

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ ÇALIŞANLAR
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ;
SAĞLIK, TURİZM VE ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE
UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA YOLDAŞ TAMGÜÇ

EKİM 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ ÇALIŞANLAR
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ;
SAĞLIK, TURİZM VE ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE
UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA YOLDAŞ TAMGÜÇ

DANIŞMAN

PROF. DR. RAHMET SAVAŞ

EKİM 2022

BİLDİRİM

Hazırlamış olduğum tezin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kurallar çerçevesinde çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

İmza

Esra YOLDAŞ TAMGÜÇ

Danışmanlığımı yaptığım bu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kurallar çerçevesinde çalıştığımı taahhüt ederim.

Prof. Dr. Rahmet SAVAŞ

İMZA SAYFASI

Esra YOLDAŞ TAMGÜÇ tarafından hazırlanan ‘VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ; SAĞLIK, TURİZM VE ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE UYGULAMA’ başlıklı bu yüksek lisans tezi, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalında hazırlanmış ve jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

[Prof. Dr. Rahmet SAVAŞ]

.....

Kurumu:

Üyeler:

[Doç.Dr.Kaan KEÇECİ]

.....

Kurumu:

[Doç. Dr.Müge ENSARİ ÖZAY]

.....

Kurumu:

Tez Savunma Tarihi: 07/ 10/ 2022

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sűresince bilgi ve birikimiyle çalıőmalarıma yűn veren deęerli tez danıőman hocam Prof Dr. Rahmet SAVAŐ'a,

Hayatımın her aőamasında olduęu gibi tez sűrecimde de yardım ve destekleri ile yanımda olan kıymetli dostum Őűheda SAYDAN'a,

Hayatım boyunca maddi ve manevi desteęini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili ablam Seda YOLDAŐ ve sevgili kardeőim Őeyma YOLDAŐ'a ve beni bugűnlere getiren sevgili anneme,

Beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan desteęini ve sevgisini her zaman hissettięim sevgili eőim Hasan TAMGŪ'e, sonsuz teőekkűr ederim.

ÖZET

VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ; SAĞLIK, TURİZM VE ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE UYGULAMA

Esra YOLDAŞ TAMGÜÇ

Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim
Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof .Dr. Rahmet SAVAŞ

Ekim 2022, 125 Sayfa

Bu çalışmada, gece vardiyasında çalışanların gündüz uykululuk düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş yaşam dengesi düzeyi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu doğrultuda çalışma evreni Türkiye’de gece vardiyasında çalışanlar seçilmiştir. Örneklem ise, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece vardiyasında çalışanlardan oluşturulmuştur. Toplamda 105 adet anket analize tabi tutulmuştur. Anket formu demografik özellikler, Epworth uykululuk ölçeği (EUÖ), algılanan stres ölçeği, iş yaşam dengesi ölçeği ve iş doyum ölçeği olmak üzere 5 bölümden oluşmaktadır. Verilerin analizi SPSS 26 programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların % 13,33 ‘ünün EUÖ puanı 11 puan ve üzerinde, algılanan stres düzeyleri, iş doyum düzeyleri ve iş yaşam düzeyleri orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Gündüz uykululuk ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Cinsiyet ile algılan stres, iş doyum ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Algılanan stres ile yaş arasında ve algılanan stres ile sektör arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Gündüz uykululuk durumu ile algılanan stres arasında pozitif yönlü, iş doyum ve iş yaşam dengesi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan stres ile iş doyum ve iş yaşam dengesi arasında negatif yönlü, iş doyum ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Turizm, özel güvenlik ve sağlık sektörlerinde gece çalışanlar ele alınarak yapılan bu çalışma ile literatüre katkı sağlayan sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gece Çalışması, Uykululuk, İş Yaşam Dengesi, İş Doyumu, Algılanan Stres

ABSTRACT

A REVIEW OF THE İMPACT OF NIGHT SHIFT WORK ON EMPLOYEES; APPLICATION IN HEALTH , TOURISM AND PRIVATE SECURITY SECTOR

ESRA YOLDAŞ TAMGÜÇ

Master's Thesis, Post-Graduate School of Education, Department of Occupational
Health and Safety, Master's Program with Thesis

Supervisor: Prof.Dr.Rahmet Savaş

October,2022, 125 Pages

The purpose of this study to examine the relationship between daytime sleepiness level, perceived stress level, work-life balance level and job satisfaction levels of night shift workers. The night shift workers in Turkey were selected as the working population. Accordingly the sample was composed of people working in night shifts in tourism, private security and health services. The questionnaires analyzed from total of 105 sample, which consists of 5 parts: demographic characteristics, Epworth sleepiness scale (ESS), perceived stress scale, work-life balance scale and job satisfaction scale. The data analysis was performed by using SPSS 26 program. the results of the research shows that 13,33% of the participants had an ESS score of 11 points and above, and their perceived stress levels, job satisfaction levels and work life levels has been confirmed. While a meaningful relationship was found between daytime sleepiness and the sector in which they work, nevertheless no significant relationship was found between age, gender, marital status, educational status, occupation, number of shifts and shift working time. A significant difference was found between gender and perceived stress, job satisfaction and work-life balance, also a significant difference between perceived stress, age and sector. There is a positive relationship between daytime sleepiness and perceived stress, also another negative relationship between job satisfaction and work-life balance. Negative connection were found between perceived stress, job satisfaction and work-life balance, also a meaningful connection were found between job satisfaction and work-life balance. The questionnaire results which was conducted over night workers in the tourism, private security and health sectors, has been contributed to the study.

Key Words: Night Work, Doziness, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Perceived Stress

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM

ÖNSÖZ

ÖZET

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ

SİMGELER VE KISALTMALAR

1. GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ..... 1

1.2. PROBLEM DURUMU 1

1.2.1 PROBLEM CÜMLESİ 2

1.2.2 ALT PROBLEMLER 3

1.3. VARSAYIMLAR 4

1.4. SINIRLILIKLAR 4

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ VE ÇEŞİTLERİ 5

2.1.1.Sabit Vardiya 6

2.1.2.Dönüşümlü Vardiya 6

2.2. VARDİYALI ÇALIŞMANIN NEDENLERİ 7

2.2.1.Ekonomik Nedenler 7

2.2.2 Sosyal Nedenler 7

2.2.3. Sosyo-Politik Nedenler 9

2.3. VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ 9

2.3.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 9

2.3.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Amacı ve Önemi 9

2.3.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi	13
2.3.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları	20
2.3.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı	23
2.3.2 VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ ÇALIŞAN SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	25
2.3.2.1. Fizyolojik Etkiler	25
2.3.2.2. Psikolojik Etkiler	29
2.3.2.3 Sosyolojik Etkiler	31
2.3.3 VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ İŞ GÜVENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	31
2.4. VARDİYALI ÇALIŞMAYA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER.....	33
2.4.1. Vardiyalı Çalışma İle İlgili Uluslararası Çalışma Standartları.....	34
2.4.2. Vardiyalı Çalışma İle İlgili Ulusal Düzenlemeler	41
2.5. SAĞLIK HİZMETLERİ, TURİZM HİZMETLERİ VE ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNDE VARDİYALI ÇALIŞMA	47
2.5.1.Sağlık Hizmetleri Ve Vardiya	47
2.5.1.1.Sağlık Hizmetleri Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	47
2.5.1.2.Sağlık Hizmetlerinde Vardiyalı Gece Çalışması.....	49
2.5.2.Turizm Hizmetleri Ve Vardiya	51
2.5.2.1. Genel Olarak Turizm Hizmetleri	51
2.5.2.2.Turizm Hizmetlerinde Vardiyalı Gece Çalışması	54
2.5.3.Özel Güvenlik Hizmetleri Ve Vardiya	56
2.5.3.1. Özel Güvenlik Hizmetleri	56
2.5.3.2. Özel Güvenlik Hizmetlerinde Vardiyalı Gece Çalışması. 58	

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	60
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	60
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	60
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	62
4.BULGULAR VE YORUMLAR.....	63
5.SONUÇ VE ÖNERİLER	86
KAYNAKÇA.....	91

EKLER

- Ek 1: Gönüllü Katılım Formu**
- Ek 2: Demografik Bilgi Formu**
- Ek 3: Epworth Uykululuk Ölçeği**
- Ek 4: Algılanan Stres Ölçeği**
- Ek 5: İş Doyum Ölçeği**
- Ek 6: İş Yaşam Dengesi Ölçeği**

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: AB – 27 Vardiyalı Çalışmanın Etkileri

Tablo 1: Sektörlere ve Büyüklüklerine Göre İşyeri Sayıları

Tablo 2: Sektöre Göre Vardiyalı Çalışma Yapan İşyeri Oranı

Tablo 3: Katılma Düzeyine Göre Dereceler

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Araştırma Grubuna İlişkin Demografik Bilgileri

Tablo 5: Uykululuk Ölçeğinin (EUÖ) Frekans Dağılımı

Tablo 6: Katılımcıların EUÖ Puanları Dağılımı

Tablo 7: Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre EUÖ Puanları Arasındaki İlişki

Tablo 8: Algılanan Stres Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 9: Gece Çalışanların Cinsiyete Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 10: Gece Çalışanların Medeni Duruma Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 11: Gece Çalışanların Yaşa Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 12: Gece Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 13: Gece Çalışanların Sektöre Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 14: Gece Çalışanların Vardiyalı Çalışma Süresine Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 15: Gece Çalışanların Vardiya Sayısına Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Tablo 16: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 17: Gece Çalışanların Cinsiyete Göre İş Doyumu Farklılıkları

Tablo 18: Gece Çalışanların Medeni Duruma Göre İş Doyumu Farklılıkları

Tablo 19: Gece Çalışanların Yaşa Göre İş Doyumu Farklılıkları

- Tablo 20: Gece Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Farklılıkları
- Tablo 21: Gece Çalışanların Sektöre Göre İş Doyumu Farklılıkları
- Tablo 22: Gece Çalışanların Vardiyalı Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Farklılıkları
- Tablo 23: Gece Çalışanların Vardiya Sayısına Göre İş Doyumu Farklılıkları
- Tablo 24: İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular
- Tablo 25: Gece Çalışanların Cinsiyete Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 26: Gece Çalışanların Medeni Duruma Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 27: Gece Çalışanların Yaşa Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 28: Gece Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 29: Gece Çalışanların Sektöre Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 30: Gece Çalışanların Vardiyalı Çalışma Süresine Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 31: Gece Çalışanların Vardiya Sayısına Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları
- Tablo 32: EUÖ Puanları ile Algılanan Stres, İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki

SİMGELER VE KISALTMALAR

AIEST	: Uluslararası Bilimsel Turizm Uzmanları Birliği
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ECSA	: Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği
IARC	: Uluslararası Kanseri Araştırmaları Ajansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
TDK	: Türk Dil Kurumu

1.GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece çalışanların uykululuk düzeyi, algılanan stres, iş doyum ve iş yaşam dengesi düzeylerinin hangi düzeyde olduğunu ve gündüz uykululuk düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş yaşam dengesi düzeyi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu araştırmanın önemi aşağıda maddeler halinde tartışılmıştır;

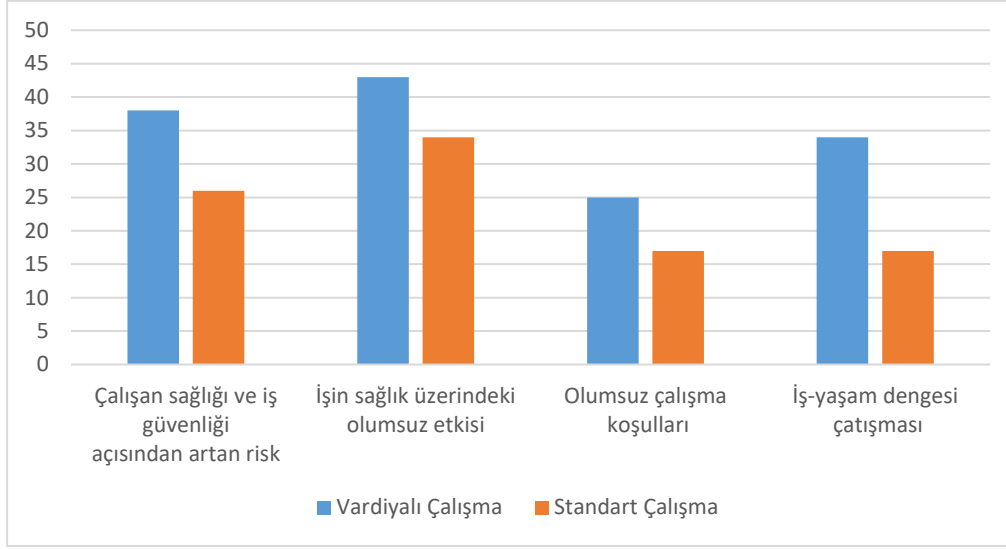
1. Literatürde, gece çalışma ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde çalışanların birlikte değerlendirildiği çalışmaya rastlanmamıştır.
2. Literatürde, gece çalışan kişilerde uykululuk ölçeği, algılanan stres ölçeği, iş yaşam dengesi ölçeği ve iş doyum ölçeği ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Ancak ölçeklerin bir arada değerlendirildiği çalışmaya rastlanmamıştır.
3. Bu çalışma, iş yaşam dengesi, iş doyum ve algılanan stres arasındaki ilişkiyi inceleme açısından da önem arz etmektedir.
4. Bu çalışmanın, gece çalışmasının sorunlarıyla ilgilenen, araştırmacılara yararlı olacağı düşünülmektedir.

1.2. PROBLEM DURUMU

21. yüzyılda küreselleşme sürecine giren dünyada artan uluslararası rekabet, çalışma yaşamında yeni düzenlemeleri ve biçimleri ortaya çıkarmıştır. Bu düzenlemelerin en önemlilerinden biri de kesintisiz üretim yapmaya ve hizmet sunmaya imkan sağlayan bir sistem olan vardiyalı çalışma sistemidir. Bu sistem; işin sürekliliğini sağlamak amacıyla, aynı gün içerisinde, farklı zamanlarda, farklı işçi gruplarının çalıştırılması esasına dayanmaktadır. (Yılmaz, 2019)

Vardiya sistemi içerisinde öne çıkan çalışma gece çalışmasıdır. Çeşitli nedenlerle çalışma hayatına giren gece çalışması, iş hukukunda “gece çalışması” ve “gece çalışma süresi” kavramlarını da ortaya çıkarmıştır. 4857 sayılı iş kanunu, çalışma hayatında gece kavramını; “*en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen her halde en fazla on bir saat süren dönem*” olarak tanımlamıştır. Yine aynı maddede gece çalışma süresini 7 buçuk saatle sınırlandırmıştır. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürüten işleri istisna tutup işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yapmasına izin vermiştir. Söz konusu kanunda bazı kişilerin gece vardiyasında çalışması da yasaklanmıştır. Uygulamada vardiya olarak adlandırdığımız bu sistem mevzuatta “postalar halinde çalışma” olarak adlandırılmıştır.

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı 1991’den beri her 5 yılda bir çalışma kalitesi konusunda farkındalığı sağlayan araştırma yapmaktadır. Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasında yapılan anket çalışması; çalışma düzeni çalışma saatleri, istihdam, iş memnuniyet, iş yaşam dengesi gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Şekil 1’de vardiyalı çalışmanın etkileri standart çalışma ile karşılaştırılmıştır. (Yıldız ve diğrleri,2012)



Şekil 1: AB – 27 Vardiyalı Çalışmanın Etkileri

Gece çalışmasının gündüz çalışmaya göre daha zor şartlar altında yapıldığı yadsınamaz bir gerçektir. İnsanın biyolojik yapısına uymayan gece çalışması, birçok tartışmaya neden olan çalışma biçimidir (Akdeniz,2019). Gece çalışanlarla yapılan araştırmalarda, gece çalışmasının çalışanları fiziksel, sosyal ve psikolojik yönden etkilediği görülmüştür. Düzensiz uyku, yeteri kadar dinlenememek, gece çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra gece çalışanlar herkesin uyuduğu vakitte çalıştığı, uyanık olduğu vakitte ise dinlendiği için sosyal hayattan uzak kalmaktadır. Ailesine ve çevresine yeteri kadar vakit ayıramamaktadırlar. Bu gibi fizyolojik ve sosyolojik olumsuz etkiler ise gece çalışanlarda depresyon, kaygı bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır (Bacak ve Kazancı,2014). Bu nedenle vardiyalı çalışma sisteminde gece çalışması, işçilerin korunması amacıyla özel olarak ele alınması gereken bir çalışmadır.

1.2.1. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problemi şunlardır; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece çalışanların uykululuk düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş doyum düzeyi, iş yaşam dengesi düzeyi hangi seviyededir? Uykululuk ölçeği puanları ile iş doyumunu, algılanan stres ve iş yaşam dengesi arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2.2. Alt Problemler

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yurütülen işlerde gece çalışanların;

a) Uykululuk ölçeği puanları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

b) Algılanan stresin;

- Yetersiz Öz Yeterlik Algısı
- Stres/Rahatsızlık Algısı
- Genel (stres)

Boyutlarındaki düzeylerinde yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna çalışılan sektöre, vardiya sayısına ve vardiyalı çalışma süresine göre bir fark var mıdır?

c) İş- yaşam dengesinin;

- İş- yaşam uyumu
- Yaşamı ihmal etme
- Kendine zaman ayırma
- Yaşamın işten ibaret olması

Boyutlarındaki düzeylerinde yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna çalışılan sektöre, vardiya sayısına ve vardiyalı çalışma süresine göre bir fark var mıdır?

d) İş doyumunun;

- İçsel doyum
- Dışsal doyum
- Genel doyum

Boyutlarındaki düzeylerinde yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna çalışılan sektöre, vardiya sayısına ve vardiyalı çalışma süresine göre bir fark var mıdır?

1.3. VARSAYIMLAR

1. Uykululuk ölçeği puanları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.
2. Algılanan stres ölçeği boyutları (yetersiz öz yeterlik algısı, stres/rahatsızlık algısı, genel (stres) ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
3. İş yaşam dengesi ölçeği boyutları (iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
4. İş doyumu ölçeği boyutları (içsel doyum, dışsal doyum, genel doyum) ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
5. Uykululuk ölçeği puanı ile algılanan stres, iş yaşam dengesi, iş doyumu alt boyutlarına ilişkin düzeyler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler vardır.

1.4. SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır;

1. Bu çalışma gece vardiyasında çalışan turizm, özel güvenlik ve sağlık sektöründe çalışan 105 kişi ile sınırlıdır. Diğer sektörlerde gece çalışma saatine kanunen sınırlama getirildiğinden bunlar çalışma dışında tutulmuştur.
2. Çalışma İstanbul, Ankara, Antalya ve İzmir’de gece çalışanlarla sınırlıdır.
3. Gece çalışması çalışanları birçok yönden etkilemektedir. Bu araştırmada genel olarak gece çalışmasının etkileri dikkate alındığında, gece çalışanların uykululuk düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş doyumu ve iş yaşam dengesi ile sınırlıdır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. VARDİYALİ ÇALIŞMA SİSTEMİ VE ÇEŞİTLERİ

Vardiyalı çalışma sisteminin birden çok tanımı mevcuttur. Ulusal ve uluslararası mevzuata göre tanımlanacak olursa; Korkusuz (2005) ulusal mevzuat ve düzenlemelere göre vardiyalı çalışma düzenini; *“İşin veya işyerinin niteliği gereği, sürekli olarak faal vaziyetteki işyerlerinde, günün (veya haftanın) tüm zamanlarında, aynı günün değişik (birbirini izleyen) zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubu çalıştırılması biçiminde yapılan çalışma biçimi”* şeklinde tanımlamıştır. Uluslararası mevzuat ve uygulamalara göre Uluslararası Çalışma Örgütü ise (ILO,2004) vardiyalı çalışma sistemini; *“Çalışanların mesailerinin birbirini takip edecek şekilde çalışma saatlerinin düzenlenmesi yöntemidir, böylelikle işletmeler gündüz ve gece saatlerinde günün farklı zaman dilimlerinde çalışarak, çalışan başına düşen süreden daha fazla sürede faaliyetlerine devam edebilirler”* şeklinde tanımlanmıştır.

Tarihi Romalılara dayanan vardiyalı çalışma sistemi, uygulama alanı olarak sanayi devriminden sonra kendine geniş bir yer edinmiştir. Sanayi devriminden sonra teknoloji alanında yaşanan olağanüstü ilerleme ile birlikte toplum ihtiyaçları çeşitlenmiş ve artmıştır. Bu ihtiyaçları karşılamak amacıyla üretimi ve verimliliği artırmak için çözüm arayışları başlamıştır. Bu durum, insan gücünden ve doğal kaynaklardan daha fazla faydalanmak için yeni sistemleri ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmelerin sonucu olarak vardiyalı çalışma sistemi çalışma hayatında yerini almıştır. Sistem, çalışma hayatındaki yerini her geçen gün artırmış ve hala artırmaya devam etmektedir. (Pati vd. 2001)

Vardiyalı çalışma kavramı ve gece çalışma kavramı, çalışma yaşamında birbiriyle ilişkili kavramlardır. 24 saat kesintisiz çalışılan işyerlerinde uygulanan bir sistem olan vardiyalı çalışma sistemi içerisinde oluşturulan postalardan biri, gece dönemine

denk gelmekte ve gece çalışması ortaya çıkmaktadır. Gece çalışması, vardiyalı çalışma sistemi içerisinde karşılaşılan bir çalışma biçimi olduğu gibi, işin niteliği gereği, sadece gece çalışma yapılan işyerlerinde vardiya sisteminden bağımsız da olabilir. Buna örnek olarak, yalnızca geceleri çalışan gece bekçileri veya faaliyetlerini gece sürdüren gazete çıkaran matbaa verilebilir (Yüksel, 2006).

Vardiyalı çalışma sistemi birden fazla ekibin var olduğu sistemdir. Bu sistemde, her ekibin çalışması gerektiği saatler periyodik olarak düzenlenir ve çalışma saati biten ekip diğer ekibe işi devreder. Böylece birden fazla ekip, aynı yerde, aynı işi, kendileri için belirlenen saatlerde yaparak işin sürekliliğini sağlamış olur. (Korkusuz, 2005) Vardiyalı çalışma sistemi sabit ve dönüşümlü vardiya sistemi olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.1.1.Sabit Vardiya

Sabit vardiya, mesai saatlerinin değişmediği vardiya çeşididir. Yani belirli bir ekibin devamlı gündüz veya devamlı gece çalışmasıdır. Bu ekiplerin olağanüstü bir durum olmadığı müddetçe vardiya değiştirmesi söz konusu değildir. Ancak günümüzde sosyal hukuk kavramının iş hukuku içerisindeki öneminin artmasıyla beraber, sürekli gece çalışmasının çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden dolayı bu vardiya sistemi çok tercih edilmemektedir.(Korkusuz, 2005; Pati ve diğerleri, 2001).

2.1.2.Dönüşümlü Vardiya

Dönüşümlü vardiya sistemi, ekiplerin mesai saatlerinin belirli bir periyoda göre değiştiği sistemdir. Ekipler önceden planlanan programa göre sabah, öğleden sonra ve gece vardiyası şeklinde dönüşümlü olarak çalışır. Bu sistem çalışma yaşamında tercih edilen ve çalışanlar tarafında da makul kabul edilen sistemdir. Çalışanların hepsi günün her saatinde çalıştığı için fiziksel ve psikolojik olarak ayrıma tabi tutulmadığı kanaatindedir.(Korkusuz, 2005)

Dönüşümlü vardiya sistemi kendi içinde sürekli, yarı sürekli ve süreksiz sistem olarak üçe ayrılmaktadır.

Süreksiz Sistem

Süreksiz sistem, genellikle 16 saat sabit veya dönüşümlü olarak sabah-akşam veya sabah-gece çalışılan sistemdir. Bu sistemde hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışma

olmaz. Uygulama açısından en kolay olan bu sistem, yönetsel problemlerin de en az olduğu sistemdir.(Yüksel 2006) Genellikle bilgisayar ve yazılım gibi sürekli vardiya çalışmasına ihtiyaç olmayan endüstriyel ve ticari alanlarda uygulanır.(Kimençe, 2002)

Yarı Sürekli Sistem

Günde 24 saat çalışılan bu sistemde hafta sonları ve bayram tatillerinde çalışılmaz. Genellikle 3 vardiya ve 3 ekibin çalıştığı bu sistem de sabah, öğleden sonra veya gece vardiyasında çalışan ekipler sabit ya da dönüşümlü olarak çalışır.(Yüksel, 2006)

Sürekli Sistem

Sürekli sistem, bayram tatilleri de dahil 7/24 kesintisiz çalışılan sistemdir. En az dört en fazla yedi ekibin çalıştığı bu sistemde sabit veya dönüşümlü olarak çalışılır. (Yüksel, 2006) Genellikle kimya, çelik vb. sektörler ve sürekli hizmet vermesi gereken hastane, itfaiye gibi kuruluşlarda uygulanır (Kimençe, 2002).

2.2. VARDİYALI ÇALIŞMANIN NEDENLERİ

İş hayatında tam gün çalışmayı gerektiren işler vardır. Demir-çelik, cam, madencilik gibi sanayinin bazı iş kolları ve sağlık, turizm, haberleşme, güvenlik gibi hizmet sektörünün bazı iş kolları sürekli hizmet vermek zorundadır.(Yılmaz,2018) Bir kişinin 24 saat boyunca çalışması mümkün olmayacağından işin sürekliliğini sağlamak için birden fazla kişiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple bazı çalışanlar vardiya sistemiyle aynı gün farklı zaman dilimlerinde çalışmaktadır.

Vardiyalı çalışma sistemi eskilere dayanan bir çalışma biçimidir. Sanayinin gelişmesiyle birlikte geliştiği söylenmektedir. Vardiya sistemi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından insan doğasına ve yapısına uymayan bir çalışma sistemi olarak kabul edilse de, toplum refahı için birçok ülkenin başvurduğu bir sistemdir.(Yılmaz, 2019)

Vardiyalı çalışmanın sebepleri, ekonomik, sosyal ve sosyo-politik olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir. (Yüksel, 2006)

2.2.1. Ekonomik Nedenler

Piyasadaki arz talep durumu işletmelerin üretim faaliyetlerini etkilemektedir. İşletmeler artan talep karşısında daha fazla ürün ve hizmet üretmek ister. Vardiyalı çalışma sayesinde işletmeler makinalardan daha çok faydalanarak üretimi artırır. Bu sayede işletme daha çok kazanç sağlamış olur. Bunun yanı sıra bazı sektörler teknolojik açıdan devamlılık gerektirir. Örneğin demir-çelik iş kolunda kullanılan üretim teknolojisinde aralıklı çalışmak mümkün olmayıp, süreklilik gerektirir. Bu sebeple bu iş kolunda vardiyalı çalışmak ekonomik olarak bir zorunluluktur.

Vardiyalı çalışma sisteminin tercih edilmesindeki ekonomik nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Üretimin Pazar İhtiyaçlarına Göre Artırılması Zorunluluğu;

Herhangi bir mala ilişkin talebin artmasına karşılık işletmeler üretimi artırmak ister. Bu sebeple işçilerin çalışma sürelerinin uzatılması akla ilk gelen yöntemdir. Söz konusu ürüne ilişkin talebin belirli dönemlerde artması, ürünün belirli dönemlerde artırılması yoluna başvurmayı sağlar. Ancak talebin uzun süreli olması vardiyalı çalışma sistemine geçmeyi zorunlu kılar. (Koç, 2017)

Üretimi artırmak için başvuru başka bir yöntem de kapasiteyi artırmak olabilir. Fakat talebin azalması durumunda, genişletilmiş olan bu kapasite birim maliyeti yükseltir. Bu durum da, işletme açısından ekonomik sayılmaz (Acarer, 1992). Bu nedende vardiya sistemine geçerek üretimi artırmak bu sorunu ortadan kaldıracaktır.

Teknolojik Zorunluluk ve Üretimin Sürekliliği;

Bazı işletmelerin sürekli devam etmesi gereken bir üretim süreci vardır. Bu işletmelerde kullanılan üretim araçlarının teknik açıdan haftanın her günü, 24 saat çalıştırılması gerekmektedir. Özellikle kimya, cam, kağıt, demir-çelik, çimento endüstrisi gibi sektörlerde böyle bir üretim süreci vardır. Bu işletmelerde üretim sürecinde ara verilmesi, maliyet artışına sebep olmaktadır. Bu nedenle bu işletmelerde sürekliliği sağlamak için vardiyalı çalışılmaktadır (İncir, 1998).

Mevcut Kapasiteden Daha Fazla Yararlanmak İstenmesi;

İşletmeler talebin artmasıyla üretimi artırmak ister. Üretimi artırmak için ise mevcut kapasiteden daha fazla yararlanmak ister. Vardiyalı çalışma sistemi ile çalışma

süresinin dışında kalan süreleri üretime dahil ederek mevcut kapasiteden gün boyunca faydalanır.

İş Sürelerinin Kısaltılması Nedeniyle Gece Çalışma Zorunluluğu;

Sanayileşme döneminde uygulanan aşırı çalışmanın işçilerde, stres, yorgunluk, dikkatsizlik ve iş veriminde azalma gibi etkileri görülmüştür. Bu durum, hem işçi hem de işveren açısından önlem alınması gereken bir konu olmuş ve günümüz iş hukukunda çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. Bunun sonucu olarak da vardiyalı çalışmaya geçilmiştir.

2.2.2 Sosyal Nedenler

Vardiyalı çalışmayı zorunlu hale getiren sosyal sebepler, toplumsal ihtiyaçların kesintisiz sağlanması ve bazı sosyal ihtiyaçların gece karşılanması olarak sıralanabilir.(Acarer, 1992)

Kesintisiz sağlanması gereken ihtiyaçlara sağlık hizmetleri, güvenlik hizmetleri, ulaşım, haberleşme gibi günün her saatinde ihtiyaç duyulan hizmetler örnek olarak verilebilir. Gece giderilmesi gereken sosyal ihtiyaçlar ise; gazete çıkaran matbaa, ekmeğin üretimi yapan fırın, bar gibi işletmelerdir. Bu tür işletmeler hizmet ve üretim süreçlerinde kısmen veya tamamen gece devam etmek zorunda olduğundan vardiya sistemiyle çalışmaya ihtiyaç duymaktadır.

2.2.3. Sosyo-Politik Nedenler

Gece çalışmasını zorunlu kılan nedenlerden biri de sosyo-politik nedenlerdir. İşsizliğin yaygın olduğu ülkelerde istihdamı artırmak amacıyla vardiya düzeninde çalışmaya başvurulmaktadır. Özellikle emeğin fazla, sermayenin ise kıt olduğu ülkelerde iş imkanı sınırlı olduğundan posta sayısı artırılarak, hem işletme ve ülke ekonomisine hem de işsizliğin azaltılmasına katkı sağlanmaktadır. (Saracel, 1986)

2.3. VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.3.1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Amacı ve Önemi

Sanayi devriminden önce insan gücüne dayanan üretim, sanayi devriminden sonra yerini makine gücüne dayanan seri üretime bırakmıştır. Üretimin değişmesiyle birlikte çalışma yaşamı da değişmiştir. Önceleri tarlalarda çalışan işçiler sanayileşmeyle birlikte fabrikalarda belirli saatlerde, olumsuz çalışma şartlarıyla çalışmaya başlamıştır. Sanayi devriminden sonra, iş yaşamındaki olumsuz çalışma koşullarının sonucunda meydana gelebilecek tehlike ve riskleri önlemek, olası tehlike ve risklere karşı çalışanları korumak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımını yapabilmek için öncelikle kavramla ilgili olan, sağlık, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının tanımını yapmak gerekir.

Sağlığın tanımı Dünya Sağlık Örgütü Anayasasında, “sağlık yalnızca sakatlık veya hastalık bulunmama durumu değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halinde olma durumu” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda özellikle sosyal yönden iyi olma durumunu açıklamak gerekirse; sağlığın yalnızca bireysel bir olgu olmadığını, toplumsal yönü olan bir olgu olduğunu söylemek gerekir. Sosyal yönden tam bir iyilik durumu ise ancak sosyal yaşantının sağlıklı olması ile mümkün olur. Gerek normal hayatta gerekse çalışma yaşamında güvenliğin sağlanamadığı durumlarda sosyal yönden tam bir iyilik halinin olması pek mümkün değildir (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006).

İş sağlığı, işçinin işinden ve çalışma ortamından kaynaklı tehlikelerden etkilenmemesi amacıyla işçinin beden, ruhen ve sosyal yönden iyilik halinin sağlanması için alınan önlemleri kapsamaktadır. 1950 yılında Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı kavramını tanımlamış ve 1995 yılında gözden geçirmiştir. Tanıma göre “iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların

fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedeflemektedir” (Sümer,2019).

İş güvenliği, işçinin çalıştığı ortamda kullandığı malzeme, makine ve teçhizattan kaynaklı olarak meydana gelebilecek tehlike ve risklere karşı korunması için işverenin yükümlülüğünde olan teknik kuralların tamamıdır (Balkır,2012). İşyerindeki tüm araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek risklerin saptanması ve gerekli teknik önlemlerin alınması, işyerindeki makinelerin düzeni ve montajı ile ilgili olan düzenlemeler iş güvenliğinin konusudur (Sümer,2019).

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirinden ayrılmayan aynı amaca hizmet eden kavramlardır. İş sağlığının ve iş güvenliğinin temel amacı, işyerinde meydana gelebilecek tehlikelere, iş kazalarına, meslek hastalıklarına karşı çalışanların sağlığını ve yaşamını korumaktır. İş sağlığı, yaşanılan çevrenin sağlıklı olması için sağlık kurallarını içerir. İş güvenliği ise çalışanın vücut bütünlüğünü tehdit eden tehlikeleri bertaraf etmek için gerekli teknik kuralları içerir (Balkır,2012).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yukarıda bahsi geçen iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının bütününe oluşturan, hem tıbbi hem de teknik önlemleri kapsayan bir kavramdır. Bir başka şekilde tanımlanacak olursa iş sağlığı ve güvenliği, işin yapıldığı esnada, işçilerin işyerlerinde fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal risklere maruz kalmasını önlemek veya azaltmak amacıyla alınan önlemlerdir (Balkır,2012).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı dar ve geniş anlamda ele alınacak olursa, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin sağlık ve güvenliğini işyeri sınırları ile sınırlı tutarak yaptığı işten dolayı meydana gelen tehlike ve risklere karşı korumaktır (Limon,2012). Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, dar anlamda yapılan tanımın yetersiz kalması ile meydana gelmiştir. İşçinin yalnızca çalışma yaşamını değil tüm yaşamını ve işçilerin dışındaki kişilerin de sağlığını ve güvenliğini konu almıştır. Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde işten kaynaklı tehlike ve riskleri öncelikli olarak ortadan kaldırmayı veya azaltmayı amaçlayan, işçileri, müşterileri, ziyaretçileri ve

sosyal çevreyi, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruyan bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir (Sümer,2019).

İş sağlığı ve güvenliği işletmelerde tüm süreçleri etkileyen bir unsurdur. Birçok disiplinle etkileşim halindedir ve birçok disipline konu olmaktadır. İşyerindeki üretim süreçleri, işyerlerinin fiziksel, kimyasal, ergonomik ve psikososyal koşulları, personelin çalışma saatleri, personelin işe uygunluğu, insan kaynakları gibi birçok unsur iş sağlığı ve güvenliğini etkilemektedir (Yılmaz,2009).

İş sağlığı ve güvenliğinin tanımından yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliğinin amacı, çalışanları iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korumak, insan hayatına zarar veren tehditleri en alt düzeye indirerek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve işgücü verimini sağlamak amacıyla önlemler almaktır (Bıyıkçı,2010).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı 3 ana başlık altında ele alınır. Bunlar; işçileri korumak, üretimin güvenliğini sağlamak ve işyerinin güvenliğini sağlamaktır. Bu amaçlar birbirinden ayrılmayan bir bütündür. Herhangi biri sağlanmadan diğerinin sağlanması mümkün değildir. İşçileri korumak, iş sağlığı ve güvenliğinin önde gelen amacıdır. İşçileri koruma, çalışanların vücut bütünlüğünü korumak ve çalışanların iş yaşamını güvence altına almaktır. Üretim güvenliği, işçileri tehlike ve risklere karşı koruyabilmek için güvenli şartlarda üretim yapılmasını sağlamaktır. İşyerinin güvenliğini sağlamak ise işçilerin korunması ve üretim güvenliğinin sağlanması ile olur. İşyerinde kullanılan malzemenin, makinenin ve çalışma koşullarının oluşturduğu her türlü tehlikeye karşı önlem alınması işyerinde güvenli ortamı oluşturacaktır. İşyerinde alınacak önlemler iş kazalarını ve meslek hastalıklarını büyük ölçüde azaltacaktır (Sümer,2019).

İş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin verilmemesi sonucunda meydana gelen iş kazaları çalışanların yaralanmasına, sakat kalmasına veya hayatlarını kaybetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca işyerinde kullanılan zararlı maddelerle ilgili gerekli önlemlerin alınmaması da çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmasına sebep olmaktadır. Tüm bunlar çalışanları olumsuz etkilerken, bunların sonucunda üretimin azalması, işgücü verimliliğinin azalması, maliyetlerin artması da işvereni olumsuz etkiler. İş sağlığı ve güvenliğinin ihmal edilmesi işçi ve işvereni olumsuz etkilediği

gibi ülke ekonomisini de olumsuz etkiler (Bıyıkçı,2010). Bu etkiler, şu şekilde sıralanabilir (Sümer,2019);

- İnsan gücü ve işgünü kaybı,
- Sosyal güvenlik kurumlarına maliyetler,
- İş kazası geçiren veya sakatlanan kişiye yapılan ödemeler,
- Sosyal güvenlik kurumlarının prim kaybı

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması, hem çalışan, hem işveren hem de toplum açısından önemlidir.

2.3.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi

İnsanlar çalışma hayatında iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi çeşitli risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle sanayileşmeden sonra iş kazalarında yaşanan artış, çalışma hayatında karşılaşılan risklere karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almayı gerektirmiştir. Çalışma yaşamında karşılaşılan bu risklere karşı çalışanların korunması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği geçmişten günümüze kadar gelişim göstermiştir. Dünyada ve Türkiye'de sanayileşmenin farklı zamanlarda olması ile iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi de farklı zamanlarda olmuştur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi olarak iki ayrı başlıkta ele alınabilir (Baybora,2019).

Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği ihtiyacı çok eskilere dayanmaktadır. İnsanlar, geçmişten günümüze kadar yaptığı iş nedeni ile oluşan tehlikelere karşı önlemler almıştır. Tarım döneminden sonra sanayi devrimi ile yerleşik hayata geçilmesi, çalışma yaşamında da değişikliği meydana getirmiştir. Yorucu ve uzun süre çalışma şartlarına karşı insanlar sağlıklarını korumak için önlemler almıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sanayi devriminden önce ve sanayi devriminden sonra çeşitli önlemler alınmış ve düzenlemeler yapılmıştır. (Çiçek ve Öçal, 2016).

Sanayi devriminden önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak insanların çalıştığı iş ve karşılaştığı sağlık sorunlarına dikkat çeken ilk kişi M.Ö. 2600'lü yıllarda eski Mısır'da yaşayan mimar, mühendis, hekim ve rahip olan İmhotep'tir. İmhotep özellikle Mısır piramidinin yapımında çalışan birçok kişinin kazada öldüğünü ve birçok çalışanda bel ile ilgili sağlık sorunları olduğunu tespit etmiştir (Şen,2015).

M.Ö. 2000'li yıllarda Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi'nin çıkardığı Hammurabi kanunlarında iş güvenliği ile ilgili kararlar yer aldığı görülmüştür. Özellikle inşaatlarda yaşanan kazalarda güvenlik önlemlerinin alınmaması durumunda işverene yaptırımlar getirilmiştir (Şen,2015).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür Heradot'a kadar dayandırılmaktadır. Çalışanın sağlığı ile yapılan iş arasında bir ilişkinin var olması ile ilgili çalışmaları ilk olarak Heradot'un başlattığı ileri sürülmüştür. Ünlü tarihçi ve filozof olan Heradot, verimli çalışmayı artırmak için çalışanların enerji veren besinlerle beslenmesi gerektiğini öne sürmüştür. Benzer olarak Hipokrat, çalışanların yaptığı işten zarar görebileceği ile ilgili değerlendirmeler yapmış ve ilk kez kurşunun zararlı etkilerini ortaya koymuştur. Nicander ise Hipokrat'ın yaptığı çalışmaları geliştirerek çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili sorunlarının belirlenmesinin yanında çalışanların zarar verici etkenlerden korunması için alınması gereken tedbirlere yönelik vurgu yapmıştır. Plini de bu dönemde çalışmalar yapmış ve çalışanların, çalıştığı ortamdaki tehlikeli tozlardan korunması için başlarına torba geçirmelerinin gerektiği önerisinde bulunmuştur (Gerek, 2008).

Feodal dönemde, üretim araçlarında ve teknolojide önemli değişiklikler olmuş, bununla beraber üretimde çalışan kişi sayısında artış olmuş ve verimlilik sağlanmıştır. Bu dönemde çalışanların sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik çalışmalar yapılmasının gerekliliği söylenmiş ancak buna yönelik ne tür çalışmalar yapıldığına dair detaylı bilgiye ulaşılamamıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

Bu dönemde çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili sorunlarının saptanması ve çözülmesi için Paracelsus, Agricola ve Ramazzini önemli çalışmalar yapmıştır. Paracelsus, ilk iş hekimliği kitabı olan "De Morbis Metallici"i (Madenlerde morbidite) yazmıştır. Paracelsus, madenlerde hekim olarak çalışmış ve çalışmalarında madenlerde çalışanlarda görülebilecek hastalıkları belirlemiş ve bu hastalıklardan

korunma ile ilgili bilgiler vermiştir (Şen,2015). Agricola, “De Re Metallica” adlı kitabı yazmış, maden ocaklarındaki tozun zararlı etkilerini saptamış ve bu etkileri önlemek için maden ocaklarında havalandırma yapmayı ve çalışanların maske kullanmasını önermiştir. Kitap, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık bir şekilde belirtmesi ve özellikle meydana gelebilecek sağlık sorunlarına karşı alınacak önlemleri önermiş olması bakımından iş sağlığı ve güvenliği için önemlidir (Baybora,2019).

Bernardino Ramazzini 17. yüzyılda iş sağlığı ve güvenliğini bilimsel olarak ele alarak, yapılan işin sağlıkla ilişkisini araştırmış ve yazmış olduğu meslek hastalıkları kitabı ile (De Morbis Artificum Diatriba) iş sağlığının kurucusu olarak tanınmıştır. Kitapta, sağlığı tehdit eden kimyasal maddelere, tehlikeli tozlara, ağır metallere, hatalı duruşlara, tekrarlanan hareketlere ve hastalığa neden olan diğer etkenlere ayrıca bunların önlenmesi için koruyucu önlemler alınması gerektiğine değinmiştir (Şen,2015). Ramazzini işyerlerinde çalışma ortamından kaynaklı olumsuz koşulların ortadan kaldırılmasıyla verimliliğin artacağını da dile getirmiş ve ergonominin konusu olan çalışma şeklinin, işin ve işçi uyumunun, çalışanın sağlığı ve işin verimi üzerinde etkili olduğu fikrini de ilk defa dile getirmiştir (Gerek, 2008).

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel olarak ilk gelişimi İtalya’da ortaya çıkmış, gelişimi ise İngiltere’de olmuştur (Gerek, 2008). Başta İngiltere’de sonrasında Batı Avrupa ülkelerinde meydana gelen sanayileşme hareketleri ile üretim sürecinde büyük değişimler meydana gelmiştir. Önceleri köylerde tarım, hayvancılık ve küçük üretimle uğraşan insanlar köylerden kentlere göç etmiş ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş bölümü yapılarak seri üretime geçilen işyerlerinde işverene bağlı olarak ücret karşılığında çalışan işçi sınıfı oluşmuştur. Bu şekilde üretim yapan işyerlerinin sayısında artış yaşanmış ve bunun sonucunda bu işçi sınıfının çalışma şartları, yapılan işten kaynaklı riskler ve meydana gelen kazalar sağlık ve güvenlik sorunlarını ortaya çıkarmıştır (Sümer,2019). Yine aynı dönemde çalışma sürelerinin çok uzun olması, çocukların işçi sınıfında yer alması, çalışma koşullarının çok ağır olması devletin çalışma hayatına müdahale etmesini gündeme getirmiştir (Baybora,2019).

İngiltere’de Percival Pott, baca temizliğinde çalışanların kanser hastalığı ile karşılaşma riskinin olduğu konusunda çalışmalar yapmıştır. Bu işlerde çocukların çalıştırılması nedeniyle 1788 yılında İngiliz Parlamentosu Baca Temizleyicileri Kanununu

çıkarmıştır. Bu dönemde fabrika sahibi Robert Owen kendi fabrikasında çalışma sürelerini kısaltarak, belirli yaşın altındaki çocukların çalışmasını yasaklayarak ve fabrikadaki işçilerin daha iyi şartlarda çalışmasını sağlayarak önlemler almış ve konunun önemine dikkat çekmiştir (Baybora,2019).

1802 yılında Çırakların Sağlığı ve Morali yasası çıkarılmış ve bu yasa da çocukların ağır şartlarda çalıştırılmasını önlemek amacıyla, çocukların çalışma süreleri haftada 58 günde 12 saat olarak bir sınırlama getirilmiştir. Ancak denetim yapacak kimsenin olmaması nedeniyle bu yasa uygulanamamıştır. 1833 yılında Fabrikalar Kanunu çıkarılmış ve çocukları koruyacak kısıtlamalar bu kanunla uygulanmıştır. Kanuna göre; dokuz yaşından küçük çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçük olanların gece döneminde çalıştırılması ve 18 yaşından küçüklerin günde 12 saatin üzerinde çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca, fabrikalarda denetim yapılması için müfettiş görevlendirilmesi kanunda düzenlenmiştir. 1842 yılında ise, on yaşından küçüklerin ve kadınların madenlerde çalışması yasaklanmış 1844'de fabrikalarda işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş ve insan sağlığını tehdit eden alanlarda çalışan işçilerin sağlık muayenesini yapma görevi de işyeri hekimine verilmiştir (Baybora,2019).

1847 yılında 10 saat yasası yürürlüğe girmiş ve bu yasa ile çalışma süreleri kısaltılmıştır. Ayrıca işyeri denetimi ve iş müfettişliğinin yapısı oluşturulmuştur. 1895 yılında ise tehlikeli olan bazı meslek hastalıklarının bildirilmesi zorunluluğu getirilmiş, 1900 yılında; işe girişte ve aralıklı dönemlerde sağlık kontrolü, tehlikeli işler için özel muayene, meslek hastalığı bildirim, çalışamayacak durumu olan ve sakat kalan kişiler için özel rapor hazırlanma zorunluluğu getirilmiştir (Gerek, 2008).

İngiltere'de yaşanan bu gelişmeleri diğer ülkeler de örnek almış ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yapmıştır. İsviçre 1840, Fransa 1842, Almanya 1849 yılında, ABD 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasalar yürürlüğe koymuştur (Baybora,2019).

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesi için ulusal anlamda yapılan düzenlemelerin yanında uluslararası düzenlemeler de önemli rol almıştır. 1946 yılında WHO (Dünya Sağlık Örgütü) ve Avrupa Komisyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, 1919 yılında

İLO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün önemli çalışmaları ve düzenlemeleri olmuştur (Sümer,2019).

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Batıda sanayi devriminin yaşandığı dönemde Osmanlı İmparatorluğunda henüz sanayi dönemine geçilmemişti. Sanayileşme sürecindeki bu gecikme iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini de etkilemişti. Bu sebeple Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler daha sonraki süreçlerde yapılmıştır.

Türkiye’de sanayileşme hareketleri cumhuriyetin ilanıyla başlamış ve buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli düzenlemeler de bu dönemde yapılmıştır. 1921 yılında 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmış ve kanunda şu düzenlemeler yapılmıştır; Maden işlerinde 18 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmış, madenlerde çalışmalara günde sekiz saat sınırlama getirilmiş ve sekiz saatin aşılması durumunda iki katı ücret ödenmesi ve yapılacak olan fazla çalışmada iki tarafında rızasının olması şartı getirilmiştir. Ayrıca maden işleten işverenlere, iş kazası geçiren çalışanının tedavi hizmetini üstlenmek ve işyerinde veya çevresinde hastane, eczane ve hekim bulundurma zorunluluğu getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlenen bir başka husus da şu şekildedir; İş kazası sonucunda ölüm meydana gelirse, ölen kişinin mirasçıları işverene dava açabilecek ve işverenin kusurunun tespit edilmesi durumunda işverene cezai yaptırımlar uygulanabilecektir. Sağlık ve güvenlik önlemi almayan maden işletmelerinin ise ruhsatname ve imtiyazları feshedilebilecektir (Baybora,2019).

1923 yılında İzmir’de İktisat Kongresi toplanmış ve işçi haklarının korunması için kararlar alınmıştır. Alınan kararlar sonrasında kanunlar çıkarılmıştır. 1924 anayasasında işçilerin çalışma haklarıyla ilgili düzenlemeler ve sınırlamalar yapılmıştır. Yine 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu çıkarılmış ve bu kanunda, işçilere hafta da bir gün tatil yapma hakkı tanınmıştır. 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan maddesinde, işverenin işçiyi korumak için önlem alması gerektiği, aksi olarak işçinin iş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşması halinde işverenin meydana gelen zarardan hukuki olarak sorumlu

olduğu hükmü bulunmaktadı (Sümer,2019). 1935 yılında ise 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda kadınların ve çocukların korunması amacıyla düzenlemeler yer almakta ve en az 50 işçisi olan işyerlerinde hekim bulundurma yükümlülüğü yer almaktadır. Kanunda çocuklar için yapılan düzenlemelere bakılacak olursa; 12 yaşından küçüklerin, fabrika ve imalathanelerde çalışması, 12-16 yaş aralığındaki çocukların gece çalışması (saat 20:00 dan sonra), 24 saat kesintisiz çalışılan yer altındaki işlerde çocukların 8 saatten uzun süre devam etmesi ve kahve, bar, gazino gibi yerlerde 18 yaşın altındakilerin çalışması yasaklanmıştır. Kadınlar için yapılan düzenlemeler ise; hamile olan kadının doğumdan önceki 3 ay boyunca ağır işlerde çalışmasının yasaklanması ve kadının doğum yaptıktan sonraki ilk 6 aylık sürede mesai saatleri içerisinde yarım saat emzirme izninin olmasıdır (iek ve al, 2016).

1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu, bireysel iş ilişkilerini özel olarak ilk düzenleyen kanundur. Kanun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işyerlerine özel düzenlemeler getirmiştir. İşçinin korunması açısından önemli hükümleri içermektedir. Kanunun uygulanabilirliği açısından yürürlüğe girdikten sonra çok sayıda tüzük çıkarılmıştır. 1945 yılında ise alışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında alışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ıkarılmıştır. Bakanlık bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı kurulmuş ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlere bu başkanlıkta yer verilmiştir (Sümer,2019).

3008 sayılı İş Kanununun yetersiz kalması nedeniyle 1967 yılında 931 sayılı ikinci İş Kanunu ıkarılmıştır. Bu kanun, Şekil yönünden hatalı olduğu için Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile temel hükümler yer almaktadır (Altan,2007).

Avrupa Birliği uyum sürecinde, Avrupa Birliği yönergelerine ve ILO normlarına uyumlu bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu için 2003 yılında 4857 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır. 4857 sayılı kanunda iş sağlığı ve güvenliğine ayrıntılı hükümler getirilmiş ve bunların uygulanabilmesi için yönetmelikler çıkarılmıştır (Sümer,2019).

2012 yılında ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 6098 sayılı Borçlar Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işverenin sorumluluklarını ve aykırılığının yaptırımları düzenlenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi, çalışanın ve işverenin görev, yetki, sorumluluk ve hakları düzenlenmiştir.

2.3.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları

İş sağlığı ve güvenliğinin kaynakları ulusal kaynaklar ve uluslararası kaynaklar olarak incelenebilir. Uluslararası kaynaklar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak uluslararası düzenlemeler getirerek, ülkeler arasında standart oluşturmayı ve uygulama birliği sağlamayı amaçlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uluslararası kaynaklar; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararları, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Avrupa Birliği'dir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal kaynaklar ise genel kaynaklar ve özel kaynaklar olarak sınıflandırılabilir. Genel kaynaklar; anayasa, kanunlar, tüzükler, yönetmeliklerden oluşmaktadır. Özel kaynaklar ise; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinden oluşmaktadır (Sümer,2019).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak anayasada doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği hakkının sosyal bir hak olarak sayılması anayasal bir dayanağının olduğunu göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı birçok kanun vardır. Bunların bazıları; 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemeler ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı kanunun 1. maddesine göre şu şekildedir; *“işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir”*. Kanun, 1989 yılında Avrupa Birliği tarafından kabul

edilen 89/391 EC sayılı çerçeve yönerge, 2004 yılında Türkiye'nin onayladığı 155 sayılı iş sağlığı ve güvenliği çalışma ortamına ilişkin İLO sözleşmesi ve 161 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin sözleşme dikkate alınarak hazırlanmıştır (Sümer,2019). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan maddeler kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Ayrıca kanunun amacına uygun olarak birçok yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikler şu şekildedir (Baybora,2019);

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği,
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik,
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği,
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik,
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik,
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik,
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik,
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik,
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik,

- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik,
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik,
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği,
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik,
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği,
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik,
- Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik,
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik,
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik,
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik,

- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik,
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği,
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği,
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Tozla Mücadele Yönetmeliği.

2.3.1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel ayrımı yapmaksızın bütün iş ve işyerlerinde çalışanları kapsamaktadır. Kanununun 2. maddesinde, işveren, işveren vekili, çırak ve stajyer dahil tüm çalışanların kanun kapsamında olduğu belirtilmiştir. Kanunda “çalışan” *“Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi”* anlatmaktadır. Dolayısıyla İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu’na tabi olanlar ve kamu kurumunda çalışan memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri de iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamına girmiştir (Arslan, 2014) Ancak 6331 sayılı kanunda bazı faaliyetler ve kişiler kanun kapsamına alınmamış istisna olduğunu belirtmiştir. Kanun kapsamına alınmayan istisnalar;

- Kanun Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetlerini kapsam dışında bırakmıştır. Ancak bunlara ait fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerinin kanun kapsamında olduğunu belirtmiştir. Burada işyerlerini değil yapılan faaliyetleri kapsam dışı bırakmıştır. Örneğin herhangi bir kuvvet komutanlığının yemekhane hizmetlerinin verildiği yerlerde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulanmalıdır (Sümer,2019).
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamının dışında bırakılmıştır. Burada bahsi geçen afet ve acil durum birimleri, işyerlerinde afetler için oluşturulan acil müdahale ekipleri değildir. Bunlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındadır. Kanun kapsamında olmayan afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyeti

ise “normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri” dir (Baycık, 2013).

- Ev hizmetleri, günlük temizlik, çamaşır yıkama, çocuk bakımı gibi hizmetleri içermektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamının dışında bırakılmıştır. Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine bağlı olduğundan kanunda işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi alma yükümlülüğü vardır. Yani ev hizmetlerinde 6331 sayılı kanunun risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi hükümlerini uygulama zorunluluğu yoktur. Ancak ev hizmetlerinde çalışanların karşılaşılabileceği risklere karşı önlem alınma zorunluluğu vardır (Baycık, 2013).
- Çalışan istihdam etmeden bağımsız çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamının dışında bırakılmıştır. Bağımsız çalışanlar yaptığı faaliyeti kendi başına yerine getiren ve işin kar ve zararının yalnızca kendilerine ait olduğu kişilerdir. Yanlarında kimseyi çalıştırmadıklarından 6331 sayılı kanun kapsamında işveren ve çalışan kavramından da söz edilmez (Baycık, 2013).
- Hükümlü ve tutukluların infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri de iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamının dışında bırakılmıştır. (Sümer,2019).

2.3.2 VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ ÇALIŞAN SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.3.2.1. Fizyolojik Etkiler

Diğer canlılara göre insan vücudu, çevresindeki değişikliklere daha çabuk adapte olmaktadır. Bu sebeple gece çalışma hayatına başlayan insanlar, ilk başta bir takım tepkiler gösterse de zaman içerisinde bu duruma uyum sağlamaktadırlar. Ancak bu

çalışma yaşamına uyum sağlanmış olsa bile gece çalışması insan sağlığını ve yaşamını olumsuz etkilemektedir (Özkalp, 1984)

Vücut ısısındaki değişiklik sağlık açısından tespit edilmesi en kolay değişkendir. Normal şartlarda vücut ısısının en yüksek olduğu zaman öğleden sonrası, en düşük olduğu zaman ise gece yarısı ve sabah saatleridir. Çalışma saatlerinin değişmesi; yani uyku zamanının gecedan gündüze geçmesi ile vücut ısısında değişiklik meydana gelir. İşin sürekli değişmesiyle vücut ısısının ani değişimi ve tekrar uyuma geçmesi insan vücudunda fizyolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Van Loon'un bu konuda yaptığı çalışmalar bu bilgileri doğrulamaktadır. Ayrıca Van Loon yaptığı çalışmada insan vücut ısısının ani değişimlere uyum sağlamasının uzun zaman alabileceğini de göstermiştir (Özkalp, 1984).

İnsan vücudunun gece saatlerinde uyuma ve dinlenme, gündüz saatlerinde ise uyanık olmak şeklinde bir düzeni vardır. İnsan vücudundaki sirkadiyen ritim adı verilen bu mekanizma günlük uyku-uyanıklık döngüsünü kontrol etmektedir. Biyolojik saat olarak da isimlendirilen sirkadiyen ritmin görevi; ısı değişiklikleri, aydınlık ve karanlık gibi çevresel etkenlere karşı vücudun uyumunu sağlamak ve değişik şartlarda ritmik fonksiyonların sürdürülmesini sağlamaktır (Moore, 1997). Vardiyalı çalışma düzeni biyolojik saate uymamakta ve ritmin bozulmasına neden olmaktadır. Bu ritim bozukluğu ise uyku ve yeme düzeninin bozulmasına neden olmaktadır (Keser ve Karataş, 2015). Uyku ve yeme düzenindeki bozukluk beraberinde birçok sağlık sorununa yol açmaktadır.

Gece çalışmasının insan sağlığı üzerindeki fizyolojik etkileri şu şekilde sıralanabilir; uyku düzensizlikleri, yorgunluk, mide-bağırsak (gastrointestinal) sorunları, kalp damar rahatsızlıklar ve kanser (Bacak ve Kazancı, 2014).

Uyku Düzensizlikleri

Vardiyalı çalışanların yarısından fazlası uyku bozukluğundan etkilenmektedir. Yapılan birçok araştırmada gece çalışanların uyku sürelerinin 5-6 saat olduğu tespit edilmiştir. Normal şartlarda bir insanın uyku süresinin 6-9 saat olması uygundur. Sürekli olarak ihtiyaç duyulan en az uyku süresi ise 6 buçuk saat olarak belirtilmiştir. Uyku süresinde azalma kişinin performansını ve davranışlarını etkilemektedir. Bir gece hiç uyumama durumu kişinin performansında azalmaya sebep olmaktadır. Peş

peşe 3 gün uyumayan bir kişinin ise, anlama, düşünme ve karar verme gibi işlevleri sürdürmesi imkansızdır (Atlı ve Kalaycı,2020).

Vardiya sistemindeki vardiya çeşitlerini hatırlayacak olursak bunlar; gündüz vardiyası, gece vardiyası ve öğleden sonra vardiyasıdır. Vardiyalı çalışanlarda uyku bozukluğuna ve buna bağlı hastalıklara neden olma ihtimali yüksek olan vardiyalar, gündüz ve gece vardiyalarıdır. Erken sabah vardiyasında, gece uyuyamama ve erken uyanma endişesinden dolayı derin uyku uyuyamama ve bu sebeple uyku süresinin kısalması gibi sorunlar yaşanmaktadır (Kurt Gök, Peköz, Aslan, 2017). Vardiyalı çalışanlar gece vardiyasından sonra uykuyu devam ettirmede, sabah vardiyasından önce ise uykuya dalmada zorluk çekmektedir (Akerstedt,1990).

Uyku ihtiyacını gündüz gidermek zorunda olan gece çalışanlar, birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Gün ışığı, dışarıdan gelen sesler, ev ortamındaki gürültü gibi durumlar gündüz uyumayı zorlaştırmaktadır. Bu konuda Wyatt ve Marriot (1953) yaptıkları çalışmada gece çalışanların üçte birinin gündüz bu seslerden dolayı uyumakta zorlandıklarını belirtmiştir. Amerikan Uyku Bozuklukları Derneği'nin verilerine göre vardiyalı çalışma nedeniyle uyku bozukluğu yaşayan beş milyon kişi vardır.Vardiyalı çalışanların %70'i uykuya dalmada problem yaşamaktadır (Yıldız,Gedikli, Küçükbiçer, 2012).

Gece vardiyasında çalışmanın insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğuna birçok çalışmada değinilmiştir. Yapılan çalışmalarda gece vardiyasının insanların uykusunun bölünmesine neden olduğuna dair benzer sonuçlar bulunmuştur. Wyatt ve Marriot (1953), yaptıkları “Night Work And Shift Changes” adlı çalışmada gece çalışmanın uzun dönemde insan sağlığına zarar veren etkileri olduğunu belirtmiştir. Wyatt ve Marriot çalışmalarında, gece çalışanların %43'ünün uykusuzluk şikayeti olduğunu, bunların da %37'sinin 6 saatten az uyuduğunu saptamışlardır. Benzer bir şekilde gece çalışanların %75'inin yatağa sabah saat 10 dan önce gidemediğini, bu orana yakın bir kısmının da öğleden sonra 3 ile 6 saatleri arasında uyanabildiklerini belirtmişlerdir (Bacak ve Kazancı, 2014).

Yorgunluk

Yorgunluk kavramını Türk Dil Kurumu (TDK); “Çalışma vb. sebeplerle bireyin ruh ve beden etkinlikleri açısından verimlilik düzeyinin azalması, bitaplık” şeklinde tanımlamıştır.

Yorgunluk gece çalışan kişilerde oldukça sık rastlanmaktadır. Bunun nedeni daha önce de belirtildiği gibi insan vücudunun gece dinlenmeye ve uyumaya göre bir düzeninin olmasındandır. Gündüz saatlerindeki uykunun gece saatlerindeki kadar dinlendirici olmaması da çalışanların yorgun olmasına neden olmaktadır.

1958 yılında Hollanda'da Phillips fabrikasında yapılan bir çalışmada, gece çalışmasından özellikle yaşlıların şikayetçi olduğu, uykularını almadıkları ve bunun sonucunda da işlerini yaparken kendilerini yorgun hissettikleri bulunmuştur. Wyatt ve Marriot yaptıkları çalışmada da bunu destekler şekilde sonuç bulmuştur. Çalışmada yorgunluk şikayeti olan kişiler örneklemin % 83'ü oluşturmaktadır (Özkalp, 1984).

Gece çalışması sonucu ortaya çıkan yorgunluğun dikkat, uyanık kalma, yargılama ve duygudurum üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bu olumsuz etkiler çalışanlarda yaralanmaya, iş kazalarına, yanlış işlem yapmaya neden olabilmektedir. Ayrıca yorgunluk karar almayı ve sorunları çözmeyi zorlaştırmakta ve bu durumda iş verimini etkilemektedir (Özdemir, Ökmen, Yılmaz, 2018).

Mide- Bağırsak (Gastrointestinal) Sorunları

Vardiyalı çalışma sisteminde yemek yeme düzeninin değişmesinden dolayı mide-bağırsak sorunları ortaya çıkmaktadır. Özellikle gece çalışanlarda önemli yeme düzensizlikleri meydana gelmektedir. Bu düzensiz beslenme sonucunda gece çalışanlarda, iştahsızlık, hazımsızlık, mide gazı, ishal, kabız gibi sorunlar meydana gelmektedir (Bacak ve Kazancı, 2014).

Gece çalışanlarda mide- bağırsak sorunlarının daha fazla olmasının yeme düzensizlikleri ve bağırsak enzimlerinin salınım zamanlamasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığı araştırmacılar tarafından söylenmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda gece daha fazla sigara içildiği de saptanmıştır. Ağızda çıkan afttan mide- bağırsakla ilgili birçok hastalığın ortaya çıkması ve tedavilerin daha uzun sürmesinde rolü olan sigaranın, vardiyalı çalışanların sindirim sistemi ile ilgili şikayetlerine etkisi olduğu düşünülmektedir (Atlı ve Kalaycı,2020).

Gece çalışanlar gün içerisinde uyanık kalmak için kahve ve çayı fazla tüketmektedir. Sağlık açısından günlük en fazla 3-4 bardak kahve ile alınması gereken kafein miktarı, gece çalışanlarda aşılmaktadır. Aşırı çay ve kahve tüketimi mide ve bağırsak

faaliyetlerini olumsuz etkilemekte ve sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014).

Kalp Damar Rahatsızlıkları

Gece çalışan kişilerin beslenme ve uyku düzeninin değişmesi çalışanlarda kalp ve damar hastalıklarının görülmesini dolaylı olarak etkilemektedir. Gece çalışanların değişen biyolojik saate uyum sağlama çabası, uyku miktarının ve kalitesinin azalması, düzensiz yemek yemeleri kalp damar sorunlarının ortaya çıkmasının nedenleri arasında yer almaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014).

Vardiyalı ve gece çalışanlarda, gündüz çalışanlara göre koroner kalp hastalığının olma sıklığı daha fazladır. Yapılan araştırmalarda gece çalışan kişilerde koroner kalp hastalığı riskinin, gündüz çalışan kişilere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Gece çalışılan sürenin artması riski de artırmaktadır. Riskin artma sebebinin gece çalışan kişilerin yaşamlarındaki düzensizlikten dolayı sigara ve yemek yeme alışkanlığının artması ile ilgili olabileceği de düşünölmektedir. (Atlı ve Kalaycı, 2020).

Kanser

İnsan vücudunun sağlıklı olarak görev yapması için birçok hormon salgılaması gerekmektedir. Bunlardan bir tanesi karanlık ortamda, gece uykusunda salgılanan melatonin hormonudur. Melatonin hormonunun insan vücuduna birçok faydası bulunmaktadır. Bağışıklık sistemi üzerinde olumlu etkileri, kalp damar sisteminin işleyişini düzenleme, gastrointestinal sisteme destek olma, vücut ısısını dengede tutma, uyku düzenini sağlama, kanser belirtilerinin iyileştirilmesi, tedavi edici dozda verildiğinde tümör hücrelerini yok etmek gibi faydaları bulunmaktadır. İnsan vücudu için önemli olan bu hormonun, gece yapay aydınlatma kullanarak çalışanlarda düşük düzeyde olduğu görölmüştür (Bacak ve Kazancı, 2014,).

Yapılan araştırmalarda gece çalışan kadın ve erkeklerde kansere yakalanma sıklığının yüksek olduğu görölmüştür. Sürekli gece vardiyasında çalışan kadınlarda meme kanserine yakalanma riski yüksektir. Erkeklerde ise akciğer kanseri kolorektal kanseri, mesane kanseri ve pankreas kanseri ile non-hodgkin lenfoma sıklığı, hiç vardiyalı çalışmamış olanlara oranla vardiyalı çalışanlarda daha fazla görölmektedir. Bu konuda insanlar üzerine yapılan çalışmalardan ulaşılan kanıtlar sınırlıdır ancak hayvanlar üzerine yapılan çalışmalarda kanıtlar yeterlidir (Bilir, 2016).

Gece vardiyasında çalışan kadın ve erkeklerde meme ve prostat kanserine yakalanma riskinin yüksek olduğunu meydana çıkaran araştırmalardan sonra 2007 yılında Dünya Sağlık Örgütü' ne (WHO) bağlı bir kuruluş olan Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC), gece saatlerinde çalışmayı “*muhtemel kanserojen etkisi bulunanlar*” listesine eklemiştir. 12 yıl sonra Haziran 2019'da 16 farklı ülkeden 27 bilim insanı IARC'de bir araya gelerek gece çalışmasının kansere yol açması hakkında değerlendirme yapmıştır. Değerlendirmeler sonucunda gece çalışması, ‘olası’ bir kanserojen olarak Grup 2A da sınıflandırılmıştır. IARC çalışma ekibi, yapmış olduğu değerlendirmede, insanlarda gece çalışmasının meme kanseri, prostat kanseri ve kolorektal kanserine sebep olduğuna dair sınırlı kanıt olduğu sonucuna ulaşmıştır (Atlı ve Kalaycı,2020).

2.3.2.2. Psikolojik Etkiler

Vardiyalı çalışanlar diğer insanların sosyal hayatlarını devam ettirdiği zaman dilimini, uyumaya ve dinlenmeye ayırmakta, diğer insanların uyudukları zaman diliminde ise çalışmaktadır. Bu durum vardiyalı çalışanların hem psikolojisini hem de sosyal yaşamını olumsuz etkilemektedir. Vardiyalı çalışanlar, çalışma şartlarından kaynaklı stresle, aile ve sosyal hayatlarında yaşadıkları zorluklarla bağlantılı olarak çabuk öfkelenme, kaygılı olma ve sinirlilik şikayetinde bulunurlar. Anksiyete düzeyinin yüksek olduğu kişilerde bu durumdaki stresle başa çıkmak daha da zorlaşmaktadır. Vardiyalı çalışanlarda psikolojik sorunların altında yatan sebebin bozulan sirkadiyen ritim ve psikososyal stres olduğu konusunda düşünülmektedir. Vardiyalı çalışanlarda ortaya çıkan başlıca psikolojik sorunlar ise stres, depresif kişilik bozukluğu anksiyete bozukluğu, uyku bozukluğu, alkol ve ilaç bağımlılıkları olarak sıralanabilir (Özdemir ve diğerleri, 2018).

Depresif kişilik bozukluğu; karamsar, hiçbir şeyden zevk almayan sürekli mutsuz bir kişilik olarak ifade edilmektedir. Mutsuz ve keyifsiz olma, kendini küçük görme, düşünceli ve endişeli olma, kötümserlik, olaylara fazla kafa yorma depresif kişilik bozukluğunun temel belirtileridir. Depresif kişilik bozukluğu, gece çalışanlarda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıkların başında gelmektedir. Bunun nedeni uyku- uyanıklık döngüsünün değişmesidir. Gece çalışmasının neden olduğu bir diğer psikolojik sorun

olan anksiyete ise, ifade edilmesi güç olan korku ve endişe durumudur. Anksiyete halinde kişide, kalp çarpıntısı, terleme, göğüs sıkışması, baş ağrısı, midede boşluk hissi gibi durumlar meydana gelmektedir. Gece çalışmasında anksiyete ve depresyon durumunun yaygın olarak ortaya çıkmasının en önemli nedeni de sirkadiyen ritmin değişmesidir. Gece çalışmasında sirkadiyen sistem, çalışma saatlerindeki dengeyi uyku yönünde, uyku saatlerindeki dengeyi uyanık kalma yönünde değiştirerek ayarlar. Gece çalışma koşullarından dolayı ortaya çıkan bu uyku-uyanıklık döngüsündeki bozulma, psikolojik rahatsızlıkları da beraberinde getirir (Bacak ve Kazancı, 2014).

Vardiyalı çalışma sisteminde özellikle gece vardiyasında çalışan bireylerde uyku bozukluğunun olması, nöro-psikiyatrik bozukluk ve sosyal yaşama uyum sağlama ile ilgili problemler oldukça sık bulunmuştur. Vardiyalı çalışanlarda bilişsel bozukluk olan uykululuk, bellek ve konsantrasyon bozukluğu ve yorgunlukla birlikte anksiyete ve depresyonda görülebilir. Özellikle gece vardiyasında çalışanlarda gündüz uykululuk durumu önemli bir sorundur. Gündüz uykululuk, gündüz oturur durumda, bir şeyler okurken, birisiyle konuşurken, yemekten sonra, yolculuk sırasında veya trafikte uykuya meyilli olma durumudur (Atlı ve Kalaycı,2020).

Çalışma hayatında yapılan iş, iş ortamı, iş süreci, iş doyumunu, işi kontrol edebilme, işte gelişebilme gibi durumlar çalışanların yaşadığı streste önemli faktörlerdir. Çalışanlar iş hayatında maruz kaldıkları stresten dolayı fiziksel, sosyal ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalırlar. Sürekli gündüz çalışanlar en az strese maruz kalırken, dönen vardiyada çalışanlar fazla strese altındadır. Vardiyalı çalışanlarda stres kaynağı iş ve arkadaş ilişkilerinin kopmasına bağlı olarak sosyal hayata uyum sağlayamama durumu olabilir. Ayrıca değişen çalışma saatleri nedeniyle gündüz yapılan aktivitelere katılamamak, toplumsal ve sosyal işleri düzenli yapamamak iş memnuniyetinde azalmaya neden olabilir (Atlı ve Kalaycı,2020).

2.3.2.3 Sosyolojik Etkiler

Gece çalışmasının sosyolojik etkileri, çalışan ve ailesi üzerindeki etkiler ve çalışanın sosyal yaşamı üzerindeki etkiler olarak incelenebilir. Aile fertlerinden erkek veya kadının gece çalışması aile ilişkilerini etkilemektedir. Aile düzeninin sağlanması ve sürdürülmesi için aile içinde eşlerin bir sorumlulukları vardır. Gece vardiyasında

çalışma eşlerin bu sorumlulukları yerine getirmesini zorlaştırmakta ve bu durum aile ilişkilerini zedelemektedir. Yapılan araştırmalarda aile ilişkilerinde ortaya çıkan olumsuz etkilerin başında, erkeğin gece çalışmasından dolayı evde bulunmaması nedeniyle eşlerinin korku içerisinde olması yer almaktadır. Aile ilişkileri üzerinde ortaya çıkan bir başka sorun da gece çalışan kadınların ev içi sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmasıdır. Gece çalışmasının çalışanın sosyal yaşamı üzerine etkileri arasında, çocuklarıyla vakit geçirme, eşi ile birlikte sosyal aktivitelere katılma, arkadaş ve akraba toplantılarına katılma gibi konularda sorunların meydana gelmesi yer almaktadır. Gece çalışan kişiler ailesinden ve toplumdan farklı zaman ve yerde yaşamaktadır. Bu da kişinin aile ve sosyal hayattan izole olmasına ve toplumdan kopmasına neden olmaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014).

2.3.3. VARDİYALI GECE ÇALIŞMASININ İŞ GÜVENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Gece vardiyasında çalışanların günlük hayatlarında yorgunluk ve uyuklama gibi şikayetleri vardır. Uyuklama durumu daha çok sabaha karşı 05.00 -07.00 saatleri arasında hissedilir ve gece çalışanların üçte ikisi gece çalıştıkları sürede iradeleri dışında uyulamaktadır. Çalışanlarda görülen bu uyuklama hali çalışanın performans düzeyinin düşmesine neden olmakta ve bunun sonucunda işyerinde güvenlikle ilgili problemler ortaya çıkabilmektedir. Gaz ölçümü yapılan bir kuruluştaki 20 sene yapılmış olan okumalarda en çok yanlışın saat 03.00 sıralarında yapıldığı tespit edilmiştir. Buna benzer biçimde telefon operatörleri de gece saatlerinde işlerini daha yavaş yapmaktadır. Geceleri reaksiyon hızı ve aritmetik işlem yapma hızı düşmektedir. Uçuş eğitimlerinde gece yapılan çalışmalarda uçuş güvenliği, hafif- orta derecede alkol alan kişilerle aynı bulunmuştur. Sürekli gece çalışan hemşirelerde ise dönüşümlü olarak gece çalışanlara göre performansın daha iyi olduğu bulunmuştur (Bilir, 2016).

İş güvenliği uzmanı büyük işyerleri haricindeki işyerlerinde genellikle gece vardiyasında bulunmamaktadır. Bulunduğu işyerlerinde ise gündüz çalışan uzmanlara göre nitelik olarak daha alt kademedeki uzmanların çalıştığı veya çalışan uzman sayısının yetersiz olduğu bilinmektedir. Gece çalışmalarında, güvensiz çalışmaların

artması, kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması, denetim yetersizliği, vardiya işçisinin bakım ekibinin çözmesi gereken sorunla karşılaştığında ekibi beklemeden sorunu çözmeye çalışması gibi durumlar çalışanın güvenliği için alınan önlemleri boşa çıkarmaktadır. Bunlara ek olarak insanın uykuya ihtiyaç duyduğu esnada kendisini uyanık kalmaya zorlaması ve görevini yerine getirmesi zor bir durumdur. İnsanın alışık olduğu biyolojik ritminin bozulması, insanlar için önemli bir stres etkenidir. Vardiya ve gece çalışmasından sonraki günlerde toparlanma süreleri de yetersiz kalabilir. Sonuç olarak gece çalışmalarında yapılan hatalar, kazalar, psikosomatik reaksiyonlar artar ve gece yaşanan iş kazalarının sonuçları da daha ağır olur. Özellikle metalürji, kimya ve ulaştırma ile ilgili işlerde bu durumun olduğu saptanmıştır. Gece çalışmalarında dikkatin azalması ve yorgunluk bu durumun nedeni olabileceği düşünülmektedir (Atlı ve Kalaycı,2020).

Yapılan çalışmalarda verimliliğin gece çalışmalarında azaldığı gözlemlenmiştir. Gece çalışmalarında sirkadiyen ritmin bozulması, uyku düzensizlikleri, sosyal hayata uyum sağlayamama, sağlığın olumsuz etkilenmesi, iş verimliliğinin azalmasına etki eden faktörlerdir. Vardiya sistemi ve uzun süre çalışma nedeniyle stres altında olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha az üretken, daha sağlıksız ve motivasyonu düşük ve iş güvenliği açısından da daha tehlikeli olacağı muhtemeldir. Ayrıca gece çalışmalarında danışman ve denetim hizmeti alınması oldukça kısıtlıdır. Bu durumda gece saatlerinde bir cihazın çalışıp çalışmadığını kontrol edecek sorumlu personelin bulunmaması, iş kazalarının ortaya çıkmasında önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldız ve diğerleri, 2012).

Vardiyalı çalışma sisteminde 8 er saat süren gece, gündüz ve öğle vardiyalarında iş kazası veya yaralanma gibi olaylarla ilgili rölatif riski araştıran bazı çalışmaların sonuçlarına göre; kaza veya yaralanma riskinin gündüz vardiyasına göre öğle vardiyasında %18, gece vardiyasında ise %30 arttığı görülmüştür. Ard arda tekrarlayan vardiyalara bakıldığında ise risk, ikinci gece vardiyasında %6; üçüncü gece vardiyasında %17 ve dördüncü gece vardiyasında ise % 36 arttığı görülmüştür (Costa, 2010).

Kazaların meydana gelmesinde, çalışılan sürenin uzunluğu da önemli bir faktördür. Ulusal iş kazası istatistiklerindeki eğilimleri inceleyen bir çalışmada, Almanya,

İngiltere ve İsveç'i içeren üç örnek ele alınmıştır. İstatistiklerin incelenmesiyle, çalışma süresi 8 saati geçen işlerde kaza riskinin üstel (exponansiyel) olarak artış gösterdiğinin tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, vardiya sistemi içerisinde 8 saati aşan çalışmalarda kaza riski daha fazladır. (Costa, 2010).

Büyük iş kazalarının meydana gelmesinde vardiyalı çalışmanın etkisi olduğu konusunda çok fazla bilgi bulunmamıştır. Ancak dünyada meydana gelen bazı büyük kazalar gece yaşanmıştır. Çernobil nükleer santral kazasının saat 05:00 civarı, Three Mile Island nükleer santral kazasının 04:00-06:00 saatleri arasında olduğu bilinmektedir. ABD'de meydana gelen Challenger uzay mekiği kazası da yeteri kadar uyumayan kişilerin sabaha karşı yaptıkları hatadan kaynaklandığı NASA Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi yetkilileri tarafından açıklanmıştır (Bilir, 2016).

2.4. VARDİYALI ÇALIŞMAYA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Dünyada birçok ülke, birçok farklı nedenlerden dolayı çalışma yaşamında vardiyalı çalışma sistemini uygulamaktadır. Özellikle vardiyalı çalışma sistemi içerisindeki gece çalışması çalışanların sağlıklarını ve işyerlerinde bir takım kazalara neden olarak güvenliklerini olumsuz etkilemektedir. Bu durum vardiyalı çalışan kişileri korumak amacıyla yasal düzenleme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Vardiyalı Çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler ulusal ve uluslararası düzenlemeler olarak iki başlık altında aşağıdaki gibi incelenebilir.

2.4.1. Vardiyalı Çalışma İle İlgili Uluslararası Çalışma Standartları

Çalışma hayatında, uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilen kararlar ve sözleşmelerin, ulusal yasal düzenlemelerin oluşturulmasına kaynak olduğu düşünülmektedir. Kabul edilen karar ve sözleşmeler çalışma hayatının düzenlenmesi ve gelişmesi açısından önemlidir. Çalışma yaşamı ile ilgili kabul edilen standartlar arasında; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği ilke ve kararları yer almaktadır (Şen, 2014).

Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler 1945 yılında 2. dünya savaşından sonra uluslararası barışı sağlamak, insan haklarını ve güvenliğini korumak, uluslararası ilişkileri geliştirmek ve ekonomik, sosyal, kültürel açıdan gelişmeyi sağlamak amacıyla kurulmuştur (Sur, 2013). Birleşmiş Milletlerin çalışma hayatını ilgilendiren birçok sözleşmesi vardır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi en çok bilinenlerden biridir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, bildirgeyi 10 Aralık 1948 tarihinde kabul etmiş, Türkiye ise, 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır. Bildirgenin hukuksal açıdan bağlayıcılığı yoktur. Ancak devletlerin insan hakları ile ilgili dileklerini içeren bir belge olması ve insan hakları ile ilgili hukuksal girişimlere esin kaynağı olması açısından önemlidir. Bildirgenin 23. maddesinde çalışma hakkının düzenlenmesi yer almaktadır. Maddeye göre ayırım yapılmaksızın herkesin çalışma hakkı, eşit iş için eşit ücret hakkı, adil ve yeterli ücret hakkı vardır. Bildirgenin 24. maddesi ise; çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile ilgilidir. 24.maddeye göre çalışma süreleri makul ölçüde olmalı ve herkesin belli zamanlarda ücretli izne çıkmaya hakkı olmalıdır (Yıldırım, 2011).

Birleşmiş Milletlerin çalışma yaşamını ilgilendiren ve oldukça önemli olan diğer belgeleri de, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşme'dir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmış ve 2003 yılında uygun bulunması üzerine 4867 sayılı Kanun ile onaylanarak yürürlüğe konulmuştur. Sözleşmenin 7. maddesine göre sözleşmenin tarafları, herkesin adil ve elverişli çalışma şartlarından yararlanma hakkını kabul eder. 7. maddenin d bendinde güvence altına alınan haklar; dinlenme, boş vakit, çalışma sürelerinin makul düzeyde sınırlanması, ücretli tatil ve resmi tatillerde ücret verilmesidir (Yıldırım, 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında Birleşmiş Milletler'in özel bir örgütü olarak kurulmuş ve merkezi Cenevre'dedir. Çalışma hayatıyla ilgili uluslararası çapta önemli olan örgütün hedefi; dünya genelinde kabul edilmiş çalışma ilkelerini oluşturmak ve

çalışma yaşamındaki hakların hayata geçirilmesini sağlamaktır. 1944 yılında Philadelphia’da gerçekleşen konferansta, örgütün temel amaçları arasında; işçilerin çalışma yerlerinde yaşam ve sağlıklarının korunması olduğu vurgulanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası’nın başlangıç kısmında sosyal adaletin sağlanma şartları arasında; çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışanların genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına uğramasını engellemek için önlem alınması yer almaktadır (Laçiner, 2013).

ILO’nun çalışma yaşamı ile ilgili konuyu kapsayan birçok sözleşmesi ve tavsiye kararı vardır. Sözleşmeler ve tavsiye kararları arasındaki ayrıma bakıldığında ILO sözleşmeleri, uluslararası hukuk antlaşmalarıdır. Anlaşmaları üye devletlerin onaylaması gerekir. ILO tavsiyeleri ise onaylanma zorunluluğu olmayan, sadece çıkarıldığı konu ile ilgili politik uyumlaştırma işlevi olan metinlerdir (Laçiner, 2013). ILO’nun sözleşme ve tavsiye kararları uluslararası düzeyde çalışma yaşamını ilgilendirmesi açısından önem kazanmaktadır.

ILO’nun 1 sayılı ilk sözleşmesi 1919 yılında kabul edilmiştir. 1 sayılı “Sanayi Kuruluşlarında Çalışma Sürelerinin Günde 8 Saat, Haftada 48 Saatle Sınırlandırılması Hakkında Sözleşme” 13 Haziran 1921 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Sözleşme çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile ilgilidir ancak Türkiye tarafından onaylanmamıştır. ILO’nun bir diğer sözleşmesi 1930 tarihli 30 sayılı sözleşmedir. Bu sözleşmede 1 sayılı sözleşme esasları, ticari kuruluşlarda ve büro işlerinde çalışanlar açısından da geçerli kılınmıştır. ILO’nun diğer sözleşmelerine bakılacak olursa; 1934 tarihli 43 sayılı Sözleşmesi, cam endüstrisinde çalışan kişilerin çalışma süreleri ile ilgilidir. Sözleşmeye göre bu tür iş yerlerinde çalışanların 4 posta çalışması, postaların 8 saatten uzun sürmemesi, çalışma süresinin ortalama olarak haftada 42 saat olması ve bu sürenin ortalama 4 hafta uygulanması gerekir. 1935 tarihli 46 sayılı Sözleşmesi de kömür madenlerinde çalışanların çalışma süreleri ile ilgilidir. Sözleşmeye göre madenlerde çalışanların, madene iniş ve çıkışları esnasında geçen süreler de çalışma sürelerinden sayılmıştır ve postada çalışan en son işçinin yeryüzünü terk ettiği zamanla, aynı postada çalışan ilk işçinin yeryüzüne yeniden geldiği zaman arasında 7 saat 15 dakikadan uzun sürenin geçmemesi gerektiği öngörülmüştür (Yıldırım, 2011).

ILO'nun 1935 tarihli 47 sayılı Sözleşmesinde çalışma süresinin 40 saate indirilmesi öngörülmüştür. Aynı tarihli 49 sayılı Sözleşmede otomatik makineler ile şişe üreten cam endüstrisinde çalışanların çalışma sürelerinin azaltılması kararlaştırılmıştır. 1936 tarihli ve 51 sayılı Sözleşme bina ve mühendislik çalışmalarının haftada 40 saati aşmaması, 1937 tarihli ve 61 sayılı Sözleşme Tekstil endüstrisinde çalışma süresinin haftada 40 saat olarak belirlenmesi ile ilgilidir. 1939 tarihli 67 sayılı sözleşme de ise; karayolu taşımacılığında çalışanların çalışma sürelerinin haftada 48 saati geçemeyeceği ile ilgili düzenleme yapılmıştır (Atlı ve Kalaycı,2020).

ILO'nun gece çalışmasıyla ilgili düzenlediği sözleşmelerden biri 79 Sayılı Gençlerin Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşmedir.(Sanayi Dışı) Sözleşme 09 Ekim 1946 tarihinde kabul edilmiş, 29 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Sözleşme sanayi dışındaki işlerde çalışan çocuk ve gençler ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Düzenlemeye göre 14 yaşından küçük olanların saat 20:00 ile 08:00 saatleri arasında gece işinde çalışmaları yasaklanmıştır. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Gençlerin Gece Çalışmasına ilişkin 90 sayılı sözleşme ise sanayi kesimini kapsamaktadır. Sözleşme 10 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilmiş, 12 Haziran 1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme ile 18 yaşından küçüklerin gece çalışması yasaklanmıştır. Sözleşmenin ilk maddesinde sanayi kavramı tanımlanmıştır. Sözleşmeye göre gece kavramı ise kesintisiz 12 saat süren zaman dilimi olarak tanımlanmıştır. Ancak 16 yaşından küçük olanlar ile 16 yaşından büyük olanlar için zaman diliminin başlangıç ve bitiş saati ayrı ayrı düzenlenmiştir. 16 yaşından küçük olanlar için gece, saat 22.00 ile 06.00 arasını, 16 yaşından büyük 18 yaşından küçük olanlar için ise gece, saat 22.00 ile 07.00 arasında aralıksız en az 7 saat süren zamanı kapsamaktadır. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır(Alpar, 2002).

ILO tarafından kadınların gece çalışmasıyla ilgili olarak 89 sayılı Kadınlarla ilgili Gece Çalışması Sözleşmesi düzenlenmiştir. Sözleşme 1948 yılında kabul edilmiş 1951 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede kadınların sanayi ile ilgili işlerde çalışması yasaklanmış ve sanayinin diğer işlerden nasıl ayrılacağını belirleme yetkisi ulusal mevkilere bırakılmıştır. 1990 yılında ise sözleşme yeniden gözden geçirilmiş ve 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi kabul edilerek gece çalışma ile ilgili kadın erkek ayrımı yapılmadan yeniden düzenlenmiştir. Aynı yıl, aynı konuda 178 sayılı Gece Çalışmasına İlişkin Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. 171 sayılı sözleşmeye göre gece

çalışma süresi 24.00 ile 05.00 saatleri arasında kesintisiz olarak 7 saat süren çalışmayı kapsamaktadır. Sözleşmeye göre gece çalışan kişinin işe başlamadan önce sağlık muayenesinin yapılıp gece çalışmasına uygunluğunun belirlenmesi gerekir. Ayrıca gece çalışan işçiye düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yapılır. İşçinin, gece çalışmasından kaynaklı bir sağlık problemi meydana gelmişse, rutin muayenesi beklenmeden ücretsiz muayene olma ve bilgi alma hakkı vardır. Bunların yanı sıra sözleşme maddelerine göre gece çalışanları korumaya yönelik ilkyardım imkanlarının sağlanması ve uygun sosyal hizmetlerin sağlanması gerekir (Atlı ve Kalaycı,2020). Bu sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

ILO'nun çalışma süreleri ile ilgili birçok sözleşmesi vardır. Ancak Türkiye bu sözleşmelerden yalnızca 3 tanesini kabul etmiştir. Bu sözleşmelerden birincisi 14 sayılı Sınai İşletmelerde Haftalık Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşmedir. Sözleşmede sınai kuruluşlarda yapılan çalışma süresi; haftada 48, günde 8 saat olarak düzenlenmiş ve bütün işçilere haftada bir gün 24 saat dinlenme hakkı verilmiştir. İkinci sözleşme ise 146 Sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme'dir. Sözleşmede bir yıllık hizmet süresi içerisinde yıllık izin 30 takvim gününden az olmayacağı düzenlenmiştir. Türkiye'nin onayladığı son sözleşme ise, 153 Sayılı Karayolu Taşımacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşmedir. Sözleşmede sürücülerin çalışma süresi tanımlanmış ve sürücülerin mola vermeden 4 saatten fazla araç kullanmaması ve fazla çalışmalarda dahil olmak üzere araç kullanma süresi haftada 48, günde 9 saatten fazla olamayacağı, zor durumlarda sürelerde azaltma yapılabileceği düzenlenmiştir (Yıldırım, 2011).

Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi, insan haklarını, hukukun üstünlüğünü ve demokrasi ilkelerini korumak amacıyla 1949 yılında kurulmuştur. Konseyin geliştirdiği anlaşmalar, üye ülkelerin hukuksal ve sosyal uygulamalarını ortak paydada buluşturmaya amaçlamaktadır. Avrupa Konseyinin çalışma hayatı ile ilgili birçok düzenlemesi vardır. Konu ile ilgili olarak bakıldığında önemli iki düzenlemesi vardır. Bunlar; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Türkiye'nin de aralarında yer aldığı 15 ülke tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 3 Eylül 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise

sözleşmeyi 1954 yılında onaylamıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde sivil ve siyasal haklar güvence altına alınmış, ekonomik ve sosyal haklara değinilmiştir. Sözleşmede çalışanlarla ve çalışma hayatıyla ilgili olarak 4. madde dikkat çekmektedir. Maddeye göre kimse kul veya köle olarak tutulamaz ve kimse zorla çalıştırılmaz. (Yıldırım, 2011).

Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası bir sözleşme olduğundan onaylayan ülkeler için bağlayıcı nitelikte olan bir belgedir ve birçok sosyal hakkı güvence altına almaktadır. 1961 yılında Torino’da imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. 1988 yılında protokol imzalanarak, çalışma koşulları ve iş ortamının iyileştirilmesine katılma hakkının da içinde olduğu 4 yeni hak eklenmiştir. 1999 yılında ise, sosyal hakları daha kapsamlı güvence altında alan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartını ilk imzalayan ülkeler arasında yer alan Türkiye birçok maddesine çekince koyarak 1989 yılında onaylamıştır. Türkiye’nin çekince koyduğu maddeler şunlardır; 2. madde “*Adil çalışma şartlar hakkı*”, 3. madde “*Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı*”, 4. madde “*Adil ücret hakkı*”, 5. madde “*Sendika hakkı*”, 6. madde “*Toplu pazarlık hakkı*”, 7. madde “*Çocukların ve gençlerin korunma hakkı*”, 8. madde “*Çalışan kadınların korunması*” (Çelik, 2005).

Konuyla ilgili olarak Avrupa Sosyal Şartı’nın 2, 7 ve 8. maddelerine değinilecektir. “Adil çalışma koşulları hakkı” başlıklı 2. maddede; verimlilik artışı ve ilgili diğer faktörlerin izin verdiği ölçüde makul çalışma sürelerinin sağlanması ve gece çalışanların yaptıkları işin özelliklerine göre alınacak önlemlerden yararlanmalarının sağlanması güvence altına alınmıştır. (md2/1-8) 7. madde çocukların ve gençlerin korunma hakkı ile ilgili olan maddedir. Buna göre 18 yaşından küçüklerin ulusal yasa ve yönetmeliklerde belirlenen işlerin haricinde gece çalıştırılmamaları güvence altına alınmıştır. (md. 7/8). 8. madde de ise çalışan anneleri korumaya yöneliktir. 8. madde; hamile, yeni doğum yapan ve çocuk emziren kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesi güvence altına almıştır(md.8/4).

Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği düzenlemelerinde esnek çalışma ve çalışma sürelerinin azaltılması konusu önemli konulardır. Avrupa Birliğinin Kasım 2003 tarihli ve 2003/88/EC sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktifinde vardiyalı çalışma esasları yer

almaktadır. Direktifte vardiyalı çalışma kavramı tanımlanmış ve dinleme süreleri ile ilgili önlemler alınmıştır. Günlük dinlenme süresine ve molalara 3.ve 4. maddelerde, haftalık dinlenme süresine 4. madde yer vermiştir. Buna göre üye devletlerin alması gereken tedbirler; her işçi için her 24 saatlik süre içerisinde birbirini takip eden 11 saatlik asgari bir dinlenme süresine sahip olmasını sağlamak (md.3),günlük çalışma süresi 6 saati aşan her işçiye ara dinlenme sağlamaktır. Ara dinleme şartları ise toplu sözleşme veya endüstrinin iki tarafı arasında yapılan sözleşme ile bu sözleşmenin yapılmamış olması durumunda ulusal mevzuatla belirlenir. (md.4) Haftalık dinlenme süresi ile ilgili olarak her bir 7 günlük çalışma süresinde aralıksız asgari 24 saat dinlenme süresini temin etmek için üye devletler gerekli tedbirleri alır. (md.5) Söz konusu direktifte ‘gece zamanı’ 7 saatten az olmayan ve her şekilde gece yarısı ile saat 05.00 arasında geçen herhangi bir zaman olarak tanımlanmış ve direktifin 3. bölümünde vardiya ve gece çalışması ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Düzenlemeler şu şekildedir;

- Gece işçilerinin normal çalışma saatleri 24 saatlik süre içerisinde ortalama 8 saati aşmamalı,
- Özel tehlike içeren ve fiziksel veya zihinsel baskı olan işlerde gece çalışanların çalışma süreleri 24 saatlik sürede 8 saatten fazla olmamalı
- Gece çalışması yapacak olanlar işe başlamadan önce ve işe başladıktan sonra düzenli bir periyotta ücretsiz sağlık muayenesine tabi tutulmalı,
- Gece çalışma ile ilgili bir sağlık problemi olan işçiler uygun durumda gündüz işinde çalıştırılmalıdır.

Direktifte, ‘gece çalışmaları hakkında garantiler’ başlığı altında üye devletlerin gece çalışanların belirli şartlar altında gece işinden kaynaklı sağlığına veya güvenliğine yönelik riskler meydana gelmesi durumunda garantilere tabi tutabileceği yer almaktadır. (md. 10)

Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC Sayılı Konsey Direktifi’nin amacı, çocukların çalışmalarını önleyici tedbirler, gençlerin çalışmalarının korunması ve gençlerin çalışma şartlarının yaşlarına uygun olmasıdır. Direktifin kapsamı 18 yaşından küçük olan ve üye devletlerin mevzuatına veya idari düzenlemesine göre iş ilişkisi olanlardır. Direktifin 3. maddesinde genç insan, çocuk

ve ergen tanımları yapılmıştır. Gece çalışması ile ilgili olarak direktifin 9. maddesinde düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre üye devletler, çocukların 20.00 - 06.00 saatleri arasında, erişkinlerin 22.00-06.00 veya 23.00- 07.00 saatleri arasında çalışmalarını yasaklayan önlemler alacaktır. Üye devletler erişkinlerin gece çalışma yasağı süresinde yasal mevzuat veya idari düzenlemeler ile bazı işlerde çalışmalarına yetki verebilir. Ancak böyle bir durumda ergenin bir yetişkin gözetiminde olmasını sağlayarak önlem alacaktır.

Avrupa Birliğinin Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 tarih ve 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifinin amacı; hamile, yeni doğum yapan veya emziren kadınların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için alınması gereken önlemlerin alınmasıdır. Direktifte hamile, lohusa ve emziren kadınların gece çalışmasını yasaklayan birtakım önlemler alınmıştır. Bunlar; hamile lohusa ve emziren çalışanın gündüz işine devredilmesi, böyle bir imkan yok ise analık izninin uzatılmasıdır.

Avrupa Birliğinin gece çalışması ile ilgili başka bir direktifi olan Seyahat Halinde Karayolu Taşımacılığı Faaliyetleri Yürüten Kişilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/15/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifinde, gezici karayolu taşımacılığı faaliyetleri yürüten kişilerin gece çalışması ile ilgili bir takım önlemler alınmıştır. Bunlar; gece çalışması, her bir 24 saatlik sürede 10 saatten fazla olamaz. Direktife göre yol güvenliğinin tehlikeye düşmemesi koşuluyla istisna verilebilir.

Gece çalışması ile ilgili önlem alınan diğer düzenlemeler “Deniz İş Sözleşmesi (2006) Hususunda Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu Tarafından İmzalanan Anlaşmanın Uygulanması Ve 1999/63/EC Sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkında 16 Şubat 2009 Tarih ve 2009/13/EC Sayılı Konsey Direktifi” ve “Gemiadamlarının Duraklamakta Olduğu Topluluk Limanlarındaki Çalışma Saatlerini Düzenleyen Hükümlerin Uygulanması Hakkındaki 13 Aralık 1999 Tarih ve 1999/95/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi”dir. İlk direktife göre 18 yaşından küçük gemi adamlarının gece çalışması yasaklanmıştır. Ancak bazı durumlarda yetkili merciler tarafından izin verilebilir.

İkinci direktife göre ise, üye devletler gemi adamlarının güvenliğini ve sağlığını korumak amacıyla ilk gece nöbetinde çalışan veya takip eden nöbetlerindeki personelin aşırı yorgun olduğu ile ilgili kanıtların olduğu durumda personelin yeterince dinlenmesine kadar veya eksiklikler giderilene kadar geminin limandan ayrılmamasını sağlar (Aydın, 2014).

2.4.2. Vardiyalı Çalışma İle İlgili Ulusal Düzenlemeler

Vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili uluslararası düzenlemeler olduğu gibi ulusal düzenlemelerde vardır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 3. bölümünde çalışma ile ilgili hükümler yer almaktadır. Buna göre, çalışmanın herkesin hakkı olduğu ve Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemek ve çalışma barışını sağlamak için önlemler alacağı Anayasa hükmüdür. Anayasanın 50. maddesinde ise çalışma şartları ve dinlenme hakkı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; küçükler, kadınlar ve bedeni ve ruhi yetersizliği olan kişiler çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Çalışanların dinlenme hakkı, ücretli hafta tatili hakkı, ücretli bayram tatili hakkı ve ücretli yıllık izin hakkı vardır. Çalışanların hafta tatili, bayram tatili, yıllık izin hakları kanunla düzenlenir.

Ülkemizde çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin yapıldığı temel yasa 10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Ayrıca Kanunlara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde de çalışma hayatıyla ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Vardiyalı çalışmayla ilgili olarak 4857 sayılı kanunun 76.maddesine dayanılarak "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Yönetmelik vardiya çalışmasına ilişkin özel usul ve esasları içermektedir. Ancak 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürekliliğinin sağlanması ve iyileştirilmesi için; gece ve postalar halinde çalışmalarla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle tekrar düzenleme getirileceği belirtilmiştir.

6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda gece çalışacak olan kişilerin sağlık durumlarının uygun olma zorunluluğuna ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Buna göre gece çalışacak olan işçi işe başlamadan önce sağlık raporu ile gece çalışabileceğini belgelendirmek zorundadır. İşveren ise gece çalıştırdığı işçinin 2 yılda bir periyodik sağlık muayenesini yaptırmakla ve muayene sonucu ortaya çıkan masrafları karşılamakla yükümlüdür (Yılmaz,2018)

4857 Sayılı İş Kanunu ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe Göre Vardiyalı Çalışmanın Düzenlenmesi

4857 Sayılı Kanuna göre genel olarak çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamış ise bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit olacak şekilde bölünerek uygulanır. 45 saatin üzerindeki çalışmalar fazla mesai olarak geçmekte ve 1 yılda 270 saatten çok fazla mesai yapılamamaktadır. Gece süresi ile ilgili olarak kanunun 69. maddesinde hükümler yer almaktadır. Buna göre gece kavramı en geç saat 20.00'de başlayan ve en erken saat 06.00'ya kadar süren ve her şekilde en fazla 11 saat süren zaman dilimidir. Kanunda gece kavramı yer almakta yönetmelikte ise gece çalışma kavramı yer almaktadır. Yönetmeliğin 7. maddesine göre bir postanın çalışma süresinin yarısından çoğu gece zamanında gerçekleşiyorsa bu çalışma gece çalışma olarak sayılmıştır. Bu durumda gece çalışmasından söz edebilmek için bir postanın 20:00- 06:00 saatleri arasında başlayıp bitmesi değil, çalışılan süresinin yarısından çoğunun bu saatlere denk gelmesi gerekir. Örneğin; 9 saat çalışma süresi olan bir işçi 15:00 da işe başlayıp 00:00 da işi bitirdiğinde bu çalışma gece çalışma süresinden sayılmaz.

Çalışma süresinin yarısından çoğunun gece dönemine denk gelmesini belirlerken iki husus önemlidir. İlk olarak ara dinlenme süresinin çalışma süresine katılmayacağı hususudur. Ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı hususu 4857 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Örneğin; çalışma süresi 16:00 - 01:00 saatleri arasında, ara dinlenme saati ise 20.00- 21.00 saatlerinde olan bir çalışmada mesai başlangıç ve bitiş süresi arasındaki saatin yarısından çoğunun geceye rastlamasına rağmen ara dinleme süresi çıkarıldığında çalışma süresinin yarısından çoğu gece döneminde olmadığından çalışma gece çalışması olarak sayılmayacaktır. Bir diğer husus ise, fazla çalışma süresi ile ilgilidir.

Gece çalışma süresi belirlenirken fazla çalışma süresi dikkate alınmaz yalnızca normal çalışma süresi dikkate alınır (Ekmekçi, 2006) .

Gece çalışma şartları ile ilgili olarak, işçilerin gece 7 buçuk saatten fazla çalışması yasaklanmıştır. Ancak işçinin yazılı onayının alınması şartıyla turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti verilen işyerlerinde çalışanların 7 buçuk saatten fazla gece çalışma yapmasına izin verilmiştir. Gece ve gündüz kesintisiz çalışma yapılan ve nöbetleşe çalışılan işyerlerinde, bir hafta gece çalışan işçi, ikinci haftasında gündüz çalışma yapacak şekilde postalar sıraya konulur. Gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşme sistemiyle de çalışılabilir. Postası değişecek işçinin belirli bir süre dinlendirilmeden diğer postada çalışması yasaklanmıştır. Bu süre en az 11 saattir. Herhangi bir zorunluluk olmadan işçi postaları değiştirilemez. Fakat 4857 sayılı kanunun 69. maddesi gereğince gece çalışan kişi gece çalışmasından dolayı sağlığının bozulduğunu belgelerse, işveren imkanlar dahilinde işçiyi gündüz döneminde durumuna uygun bir iş verir.

Postalar halinde çalışılan işyerlerinde işçinin ara dinlenmesi ve hafta tatili ile ilgili yönetmeliğin 10. ve 11. maddelerde hükümler vardır. Ara dinlenmeyle ilgili olarak 4857 sayılı kanunun 68. maddesindeki esaslara göre ara dinlenme verilir. Bu esaslar şu şekildedir; 4 saat ve daha az süren işlerde 15 dakika, 4 buçuk saatten fazla ve 7 buçuk saate kadar olan işlerde yarım saat, 7 buçuktan fazla süren işlerde 1 saat ara dinlenme verilir. Hafta tatili ise işçilere haftanın herhangi bir gününde nöbetleşme yolu ile 24 saatten az olmamak koşuluyla verilmesi zorunludur.

İşyerlerinde işçi posta sayıları çalışma sürelerine göre farklılık gösterebilir. Yönetmeliğin 4. maddesinde işçi posta sayıları ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre; işin niteliği gereği kesintisiz çalışıldığı için durmadan ard arda postalar halinde işçi çalıştırılan işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içerisinde en az 3 posta olarak düzenlenir. 4857 sayılı kanunda bir vardiyanın 12 saate (mola süreleri dahil) kadar sürmesine izin verilmişken, 24 saat kesintisiz çalışılan işyerlerinde en az 3 posta halinde düzenlenmesinin nedeni gece çalışması için getirilen 7.5 saatlik süre sınırlamasıdır. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği gibi turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde 7.5 saat sınırlaması olmadığı için bu işlerde 24 saatlik çalışma süresinde 2 posta olarak düzenleme yapılabilir. Bunun yanı sıra işin

niteliği gerektirmeden işyerlerinde postalar halinde çalışma yapılabilir. Bu şekilde yürütülen işlerde, işçi postaları sayısı 24 saatlik süre içerisinde 4857 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirlenen günlük çalışma süresini göre belirlenir. Söz konusu yönetmelikte günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati geçemez. Bu durumda işveren postalar halinde çalışma yapacak olursa düzenleyeceği bir postanın saati, başlangıç ve bitiş saatleri ve ara dinlenmeler dahil 12 saati geçmeyecek şekilde olması kanuni bir zorunluluktur. 7.5 saatlik gece çalışması sınırı saklıdır. Fakat her işçi postasının çalışma süresinin aynı olması ile ilgili bir zorunluluk yoktur (Ekmekçi, 2006).

11 saatlik posta çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te belirtilen işlerde uygulanmaz. Örneğin; kurşun ve arsenik işlerinde günde 7.5 saatten, cıva işlerinde ise günde 6 saatten fazla çalışma yapılamaz.

79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun 6. maddesine göre bakanlar kurulunun çalışma sürelerini uzatması durumunda işçi posta sayılarının düzenlenmesinde bu süreler dikkate alınır. Ayrıca seferberlik sırasında Bakanlar Kurulu 4857 Sayılı Kanun'nun 43. maddesine göre günlük çalışma süresini artırabilir.

Yönetmeliğe göre postalar halinde çalışılan işyerlerinde işverenin veya işveren vekillerinin postalar ile ilgili birtakım bilgileri işyerinde ilan etmeleri gerekmektedir. Bu bilgiler; posta sayısı ve her postanın işe başlayacağı ve işi bitireceği saatler, postada çalışacak olanların isim ve soy isimleri, ara dinlenmeleri, hafta tatilleri ve bunlara ilişkin değişikliklerdir. İşveren veya işveren vekili bu bilgilerin ilanını işçilerin kolay görebileceği ve okuyabileceği şekilde yapmakla yükümlüdür. İşveren ve işveren vekillerinin diğer bir yükümlülüğü ise postalarda çalışan işçilerin isim listelerini Bakanlık tarafından istenildiğinde sunmak üzere işyerinde saklamaktır.

Gece Çalışmasında Özel Olarak Korunan Gruplar

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve bazı kişilerin (küçükler, kadınlar ve bedeni- ruhi yetersizliği olan kişiler) çalışma koşulları bakımından özel olarak

korunacağı hükmü olduğundan daha önce bahsedilmişti. Kadınların, gerek aile içerisindeki rolünden gerekse gebelik durumundan ötürü, çocuk ve gençlerin ise gelişme çağında olduğundan uykuya daha fazla ihtiyaç duyması gece çalışmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda kadın, çocuk ve genç işçilerin gece çalışmasının sınırlandırılması ile ilgili olarak hukukumuzda özel düzenlemeler yapılmıştır. Çocukların ve gençlerin gece çalışmalarına ilişkin olarak 4857 Sayılı Kanun'un 73. maddesinde; 18 yaşını doldurmamış olan çocuk ve gençlerin sanayi ile ilgili işlerde gece çalışmalarının yasak olduğu hükmü bulunmaktadır. 18 yaşını doldurmuş kadınların gece çalışması ile ilgili usul ve esaslar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak olan yönetmelikle belirlenir.

Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te çocuk ve genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler, izin verilmeyen yasak olan işler ve çalışma şartlarına ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır. Yönetmeliğe göre çocuk işçi; 14 yaşını bitirip 15 yaşını tamamlamayan ve ilköğretimini bitirmiş olan kişiyi, genç işçi ise; 15 yaşını tamamlayıp 18 yaşını tamamlamayan kişiyi ifade eder. 18 yaşından küçük çocuk ve gençlerin gece çalışmasına ilişkin yasak 4857 Sayılı Kanununun 73. maddesinde, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde, Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde yer almaktadır.

18 yaşını doldurmuş kadınların gece çalışmasına ilişkin usul ve esaslar Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre gece çalışması 4857 Sayılı Kanunun 69. maddesinde belirlenmiş olan çalışma sürelerini ve 7 buçuk saati geçmeyen zamanı kapsamaktadır. Yönetmeliğin 10. maddesinde kadın çalışanı olan işverenin yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre işveren gece çalıştıracığı kadın işçilerin isim listesini denetim esnasında iş müfettişlerine göstermek üzere saklamakla yükümlüdür. Ayrıca gece çalışacak olan kadının işe başlamadan önce gece çalışmasına engel olmadığını belgeleyen sağlık raporunu alma, işverenin ise; işe devam eden kadın çalışana düzenli aralıklarla sağlık muayenesini yaptırması yönetmeliğin 7. maddesidir.

Gece çalışan kadın işçinin işe gidip geldiği saatler olağan saatler olmadığı için ulaşım ile ilgili problem yaşamaması muhtemeldir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında

Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te işyerine ulaşım ile ilgili işverenin yükümlülüğü bulunmaktadır. Yönetmeliğe göre belediye sınırı dışında kalan işyerlerinin işverenleri ve belediye sınırları içerisinde bulunup posta değişim saatlerinde toplu taşıma kullanma imkanının bulunmadığı işyerlerinin işverenleri, gece vardiyasında çalışan kadın işçiyi evine yakın merkezden araçla işyerine getirip götürmekle yükümlüdür.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Yönetmeliğin 8. maddesinde gece çalışan kadınların eşlerinin de gece çalışması halinde getirilen bir düzenleme vardır. Düzenlemeye göre; aynı veya farklı işyerlerinde postalar halinde çalışan eşlerden kadın çalışanın eğer isterse, gece çalışması, eşinin çalıştığı gece postasıyla aynı zamanda olmayacak şekilde ayarlanır. Aynı işyerinde çalışanların aynı gece postasında çalışmak istemeleri durumunda ise işveren tarafından koşullar izin veriyorsa ayarlanır.

Kadın çalışanların gebelik ve analık durumunda gece çalışması ile ilgili düzenlemeler Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Yönetmelik ve Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte yapılmıştır. İlk yönetmeliğin 9. maddesinde kadın çalışanın gebe olduğunu doktor raporuyla tespit ettiği tarihten itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanın ise; doğum yaptığı tarihten itibaren 1 yıl gece çalışması yasaktır. Fakat bu süre bir şarta göre 6 ay daha uzatılabilir. Şart ise anne veya çocuğun sağlığı için sürenin uzatılmasının gerekli olduğunun işyerindeki işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesidir. Kadın çalışanlar bu sürelerde gündüz postasında çalıştırılacak şekilde düzenleme yapılır. İkinci yönetmeliğin 8. maddesinde kadın çalışanların gece çalışması ile ilgili hükümler vardır. Buna göre kadın çalışanlar gebe olduğunu tespit ettiği tarihlerden doğum yapana kadar olan sürede gece çalışmaya zorlanamaz. Yeni doğum yapan kadının ise doğum yaptığı tarihten itibaren 1 yıl gece çalışması yasaktır. Bu süre bittikten sonra sağlık ve güvenlik bakımından gece çalışması sakıncalı olduğunun rapor ile belirlenmesi durumunda raporda belirlenen zaman boyunca gece çalıştırılmaz.

2.5. SAĞLIK HİZMETLERİ, TURİZM HİZMETLERİ VE ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİNDE VARDİYALI ÇALIŞMA

Sağlık, turizm ve özel güvenlik hizmetleri kesintisiz hizmet sağlanması amacıyla vardiyalı çalışmanın uygulandığı sektörlerdir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından 2007 yılından beri düzenli olarak İşgücü Piyasası Araştırmaları ile işgücü piyasası verileri derlenmektedir. 2020 yılı raporuna göre işgücü piyasa araştırmasının örnekleme, 10- 19 ve 20 + istihdamlı işyerlerinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamına 17 sektör dahil edilmiştir. Çalışma 187 bin 589 işyerine uygulanmış ve toplam 10 milyon 406 bin 622 çalışan olduğu bulunmuştur. Çalışma 10-19 istihdamlı 98 bin 424 işyeri, 20 ve üzeri istihdamlı 89 bin 165 işyerinden oluşmaktadır. Aşağıdaki tablolarda sektörlerle ve büyüklüklerine göre işyeri sayıları ve sektöre göre vardiyalı çalışma yapan işyeri oranları verilmiştir.

Tablo 1: Sektörlere ve Büyüklüklerine Göre İşyeri Sayıları

Sektör	10-19	20+
İmalat	22.487	29.313
Toptan ve perakende ticaret	25.828	17.337
İnşaat	11.856	8.746
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	9.835	7.356
Ulaştırma ve depolama	6.888	5.979
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	5.548	3.256
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2.748	4.624
Eğitim	3.491	3.433
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2.541	2.894
Diğer hizmet faaliyetleri	2.309	1.117
Bilgi ve iletişim	1.642	1.575
Madencilik ve taş ocaklığı	729	973
Finans ve sigorta faaliyetleri	651	557

Tablo 1'in devamı

Sektör	10-19	20+
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	591	564
Gayrimenkul faaliyetleri	647	479
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	313	559
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	319	404
Genel Toplam	98.423	89.165

Kaynak: İPA 2020

Tablo 2: Sektöre Göre Vardiyalı Çalışma Yapan İşyeri Oranı (%)

Sektör	10-19	20+
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi, dağıtımı	60	69,2
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	36,2	61,9
Madencilik ve taş ocakçılığı	25,2	51,7
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	18,7	46,4
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme	19,4	45,5
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	20,9	40,9
Gayrimenkul faaliyetleri	20,6	40,4
İmalat	13,8	40,7
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	25,7	32,4

Toptan ve perakende ticaret	23,5	35,7
Ulaştırma ve depolama	14,8	29,4
Bilgi ve iletişim	12,1	17,4
Diğer hizmet faaliyetleri	12,2	19,1
Finans ve sigorta faaliyetleri	7,2	20,3
İnşaat	9,5	14,9
Eğitim	5,1	7,4
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3,5	10,4
Genel Toplam	17,8	35,6

Kaynak: İPA 2020

Vardiyalı çalışma durumuna bakıldığında 10-19 istihdamlı işyerlerinin %17,8'inde, 20 ve üzeri istihdamlı işyerlerinin %35,6'sında vardiyalı çalışma yapıldığı görülmektedir. Sektörlerin hepsinde işyeri büyüklüğü arttıkça vardiyalı çalışma oranının da arttığı görülmektedir. Konaklama ve yiyecek hizmeti hizmetlerine bakıldığında 10-19 istihdamlı işyerlerinin 36,2 sinde, 20 ve üzeri istihdamlı işyerlerinin 61,9'unda vardiyalı çalışıldığı, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerine bakıldığında 10-19 istihdamlı işyerlerinin 20,9'unda, 20 ve üzeri istihdamlı işyerlerinin 40,9'unda vardiyalı çalışıldığı görülmektedir.

2.5.1. Sağlık Hizmetleri Ve Vardiya

2.5.1.1. Sağlık Hizmetleri Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Canlılar var oluşundan itibaren içgüdüsel olarak sağlığını korumak ve neslini sürdürmek için bir takım davranışlarda bulunmuştur. Hayvan ve bitkilerde içgüdü olarak kalan bu davranışlar, insanlarda gelişmiş ve bilinçli davranışa dönüşüp toplumsal bir davranış haline gelmiştir. Bu gelişimin sonucunda sağlık hizmetleri

sektörü doğmuştur. Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte sağlık hizmetleri, belirli dönemlerden geçerek sürekli değişim ve gelişim içinde olmuştur. Bu dönemler; mistik dönem, polifarmasi dönemi, etiyolojik dönem ve çağdaş dönem olarak sınıflandırılmıştır. Mistik dönem olarak adlandırılan pozitif bilimlerin varlığından henüz söz edilmeyen dönemde, iyilik ve kötülük hali, doğaüstü güçlerle ve olaylarla ilişkilendirilmekteydi. Bu dönemde sağlık işlemleri, kötü ruhları kovma gibi mistik eylemlerden oluşmaktaydı. Mistik uygulamalar devam ederken, bazı, gıdaların, bitkilerin ve maddelerin bazı rahatsızlıklara iyi geldiği görülmüştür. Bu dönem polifarmasi dönemi olarak adlandırılmış ve bu dönemdeki uygulamalar, denemelerle zenginleştirilerek hastalıklarda uygulanmaya başlanmıştır. Bilimin ve sağlık biliminin gelişmeye başladığı etiyolojik tedavi döneminde ise hastalığa sebep olan etken veya oluş mekanizması bulunmuş ve hastalıkların birbirlerinden ayrı olgular olduğu tespit edilmiş ve bulaşıcı hastalıklar için antibiyotikler bulunmuştur. Bilimin geliştiği çağdaş dönemde ise hastalıklara sebep olan fiziksel, biyolojik ve sosyal faktörler bulunmuş ve çevredeki olumsuzlukların ortadan kaldırılmasıyla hastalıkların engellenebileceği anlaşılmıştır. Çağdaş dönemde, öncelikli olarak sağlıklı bireylerin korunması, sağlıklı kişiler hastalanırsa erken tedavi etme ve gerekli durumda rehabilite etme anlayışı hakim olmuştur (Akdur, 1999). Özetlenen bu gelişmeler sonucunda sağlık hizmetleri; hastalıkların iyileştirilmesi, sağlığın korunması ve rehabilite edilmesi amacıyla yapılan çalışmalar olarak ifade edilebilir.

Sağlık hizmetleri koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici sağlık hizmetleri ve rehabilitasyon hizmetleri olarak üç gruba ayrılmakta ve ilaç, eczacılık ve laboratuvar hizmetlerini de kapsamaktadır.(Altay, 2007)

- Koruyucu sağlık hizmeti; kişilerin ve toplumun sağlığını korumak ve geliştirmek için hastalık ortaya çıkmadan önce, kişiye ve çevreye yönelik alınan her türlü önlemi içermektedir.
- Tedavi edici sağlık hizmeti; hastalık ve sakatlık durumunda kişilerin eski sağlıklarına ulaşmaları için profesyonel sağlık personeli tarafından verilen hizmettir. Ayakta ve yatarak verilen tedavi hizmetlerini kapsamaktadır. Ayakta verilen tedavi hizmetleri hastaların iyileşmesi için evde veya ayakta yapılabilen hizmetlerdir. Yatarak tedavi hizmetleri ise; hastaların tedavisi için birçok

sağlık personelinin çalıştığı hastane, sağlık araştırma merkezleri gibi yerlerde verilen hizmetlerdir (Oğlak, 2019).

- Rehabilitasyon hizmetleri; Hastalık ve kaza sonucu ortaya çıkan kalıcı bozukluk, sakatlık veya organ kaybı gibi durumların bireyin günlük hayatına etkisini önlemek veya en aza indirmek, bireyin fiziksel ve ruhsal olarak başkalarına bağımlı olmadan yaşamasını sağlamak amacıyla sağlık personeli tarafından verilen hizmetlerdir (Bozkurt, 2020).

Ülkemizde sağlık hizmetleri sunumunda kademeli bir sağlık sistemi vardır. Bunlar birinci basamak tedavi hizmetleri, ikinci basamak tedavi hizmetleri ve üçüncü basamak tedavi hizmetleri olarak sınıflandırılmıştır.

Birinci basamak tedavi hizmetleri; hastaların ilk başvurduğu, ayakta veya yatarak hizmet verilen koruyucu, teşhis ve tedavi edici hizmet sunan sağlık kuruluşlarıdır. (Toplum sağlığı merkezi, aile sağlığı merkezi, aile hekimliği gibi)

İkinci basamak tedavi hizmetleri; ayakta veya yataklı teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmeti veren orta ölçekli sağlık kuruluşlarıdır. (Devlet hastaneleri, tıp merkezleri gibi)

Üçüncü basamak tedavi hizmetleri; üst düzey teknolojinin kullanıldığı eğitim ve araştırma hizmetlerinin verilebileceği sağlık kuruluşlarıdır. (Eğitim araştırma hastaneleri, üniversite hastaneleri gibi)

Bu sağlık sistemi içerisinde Sağlık Bakanlığı denetleyici ve planlayıcı olarak üst konumda yer almakta ve özellikle birinci basamakta verilen hizmetin etkin ve ulaşılabilir olmasından sorumludur (Altay, 2007). Mevzuattaki yasa ve yönetmeliklere göre Sağlık Bakanlığı ülkenin sağlığından sorumlu ve yetkili olan kuruluştur ve merkezi yönetime bağlıdır. Merkezde bakan, illerde valiler olmak üzere otorite olmuştur (Akdur, 1999).

2.6.1.2 Sağlık Hizmetlerinde Vardiyalı Gece Çalışması

Sağlık hizmetlerindeki acil durumlar, özel zorunluluklar, beklenmeyen olaylarla sık karşılaşma gibi nedenler hizmetin sürekliliğini zorunlu kılmaktadır. 7/24 kesintisiz hizmet veren sağlık kuruluşlarında, hizmetin sürekliliğinin sağlanması için sağlık

personelinin vardiya veya nöbet sistemiyle tatil günlerinde ve gece çalışması söz konusudur. Sağlık hizmetlerinde gece çalışmasının nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ceyhan ve Çelik, 2004);

- Sağlık hizmetlerinin talebi belirsiz ve ertelenemez olduğu için hizmete günün her saati ihtiyaç duyulabilmesi,
- Tedavilerin uzun sürmesi,
- Sağlık kurumlarına fazla yığılmaları önlemek ve sağlık personelinin hastalara yeterince zaman ayırmasını sağlamak,
- Dışarıya sevkleri en aza indirmek,
- Maliyeti yüksek olan MR, tomografi gibi cihazların sürekli çalışmasını sağlayarak atıl kapasiteden kurtarıp verimliliği sağlamak,
- Uzman sağlık personelinden en yüksek düzeyde faydalanmak.

Ülkemizde hem nöbet hem de vardiya sistemi uygulanmakta ve sağlık sektöründe, “eğitim hastanelerinin klinik şefleri ve yardımcıları dışında” tüm sağlık personelinin nöbet görevi bulunmaktadır (Nalbant 2006). Sağlık bakanlığının yayınladığı yönetmelik ve genelgelere göre sağlık personelinin gece çalışması, nöbet sistemi olarak geçmektedir (Ak, 2007). Nöbetin tanımı ise Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde yer almaktadır. Yönetmeliğe göre yataklı tedavi kurumları günün 24 saati hizmet veren kurumlardır. Normal çalışma saatinin dışındaki hizmetler, acil müdahaleler ve kurumda yatan hastaların, bakım ve tedavilerinin devamını kapsar. Sağlık hizmetinin sürekliliğini sağlamak amacıyla baştabipler, kurumdaki personel sayısını göz önünde bulundurarak nöbet ve vardiya sistemiyle farklı çalışma saatleri belirleyebilir. Nöbet hizmetleri, kurumun tipine, faaliyetlerine, yatak ve personel sayısına göre belirlenir ve gece nöbet tutan personele nöbetten sonraki gün görev verilmez.

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği nöbeti; kurum içerisindeki hastaların ve dışarıdan gelen hastaların acil durumlarında gerekli tıbbi, idari ve teknik yardımı zamanında sağlamak ve olası idari veya teknik olay ve kazalara vaktinde müdahale etmek amacıyla, resmi olarak kabul edilen çalışma saatlerinin dışında ve resmi tatil günlerinde çalışma olarak tanımlamıştır. Yine aynı yönetmelikte nöbet türlerini; evde

nöbet (ıcapçı nöbet), normal nöbet, acil nöbet ve branş nöbeti olarak dört şekilde sıralamıştır.

- İcapçı Nöbeti; ev nöbetçisi, çalışma saatlerinin dışında, çalıştığı kurumun tıbbi ve idari gereksinimlerini yerine getirmek amacıyla ev nöbeti tutar ve göreve her çağrıldığında gelmeye mecburdur.
- Normal Nöbet; Çalışma saatleri dışında, personelin çalışmaya başlama saatini değiştirerek veya vardiya sistemiyle yürütülemeyen veya bunların haricinde kalan hizmetlerin yürütülmesi için organize edilen nöbet türüdür. Normal nöbetteki amaç, hizmetin mesai saatleri dışında devamlılığını sağlayarak tıbbi ve idari hizmetlerin sürekliliğini sağlamaktır.
- Acil Nöbet; Uzman personel mevcuduna göre ihtiyaç olan branşlar için normal nöbete ek olarak acil nöbeti konulabilir. Acil nöbeti tutan personel başka nöbete dahil olamaz.
- Branş Nöbeti; Birden çok iç hastalıkları, genel cerrahi klinikleri ve kadın hastalıkları ve doğum kliniği olan yataklı tedavi kurumlarında klinik ve uzman sayısı dikkate alınarak kliniklerin acil hizmetleri için personellere branş nöbeti tutturulabilir. Branş nöbeti tutan klinikler, yatarak tedavi hizmetlerinin acillerinin hizmetlerini de üstlenir ve bu nöbeti tutan personele başka nöbet verilmez.

Sağlık kurumlarında vardiya sistemi, Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumlarında Vardiyalı Çalışma Uygulanmasına Dair Yönergede tanımlanmış, esas ve usulleri belirlenmiştir. Buna göre vardiya sistemi bakanlıkça belirlenen kurumların poliklinik ve laboratuvar hizmetleri, röntgen ve görüntüleme hizmetleri gibi ayakta teşhis ve tedavi ünitelerinde 08:00-24:00 saatleri arasında uygulanmaktadır. Poliklinik hizmetleri 2 vardiya, röntgen ve görüntüleme hizmetleri 3 vardiya olacak şekilde düzenlenmiştir. Polikliniklerde ilk vardiya 08:00 ile 16:00 son vardiya 16:00 ile 24:00 saatleri arasında, röntgen ve görüntüleme hizmetlerinde vardiya saatleri ise ilk vardiya 08:00 ile 13:00, ikinci vardiya 13:00 ile 18:00 son vardiya ise 18:00 ile 23:00 saatlerinde hizmet sunulacak şekilde düzenlenmiştir.

Nöbet sistemi, vardiya sistemine göre daha yorucu ve daha farklı bir çalışma biçimidir. Nöbet sistemiyle çalışanlar mesai saatlerini tamamladıktan sonra mesai saati dışındaki

saatlerde de çalışmaya devam ederek fazla çalışmak durumunda kalmaktadır (Bilazer, Konca, Uğur, Uçak, 2008). Vardiyalı çalışma sisteminde ise fazla mesai yapılmaz ve resmi tatil ile hafta tatillerinde çalışma olmaz.

2.5.2. Turizm Hizmeti Ve Vardiya

2.5.2.1. Genel Olarak Turizm Hizmetleri

Turizm sektörü, insanların yeni yerler görme ve dinlenme gibi ihtiyaçlarının sonucunda ortaya çıkmıştır. İnsanlar, tarih boyunca farklı nedenlerle yaşadıkları yerlerden başka yerlere seyahat etmiş ve bu seyahatleri süresince ulaştırma imkanlarından ve gittikleri yerdeki konaklama, yeme-içme ve eğlence imkanlarından yararlanmıştır (Kozak, 2012). Zaman içerisinde toplum refah düzeyinin yükselmesi, iş hayatının hızlı ve yorucu temposundan dolayı tatil yapma ihtiyacı, ulaşım araçlarındaki çeşitlilik, insanların boş zamanlarının artması, dünyanın farklı yerlerindeki tarihi güzelliklerin teknolojik imkanlarla tanıtılması gibi faktörler turizmin gelişmesine katkı sağlamıştır (Karataş ve Babür,2013).

Turizm kavramını tanımlamak amacıyla farklı tanımlar kullanılmıştır. Uzmanlar turizmin farklı yönlerine değinerek farklı tanımlar yapmışlardır. İlk tanımı Guyer-Feuler 1905 yılında yapmıştır. Guyer-Feuler turizmi; *“gittikçe artan hava değişimi ve dinlenme gereksinimleri, doğa ve sanatla beslenen göz alıcı güzellikleri tanıma isteğine; doğanın insanlara mutluluk verdiği inancına dayanan ve özellikle ticaret ve sanayinin gelişmesi ve ulaşım araçlarının kusursuz hale gelmelerinin bir sonucu olarak ulusların ve toplulukların biri birlerine daha çok yaklaşmasına olanak veren modern çağa özgü bir olay”* şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımdan sonra turizmle ilgili çalışmalar artmış ve turizm ekonomik yönüyle ele alınarak yalnızca ulaştırma aracı olarak tanımlanmıştır. Daha sonra ticaret ve mesleki amaçla yapılan seyahatler de turizm olarak görülmüştür. 1941 yılında Hunziker ve Krapf, turizmi, geçici olarak yer değişikliği, seyahat etme ve konaklama kısımlarını da kapsayacak şekilde değerlendirmiştir. Turizmin en fazla kabul edilen tanımını ise 1981 yılında AIEST (Uluslararası Bilimsel Turizm Uzmanları Birliği) *“insanların devamlı ikamet ettikleri, çalıştıkları ve her zamanki olağan ihtiyaçlarını karşıladıkları yerlerin dışına seyahatleri ve buralardaki, genellikle turizm*

işletmelerinin ürettiği mal ve hizmetleri talep ederek, geçici konaklamalarından doğan olaylar ve ilişkiler bütünü” şeklinde yapmıştır(Kozak, 2012).

Turizm faaliyetlerinin gelişme süreci, endüstri devriminden önceki ve endüstri devriminden sonraki dönem olarak incelenmiştir. Turizm ile ilgili yapılan çalışmalarda geçmişinin Sümerlere kadar dayandığı görülmüştür. Tarih boyunca insanlar, gezmek, görmek, sağlık ve dini vazifelerini yerine getirmek gibi farklı amaçlarla yaşadıkları yerlerden farklı yerlere seyahat etmiştir. Ancak turizmin hızla gelişmesine katkı sağlayan dönem, endüstri devriminden sonraki dönemdir. Bu dönemde turizmin gelişmesine etki eden unsurlar şu şekilde sıralanabilir;(Kozak,2012)

- Ücretli tatil hakkı
- Teknolojik gelişmeler
- Gelir düzeyinin artması
- Kentleşme ve nüfus artışı
- Turizm bilincinin oluşması
- Seyahat özgürlüğü
- Sosyal güvenlik
- Boş zamanın artması
- Çevre bilincinin artması
- Sendikaların ortaya çıkışı
- Kültür ve eğitim düzeyinin artması

Turizmin ülke ekonomisine katkısı sektörün önemini arttıran esas unsurların başında gelmektedir. Günümüzde turizm, ekonomik ve istihdam açısından daha çekici olmaya devam etmekte ve büyük şirketleri turizm sektörüne yatırım yapmaya yöneltmektedir (Karataş ve Babür, 2013). Turizmin ekonomiyi olumlu olarak etkilediği en önemli alan ödemeler dengesinin düzelmesi üzerinedir. Bunun yanı sıra döviz girdisi sağlayarak gelir yaratması, istihdam sağlaması, inşaat, yeme- içme, ulaşım, eğlence gibi sektörlere yatırımların artmasını sağlayarak yeni iş imkanları sağlaması da ekonomiye olumlu etkileri arasındadır (Yıldız,2011). Turizm, ülkeleri yalnızca ekonomik olarak etkilememiştir. Sosyo-kültürel ve ekolojik olarak da etkilemiştir. Vergi gelirleri, var

olan iş imkanlarında artış, elde edilen gelir dışında ek kazanç, fiyatlarda artış, alım gücünün düşmesi gibi konular ekonomik etkilerini yansıtırken, seyahat ve konaklamalarda farklı kültürden insanların bir araya gelip etkileşim kurması, turistlerin el sanatlarına olan ilgisi ile sektörün canlanması, hoşgörünün artması gibi etkileri turizmin sosyo-kültürel etkilerini yansıtmaktadır (Ersoy, 2021). Ekolojik etkileri olarak bakıldığında ise ekolojik değerler korunarak, yeni halleriyle hizmete sunulup çevreyi olumlu etkilemekte, diğer yandan ise nüfus artışı, bilinçsiz yapılaşma, çevre kirliliği gibi olumsuz ekolojik etkileri meydana getirmektedir (Kozak,2012).

Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür. Turizm sektörünün bu özelliği istihdam yaratmaya katkı sağlayarak, ülkedeki toplam istihdamı arttırmaktadır. Turizmin gelişmesiyle artan istihdam, doğrudan istihdam, dolaylı istihdam ve uyarılmış istihdam olmak üzere 3 değişik istihdamı ortaya çıkarmıştır (Tutar, Alpaslan, Tutar, Erkan, 2013).

Doğrudan istihdam; Turizm sektörünün kendi içinde çalışan kişilerin faaliyetlerini kapsamaktadır. Bunlar; konaklama hizmeti veren işletmeler, yeme içme hizmeti veren işletmeler, ulaştırma işletmeleri, seyahat işletmeleri ve tur operatörleri gibi turizm işletmelerini kapsamaktadır (Yıldız, 2011).

Dolaylı istihdam; Turizm hizmetlerinin sunulması için ihtiyaç duyulan ürün ve hizmetleri sağlayan sektörler ve turistlerin harcama yapması için yapılan faaliyetlerdeki işleri kapsamaktadır. Bunlara; tarım, inşaat, bankalar, el sanatları vb. örnekler verilebilir. Turizm hizmetleri, hizmet sektöründe olmayan sektörlerde de yeni istihdam imkanı sağlar. (Yıldız, 2011)

Turizm sektörünü oluşturan unsurlar turizm arzı, turizm talebi ve turistik üründen oluşmaktadır. Turizm arzı, talebi karşılamak için ihtiyaç duyulan mal ve hizmetlerin tedarik edilmesini kapsayan işlemlerdir. Turizm talebi, turistik hizmetlerden faydalanacak kişi veya topluluklardır. Turistik ürün ise; turizm talebini karşılamak için piyasaya sunulan mal ve hizmetleri kapsamaktadır. Turistik ürününün oluşması için turizm işletmeleri önemli bir unsurdur. Turizm endüstrisi asıl olarak turizm işletmelerinin ürettiği mal ve hizmetleri içermektedir. Bu işletmeler 7 başlık altında toplanmıştır. Bunlar; ulaştırma işletmeleri, konaklama işletmeleri, yiyecek-içecek

işletmeleri, seyahat işletmeleri, rekreasyon işletmeleri, hediyelik eşya satan işletmeler ve yan hizmet işletmeleridir (Kozak,2012).

2.5.2.2. Turizm Hizmetlerinde Gece Çalışması

Turizm hizmeti insanlarla veya bireylerle doğrudan ilgilidir. Bu durum bir ülkedeki turizm hizmetlerinin gelişmesi açısından özellikle hizmet sunumu tarafındaki insanların, turizm sektöründe önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (İçöz,1991).Ülke ekonomisi açısından önemli olan turizm sektörü, birçok insana istihdam imkanı sağlamaktadır. Ancak olumsuz çalışma koşullarının oldukça sık karşılaşıldığı bir sektördür (Kaya ve Atçı,2015). Vardiyalı çalışmayı gerektiren bir sektör olduğundan düzensiz çalışma saatleri vardır. Bu durum çalışanların ailesinden uzak kalmasına, iş yaşam dengesini kuramamasına neden olmaktadır.

Turizm hizmetlerinde, günde 16 saati geçen çalışmalar kabul edilerek yaygın bir şekilde uygulanmaktadır (ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2011). Özellikle otel ve restoranların 24 saat hizmet vermesi gerektiğinden çalışma süreleri düzensizdir. Vardiya sistemiyle çalışılan işyerlerinde, hafta sonları, geceleri ve tatil günlerinde çalışma olmaktadır. Ayrıca çalışanlar çağrı üzerine çalışarak, geçici olarak çalışarak, mevsimsel çalışarak veya yarı zamanlı çalışarak istihdam edilmektedir.

Konaklama işletmelerinde vardiya sistemi gündüz, akşam ve gece çalışması şeklindedir ve bu vardiyalar A-B-C olarak isimlendirilmiştir. Sektörde hem sabit hem de dönüşümlü olarak çalışma mevcuttur. Farklı zamanlarda dönüşümlü olarak çalışmak çalışanları bedenen ve zihnen olumsuz etkilemekte ve bazı zamanlarda çalışanlar bir haftada 3 vardiya çalışabilmektedir. Böyle durumlarda çalışanların gerekli dinlenmeyi yapmadan tekrar işe başlaması olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Özellikle sektörde görevi gereği devamlı gece çalışması gereken gece müdürü, gece editörü gibi meslek gruplarının bedenen ve zihnen yıpranmaları çok daha fazla olmakta uyku ve yeme problemleri de iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir (Altınel ve Türksoy, 2017).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2011 yılında "Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi" adlı raporunda ihbar ve şikayetlerden yola çıkılarak turizm sektörüne yönelik riskler şu şekilde belirlenmiştir; çalışma saatlerinin uzunluğu, ara

dinlenme saatlerinin ihlali, hafta tatilini kullandırmama, ücret ödemesi yapmadan resmi tatillerde ve genel tatillerde çalışma, izin alınmadan yabancı uyruklu personel çalıştırma, kayıt dışı istihdamın olmasıdır. Yapılan denetimler sonucunda iş sürelerinin oldukça uzun olduğu saptanmıştır. Örneğin 08:00-20:00 çalışma saati olan personele üç ve dört kere ara dinlenme kullandırılarak 12 saatlik zaman diliminde, personelin fiilen 8-10 saat çalıştığı görülmüştür. Bu durum personelin onayının alınması ve fazla çalışma ücretinin ödenmesi durumunda yasalara uygundur ancak personelin sağlığını ve sosyal yaşamını olumsuz etkileyecektir. Sektörde karşılaşılan bir başka çalışma şekli de uzun süreli ara dinlenmeli çalışma olan antraklı çalışma olarak isimlendirilen çalışmadır. Bu sistemde 08:00-22:00 çalışma saatidir. 14:00-18:30 saatleri uzun ara dinlenme olarak geçmekte yemek ve çay molaları da bu saatlerde verilmektedir. Personelin fiilen çalıştığı süre 7 buçuk saati geçmemekte ancak işyerinde geçirdiği süre 14 saati bulmaktadır. Bu çalışma şekli işçiye kesintisiz 12 saatten az dinlenme süresi sunduğundan kanuna uygun olmamaktadır (ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2011).

Türkiye'de turizm sektörüne ait ayrı bir yasal düzenleme yoktur. Çalışanların hak ve yükümlülükleri 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu mevzuatına göre belirlenmiştir.

2.5.3. Özel Güvenlik Hizmeti Ve Vardiya

2.5.3.1 Özel Güvenlik Hizmetleri

Güvenlik, insanlığın varoluşundan beri gündemde olan bir kavramdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi buna kanıt olarak gösterilebilir. Maslow yaptığı çalışmada insanların doğuştan gelen bir takım ihtiyaçları olduğunu ve bunların bir sıralamasının olduğunu savunmaktadır. Teoriye göre en alttaki ihtiyaçlar karşılanmazsa sonraki ihtiyaçlar giderilemez. Hiyerarşinin ilk sırasında fizyolojik ihtiyaçlar yer alırken ikinci sırada güvenlik ihtiyacı yer almaktadır. İnsan bu ihtiyaçlarını karşılamadan son sırada yer alan kişilik gelişme düzeyine geçemez. Bu nedenle güvenlik kavramı oldukça önemlidir ve insanlar varoluşundan beri güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmışlardır. Özellikle sanayi devriminden sonra kentlere göçün başlamasıyla daha

çok artan güvenlik ihtiyacı, insanları ve devletleri güvenliği sağlamak için maddi gücü ve insan gücünü kullanmaya zorlamıştır (Akbaş, Dursun, Ürün, 2018).

Güvenlik, yasal düzenlemeler kapsamında, birey ve toplumun yaşamını idame ettirebilmesi için gerekli düzenin sağlanmasıdır. Bu durumun sürdürülmesi için sorumlu kişilerin verdiği hizmetler güvenlik hizmeti olarak karşımıza çıkmaktadır (Filiz,2006). Güvenlik hizmetleri geçmişten beri devlet tarafından sağlanan bir kamu hizmeti olarak görülmüştür. Dünya nüfusunun artması, insanların suça yönelmesi, insanların kendi güvenliğini sağlamak istemesi, işyerleri sayısının artması gibi faktörler güvenliğe duyulan ihtiyacı artırmıştır. İnsanlar can ve mal güvenliğini sağlamak için daha fazla önlem alma gereksinimi duymaktadır. Devlet tarafından sağlanan güvenliğin yetersiz bulunması nedeniyle özel güvenlik hizmeti meydana gelmiş ve zamanla özel güvenlik meslek olarak iş yaşamında yerini almıştır.(Akbaş ve diğerleri, 2018).Gittikçe yaygınlaşan güvenlik hizmetleri, devleti yasal bir düzenleme getirme ve denetleme yapmaya mecbur bırakmıştır (ÇASGEM,2018).

Güvenlik hizmetleri iç güvenlik ve dış güvenlik olarak örgütlenmiştir. Ülkemizde Milli Savunma Bakanlığı, Milli İstihbarat Teşkilatı ve Türk Silahlı Kuvvetleri dış güvenlikten sorumlu kurumlardır (Özdemir, 2010). İç güvenlik hizmetleri, kanunlar kapsamında ülkenin düzenini sağlamakla görevli olan kolluk kuvvetleridir. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, iç güvenlik hizmetlerinden İçişleri Bakanlığını sorumlu tutmuştur. (Filiz,2006). Kolluk kuvvetleri tarafından verilen iç güvenlik hizmetleri, kamu düzenini sağlamak ve sürdürmekle yükümlü olan kurumlardır. İç güvenlik hizmetlerini veren kurumların yapılanması; genel kolluk, özel kolluk ve gönüllü kolluk olarak ayrılır. Özel kolluk kuvvetleri, kamu özel kolluk ve kamu dışı özel kolluk olarak iki başlıkta toplanmıştır. Kamu özel kolluğu genel kolluğa yardımcı olmak için hizmet veren kolluklardır. Özel güvenlik sektörü kamu dışı özel kolluk içerisinde yer almaktadır (Özdemir,2010).

Eryılmaz(2005) özel güvenliği; *“kişilere veya kurumlara ait özel alanlarda arama, elkoyma, yakalama ve zor kullanma gibi kamu adına bazı yetkileri kullanma yetkisine sahip, mülkiyeti özel kurum ve kuruluşlara ait olan, ancak birimlerde çalışanların ve eğitilenlerin devletin denetimine tabi olduğu güvenlik hizmeti sunan birimler”* olarak tanımlamıştır (Mil, 2014).

Bir başka tanıma göre özel güvenlik, 5188 sayılı kanuna dayanan, görevli olduğu yerin düzeninden sorumlu olan, oluşabilecek suçları önleyen ve yasal çerçeveler kapsamında gerektiğinde silah kullanabilen ve genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olan kuvvetlerdir (Mil, 2014).

Ülkemizde sanayileşme ile güvenlik hizmeti ihtiyacı artan işletmeler, yasal olarak bir düzenleme olmamasına rağmen emniyetlerini sağlamak için kendi bünyelerinde güvenlik birimleri kurmuştur. Bu durumun giderek yaygınlaşması devletin güvenlik hizmetlerine yönelik yasal düzenleme getirmesini ve kontrol altına alma girişimlerini hızlandırmıştır. Bu amaç doğrultusunda özel güvenlik ile ilgili çıkan ilk yasa 1981 yılında 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun'dur (ÇASGEM,2018). Kanunda (2. maddesinde) yalnızca belirtilen yerlerde özel güvenlik teşkilatı kurulmasına izin verilmiş ve yasa özel sektörü tam anlamıyla kapsamamaktadır. Ayrıca kişilerin güvenliğinin sağlanması ile ilgili bir düzenleme de bulunmamaktadır. 2495 sayılı yasa ile tam karşılanamayan özel güvenlik ihtiyaçları için yeni bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmuş ve 2004 yılında özel güvenlikle ilgili 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun çıkarılmıştır. Söz konusu 2495 sayılı kanunda 5188 sayılı kanunun 27. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır (İlhan,2015).

5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanununa göre ülkemizde özel güvenlik hizmetleri ile ilgili hizmet verecek kurumlar, özel güvenlik birimi, özel güvenlik şirketi, özel eğitim kurumu ve alarm merkezleri olarak adlandırılmıştır (Ekinci,2011). Özel güvenlik birimi; Kurumun kendi bünyesinde güvenliğini sağlamak için kurduğu birimdir. Özel güvenlik şirketi; üçüncü kişilere güvenlik hizmeti satarak kar elde eden kuruluşlardır (Karakurt ve Bal, 2013). Özel eğitim kurumu; bakanlığın izniyle kurulan bu kurumlar özel güvenlik görevlilerine ve yönetici adaylarına eğitim verme amacıyla kurulmuştur. Alarm merkezleri; Konut, işyeri ve tesislerin güvenliğini sağlamak amacıyla beklenmeyen durumlar karşısında önlem alınması için yetkili personele haber vermek amacıyla kurulan teknik donanıma sahip haberleşme merkezleridir (Özdemir,2010).

Özel güvenlik görevlileri genel kolluğa yardımcı olarak görev yapmaktadır. Genel kolluk olay yerine gelene kadar olay yerini ve delilleri koruyup denetim altına almakla

görevlidir. Daha çok suç işlenmesini önlemek için görev yapan özel güvenlik personeli görev yaptığı alanın sınırları dahilinde yetkilidir. Yetki alanındaki görevlerinin bazıları şu şekilde sıralanabilir; güvenliğinden sorumlu olduğu yerlere girmek isteyenleri duyarlı kapıdan geçirmek, üstlerini dedektörle aramak, eşyaları X-ray cihazı gibi güvenlik sistemlerinden geçirmek, görev yerinde hakkında yakalama kararı olan ve mahkumiyet kararı olan kişileri yakalamak, doğal afet durumlarında ve yardım istenmesi halinde görev yerindeki binalara girmek, kaybolmuş eşyaları ve tehlike arz edecek eşyaları emanete almak, Ceza Muhakemesi Kanununa göre yakalama ve Türk Medeni Kanunu, Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanununa göre zor kullanma yetkileri olduğu 5118 sayılı kanunda detaylarıyla belirtilmiştir (ÇASGEM,2018).

2.5.3.2. Özel Güvenlik Hizmetlerinde Gece Çalışması

Güvenlik hizmetleri hem özel kuruluşlarda hem de kamu kurumlarında can ve mal güvenliği için önemli bir yere sahiptir. İşyerlerinde güvenlik ihtiyacının belirsiz olması, güvenlik görevlilerini günün her saati çalışmaya mecbur bırakmaktadır. Özellikle gündüze göre gece güvenliğe daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle özel güvenlik görevlileri gece hizmet vermek zorundadır.

Ülkemizde özel güvenlik görevlileri, kamu kurumları, özel şirketler, bankalar, hastaneler, alışveriş merkezleri, okul, üniversite gibi birçok yerde insanların can ve mal kayıplarını önlemek için 7/24 hizmet vermektedir. Hizmet verilen saatlere bakıldığında özel güvenlik hizmetlerinin esnek çalışma saatleri olduğunu söylemek gerekir. Güvenlik sektöründe sayısal esneklik, görev esnekliği, süre esnekliği olmak üzere üç çeşit esneklik söz konusudur. Sayısal esneklik; işyerlerinin, içinde bulunduğu şartlar doğrultusunda çalışan sayısında değişiklik yapmasıdır. Süre esnekliği; ihtiyaç doğrultusunda işletmelerin alışılmış olağan çalışma saatlerini değiştirmesidir. Buna örnek olarak personelin hafta sonları ve gece çalışması, fazla mesai yapması verilebilir. Görev esnekliği ise önceden tahmin edilemeyen isteklerin meydana gelmesi durumunda isteklerin karşılanma zorunluluğudur. Sektördeki bu esnek çalışma saatleri çalışanların sağlığını ve sosyal yaşamını etkiler (ÇASGEM,2018).

ÇASGEM (2018) tarafından yapılan “Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği” adlı çalışmada özel güvenlik görevlilerinin maruz kaldığı tehlike ve riskler;

çalışma ortamına bağlı tehlike ve riskler, çalışma koşullarından kaynaklı tehlike ve riskler, çalışma ilişkilerinden kaynaklı tehlike ve riskler, mesleki eğitim ve istihdam koşullarından kaynaklı tehlike ve riskler olarak dört başlıkta toplanmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin çalışma süresine ilişkin riskler, çalışma koşullarından kaynaklı tehlike ve riskler başlığı altında ele alınmıştır. Sektörde vardiyalı çalışma, gece çalışması uzun çalışma, hafta sonu çalışma oldukça yaygındır. Güvenlik görevlileri genellikle günde 12 saat çalışır. Hafta sonu izinleri ve resmi tatil izinleri genelde toplu olarak kullanılır veya fazla mesai ücreti ödenerek hiç kullanılmaz. Ancak bu durum sağlık ve güvenlik risklerine yol açar. Koç (2017) yaptığı çalışmada, vardiyalı çalışmanın özel güvenlik görevlilerinin motivasyonunu etkilediğini tespit etmiştir. Vardiyalı çalışma sisteminde çalışanlar için en öncelikli sorunun uyku düzeni ve aile ve sosyal yaşamı düzeni olduğunu kanıtlayan bir çalışma yürütmüştür.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada turizm, sağlık ve güvenlik sektöründe gece vardiyasında çalışan toplam 105 kişi seçiksiz olarak belirlenmiştir. Bu gruplar hazırbulunuşluk düzeyi benzer olan rasgele gruplardır. Gece vardiyasında çalışan işçilere ait bağımsız değişkenlerin uykululuk düzeyleri, algılanan stres düzeyleri, iş doyumu ve iş yaşam dengesi gibi bağımlı değişkenleri üzerine etkileri değerlendirilmiştir. Benzer şekilde bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.2.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Türkiye’de gece vardiyasıyla çalışanlar olup örnekleme turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece vardiyasında çalışan 105 kişiden oluşmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın problemlerini ve alt problemlerini çözebilmek için gece vardiyasında çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket 5 bölümden oluşmaktadır. Bunlar;

- 1- Demografik Bilgi Formu
1. Epwort Uykululuk Ölçeği
2. Algılanan Stres Ölçeği

3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği
4. İş Doyumu Ölçeği

Anket, hızlı veri toplama ve maliyet düşüklüğü bakımından daha avantajlı olduğu için internet ortamında hazırlanmıştır. İnternet ortamında hazırlanan anket, turizm, özel güvenlik ve sağlık sektöründe gece çalışanlarına elektronik posta yoluyla gönderilmiş ve anketi doldurmaya davet edilmiş olup 105 kişiye ulaşılmıştır.

3.3.1 Demografik Bilgi Formu

Katılımcının yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, çalışmış olduğu sektör, mesleği, vardiyalı çalışma durumu ile ilgili toplam 8 sorudan oluşan formdur.

3.3.2 Epworth Uykululuk Ölçeği (EUÖ)

Epworth Uykululuk Ölçeği, Johns (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bireyin gündüz genel uykululuk durumunu sorgulayan uygulanması ve değerlendirmesi kolay, yaygın olarak kullanılan bir ölçektir. 8 farklı günlük yaşam durumunda uykuya dalma veya uyuklama durumunu değerlendirmeyi amaçlar. Dörtlü likert tipinde olan ölçek 0-3 aralığında puanlanmakta ve toplam puan 0-24 arasında değişmektedir. 11 puan ve üzerindeki puan gündüz aşırı uykululuğu göstermektedir. Ölçeğin Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirliği İzci ve arkadaşları(2007) tarafından yapılmıştır. İzci ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada güvenilirlik katsayısı sağlıklı olan grupta 0.86, uyku apnesi olan hastalarda ise 0.87 olarak belirtilmiştir.

3.3.3 Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ)

Ölçek, 1983 yılında Cohen, Kamarck ve Mermelstein tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 14 maddeden oluşmakta ve kişinin hayatındaki durumları ne derece stresli algıladığını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması 2013 yılında Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy tarafından yapılmıştır. Ölçeğin soru formunda yer alan algılanan stres ile ilgili sorular istatistiksel açıdan güvenilir (Cronbach Alpha 0,84) bulunmuştur (Eskin vd., 2013). Ölçeğin boyutları ‘Yetersiz Öz Yeterlik Algısı’ ve ‘Stres/Rahatsızlık Algısı’ ndan oluşmaktadır. Beşli likert tipinde olan ölçek “Hiçbir zaman (0)” ile “Her zaman (5)” şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekteki 5’li likert’in çok yüksek değeri(5) ile çok düşük değeri (1) arasındaki farkın değer yargısına (5) bölünmesiyle 4/5=0,80’lik aralık

belirlenmiştir. Bu aralığa göre katılma düzeyine göre derecelendirilen seçeneklerin aralıkları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3: Katılma Düzeyine Göre Dereceler

DEĞER	SEÇENEK	ARALIK	DÜZEY
1	Hiçbir zaman	1.00 -1.80	Çok Düşük
2	Nadiren	1.81-2,60	Düşük
3	Bazen	2,61-3,40	Orta
4	Çoğu zaman	3,41-4,20	Yüksek
5	Her zaman	4,21-5,00	Çok Yüksek

3.3.4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

İş yaşam dengesi ölçeği Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşan beşli likert tipi ölçektir. Derecelendirme 1 ile 5 aralığında hiç katılmıyorum(1), çok az katılıyorum(2), biraz katılıyorum(3), büyük ölçüde katılıyorum(4), tam katılıyorum(5) şeklindedir. Ölçek 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olmasıdır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçek istatistiksel açıdan güvenilirdir (Apaydın, 2011).

İş yaşam dengesi ölçeği değerlerinin yorumlanmasında; 1 - 1,79 aralığı hiç katılmıyorum, 1,80- 2,59 aralığı çok az katılıyorum, 2,60 – 3,39 aralığı biraz katılıyorum, 3,40 – 4,19 aralığı büyük ölçüde katılıyorum, 4,20 – 5,00 aralığı tam katılıyorum olarak yorumlanmıştır.

3.3.5. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından geçerlik ve güvenilirlik (Cronbach alfa = 0,77) çalışmaları yapılmıştır. Toplam 20 sorudan oluşan beşli likert tipi ölçektir.

Ölçeğin puanlaması 1 ile 5 arasında; hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4), çok memnunum (5) şeklindedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyumdur.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmaya katılanlardan toplanan verilerin analizi SPSS 26 programı kullanılarak yapılmıştır. Analizden önce verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Kolmogrof- Smirnoff Testine göre, genel doyum, yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu alt boyutlarının normal dağıldığı ($n>0,05$), ölçeklerin diğer boyutlarının normal dağılım göstermediği ($n<0,05$) görülmüştür. Ancak bu sonuç likert tipi ölçeklerde sıkça görüldüğünden çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.0 ile +1.0 arasında olması verilerin normal dağılıma uyduğunu göstermektedir.(Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013). Tüm ölçeklerin çarpıklık basıklık değerleri bu aralıkta olduğundan verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik özellikler frekans ve yüzde analizi ile incelenmiştir. Çalışmaya katılanların EUÖ puanı ile verilerinin karşılaştırılması Ki Kare testi ile yapılmıştır. Çalışmaya katılanların algılanan stres, iş doyum ve iş yaşam dengesinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız grup t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde (ANOVA) farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için post hoc analizlerinden Games-Howell ve LSD testleri uygulanmıştır.

Çalışmaya katılanların EUÖ puanları ile algılanan stres, iş doyum ve iş yaşam dengesi boyutları arasındaki doğrusal ilişki korelasyon testi ile incelenmiştir.

4.BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Araştırmaya katılan turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde gece çalışan 105 personele ait yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, meslek, vardiyalı çalışma süresi ve vardiya sayısına ait bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Araştırma Grubuna İlişkin Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Yaş	18-24	37	35,2
	25-34	36	34,3
	35-44	25	23,8
	45+	7	6,7
	Toplam		105
Cinsiyet	Kadın	53	50,5
	Erkek	52	49,5
	Toplam		105
Medeni Durum	Evli	48	45,7
	Bekar	57	54,3
	Toplam		105
Eğitim Durumu	İlkokul	1	1
	Ortaokul	3	2,9
	Lise	19	18,1
	Önlisans	28	26,7
	Lisans	47	44,8
	Yüksek Lisans/ Doktora	7	6,7
	Toplam		105

Tablo 4'ün devamı

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Çalışılan Sektör	Sağlık Hizmeti	40	38,1
	Özel Güvenlik Hizmeti	33	31,4
	Turizm Hizmeti	32	30,5
	Toplam	105	100
Meslek	Hemşire	9	8,6
	Bilet Satış Personeli	21	20
	Hasta Kabul Yetkilisi	26	24,8
	Özel Güvenlik Görevlisi	32	30,5
	Rezervasyon Görevlisi	3	2,9
	Müşteri İlişkileri	3	2,9
	Ebe	2	1,9
	Doktor	1	1
	Fizik Tedavi Teknikeri	2	1,9
	Otel Mutfak Çalışanı	2	1,9
	Diğer	4	3,8
	Toplam	105	96,2
	Toplam	105	100
Vardiyalı Çalışma Süresi	1 Yıdan Az	28	26,7
	1-3 Yıl	26	24,8
	4-6 Yıl	21	20
	7-9 Yıl	10	9,5
	10 Yıl Ve Üzeri	20	19
	Toplam	105	100
Vardiya Sayısı	2 Vardiya	76	72,4
	3 Vardiya	22	21
	Diğer	7	6,7
	Toplam	105	100

Gece çalışanların yaş değişkenine göre 37'si (%35,2) 18-24, 36'sı (% 34,3) 25-34, 25'i (%23) 35-44 yaş aralığında, 7'si (%6,7) 45 yaş ve üzeri çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre 53'ü (%50,5) kadın, 52'si (%49,5) erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre 48'i (%45) evli, 57'si (%54,3) bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine göre 1'i (%1) ilkokul, 3'ü

(%2,9) ortaokul, 19'u (%18,1) lise, 28'i (%26,7) ön lisans, 47'si (%44,8) lisans, 7'si yüksek lisans/ doktora mezunudur. Çalışılan sektör değişkenine göre çalışanların 40'ı (%38,1), sağlık hizmeti, 33'ü (%31,4) özel güvenlik hizmeti, 32'si (%30,5) turizm hizmeti yürütülen işlerde çalışmaktadır. Çalışma süreleri değişkenine göre 28'i (%26,7) 1 yıldan az, 26'sı (%24,8) 1-3 yıl, 21'i (%20) 4-6 yıl, 10'u (%9,5) 7-9 yıl, 20'si (%19) 10 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmektedir. Vardiya sayısı değişkenine göre 76'sı (%72,4) 2 vardiya, 22'si (%21) 3 vardiya çalışmaktadır. Diğer seçeneğini seçen katılımcılar çalışanların 7'sidir (%6,7). Verdikleri cevaplar ise 4 vardiya, nöbet ve tek vardiya şeklindedir. Meslek değişkenine göre 9'u (%8,6) hemşire, 21'i (%20) bilet satış personeli, 26'sı (%24,8) özel güvenlik görevlisi, 3'ü (%2,9) rezervasyon görevlisi, 3'ü (%2,9) müşteri ilişkileri personeli, 2'si (%1,9) ebe, 1'i (1,9) doktor, 2'si (1,9) fizik tedavi teknikeri, 2'si (%1,9) otel mutfak çalışanından oluşmaktadır.

4.2. Uykululuk Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Hipotezler

H1: Uykululuk ölçeği puanı ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Uykululuk ölçeği puanı ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Uykululuk ölçeği puanı ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Uykululuk ölçeği puanı ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Uykululuk ölçeği puanı ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Uykululuk ölçeği puanı ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Uykululuk ölçeği puanı ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5: Uykululuk Ölçeğinin (EUÖ) Frekans Dağılımı

No	İfadeler	Hiçbir zaman uykulamam		Nadiren uykularım		Sıklıkla uykularım		Her zaman uykularım		\bar{X}	S.s
		n	%	n	%	n	%	n	%		
1	Oturmuş birşeyler okurken	38	36,2	46	43,8	20	19	1	1	0,85	0,757
2	Televizyon seyrederken	31	29,5	52	49,5	20	19	2	1,9	0,93	0,75
3	Toplum içinde hareketsizce otururken	65	61,9	34	32,4	6	5,7	0	0	0,44	0,603
4	Ara vermeden en az bir saat süren bir araba yolculuğunda yolcu olarak bulunurken	41	39	41	39	17	16,2	6	5,7	0,89	0,88
5	Öğleden sonra koşullar uygun olduğunda, dinlenmek için uzanmışken	27	25,7	44	41,9	27	25,7	7	6,7	1,13	0,878
6	Birisiyle oturmuş konuşurken	88	83,8	16	15,2	1	1	0	0	0,17	0,403
7	Alkol almadığım bir öğle yemeğinden sonra sessizce otururken	64	61	31	29,5	9	8,6	1	1	0,5	0,695
8	İçinde olduğum araba, trafikte birkaç dakika için durduğunda	76	72,4	19	18,1	9	8,6	1	1	0,38	0,685

Gece çalışanların uykululuk düzeyine yönelik anket uygulamasında yer alan ifadelere verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 5’de yer almaktadır. Tablo 5’de görüleceği üzere çalışanların gündüz uykululuk düzeyini belirlemek üzere verilen ifadelere ilişkin ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya ilişkin ifade;

Öğleden sonra koşullar uygun olduğunda, dinlenmek için uzanmışken, en düşük ortalama ise; birisiyle oturmuş konuşurken ifadesidir.

Tablo 6: Katılımcıların EUÖ Puanları Dağılımı

EUÖ Puanları	Sayı	Yüzde
1-5	63	60,00
6-10	28	26,67
11 ve üstü	14	13,33
TOPLAM	105	100

Tablo 6’de gece vardiyasında çalışanların uykululuk ölçeğine ait puan dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 86,67’sinin EUÖ puanı 10 ve daha altındayken %13.33’ünün EUÖ puanı 11 ve üzerindedir. 11 puan ve üzeri gündüz aşırı uykululuğu göstermektedir. Buna göre katılımcıların %13.33’ünün uyku problemlili olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre EUÖ Puanları Arasındaki İlişki

Sektör	EUÖ PUANLARI		P
	≤10	≥11	
	N	N	
Sağlık Hizmeti	30	10	
Özel Güvenlik Hizmeti	31	2	0,032*
Turizm Hizmeti	30	2	

*Ki Kare Testi (Fisher's Exact Test)

Tablo 7'ye göre EUÖ puanını ile çalışılan sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$). EUÖ puanı 11'in üzerinde olan katılımcıların çoğu, sağlık hizmetlerinde çalışanlardan oluşmaktadır. Buna göre sağlık hizmeti çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına göre daha fazla gündüz uykululuk problemi çektiği söylenebilir.

EUÖ puanları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu bilgilere göre, H5 hipotezi kabul edilirken, H1,H2, H3, H4, H6 VE H7 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

4.3. Algılanan Stres Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Hipotezler

H1: Yetersiz öz yeterlik algısı ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H2:Stres/rahatsızlık algısı ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H3:Genel (stres) algısı ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H4:Yetersiz öz yeterlik algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H5:Stres/rahatsızlık algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H6:Genel (stres) algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Yetersiz öz yeterlik algısı ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H8:Stres/rahatsızlık algısı ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H9:Genel (stres) algısı ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H10:Yetersiz öz yeterlik algısı ile eğitim durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H11:Stres/rahatsızlık algısı ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H12:Genel (stres) algısı ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H13:Yetersiz öz yeterlik algısı ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H14: Stres/rahatsızlık algısı ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H15: Genel (stres) algısı ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H16: Yetersiz öz yeterlik algısı ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H17:Stres/rahatsızlık algısı ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H18: Genel (stres) algısı ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H19:Yetersiz öz yeterlik algısı ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H20: Stres/rahatsızlık algısı ile çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H:21 Genel (stres) algısı ile çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8: Algılanan Stres Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	X	Std. Hata	S.S
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	2,62	0,064	0,660
Stres/Rahatsızlık Algısı	3,13	0,066	0,686
Stres (Genel)	2,88	0,055	0,570

Tablo 8’de; gece vardiyasında çalışanların algılanan stres düzeylerini belirlemek amacıyla toplanan verilerin analizi yapılmıştır. Tabloya göre algılanan stres ölçeği boyutlarının aritmetik ortalamaları hepsi 2,61 -3,41 aralığındadır. Buna göre çalışmaya katılan gece çalışanlarının algılanan stres düzeylerini orta düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo 9: Gece Çalışanların Cinsiyete Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Cinsiyet	N	X	S.s.	S.d	T	P
Stres- Rahatsızlık	Kadın	53	3,385	0,669	0,092	4,179	0,000*
	Erkek	52	2,865	0,604	0,084		
Yetersiz- özyeterlik	Kadın	53	2,647	0,615	0,084	0,371	0,712
	Erkek	52	2,599	0,709	0,098		
Stres (Genel)	Kadın	53	3,016	0,559	0,077	2,623	0,010*
	Erkek	52	2,732	0,551	0,076		

Tablo 9’da katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Buna göre yetersiz-özyeterlik algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Stres-

rahatsızlık algısı ile cinsiyet ve genel stres algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlam bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre kadınların ($x=3,385$) stres-rahatsızlık puanlarının erkeklere göre ($x=2,865$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların ($x= 3,016$) genel stres puanlarının da erkeklere göre ($x=2,732$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu bilgilere göre, H5 hipotezi edilirken, H4 VE H6 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 10: Gece Çalışanların Medeni Duruma Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Medeni Durum	N	X	S.s	S.d	T	P
Stres-Rahatsızlık	Evli	48	3,045	0,650	0,094	-1,142	0,256
	Bekar	57	3,198	0,713	0,094		
Yetersiz-özyeterlik	Evli	48	2,753	0,667	0,096	1,871	0,064
	Bekar	57	2,514	0,640	0,085		
Stres (Genel)	Evli	48	2,899	0,549	0,079	0,383	0,703
	Bekar	57	2,856	0,592	0,078		

Tablo 10’da katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Eldeki verilere göre medeni durum ile algılanan stres boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p > 0,05$)

Bu bilgilere göre, H7, H8, H9 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 11: Gece Çalışanların Yaşa Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Yaş	N	X	S.s.	S.d.	F	P	Games-Howell
Stres- Rahatsızlık	1) 18-24	37	3,266	0,791	0,13	3,317	0,023*	1-4 2-4
	2) 25-34	36	3,242	0,599	0,1			
	3) 35-44	25	2,909	0,621	0,124			
	4) 45+	7	2,592	0,192	0,073			
Yetersiz- özyeterlik	1) 18-24	37	2,467	0,654	0,108	1,273	0,288	
	2) 25-34	36	2,714	0,631	0,105			
	3) 35-44	25	2,749	0,758	0,152			
	4) 45+	7	2,531	0,305	0,115			
Stres (Genel)	1) 18-24	37	2,867	0,644	0,106	1,162	0,328	
	2) 25-34	36	2,978	0,554	0,092			
	3) 35-44	25	2,829	0,533	0,107			
	4) 45+	7	2,561	0,182	0,069			

Tablo 11’de katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; gece çalışanların yaşları ile yetersiz- özyeterlik ve genel (stres) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Gece çalışanların stres-rahatsızlık algısı ile yaşları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. ($p<0,05$) . Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için post hoc analizlerinden Games-Howell testi uygulanmıştır. Games-Howell testi sonucuna göre 18-24 yaş aralığında olan gece çalışanların stres rahatsızlık algılarının ($x= 3,266$), 45 yaş üstündekilerden($x=2,592$), 25-34 yaş aralığında olan gece çalışanların stres rahatsızlık algılarının ($x=3,242$), 45 yaş üstündekilerden($x=2,592$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu bilgilere göre, H2 hipotezi kabul edilirken, H1 VE H3 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 12: Gece Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Eğitim Durumu	N	X	S.s.	S.d.	F	P
Stres-Rahatsızlık	İlkokul	1	2,7143				
	Ortaokul	3	2,9048	0,32991	0,19048		
	Lise	19	2,8571	0,5594	0,12833		
	Önlisans	28	3,0714	0,643	0,12152	1,497	0,198
	Lisans	47	3,31	0,74963	0,10935		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	3,0204	0,66715	0,25216		
Yetersiz- Özyeterlik	İlkokul	1	2,571				
	Ortaokul	3	2,667	0,644	0,372		
	Lise	19	2,549	0,732	0,168		
	Önlisans	28	2,709	0,664	0,125	0,387	0,856
	Lisans	47	2,641	0,663	0,097		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	2,347	0,565	0,213		
Stres (Genel)	İlkokul	1	2,643				
	Ortaokul	3	2,786	0,371	0,214		
	Lise	19	2,703	0,408	0,094		
	Önlisans	28	2,89	0,59	0,112	0,842	0,523
	Lisans	47	2,976	0,623	0,091		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	2,684	0,57	0,215		

Tablo 12’de katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre eğitim durum ile algılanan stres boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$) Bu bilgilere göre, H10, H11 ve H12 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 13: Gece Çalışanların Sektöre Göre Algılanan Stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Sektör	N	X	S.s.	S.d.	F	P	LSD
Stres-Rahatsızlık	1- Sağlık Hizmeti	40	3,368	0,676	0,107	6,682	0,002*	1-2 3-2
	2-Özel Güvenlik Hizmeti	33	2,81	0,528	0,092			
	3-Turizm Hizmeti	32	3,156	0,731	0,129			
Yetersiz-özyeterlik	1-Sağlık Hizmeti	40	2,589	0,64	0,101	0,088	0,916	
	2-Özel Güvenlik Hizmeti	33	2,636	0,684	0,119			
	3-Turizm Hizmeti	32	2,652	0,68	0,12			
Stres (Genel)	1-Sağlık Hizmeti	40	2,979	0,58	0,092	1,907	0,154	
	2-Özel Güvenlik Hizmeti	33	2,723	0,458	0,08			
	3-Turizm Hizmeti	32	2,904	0,642	0,113			

Tablo 13’de katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; sektör ile yetersiz- özyeterlik ve genel (stres)arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Gece çalışanların Stres-rahatsızlık algısı ile sektör arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. ($p<0,05$) . Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için post hoc analizlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonucuna göre; Sağlık sektöründe gece çalışanların stres rahatsızlık algıları ($x=3,368$), özel güvenlik sektöründe gece çalışanlara ($x=2,810$) göre, turizm sektöründe gece çalışanların stres rahatsızlık algıları ($x=3,156$), özel güvenlik sektöründe gece çalışanlara ($x=2,810$)

göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bilgilere göre H14 hipotezi kabul edilirken H13 ve H15 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 14: Gece Çalışanların Vardiyalı Çalışma Süresine Göre Algılanan stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Çalışma Süresi	N	X	S.s.	S.d.	F	P
Stres-Rahatsızlık	1 Yıldan Az	28	3,087	0,793	0,15	0,701	0,593
	1-3 yıl	26	3,313	0,705	0,138		
	4-6 Yıl	21	3,095	0,602	0,131		
	7-9 Yıl	10	3,1	0,735	0,232		
	10 Yıl ve Üzeri	20	2,993	0,569	0,127		
Yetersiz-özyeterlik	1 Yıldan Az	28	2,459	0,596	0,113	1,799	1,135
	1-3 yıl	26	2,489	0,658	0,129		
	4-6 Yıl	21	2,782	0,738	0,161		
	7-9 Yıl	10	2,971	0,673	0,213		
	10 Yıl ve Üzeri	20	2,686	0,604	0,135		
Stres (Genel)	1 Yıldan Az	28	2,773	0,612	0,116	0,512	0,727
	1-3 yıl	26	2,901	0,606	0,119		
	4-6 Yıl	21	2,939	0,587	0,128		
	7-9 Yıl	10	3,036	0,455	0,144		
	10 Yıl ve Üzeri	20	2,839	0,518	0,116		

Tablo 14’de katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının vardiyalı çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre vardiyalı çalışma süresi ile algılanan stres boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H19, H20ve H21 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 15: Gece Çalışanların Vardiya Sayısına Göre Algılanan stres Farklılıkları

Algılanan Stres	Vardiya Sayısı	N	X	S.s	S.d	F	P
Stres-Rahatsızlık	2 Vardiya	76	3,1	0,692	0,079	0,327	0,722
	3 Vardiya	22	3,234	0,643	0,137		
	Diğer	7	3,102	0,824	0,311		
Yetersiz-özyeterlik	2 Vardiya	76	2,586	0,693	0,079	0,591	0,556
	3 Vardiya	22	2,76	0,532	0,113		
	Diğer	7	2,592	0,697	0,263		
Stres (Genel)	2 Vardiya	76	2,843	0,573	0,066	0,625	0,539
	3 Vardiya	22	2,997	0,533	0,114		
	Diğer	7	2,847	0,682	0,258		

Tablo 15’de katılımcıların stres-rahatsızlık, yetersiz-özyeterlik ve genel stres algısı puanlarının vardiya sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre vardiya sayısı ile algılanan stres boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.($p>0,05$) Bu bilgilere göre, H16, H17 ve H18 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

4.4. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Hipotezler

H1:İşsel doyum ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H2:Dışsal doyum ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H3:Genel doyum ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H4:İşsel doyum ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H5:Dışsal doyum ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

- H6: Genel doyum ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H7: İçsel doyum ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H8: Dışsal doyum ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H9: Genel doyum ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H10: İçsel doyum ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H11: Dışsal doyum ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H12: Genel doyum ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H13: İçsel doyum ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H14: Dışsal doyum ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H15: Genel doyum ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H16: İçsel doyum ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H17: Dışsal doyum ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H18: Genel doyum ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H19: İçsel doyum ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H20: Dışsal doyum ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H21: Genel doyum ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 16: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

DEĞİŞKENLER	N	X	Std. Hata	S.S
İçsel Doyum	105	3,480	0,075	0,768
Dışsal Doyum	105	3,136	0,089	0,909
Genel	105	3,342	0,076	0,780

Tablo 16’da araştırmaya katılan personellerin içsel ($x= 3,480$), dışsal ($x=3,136$) ve genel doyum ($x=3,342$) puan ortalamalarına ait bulgular yer almaktadır. Ölçek 1 (hiç memnun değilim) ile 5 (çok memnunum) arasında puanlandığından çalışmaya katılanların işten memnuniyet düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 17: Gece Çalışanların Cinsiyete Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Cinsiyet	N	X	S.s	S.d	T	P
İçsel Doyum	Kadın	53	3,39	0,73	0,1	-1,239	0,218
	Erkek	52	3,57	0,81	0,11		
Dışsal Doyum	Kadın	53	2,9	0,9	0,12	-2,75	0,008*
	Erkek	52	3,37	0,86	0,12		
Genel	Kadın	53	3,19	0,76	0,1	-1,992	0,049*
	Erkek	52	3,49	0,78	0,11		

Tablo 17’de katılımcıların içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Buna içsel doyum ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dışsal doyum ile cinsiyet ve genel doyum ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlam bir fark bulunmuştur. Buna göre erkeklerin ($x=3,37$) dışsal doyum puanları kadınlara göre ($x=2,90$) daha yüksek bulunmuştur. Erkeklerin ($x=3,49$) genel doyum puanları da kadınlara göre ($x=3,19$) daha yüksek bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilirken, H4 hipotezinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 18: Gece Çalışanların Medeni Duruma Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Medeni Durum	N	X	S.s	Sd	T	P
İçsel Doyum	Evli	48	3,368	0,939	0,135	-1,326	0,189
	Bekar	57	3,575	0,580	0,077		
Dışsal Doyum	Evli	48	3,122	0,984	0,142	-1,37	0,891
	Bekar	57	3,147	0,850	0,113		
Genel	Evli	48	3,270	0,910	0,131	-0,85	0,398
	Bekar	57	3,404	0,652	0,086		

Tablo 18’de katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Eldeki verilere göre medeni durum ile iş doyumunu boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$) Bu bilgilere göre, H7,H8 ve H9 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 19: Gece Çalışanların Yaşa Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Yaş	N	X	S.s.	S.d.	F	P
İçsel Doyum	1) 18-24	37	3,581	0,606	0,100	0,457	0,713
	2) 25-34	36	3,380	0,811	0,135		
	3) 35-44	25	3,450	0,971	0,194		
	4) 45+	7	3,571	0,535	0,202		
Dışsal Doyum	1) 18-24	37	3,182	0,952	0,156	0,154	0,927
	2) 25-34	36	3,073	0,796	0,133		
	3) 35-44	25	3,115	1,001	0,200		
	4) 45+	7	3,286	1,060	0,401		
Genel	1) 18-24	37	3,422	0,706	0,116	0,325	0,807
	2) 25-34	36	3,257	0,774	0,129		
	3) 35-44	25	3,316	0,930	0,186		
	4) 45+	7	3,457	0,697	0,264		

Tablo 19’da katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; gece çalışanların iş doyumunu ölçeğinin boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre H1, H2 ve H3 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 20: Gece Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Eğitim Durumu	N	X	S.s.	S.d.	F	P
İçsel Doyum	İlkokul	1	3,833				
	Ortaokul	3	3,806	0,774	0,447		
	Lise	19	3,439	0,891	0,204		
	Önlisans	28	3,446	0,876	0,166	0,262	0,933
	Lisans	47	3,459	0,722	0,105		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	3,679	0,265	0,1		
Dışsal Doyum	İlkokul	1	3,75				
	Ortaokul	3	3,917	0,191	0,11		
	Lise	19	3,237	0,796	0,183		
	Önlisans	28	3,027	1,042	0,197	0,746	0,591
	Lisans	47	3,072	0,952	0,139		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	3,304	0,259	0,098		
Genel	İlkokul	1	3,8				
	Ortaokul	3	3,85	0,529	0,306		
	Lise	19	3,358	0,806	0,185		
	Önlisans	28	3,279	0,881	0,166	0,452	0,811
	Lisans	47	3,304	0,783	0,114		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	3,529	0,251	0,095		

Tablo 20’de katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere eğitim durumu ile iş doyumunu boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H10, H11 ve H12 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 21: Gece Çalışanların Sektöre Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Sektör	N	X	S.s.	S.d.	F	P
İçsel Doyum	1- Sağlık Hizmeti	40	3,452	0,740	0,117	0,146	0,865
	2-Özel Güvenlik Hizmeti	33	3,540	0,878	0,153		
	3-Turizm Hizmeti	32	3,453	0,699	0,124		
Dışsal Doyum	1-Sağlık Hizmeti	40	3,009	0,936	0,148	2,426	0,094
	2-Özel Güvenlik Hizmeti	33	3,420	0,857	0,149		
	3-Turizm Hizmeti	32	3,000	0,888	0,157		
Genel	1-Sağlık Hizmeti	40	3,275	0,792	0,125	0,889	0,414
	2-Özel Güvenlik Hizmeti	33	3,492	0,826	0,144		
	3-Turizm Hizmeti	32	3,272	0,715	0,126		

Tablo 21’de katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarının sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre sektör ile iş doyumunu boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$) Bu bilgilere göre, H13, H14 ve H15 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 22: Gece Çalışanların Vardiyalı Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Çalışma Süresi	N	X	S.s	S.d	F	P
İçsel Doyum	1 Yıldan Az	28	3,673	0,640	0,121	0,681	0,607
	1-3 yıl	26	3,474	0,569	0,111		
	4-6 Yıl	21	3,349	0,976	0,213		
	7-9 Yıl	10	3,358	1,055	0,334		
	10 Yıl ve Üzeri	20	3,417	0,780	0,174		
Dışsal Doyum	1 Yıldan Az	28	3,442	0,762	0,144	1,117	0,353
	1-3 yıl	26	3,010	0,961	0,188		
	4-6 Yıl	21	3,060	0,867	0,189		
	7-9 Yıl	10	2,950	1,275	0,403		
	10 Yıl ve Üzeri	20	3,044	0,854	0,191		
Genel	1 Yıldan Az	28	3,580	0,667	0,126	0,918	0,456
	1-3 yıl	26	3,288	0,687	0,135		
	4-6 Yıl	21	3,233	0,873	0,190		
	7-9 Yıl	10	3,195	1,102	0,348		
	10 Yıl ve Üzeri	20	3,268	0,762	0,170		

Tablo 22’de katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre

çalışma süresi ile iş doyumu boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre H19,H20 ve H21 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 23: Gece Çalışanların Vardiya Sayısına Göre İş Doyumu Farklılıkları

İş Doyumu	Vardiya Sayısı	N	X	S.s	S.d	F	P
İçsel Doyum	2 Vardiya	76	3,515	0,752	0,086	0,308	0,736
	3 Vardiya	22	3,405	0,871	0,186		
	Diğer	7	3,333	0,668	0,253		
Dışsal Doyum	2 Vardiya	76	3,222	0,896	0,103	1,393	0,253
	3 Vardiya	22	2,960	0,939	0,200		
	Diğer	7	2,750	0,904	0,342		
Genel	2 Vardiya	76	3,398	0,768	0,088	0,768	0,467
	3 Vardiya	22	3,227	0,836	0,178		
	Diğer	7	3,100	0,747	0,282		

Tablo 23’de katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarının vardiya sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre vardiya sayısı ile iş doyumu boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H16, H17 ve H18 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

4.5. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Hipotezler

- H1:İş- yaşam uyumu ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H2:Yaşamı ihmal etme ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H3:Kendine zaman ayırma ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H4:Yaşamın işten ibaret olması ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H5:İş- yaşam uyumu ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H6:Yaşamı ihmal etme ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H7:Kendine zaman ayırma ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H8:Yaşamın işten ibaret olması ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H9:İş- yaşam uyumu ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H10:Yaşamı ihmal etme ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H11:Kendine zaman ayırma ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H12:Yaşamın işten ibaret olması ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H13:İş- yaşam uyumu ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H14:Yaşamı ihmal etme ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H15:Kendine zaman ayırma ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H16:Yaşamın işten ibaret olması ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H17:İş- yaşam uyumu ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H18:Yaşamı ihmal etme ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H19:Kendine zaman ayırma ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H20:Yaşamın işten ibaret olması ile çalışılan sektör arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H21:İş- yaşam uyumu ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H22:Yaşamı ihmal etme ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H23:Kendine zaman ayırma ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H24:Yaşamın işten ibaret olması ile vardiya sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H25:İş- yaşam uyumu ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H26:Yaşamı ihmal etme ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H27:Kendine zaman ayırma ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H28:Yaşamın işten ibaret olması ile vardiyalı çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 24: İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

DEĞİŞKENLER	N	X	Std. Hata	S.S
Yaşamı İhmal Etme	105	3,071	0,091	0,933
Yaşamın İşten İbaret Olması	105	3,005	0,079	0,805
İş yaşam Uyumu	105	3,143	0,077	0,794
Kendine Zaman Ayırma	105	2,719	0,096	0,980

Tablo 24’de iş yaşam dengesi ölçeğinin boyutlarına ait ortalamaların analizi yapılmıştır. Tabloda yaşamı ihmal etme ($x=3,071$), yaşamın işten ibaret olması ($x=3,005$), iş yaşam uyumu ($x=3,143$), kendine zaman ayırma ($2,719$) boyutlarına ait puan ortalamaları analizi yapılmıştır. Ortalamalara bakıldığında 2,60 ile 3,39 (biraz katılıyorum) arasındadır. Buna göre katılımcıların iş yaşam dengesinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 25: Gece Çalışanların Cinsiyete Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları

İş Yaşam Dengesi	Cinsiyet	N	X	S.s	S.d	T	P
Yaşamı İhmal Etme	Kadın	53	3,311	0,935	0,128	2,743	0,007*
	Erkek	52	2,827	0,873	0,121		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Kadın	53	3,146	0,797	0,110	1,839	0,069
	Erkek	52	2,861	0,794	0,110		
İş yaşam Uyumu	Kadın	53	3,035	0,738	0,101	-1,418	0,159
	Erkek	52	3,253	0,839	0,116		
Kendine Zaman Ayırma	Kadın	53	2,877	0,958	0,132	1,686	0,095
	Erkek	52	2,558	0,985	0,137		

Tablo 25’de katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Buna göre; yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaşamı ihmal etme ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre kadınların ($x=3,311$) yaşamı ihmal etme puanları erkeklere göre ($x=2,827$) anlamlı olarak daha yüksektir.

Bu bilgilere göre, H6 hipotezi kabul edilirken H5, H7 ve H8 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 26: Gece Çalışanların Medeni Durum Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları

İş Yaşam Dengesi	Medeni Durum	N	X	S.s	S.d	T	P
Yaşamı İhmal Etme	Evli	48	3,028	0,919	0,133	-0,438	0,662
	Bekar	57	3,108	0,951	0,126		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Evli	48	2,917	0,826	0,119	-1,03	0,306
	Bekar	57	3,079	0,787	0,104		
İş yaşam Uyumu	Evli	48	3,198	0,907	0,131	0,635	0,527
	Bekar	57	3,096	0,689	0,091		
Kendine Zaman Ayırma	Evli	48	2,615	1,039	0,150	-1,003	0,318
	Bekar	57	2,807	0,927	0,123		

Tablo 26’de katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız grup t-testi yapılmıştır.

Eldeki verilere medeni durum ile iş yaşam dengesi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H9, H10, H11 ve H12 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 27: Gece Çalışanların Yaşa Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları

İş Yaşam Dengesi	Yaş	N	X	S.s.	S.d.	F	P
Yaşamı İhmal Etme	1) 18-24	37	3,32	0,88	0,145	1,733	0,165
	2) 25-34	36	3,014	1,022	0,17		
	3) 35-44	25	2,787	0,896	0,179		
	4) 45+	7	3,071	0,63	0,238		
Yaşamın İşten İbaret Olması	1) 18-24	37	3,23	0,861	0,142	2,065	0,11
	2) 25-34	36	2,951	0,731	0,122		
	3) 35-44	25	2,73	0,684	0,137		
	4) 45+	7	3,071	1,068	0,404		
İş yaşam Uyumu	1) 18-24	37	3,041	0,73	0,12	2,25	0,087
	2) 25-34	36	3,009	0,756	0,126		
	3) 35-44	25	3,493	0,91	0,182		
	4) 45+	7	3,119	0,629	0,238		
Kendine Zaman Ayırma	1) 18-24	37	2,932	0,903	0,148	1,347	0,263
	2) 25-34	36	2,688	0,964	0,161		
	3) 35-44	25	2,43	1,035	0,207		
	4) 45+	7	2,786	1,185	0,448		

Tablo 27’de katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; gece çalışanların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma yaş ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 28: Gece Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları

İş Yaşam Dengesi	Eğitim Durumu	N	X	S.s.	S.d.	F	P
Yaşamı İhmal Etme	İlkokul	1	3,167				
	Ortaokul	3	2,444	1,262	0,729		
	Lise	19	2,904	1,017	0,233		
	Önlisans	28	3,167	0,945	0,179	0,927	0,467
	Lisans	47	3,188	0,88	0,128		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	2,619	0,901	0,341		
Yaşamın İşten İbareti Olması	İlkokul	1	3				
	Ortaokul	3	2,25	0,901	0,52		
	Lise	19	2,934	0,781	0,179		
	Önlisans	28	3,045	0,874	0,165	0,824	0,536
	Lisans	47	3,096	0,805	0,117		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	2,75	0,52	0,197		
İş yaşam Uyumu	İlkokul	1	3				
	Ortaokul	3	3,167	0,333	0,192		
	Lise	19	3,333	0,822	0,189		
	Önlisans	28	3,185	0,865	0,163	1,054	0,391
	Lisans	47	2,979	0,785	0,114		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	3,571	0,47	0,178		
Kendine Zaman Ayırma Uyumu	İlkokul	1	2,5				
	Ortaokul	3	1,333	0,382	0,22		
	Lise	19	2,658	1,078	0,247		
	Önlisans	28	2,723	0,97	0,183	1,474	0,205
	Lisans	47	2,856	0,957	0,14		
	Yüksek Lisans /Doktora	7	2,571	0,838	0,317		

Tablo 28’de katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre eğitim durumu ile iş yaşam dengesi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H13, H24, H15 ve H16 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 29: Gece Çalışanların Sektöre Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları

İş Yaşam Dengesi	Sektör	N	X	S.s.	S.d.	F	P
Yaşamı İhmal Etme	Sağlık Hizmeti	40	3,258	0,932	0,147	2,231	0,103
	Özel Güvenlik Hizmeti	33	2,798	0,871	0,152		
	Turizm Hizmeti	32	3,12	0,957	0,169		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Sağlık Hizmeti	40	3,1	0,837	0,132	0,492	0,613
	Özel Güvenlik Hizmeti	33	2,917	0,733	0,128		
	Turizm Hizmeti	32	2,977	0,846	0,149		
İş yaşam Uyumu	Sağlık Hizmeti	40	3,05	0,78	0,123	1,474	0,234
	Özel Güvenlik Hizmeti	33	3,338	0,817	0,142		
	Turizm Hizmeti	32	3,057	0,774	0,137		
Kendine Zaman Ayırma	Sağlık Hizmeti	40	2,925	0,954	0,151	1,476	0,233
	Özel Güvenlik Hizmeti	33	2,561	0,954	0,166		
	Turizm Hizmeti	32	2,625	1,022	0,181		

Tablo 29’da katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma puanlarının sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre sektör ile iş yaşam dengesi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre, H17, H18, H19 ve H20 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 30: Gece Çalışanların Vardiyalı Çalışma Süresine Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıkları

İş Yaşam Dengesi	Çalışma Süresi	N	X	S.s	S.d	F	P
Yaşamı İhmal Etme	1 Yıldan Az	28	3,048	0,884	0,167	0,698	0,595
	1-3 yıl	26	3,301	1,011	0,198		
	4-6 Yıl	21	3,087	0,994	0,217		
	7-9 Yıl	10	2,883	0,94	0,297		
	10 Yıl ve Üzeri	20	2,883	0,848	0,19		
Yaşamın İşten İbaret Olması	1 Yıldan Az	28	3	0,788	0,149	0,916	0,458
	1-3 yıl	26	3,212	0,818	0,16		
	4-6 Yıl	21	2,929	0,856	0,187		
	7-9 Yıl	10	3,1	0,669	0,211		
	10 Yıl ve Üzeri	20	2,775	0,823	0,184		
İş yaşam Uyumu	1 Yıldan Az	28	3,19	0,635	0,12	0,852	0,496
	1-3 yıl	26	2,929	0,792	0,155		
	4-6 Yıl	21	3,103	0,775	0,169		
	7-9 Yıl	10	3,267	1,043	0,33		
	10 Yıl ve Üzeri	20	3,333	0,889	0,199		
Kendine Zaman Ayırma	1 Yıldan Az	28	2,866	0,722	0,136	0,437	0,782
	1-3 yıl	26	2,779	1,139	0,223		
	4-6 Yıl	21	2,702	0,993	0,217		
	7-9 Yıl	10	2,475	1,083	0,342		
	10 Yıl ve Üzeri	20	2,575	1,061	0,237		

Tablo 30’da katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma puanlarının vardiyalı çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre vardiyalı çalışma süresi ile iş yaşam dengesi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$) Bu bilgilere göre, H25, H26, H27 ve H28 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.

Tablo 31: Gece Çalışanların Vardiya Sayısına Göre İş-Yaşam Dengesi Farklılıklar

İş Yaşam Dengesi	Vardiya Sayısı	N	X	S.s	S.d	F	P
Yaşamı İhmal Etme	2 Vardiya	76	2,974	0,958	0,110		
	3 Vardiya	22	3,371	0,829	0,177	1,63	0,201
	Diğer	7	3,190	0,858	0,324		
Yaşamın İşten İbaret Olması	2 Vardiya	76	2,964	0,802	0,092		
	3 Vardiya	22	3,182	0,791	0,169	0,694	0,502
	Diğer	7	2,893	0,923	0,349		
İş yaşam Uyumu	2 Vardiya	76	3,175	0,721	0,083		
	3 Vardiya	22	3,144	0,946	0,202	0,769	0,466
	Diğer	7	2,786	1,062	0,401		
Kendine Zaman Ayırma	2 Vardiya	76	2,694	0,990	0,114		
	3 Vardiya	22	2,784	0,961	0,205	0,088	0,916
	Diğer	7	2,786	1,055	0,399		

Tablo 31’de katılımcıların yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma puanlarının vardiya sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eldeki verilere göre vardiya sayısı ile iş yaşam dengesi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Bu bilgilere göre H21, H22, H23 ve H24 hipotezlerinin kabul edilmesi için yeterli delil bulunmamaktadır.



Tablo 32: EUÖ Puanları ile Algılanan Stres, İş Doymu ve İş Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki

Korelasyon	EUÖ Puanı	Stres Rahatsızlık	Yetersiz Özyeterlik	Genel(stres)	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Yaşamı İhmal Etme	Yaşamın İşten İbaret Olması	İş Yaşam Uyumu	Kendine Zaman Ayırma
EUÖ Puanı	1										
Stres Rahatsızlık	,220*	1									
Yetersiz Özyeterlik	0,164	,435**	1								
Genel(stres)	,227*	,853**	,841**	1							
İçsel Doyum	-,353**	-,427**	-,466**	-,527**	1						
Dışsal Doyum	-,295**	-,443**	-,278**	-,428**	,785**	1					
Genel Doyum	-,346**	-,459**	-,405**	-,511**	,957**	,930**	1				
Yaşamı İhmal Etme	,307**	,584**	,334**	,545**	-,528**	-,488**	-,540**	1			
Yaşamın İşten İbaret Olması	,216*	,335**	0,126	,274**	-,324**	-,428**	-,392**	,597**	1		
İş Yaşam Uyumu	-,337**	-,441**	-,376**	-,483**	,670**	,560**	,657**	-,532**	-,369**	1	
Kendine Zaman Ayırma	,357**	,516**	,353**	,514**	-,509**	-,446**	-,509**	,705**	,521**	-,539**	1

Anlamlılık Düzeyi:p*<0,05, p**<0,01

Tablo 32’de EUÖ puanları ile algılanan stres, iş doyumu ve iş yaşam dengesi boyutları arasındaki doğrusal ilişki Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir. Tablo incelendiğinde EUÖ puanı ile yetersiz özyeterlik ve yaşamın işten ibaret olması ile yetersiz özyeterlik boyutu arasında bir ilişki bulunmamış, diğer boyutlar arasında ilişkiler bulunmuştur. En güçlü ilişki içsel doyum ile genel doyum arasında 0.01 anlamlılık seviyesinde pozitif bir ilişkidir. ($r=,957$).

Stres- rahatsızlık ile genel stres ($r=,853$), yaşamı ihmal etme ($r=,584$) ve kendine zaman ayırma arasında pozitif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır. Yetersiz özyeterlik ile genel stres arasında ($r= 841$) pozitif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

Genel stres ile içsel doyum ($r= -,527$) ve genel doyum ($r= - ,511$) arasında negatif yönde güçlü bir doğrusal ilişki, genel stres ile yaşamı ihmal etme ($r=,545$), ve kendine zaman ayırma ($r=,514$) arasında pozitif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

İçsel doyum ile dışsal doyum ($r= ,785$), genel doyum ($r= ,957$) ve iş yaşam uyumu ($r=,670$) arasında pozitif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır. İçsel doyum ile yaşamı ihmal etme ($r=-,528$) ve kendine zaman ayırma ($r= -,509$) arasında negatif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

Dışsal doyum ile genel doyum ($r= ,930$) ve iş yaşam uyumu ($r= ,560$) arasında pozitif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

Genel doyum ile iş yaşam uyumu ($r=,657$) arasında pozitif yönde güçlü bir doğrusal ilişki, genel doyum ile yaşamı ihmal etme ($r= -,540$) ve kendine zaman ayırma ($r= - ,509$) arasında negatif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

Yaşamı ihmal etme ile yaşamın işten ibaret olması ($r= ,597$) ve kendine zaman ayırma ($r=,705$) pozitif yönde, yaşamı ihmal etme ile iş yaşam uyumu ($r= -,532$) arasında negatif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

Kendine zaman ayırma ile yaşamın işten ibaret olması ($r=,521$) arasında pozitif yönde, kendine zaman ayırma ile iş yaşam uyumu ($r= -,539$) arasında negatif yönde güçlü bir doğrusal ilişki vardır.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece çalışanların gündüz uykululuk düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş yaşam dengesi düzeyi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak üzere yapılan bu çalışmaya göre katılımcıların % 86,67'sinin EUÖ puanı 10 ve daha altındayken %13.33'ünün EUÖ puanı 11 ve üzerindedir. EUÖ göre 11 puan ve üzerindeki puan gündüz aşırı uykululuğu göstermektedir. Roth ve arkadaşları, (1994) normal popülasyonun gündüz aşırı uykululuk halinin % 0,5 – 12 arasında beklendiğini bildirmektedir. Buna göre çalışmaya katılan gece çalışanların, gündüz aşırı uykululuk durumu popülasyondan beklenene göre daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmada aşırı gündüz uykululuğun çalışılan sektöre göre anlamlı ölçüde değiştiği bulunmuştur. EUÖ puanı 11 puan ve üzerinde olan çalışanların %10'u sağlık sektöründe çalışmaktadır. Buna göre sağlık hizmeti sektörü çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına göre daha fazla gündüz uykululuk problemi çektiği söylenebilir. Omaç ve arkadaşlarının (2010) hemşirelerin aşırı uykululuk durumlarını tespit etmek için EUÖ'yü kullandığı çalışmada, hemşirelerin %18.4'nün EUÖ puanları 11 ve üzerinde bulunmuştur. Hemşirelerin EUÖ puanlarını etkileyen en önemli unsur vardiyalı çalışmayla ilişkilendirilmiştir.

EUÖ puanı ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Gece çalışanların algılanan stres düzeyleri ile ilgili ifadelerin istatistiki analizi sonucunda stres rahatsızlık ($x=3,13$), yetersiz özyeterlik ($x=2,62$) ve genel stresin ($x=2,88$) orta düzeyde olduğu gözlenmiştir. Algılanan stres ile medeni durum, eğitim durumu, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Yaşa, cinsiyete ve sektöre göre algılanan stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre stres-rahatsızlık puanları

($x=3,385$, $x=2,865$) ve genel stres puanları ($x= 3,016$, $x=2,732$) anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Buna göre gece çalışan kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde stres ve rahatsızlık algısına sahip olduğu söylenebilir. Literatürde algılanan stres düzeyi ile cinsiyet arasında ilişki olduğunu ortaya koyan birçok çalışma vardır. Savcı ve Aysan üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada kadınların stres düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur (Savcı, Aysan, 2014). Crocker ve Graham da kadın ve erkek sporcularla yaptığı çalışmada, algılanan stres düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur.

Stres rahatsızlık algısı boyutunda, 18-24 yaş aralığındaki kişiler ile 45 yaş üstündeki kişiler arasında ve 25-34 yaş aralığındaki kişiler ile 45 yaş üstündeki kişiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 18-24 ve 25-34 yaş aralığında olan kişilerin 45 yaş üstündekilere göre stres rahatsızlık puanları daha yüksek bulunmuştur. Buna göre gece vardiyasında çalışan gençlerin daha yüksek düzeyde stres rahatsızlık algısına sahip olduğu söylenebilir. Arslan (2018) bilinçli farkındalık, depresyon ve algılanan stres arasındaki ilişkiyi belirlemek için 194 kişi ile yapmış olduğu çalışmada yaş arttıkça algılanan stresin azaldığı sonucunu bulmuştur.

Stres rahatsızlık algısı boyutunda, sağlık sektöründe çalışanlar ile özel güvenlik sektöründe çalışanlar ve turizm sektöründe çalışanlar ile özel güvenlik sektöründe çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre sağlık sektöründe çalışanların, özel güvenlik sektöründe çalışanlara göre, turizm sektöründe çalışanların özel güvenlik sektöründe çalışanlara göre daha yüksek düzeyde stres rahatsızlık algısına sahip olduğu söylenebilir.

Gece çalışanların iş doyum düzeyleri ile ilgili ifadelerin istatistiki analizi sonucunda içsel doyum ($x= 3,480$), dışsal doyum ($x=3,136$) ve genel doyum ($x=3,342$) düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. İş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş ancak, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Erkeklerin kadınlara göre dışsal doyum($x=3,37$, $x= x=2,90$) ve genel doyum ($x=3,49$, $x=3,19$) puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Çarıkçı (2004) yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin iş doyumunu etkileyen en önemli unsur olduğunu

belirlemiştir. Çalışmasına göre kadınların iş doyumu erkeklere göre daha düşüktür ve bu düşüklüğün asıl sebebi çalışma saatlerinin düzensiz olmasıdır.

İş yaşam dengesi ölçeği boyutlarından, yaşamı ihmal etme boyutu değerlendirildiğinde gece çalışanların yaşamı ihmal ettiklerine ($x=3,071$), iş yaşam uyumu değerlendirildiğinde ($x=3,143$) iş ve yaşamları arasında uyumu yakaladıklarına, kendine zaman ayırma boyutu değerlendirildiğinde, iş yaşam dengesinin sağlanması için kendine zaman ayırmanın gerektiğine ($x=2,719$) orta düzeyde katılmaktadır. Yaşamın işten ibaret olması boyutuna da gece ($x= 3,005$) çalışanları orta düzeyde katılmaktadır.

İş yaşam dengesi ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, sektör, vardiya sayısı ve vardiyalı çalışma süresi arasında anlamlı farklılar bulunmamıştır. Ancak cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. İş yaşam dengesi boyutlarından yaşamı ihmal etme boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkeklere ($x=2,827$) göre kadınlar ($x=3,311$) daha fazla yaşamı ihmal ettiklerini düşünmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında kadınların iş- yaşam arasındaki dengeyi sağlama konusunda erkeklere göre daha çok zorlandığı saptanmıştır. Toplumumuzda kadınlara daha fazla ev içi sorumluluk yüklenmesi kadınların iş ve aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. (Arslan, 2012; Topgül, 2016).

Çalışmaya katılanların gündüz uyku düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş yaşam dengesi düzeyi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için yapılan korelasyon analizi sonucunda; EUÖ puanı ile; algılanan stres ölçeği alt boyutlarından stres rahatsızlık boyutu ve genel stres boyutu arasında pozitif yönlü, İş doyumu ölçeği alt boyutları ile negatif yönlü, iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yaşam uyumu boyutu ile negatif yönlü diğer boyutları ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre gündüz uyku düzeyinin artması ile bireylerin algılanan stres düzeyi artmakta, işten memnuniyet düzeylerinin azalmakta, iş- yaşam uyumunun ise azalmakta olduğu söylenebilir. Değirmencioğlu ve Öztop'un (2019) havacılık sektöründe vardiyalı çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, vardiyalı çalışmadan dolayı çalışanların sıklıkla uyku problemi yaşadığı ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığı görülmüştür.

Algılanan stres ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönlü, algılanan stres ölçeği alt boyutları ile iş doyumu ölçeği alt boyutları arasında negatif yönlü, iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yaşam uyumu boyutu ile negatif yönlü diğer boyutları ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre bireylerin algılanan stres düzeyinin artması iş memnuniyetini ve iş- yaşam uyumunu olumsuz etkilediği söylenebilir. Literatürde iş doyumu ile iş stresi arasında negatif ilişkinin saptandığı birçok çalışmaya rastlanmıştır (Erşan ve ark. 2013, Ekinci 2006)

İş doyumu alt boyutları arasında pozitif yönlü, iş yaşam dengesi boyutlarından iş yaşam uyumu arasında pozitif yönlü, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre bireylerin iş memnuniyetinin azalması iş- yaşam dengesini olumsuz etkilemekte olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde iş yaşam dengesinin iş memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Rani vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada iş memnuniyeti ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve çalışanların görevleriyle memnuniyeti arasında yüksek düzeyde bir ilişki saptamışlardır. Bu ilişkinin ise iş yaşam dengesinin aracı rolü olduğunu belirlemişlerdir. Saif vd. de 2011 yılında yapmış oldukları çalışmada iş yaşam dengesinin iş memnuniyeti üzerinde etkisi olduğunu belirlemişlerdir. (Korkmaz ve Erdoğan, 2014)

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre gece çalışmasına ilişkin geliştirilen öneriler şunlardır;

- Gece çalışanlar için temel sorunlardan biri uykudur. Gece vardiyasında uyku durumu ağır basması dikkat gerektiren işlerde maddi manevi kayıplara neden olabileceğinden dikkat ve motivasyon gerektiren işler azaltılabilirveya gece çalışma süresi kısaltılabilir.
- Uyku düzensizliğinden dolayı ortaya çıkabilecek fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları işletmeler tarafından takip edilmeli ve imkanlar dahilinde tıbbi destek sağlanmalıdır. Devlet tarafından teşvik edici ve destekleyici uygulamalar yapılmalıdır.
- Yapılan çalışmaların çoğunda gece çalışanların yaşadığı uyku sorunlarının stres düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bunu en aza indirmek için işletmeler, aylık ödül törenleri, motivasyonu artıracak etkinlikler, çeşitli

eğitimlerin (stresle başa çıkma ve kişisel gelişim gibi) verilmesi gibi personelin kendini daha değerli hissedeceği uygulamalar yapılmalıdır.

- Turizm, özel güvenlik ve sağlık sektöründe verilen hizmetlerde süreklilik çok önemlidir. Bu nedenle işyerinin büyüklüğüne göre uygun sayıda çalışanın olmasına dikkat edilmelidir. Böylelikle çalışanların iş yükü daha az olacağından iş memnuniyeti ve iş yaşam uyumu artacaktır.
- İşletmeler, çalışanlarına çeşitli piknik gezi gibi sosyal aktiviteler düzenleyebilir. Bu durum, çalışanların iş yaşam dengesi kurmasına katkı sağlayarak iş memnuniyetinin artmasını sağlayacaktır.
- Bu araştırma turizm özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece çalışanların gündüz uykululuk düzeyi, algılanan stres düzeyi, iş doyumu ve iş yaşam dengesinin birlikte değerlendirildiği ilk çalışma olduğundan daha sonra yapılacak çalışmalara yol göstereceğine inanılmaktadır. Çalışma 105 kişi ile sınırlı olduğundan daha büyük örneklem ile desteklenmesi önerilir.

KAYNAKÇA

Acarer, Ü. (1992). Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşletmelerdeki Yeri Ve Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İü İşletme Fakültesi, İstanbul.

Ak, F. (2007). Vardiyalı Çalışmanın Hemşirelerin Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri. Te İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Akbaş, F., Dursun, Y. G., & Emre, Ü. R. Ü. N. (2018). Özel Güvenlik Mesleğinin Unvan Sorunu Ve Gelişimi. Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(6), 230-240.

Akdeniz, A. L. Gece Çalışması Ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı İle İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi. İstanbul Hukuk Mecmuası, 77(2), 555-574.

Akdur, R. (1999). Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Ve Avrupa Topluluğu Ülkeleri İle Kıyaslanması. Aü Tf Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara.

Åkerstedt, T. (1990). Psychological And Psychophysiological Effects Of Shift Work. Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health, 67-73.

Alagüney, M. E., Atacan, S. E., Atlı, K., Çalık Başaran, N., Başaran, N., Bilek, Ö., ... & Yüksel, M. (2020). İş Sağlığı Ve Güvenliği Meslek Hastalıkları.

Alpar, M. B. (2002). Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı İlo Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı. Kamu İş Dergisi, 7(1), 1-14.

Altan, Ö. Z. (2004). Sosyal Politika (No. 790). Anadolu Üniversitesi.

Altay, A. (2007). Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar Ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. Sayıştay Dergisi, (64), 33-58.

Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Arslan, I. (2018). Bilinçli farkındalık, depresyon düzeyleri ve algılanan stres arasındaki ilişki. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 73-86.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(1), 99-114.
- Arslan, S. (2014). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 767-808.
- Aydın, F. (Ed.). (2014). Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri. *Tc Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*.
- Bacak, B., & Kazancı, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik Ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 3(6), 132-149.
- Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1).
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul*, 72-73.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 103-170.
- Bıyıkçı, E. T. (2010). İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı (Doctoral Dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).
- Bilazer, F. N., Konca, G. E., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., & Çıtak, E. (7). *Gün-24 Saat/Hasta Başında: Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*. Ankara: Türk Hemşireler Derneği; 2008.
- Bilir, N. (2014). İş Sağlığı Ve Güvenliği. *Hacettepe Üniversitesi Yayınları*.
- Bozkurt, İ. (2020). Bölüm 4 Hizmet, Sağlık Hizmeti Ve Hastane Kavramları. *Sağlık Yönetiminde Güncel Konular*, 85.

Ceyhan, R., & Çelik, Y. (2004). Sağlık Çalışanlarının Vardiyalı Çalışma Uygulaması Hakkındaki Görüşleri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 7(2).

Crocker, P. ve Graham, R. T. (1995). Coping by competitive athletes with performance stress: gender differences and relationships with affect. The Sport Psychologist, 9(3), 325- 338.

Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R (1983) A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior; 24: 385-396.

Costa, G. (2010). Shift Work And Health: Current Problems And Preventive Actions. Safety And Health At Work, 1(2), 112-123.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çarıkçı, İ.H.(2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. Amme İdaresi Dergisi, 37(4), s.83-95.

Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı Ve Türkiye'nin Çekinceleri. Türk-İş Dergisi, 366, 91-98.

Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 5(11), 106-129.

Değirmencioğlu, M. (2018). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Ekinci, S. (2011). Devletin Dönüşümünün Güvenlik Alanına Yansıması: Türkiye'de Güvenlik Yönetimi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

Ekinci Y. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006

Ekmekçi, Ö. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma Ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul Ve Esaslar. Çimento İşveren Dergisi, 20(1), 48-55.

Ersoy, H. (2021). Turizmin olumlu ve olumsuz etkileri ile turizmi destek tutumu arasındaki ilişkide mekânsal bağlılığın düzenleyici rolü, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Muğla.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14(2), 115-121.

Eryılmaz, M. B., 2006. "Özel Güvenlik", Ümit Cizre (Ed.), Almanak Türkiye 2005 Güvenlik Sektörü Ve Demokratik Gözetim, İstanbul: Tesev Yayınları, Ss.124-133

Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013, October). Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. In New/Yeni Symposium Journal (Vol. 51, No. 3, pp. 132-140).

Filiz, O. (2006). Türkiye'de Özel Güvenlik Yönetimi Yayınlanmamış (Doctoral Dissertation, Doktora Tezi İnönü Üniv İ. İb. F. Kamu Yönetimi Bölümü, Malatya).

Gerek, N., Karaca, N. G., Baybora, D., & Kocabaş, F. (2013). İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın, (1776).

Gök, D. K., Peköz, M. T., & Aslan, K. (2017). Vardiyalı Çalışma Ve Vardiyalı Çalışma Sonucu Gelişen Uyku Bozuklukları: Tanısı, Bulguları Ve Tedavisi. Journal Of Turkish Sleep Medicine, 4(1), 30.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2013). Multivariate Data Analysis: Pearson Education Limited

İlhan, G. (2015). Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetimsel Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle İlgili Bir Alan Araştırması (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Izci, B., Ardic, S., Firat, H., Sahin, A., Altinors, M., & Karacan, I. (2008). Reliability and validity studies of the Turkish version of the Epworth Sleepiness Scale. *Sleep and Breathing*, 12(2), 161-168.

İsmet, K. A. Y. A., & Dilek, A. T. Ç. I. (2015). Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi Ve Değerlendirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 23-47.

İŞKUR, (2020). İşgücü Piyasaları Araştırma Raporu

Johns MW (1991) A new method for measuring daytime sleepiness: the Epworth Sleepiness Scale. *Sleep* 14(6):540–545

Karataş, M., & Babür, S. (2013). Gelişen Dünya'da Turizm Sektörünün Yeri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013(2), 15-24.

Karakurt, B., & Celal, B. A. L. (2013). Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 84-101.

Keser, A., & Karataş, E. (2015). Sirkadiyen Ritim Ve Metabolizma: Obezite Üzerine Etkileri. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2), 113-119.

Kesgin, Ç. Ve Topuzoğlu, A. (2006). Sağlığın Tanımı; Başaçıkma, *Journal Of Istanbul Kultur University*, 3, 47-49

Kimençe, T. (2002). Vardiya Çalışmasının Zihinsel Performans Üzerindeki Etkisinin Araştırılması (Doctoral Dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Koç, M. (2017). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma Ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 1-18.

Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).

- Kozak, N. (2012). Genel Turizm Bilgisi, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2472, Eskişehir.
- Laçiner, V. (2014). Teknik Ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul (Hukuksal Boyut).
- Limon, A. (2012). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı Ve Güvenliği. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (1), 209-242.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye’de Özel Güvenlik Sistemi Ve Yönetimi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(01), 117-134.
- Moore Md, R. Y. (1997). Circadian Rhythms: Basic Neurobiology And Clinical Applications. Annual Review Of Medicine, 48(1), 253-266.
- Nalbant, Ş. (2006). Türkiye’de Sağlık Sektöründe Çalışma Koşulları Ve Sendikal Örgütlenme Hakkı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Oğlak, H. (2019). Gece Nöbeti Tutan Sağlık Personelinin İş Stresinin Değerlendirilmesi: Özel Bir Üniversite Hastanesinde Uygulama (Master's Thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Omaç, M.(2010). Malatya İl Merkezi Hastanelerinde Çalışmakta Olan Hemşirelerin Epworth Uykululuk Ölçeği İle Uyku Durumlarının Değerlendirilmesi, Medical Sciences, 5(4), 49-56.
- Orhan, İ. Ç. Ö. Z. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(6), 15-18.
- Özdemir, H. (2010). Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanması Çerçevesinde Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Ankara).
- Özdemir, P. G., Ökmen, A. C., & Yılmaz, O. (2018). Vardiyalı Çalışma Bozukluğu Ve Vardiyalı Çalışmanın Ruhsal Ve Bedensel Etkileri. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 10(1), 71-83.

Özkalp, E. (1984). Gece Vardiyası Ve Çalışanlar Üzerine Olan Sosyo-Psikolojik Etkileri. Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Haziran, 2(2), 221-233.

Roth T, Roehrs TA, Rosenthal L, et al. Normative and pathological aspects of daytime sleepiness. American Psychiatric Press. 1994;28:707-728.

Pati, A. K., Chandrawanshi, A., & Reinberg, A. (2001). Shift Work: Consequences And Management. Current Science, 32-52.

Saraçel, Nüket, (1986) “Gece Çalışması Ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir

Savcı, M. ve Aysan, F. (2014). Üniversite öğrencilerinde algılanan stres düzeyi ile stresle ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki. Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi.

Sur, M. (2013). Birleşmiş Milletler Örgütünün Gelişimi Ve Geleceği. Journal Of Yaşar University, 8, 2535-2550

Sümer, H. H. (2019). İş sağlığı ve güvenliği hukuku (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Şen, M. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi Ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4(1), 117-142.

Şen, M. (2014). İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı . Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi , Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan , 143-162

T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (2011).Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu. Yayın No:48, Ankara.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi (2018) Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği (<https://www.casgem.gov.tr/tr/ozel-guvenlik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi-kitabi>)

- Topgöl, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Journal of Management & Economics*, 23(1), 217-231.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E., & Erkan, Ç. (2013). Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri. *Global Journal Of Economics And Business Studies*, 2(4), 14-27.
- Türksoy, N., & Altinel, Ö. (2017). Saroz Körfezi'nde Su Sporları Turizminin Bölge Turizmine Etkisi. *Cataloging-In-Publication Data*, 305.
- Wyatt, S., & Marriott, R. (1953). Night Work And Shift Changes. *British Journal Of Industrial Medicine*, 10(3), 164.
- Yıldırım, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma Ve Ülke Uygulamaları. *Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 23(4), 34-103.
- Yıldız, A. N., Gedikli, F. G., & Küçükbiçer, B. (2012). Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği Konuları. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Aydoğdu Ofset.
- Yıldız, Z. (2011). Turizmin Sektörünün Gelişimi Ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yılmaz, O. (2018). Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 83-110.
- Yılmaz, F. (2009). Avrupa Birliği Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, 7.
- Yılmaz, M. K.(2019). Havacılık İşletmelerinde Vardiya Sistemi, Ekip Çalışması Ve Çalışan Memnuniyeti, İksad Yayınevi.
- Yılmaz, M. K. (2018). Havacılık İşletmelerindeki Vardiyalı Çalışma Düzeninde Yöneticili Ve Yöneticisiz Ekipler İle Cinsiyetin Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Doktora Tezi*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. *Jjsı*, 12(2).

Yılmaz, O. (2018). Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma. Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), 83-110.

Yüksel, S. (2006). Vardiyalı Çalışma Sistemi Ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).



EKLER

Ek 1: Gönüllü Katılım Formu

Değerli katılımcı,

Bu çalışma, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Esra Yoldaş tarafından Prof. Dr Rahmet Savaş danışmanlığında yürütülmektedir. Çalışmanın amacı; Gece çalışmasının çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışma turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece çalışanları kapsamaktadır. Ankete katılım gönüllük esasına dayanmaktadır Ankette kimlik bilgileriniz istenmeyecek ve sorulara vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır.

Anket yaklaşık olarak 10 dk sürmektedir. Sorulara vereceğiniz cevapların gerçek anlamda tutum ve görüşünüzü yansıtması, araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir.

Katılımınız için şimdiden teşekkür eder saygılarımı sunarım.



Ek 2: Demografik Bilgi Formu

Yaşınız ?

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45 Ve Üstü

Cinsiyetiniz?

- Kadın
- Erkek

Medeni Durumunuz Nedir?

- Evli
- Bekar

Eğitim Durumunuz Nedir?

- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans/ Doktora

Çalışmış Olduğunuz Sektör Nedir?

- Sağlık Hizmeti
- Özel Güvenlik Hizmeti
- Turizm Hizmeti

Mesleğiniz Nedir ?

Kaç Yıldır Vardiyalı Olarak Çalışıyorsunuz?

- 1 Yıdan Az

- 1-3 Yıl
- 4-6 Yıl
- 7-9 Yıl
- 10 Yıl Ve Üzeri

Kaç Vardiya Çalışıyorsunuz?

- 2 Vardiya
- 3 Vardiya
- Diğer



Ek 3: Epworth Uykululuk Ölçeği

Son zamanlarda, günlük yaşantınız içinde, aşağıda belirtilen durumlarda hangi sıklıkla uyukladığınızı kutuları işaretleyerek belirtiniz. (buradan yorgun hissetmek değil, uyuklamak veya uyuya kalmak anlaşılmalıdır.)

*Bu şeylerden birini son zamanlarda yapmamış olsanız bile, böyle bir durumun, sizi nasıl etkileyeceğini düşünmeye çalışarak cevap veriniz

	Hiçbir Zaman Uyuklamam	Nadiren Uyuklarım	Sıklıkla Uyuklarım	Her Zaman Uyuklarım
Oturmuş bir şeyler okurken				
Televizyon seyredirken				
Toplum içinde hareketsizce otururken. (örneğin: herhangi bir toplantıda veya tiyatro gibi yerlerde)				
Ara vermeden en az bir saat süren bir araba yolculuğunda yolcu olarak bulunurken				
Öğleden sonra koşullar uygun olduğunda, dinlenmek için uzanmışken				
Birisiyle oturmuş konuşurken				
Alkol almadığım bir öğle yemeğinden sonra sessizce otururken				
İçinde olduğum araba, trafikte bir kaç dakika için durduğunda				

Ek 4 Algılanan Stres Ölçeği

Aşağıda geçtiğimiz ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplayınız.

*Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir

	Hiçbir Zaman	Hemen Hemen Hiç	Bazen	Sıklıkla	Çok sık
Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					

Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?					
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					

Ek 5: İş Doyum Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu işaretleyerek belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
Amirimın emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
Amirimın karar verme yeteneği bakımından					
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
Bana sabit bir iş sağlaması yönünden					
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					

Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından					
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
İş içinde terfi olanağının olması açısından					
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
Çalışma şartları yönünden					
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları açısından					
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 6: İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu seçeneği işaretleyerek belirtiniz

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tam Katılıyorum
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum					
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyorum					

ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum					
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.					
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum					
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum					

İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					