-36.
- Lockwood, N.R. (2003), “Work / Life Balance: Challenges And Solutions”, *HR Magazine*, ss. 2-10.
- Narin, M. Marşap, A. ve Gürol M.A. (2006), “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt No: 8, Sayı No: 1, ss. 65-78.
- Okutan, E. ve Balaban, Ö. (2017), “İş Aile ve Aile İş Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Current Debates In Business Studies*, Vol. 1, ss. 295-309.
- Özdemir, P. G., Anıl, C.Ö. ve Yılmaz, O. (2018), “Vardiyalı Çalışma Bozukluğu ve Vardiyalı Çalışmanın Ruhsal ve Bedensel Etkileri”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 10 (1), ss.71-83.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009), “Organizasyonlarda İş-aile ve Aile-iş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, ss. 69-99.
- Özel, H. (2015), “Yorgunluk, Tükenmişlik ve Kapitalizm”, *İş Yazıları Dergisi*, Sayı No: 1, ss. 1-25.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005), “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün Ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama” , *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt No: 7, Sayı No: 3, ss. 128-147.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001), “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt No: 15, Sayı No: 1-2, ss. 333-347.
- Pati, A. K., Chandrawanshi, A. ve Reinberg, A. (2001), “Shift Work: Consequences and Management”, *Current Science*, Vol:81, No:1, ss. 32-52.
- Presser, B. H., (2000), “Nonstandard Work Schedules and Marital Instability”, *Journal of Marriage & The Family*, Vol:62, Issue:1, ss. 93-110.
- Reeves, S.L. Newling-Ward, E ve Gissane, C. (2004), “The Effect of Shift-Work on Food Intake and Eating Habits”, *Nutrition & Food Science*, Vol: 34, Number : 5, ss. 216-221.

- Rosa, Roger R. ve Colligan, M. (1997), Plain Language About Shift Work, U.S. Department Health and Human Services, DHHS (NIOSH) Publication No.97-145.
- Rousseau, V.; Salek, S.; Aube, C.; Morin, E. M. (2009),“Distributive Justice, Procedural Justice and Psychological Distress: The Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 14, No, 3, ss. 305-317.
- Roy, G. (2016), “Impact of Mobile Communication Technology on the Work Life Balance of Working Women-A Review of Discourses,”, The Journal – Contemporary Management Research, Vol: 10, Issue: 1, ss. 79-101.
- Ruggiero J. ve Pezzino, J. (2006), “Nurses Perceptions Of The Advantages And Disadvantages Of Their Shift And Work Schedules”, JONA, 36(10), ss. 450-3.
- Saif, M. I., Malik, M. I. ve Awan, M. Z. (2011), “Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective”, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3 (5), ss. 606-617.
- Schnittger, M. H. ve Bird, G. W. (1990), “Coping Among Dual-career Men and Women Across the Family Life Cycle”, Family Relations, Vol: 39, No: 2, ss. 199-205.
- Selvi, Y., Özdemir, P. G., Özdemir, O., Aydın, A. ve Beşiroğlu, L. (2010), “Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi”, Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 4, ss. 238-243.
- Sree, J. V., Jyotbi P., (2012), “Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women”, Advances in Management, 5(6), ss. 35-43.
- Şenol, D. ve Mazman, İ. (2013), “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”, (Ed: Duyan Çamur, G., Şenol, D. ve Yıldız, S.), Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı, ss. 155-161.
- Tan, H. H. ve Lim, A. K. H. (2009), “Trust in Coworkers and Trust in Organizations”, The Journal of Psychology, Vol. 143, No. 1, ss. 45-66.
- Thompson, C.A.; Beauvois, L. L.; Lyness, K. S. (1999), “When Work-Family Benefits are not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 54, ss. 392-415.
- Thompson, B. M., Kirk, A. ve Brown, D. F., (2005). “Work-based support, Emotional Exhaustion and Spillover of Work Stress to The Family Environment: A Study of Policewomen”, Stress and Health, Sayı: 21, ss. 199-207.
- Türkkahraman M. ve Şahin K., (2010), “Kadın ve Kariyer”, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt No: 2, Sayı No: 1, ss. 75-88.

Vloeberghs, D., (2002), “An Original and Data Based Approach to the Work-Life Balance”, Equal Opportunities International, Vol: 21, No: 2, ss. 25- 56.

Yorgun, S. (2010), “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, Sosyo Ekonomi Dergisi, Sayı:1, ss. 167-189.

Wayne, J.H., Randel, A. E. ve Stevens, J. (2006), “The Role of Identity and Work-family Support in Work-family Enrichment and Its Work-related Consequences”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 69, ss. 445-461.



Diğer Yayınlar ve İnternet Kaynakları

- Arı, P. A. (2013), “Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşgörenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bursa’daki Beş Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirer, S. (2011), “İş-Yaşam Dengesi: Antalya’daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014), “Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı:22. ss. 103-121. (<http://dx.doi.org/10.11611/JMER192>). (14.02.2017).
- Finn, P. (1981). “The Effects of Shift Work on the Lives of Employees”, Management Labour 131 Review.
- Gedikli, F. G. (2008), “Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde, Vardiya Sistemi İle Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Güleryüz, İ. (2016), “Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Health and Safety Authority. Guidance for Employers and Employees on Night and Shift Work. September, 2012. (babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uc1.b4338886;view=1up;seq=7) (10.01.2018).
- Korkusuz, R., (2005) “Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlemesi”. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1-2, Haziran-Aralık. (http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9_3.pdf).
- Önel, N. (2006), “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine İlişkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parlak, N. G. (2015), “Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve Ab Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi”, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saraçel, N. (1986). “Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sargıcı, Y. E. (2006). “Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuğsal, T. (2017), “İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi”, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yağcı, E. (2014), “Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş-Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, S. (2011), “Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, S. (2006), “Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

<https://nationalarchives.gov.uk/documents/education/factory-actdoc.pdf> (20.04.2018).

EKLER

EK 1: VARDİYALI ÇALIŞMANIN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN TESPİTİNE YÖNELİK DEMOGRAFİK VE SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLER FORMU

ARAŞTIRMA KONUSU: GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE VARDİYALI ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Aşağıdaki sorular bilimsel bir çalışma yapmak amacıyla hazırlanmış olup, vereceğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacaktır. Bu görüşmeye katılıp zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederim.

Sakarya Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Tuba TATAR

Katılımcı:

Yer:

Tarih ve Saat:

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 yaş ve üzeri

2. Medeni Haliniz

- Evli
- Bekâr
- Nişanlı
- Diğer

3. Eğitim Durumunuz

- İlköğretim
- Ortaöğretim (Lise)
- Önlisans
- Lisans
- Lisansüstü

4. Sektörde Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz

- 1 yıl veya daha az
2-4 yıl
5-7 yıl
8-10 yıl
11 yıl ve üzeri

5. Bu İşletmede Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz

- 1 yıl veya daha az
2-4 yıl
5-7 yıl
8-10 yıl
11 yıl ve üzeri

6. Aylık Geliriniz

- 1000 TL ve altı
1001-1500 TL
1501-2000 TL
2001 TL ve üzeri

7. Bu mesleği yapabilmeniz için sağlık raporu isteniyor mu?

- Evet
Hayır

8. Lütfen dönüşümlü olarak çalıştığınız vardiya ya da vardiyaları belirtiniz.

- Sabah
Akşam
Gece

9. Lütfen en verimli olduğunuzu düşündüğünüz vardiya ya da vardiyaları belirtiniz.

- Sabah
Akşam
Gece

10. Lütfen vardiya değişik sıklığınızı belirtiniz (Haftalık, 2 Haftalık, Aylık vb.).

.....

11. Eğer evliyseniz eşinizin mesleğini belirtir misiniz?

.....

EK 2: VARDİYALİ ÇALIŞMANIN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN TESPİTİNE YÖNELİK MÜLAKAT FORMU

MÜLAKAT SORULARI

1-Vardiyalı çalışma aile düzeninizi nasıl etkilemektedir? Aile hayatınızda meydana gelen değişikliklerden olumlu veya olumsuz yönlerinden bahsedebilir misiniz?

2- Vardiyalı çalışma sistemiyle hem iş hem de özel hayatınızı dengede tutabiliyor musunuz? Bu konu hakkında sorun yaşıyorsanız nedeni nedir?

3- Vardiyalı çalışma sosyal yaşantınıza nasıl yansımaktadır? Olumlu-olumsuz etkileri nelerdir?

4- Vardiyalı çalışma düzeninden dolayı eğer evliyseniz çocuklarınızla ve eşinizle yeterince ilgilenilebiliyor musunuz?

5- Bu sistemde çalışmak sizde sağlık sorunlarına yol açtı mı? Cevabınız evet ise ne gibi sağlık sorunlarına yol açtı? Kısaca bahsedebilir misiniz?

6- Bu çalışma sisteminde 09.00-17.00 mesaisi olsaydı yaşamınızda ne gibi değişiklikler olurdu? (İş-Aile Dengesi Açısından)

7- Vardiyalı çalışmayla birlikte günlük hayatınızı nasıl programlıyorsunuz? Bu çalışma yaşam düzeninizi nasıl etkilemektedir? (Alışveriş, misafir ağırlama vb.)

8- Bu sistemde çalıştığınız için destek alıyor musunuz? Destek alıyorsanız kimden destek alıyorsunuz?

9- İşinizin size yaşattığı zorluklar nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

04.08.1992 tarihinde Malatya’da doğdu. İlkokulu Öğretmen Zekeriya Güçer, Ortaokulu Rahmi Akıncı Ortaokulu’nda, liseyi Malatya Cumhuriyet Anadolu Lisesi’nde bitirdi. Lisans eğitimine 2011 yılında başlayıp, 2015 yılında Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamladı. Lisans eğitimini bitirdikten sonra aynı yıl, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde Yüksek lisans eğitimine başladı. Halen, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde eğitimine devam etmektedir.

