



Geliş/Received : 12.07.2019 & Kabul/Accepted : 23.12.2019 & Yayınlanma/Published (online) : 25.12.2019

Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi?

Mine DEĞİRMENCİOĞLU * 

Anadolu Üniversitesi, Havacılık Yönetimi (PhD), Eskişehir, Türkiye

Özet

Havayolunu kullanan yolcuların artması ve havacılık sektöründe küresel rekabetin getirdiği teknolojik yenilikler havacılık sektöründe vardiya sistemini ortaya çıkarmıştır. Fenomenoloji deseninde yürütülen bu çalışmada; nitel veri toplama yöntemi kullanılmış, veriler yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle toplanmıştır. Antalya Havalimanında yer alan bir yer hizmeti şirketindeki 10 çalışan üzerinde yürütülen bu araştırmanın amacı; çalışanların vardiyalı çalışma sistemine ilişkin algılarını incelemektir. Araştırmanın sonucunda; çalışanların vardiyalı çalışma sisteminden olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca vardiyalı çalışma sisteminin, hem psikolojik hem de fizyolojik olarak insan sağlığına olumsuz etki ettiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil havacılık, çalışma saatleri, vardiyalı sistem.

How Good Is The Shift Working System For Employees?

Abstract

Shift-working system is emerged from the increase in passengers on airways, and technological innovations resulted from global competition. In this study, which is carried out in Fenemenology pattern; qualitative data collection method was used and the data were collected by semi-structured interview technique. It was conducted on 10 employees in a ground handling company located at Antalya Airport. The aim of this study is to examine the perceptions of employees about shift work system. As a result of the research; It has been found that employees are adversely affected by shift work system. In addition, shift work system has been found to have negative effects on human health both psychologically and physiologically.

Keywords: Civil aviation, working hours, shift system.

1. Giriş

Vardiyalı çalışma sistemi, günümüz dünyasında artan rakabet ortamında fark yaratmak ve tüketicilerin ihtiyaçlarına anında cevap verebilmek

için örgütler açısından zorunlu bir hale gelmiştir. Vardiyalı çalışma sistemi örgütlerin çok daha fazla işi yapabilmek için 7 gün 24 saat kesintisiz

* Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Mine DEĞİRMENCİOĞLU
minedegirmencioglu@hotmail.com

Alıntı/Citation : Değirmencioğlu, M. (2019), Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi?, Journal of Aviation, 3 (2), - 113-121. DOI: 10.30518/jav.591364



çalışmaları anlamına gelmektedir. Hemen hemen her sektörde uygulanan vardiyalı çalışma sistemi, örgütlerin daha fazla üretim hem ayakta kalabilmelerini hem de rekabet edebilmelerini sağlamaktadır. Rekabetin yoğun yaşandığı havacılık endüstrisi, son 50 yıldır gittikçe büyüyen hizmet kollanından biridir. Bu endüstri, 24 saat hiç durmadan aralıksız hizmet sunan, resmi veya özel izni olmayan, talebi oldukça yoğun bir yapıya sahiptir. Bu sebeple vardiyalı çalışma sistemi kullanımı kaçınılmaz bir hal almaktadır [11].

Havacılık endüstrisinde vardiyalı çalışma düzeninin getirdiği uzun çalışma saatleri, arka arkaya gelen gece ve gündüz karışık çalışma düzeni, sektörde çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik problemler yaşamasına neden olabilmektedir. Ayrıca vardiyalı çalışma düzeninde çalışırken çalışma saatleri sürekli olarak değişebilmektedir. Bu nedenle birey düzensiz bir hayat yaşamakta ve çalışma hayatı bireyin özel yaşamını olumsuz etkilemektedir. Birey günlük hayata uyum sağlama problemi, uykusuzluk gibi nedenlerden dolayı sağlık açısından birçok sorunlar yaşayabilmektedir.

Bu çalışmada, vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların hayatlarını nasıl etkilediği sorgulanmıştır.

2. Vardiyalı Çalışma Sistemi Kavramı

Vardiyalı çalışma sistemi temeli aslında atlı kuryeler kullanan Romalılara kadar dayanan bir çalışma biçimi olsa da gerçek anlamda yaygın olarak sanayi devriminden sonra uygulanmaya başlanılmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte üretim yöntemleri gelişmiş, daha fazla insan gücüne ihtiyaç duyulmuştur. İşletmeler insan gücünden daha fazla yararlanmak ve aynı zamanda insan gücünü daha iyi planlamak için vardiyalı çalışma sistemine geçmek zorunda kalmıştır [8].

Uluslararası mevzuat ve uygulamalara göre vardiyalı çalışma sistemi; “Örgüt çalışanlarının vardiyalarının birbiri takip edecek şekilde çalışma saatlerini düzenleme yöntemidir.” [3].

Vardiyalı Çalışma Sistemi, işin ve işyerinin özelliklerinden dolayı sürekli aktif durumda olan örgütlerde, haftanın tüm günlerinde kesintisiz olarak ve aynı gün içerisinde birbirini izleyecek

şekildedir. Ayrıca, günün farklı zaman dilimlerinde farklı işçi gruplarının işyerinde çalıştığı düzendir [6].

Araştırmalardan hareketle vardiyalı çalışma sisteminde, çalışma süreleri 24 saate yayılır ve vardiyalar hafta içerisinde belli periyotlarda değişerek sürekli devam eder. Birden fazla ekip bulunmaktadır. İşletmenin kesintisiz hizmet sağlayabilmesi için birbirlerini devir alan ekipler tarafından oluşturulan örgüt yapıları gerekmektedir. Gün içerisinde vardiyaya gelen ekip bulunduğu vardiyada çalışmaktadır. Vardiyasının bitmesiyle birlikte ekip diğer vardiyaya gelen yeni ekibe işi devreder [4].

Vardiyalı çalışma düzeni örgütün içinde bulunduğu sektöre, işin niteliğine ve çalışan sayısına göre farklı şekillerde düzenlenip planlanmaktadır [5]. İşletmelerde vardiya düzenleri sabit vardiya sistemi veya dönüşümlü vardiya sistemi olarak ikiye ayrılmaktadır [6].

Sabit vardiya düzeni, belirli bir ekip olağandışı bir durum yaşanmadığı sürece herhangi bir değişiklik olmaksızın sürekli olarak gündüz ya da sürekli gece çalışmasını yani sabit bir çalışma saatinde çalışmasını ifade etmektedir. Bu çalışma sisteminde bir ekip sürekli aynı vardiya saatlerinde çalışır. Ancak iş hukuku içerisinde sosyal hukuk kavramının öneminin artmasıyla birlikte; sürekli olarak gece vardiyasında çalışmanın; çalışanları fiziksel ve ruhsal açıdan olumsuz etkilediği düşünülerek iş yeri bünyelerinde uygulanması azaltmıştır [4, 6, 8, 11].

Dönüşümlü Vardiya Sisteminde, ekipler belli bir periyotta dönüşümlü olarak çalışma saatlerinde çalışmaktadır [4]. Bu sistemde çalışanlar, vardiya planlamasına göre, kendileri için belirlenen yasal süreyi aşmamak şartıyla, gündüz, akşam ve gece vardiyası şeklinde günün herhangi bir saat diliminde iş yerinde yerini almaktadır [6]. Dönüşümlü vardiya düzeni işletmenin türüne göre süreksiz, yarı sürekli ve sürekli olarak uygulanmada değişiklik gösterebilmektedir [5].

1. Süreksiz sistem: Uygulanma açısından en kolay olan bu sistemde örgüt gün boyu aktif değildir. Çalışanlar 24 saatten daha az bir sürede çalışırlar. Ayrıca hafta sonunda ve bayramlarda da çalışmazlar [4].

2. Yarı sürekli sistem: Örgüt 24 saat aktiftir. Fakat çalışanlar hafta sonu ve bayramlarda çalışmaktadır. [4].

3. Sürekli sistem: Bu sistemde örgüt, hafta içi, hafta sonu veya bayramlar farketmeksizin kesintisiz bir şekilde aktif olarak çalışmaktadır [4].

Üretimde süreklilik gereksinimi olan bazı sanayi kollarında vardiyalı çalışma sistemi uygulanmaktadır. Ayrıca süreklilik arz eden kamu yararına olan hizmet kollarında da vardiyalı çalışma sistemi ile çalışılmaktadır. Böylece işletmeler 24 saat kesintisiz bir şekilde üretim devamlılığını sağlar veya hizmet verir [1]. İşletmeler gece ve gündüz sürekli çalışması gereken makineler gibi teknolojik gereklilikten veya da makinelerden daha fazla yararlanıp birim maliyeti düşürmek gibi nedenlerle de vardiyalı çalışma sistemine başvurabilir [2].

Vardiyalı çalışma sistemi hiç şüphesiz ki işletmelere çok fazla avantaj sağlamasına karşın çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkisi olmuştur [3]. İnsanoğlu genellikle gündüzleri çalışan bir varlıktır. Bu sebeple vardiyalı çalışma sistemi bireyi doğal yaşam biçiminden daha farklı bir şekilde yaşamaya zorlamaktadır. Bundan dolayı insanın biyolojik ve toplumsal işlevleri aksamaktadır. Bu durum, çalışanda fizyolojik rahatsızlıklar ve psikolojik sorunlar yaratmaktadır [9]. Vardiyalı çalışma sistemi; bireysel, sosyal ve örgütsel sorunlara yol açmaktadır [10]. Bireysel sorunlar bireyin biyolojik saatiyle olan uyumsuzluklarından kaynaklanmaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminde çalışanlarda oluşan bireysel sorunlar kalp-damar rahatsızlıkları, sindirim sistemi bozuklukları, sinir sistemi rahatsızlıkları gibi sağlık problemlerdir. Ayrıca vardiyalı çalışma sistemi kişilerde erken yaşlanma, depresyon, uyku bozuklukları, yalnız hissetme gibi psikolojik sorunlarda yaratabilir. Sosyal sorunlar ise bireyin aktif olduğu saatler ile toplumsal saatin uyumsuzluklarından kaynaklanmaktadır. Vardiyalı çalışma düzeni; sosyal hayattan uzaklaşma, kendilerine ve aile bireylerine yeteri kadar zaman ayıramama, sosyal aktivitelere ve hobilere zaman ayıramama, rol çatışması, tükenmişlik, duyarsızlaşma ve yabancılaşma gibi sosyal problemlere yol açmaktadır. Son olarak vardiyalı çalışma sisteminin örgüt içerisinde

yaratmış olduğu sorunlar iş tatminsizliği, iş stresinde artış, işte verimsizlik, işe devamsızlıklar, iş performansında ve iş başarısında düşüşler, iş kazaları gibi sıralanabilmektedir [10].

3. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı ve Yöntemi

Vardiyalı çalışma sistemi, küresel rekabet ortamı içerisinde işletmelerin üretimde sürekliliklerini sağlayabilmek ve rakiplerinin önüne geçebilmek amacıyla başvurdukları en önemli çalışma biçimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde vardiyalı çalışma düzenini benimseyen çalışma kollarından birisi de havacılık sektörüdür. Havacılık sektörü, 7 gün 24 saat hiç durmadan çalışan, özel tatilleri ya da durmak için belli nedenleri olmayan, sürekli çalışan ender sektörlerden birisidir. Bu sektör, son 50 yıllık dönem içerisinde hem uçuş kapasitesi anlamında hem de yapısal anlamda katlanarak büyümeye devam etmektedir. Bu nedenle havacılık sektörü için vardiyalı çalışma vazgeçilmez bir çalışma düzeni haline gelmiştir.

Havacılık endüstrisi günümüzde sürekli gelişmekte ve büyümektedir. Aynı orantıda bu sektörde istihdam eden çalışan sayısı da giderek artmaktadır. Havacılık sektörünün en önemli unsuru ise insan faktörüdür. İnsan faktörü, havacılık sektörü gibi ileri teknoloji kullanımı gerektiren, değişken faaliyet ve sektörel bir çevre içerisinde bulunan ve yoğun rekabet koşullarıyla mücadele etme gerekliliği olan bir sektörde vazgeçilmez önemde ve gerekliliktir. Bu çalışmanın amacı havacılık sektörünün vazgeçilmez bir ögesi olan insan faktörünün vardiyalı çalışma sistemine ilişkin olumlu ve olumsuz algılarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Havacılık sektörünün vazgeçilmez bir çalışma şekli haline gelen vardiyalı sistem ile ilgili birçok sektörde araştırılma gerçekleştirilmiş ve literatürde yer almıştır. Ancak hizmet sektörünün önemli bir kısmını oluşturan havacılık sektöründe yeteri kadar çalışılmadığı gözükmektedir. Aynı zamanda literatürde vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili

nicel araştırmalar bulunmaktadır. Ancak nitel araştırma olarak yürütülen bir araştırma bulunmamaktadır.

Araştırmada nitel araştırma deseni olarak ‘‘fenomenoloji’’ (olgu bilim) kullanılmıştır. Fenomenoloji, bir kişinin dış dünyaya ait durum ve olaylara ilişkin kendine özgü anlamları ortaya çıkarmada uygun bir nitel araştırma deseni olması nedeniyle bu araştırmada kullanılmıştır. Araştırmanın yapıldığı işletme Antalya Havalimanında faaliyet gösteren bir yer hizmeti şirketinin olup 517 çalışanı bulunmaktadır. Görüşmeciler yer hizmeti şirketinin farklı departmanları olan yolcu hizmetleri, harekt ve ramp çalışanlarından oluşmakta olup vardiyalı çalışma sisteminde çalışmaktadır. Toplamda 10 kişi olup kişilerle iş yerlerinde görüşülüp mülakat tekniği gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma türlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soruların kapsam geçerliliği, sivil havacılık programında görev yapan bir ğretim elemanı tarafından ve şirketin yöneticilerinden bir kişi ile değerlendirilmiştir. Uzmanların görüşü alındıktan sonra yapılan pilot uygulama ile soru formuna son şekli verilerek, temalar belirlenmiştir. Araştırmada uzman incelemesi, katılımcı teyidi ve yöneticilerle yapılan mülakatların süreleri uzun tutularak da uzun süreli etkileşim yoluyla geçerlilik (inandırıcılık) sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca,

verilerin inandırıcılığını artırmak için toplanan verilerden elde edilen bulguların tutarlılığı kontrol edilmiştir. Buna yönelik olarak bulguların, mülakat formunun geliştirilmesinde kullanılan kavramsal ereve ile uyumluluğu sürekli kontrol edilmiştir. Bunların yanı sıra mülakat yapılan çalışanlardan doğrudan alıntılar yapılarak da araştırmanın inandırıcılığı artırılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın güvenirliğini (tutarlılığını) artırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Çalışma sürecinde, öncelikli olarak vardiyalı çalışma sisteminin ne olduğu ve nasıl uygulandığı sorusuna cevap aranarak çalışanların vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili olumlu ve olumsuz düşüncelerini ifade etmeleri istenmiştir.

3.1. Çalışanlara İlişkin Demografik zellikler

Araştırma kapsamında ilk olarak görüşmecilere ilişkin demografik bilgilere yer verilmiştir. Katılımcılar Antalya Havalimanında faaliyet gösteren bir yer hizmeti şirketinde çalışmaktadırlar. Toplamda 10 kişi olup ilk 5 kişi arasında yer alan görüşmeciler yolcu hizmetleri departmanında, diğer 3 kişi harekt departmanında ve diğer 2 kişi ramp departmanında çalışmaktadır. Görüşmeciler 25 - 40 yaş aralığında olup, 6 kişi evli, 4 kişi bekrdır. Görüşmecilerden 3’ lisans mezun, 4’ ön lisans mezunu ve 3’ lise mezunudur. Görüşmecilerin hepsi vardiyalı çalışma sisteminde 5 yıldan fazla çalışmaktadır.

Tablo 1. Demografik zellikler

Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	alıştığı Bölüm	alışma Yılı
Kadın	27	Bekr	n lisans	Yolcu Hizmetleri	7
Kadın	29	Bekr	Lise	Yolcu Hizmetleri	6
Kadın	30	Evli	n lisans	Yolcu Hizmetleri	8
Erkek	39	Evli	Lise	Yolcu Hizmetleri	15
Erkek	33	Evli	n lisans	Yolcu hizmetleri	10
Kadın	28	Evli	Lisans	Harekt	5
Erkek	33	Evli	Lisans	Harekt	9
Erkek	35	Bekr	Lisans	Harekt	11
Erkek	33	Evli	n lisans	Ramp	10
Erkek	30	Bekr	Lise	Ramp	7

3.2. Çalışanların Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Genel Algıları

Havacılık sektörünün yer hizmetlerinde vardiyalı çalışma sistemi uygulanmaktadır. Çalışanların vardiyaları haftalık olarak düzenlenmekte ve hafta içinde karışık vardiya düzeni takip edilmektedir. Bir hafta içerisinde, bir gün gündüz vardiyası çalışırken ertesi günkü çalışma zamanı akşam veya gece vardiyasına gelebilmektedir. İşletmede vardiyalar uçuş yoğunluğuna göre düzenlenmektedir. Antalya istasyonunda uçuşlar genellikle gece ve sabahın ilk saatlerinde yoğunluk göstermektedir. Bu yüzden işletme, hem gece vardiyasını hem de sabah vardiyasındaki uçuşları daha etkin düzenleyebilmek için genellikle gece 03:00 giriş - öğlen 11:30 çıkış veya gece 04:00 giriş - öğlen 13:00 çıkış vardiyası uygulamaktadır.

Çalışan kişilerden bazılarının vardiyalı çalışma sistemine ilişkin algıları şu şekildedir:

“24 saate varan çalışma sürelerinde çalışanların birbirlerinin yerine geçip işi devralması ile sürüp giden bir sistemdir. İşin 1 dakikalığına bile sekteye uğramaması ve vardiyasız çalışan diğer işlere göre çok insanla az iş yapmak amaçlanmaktadır. Bu da vardiyaların uzun ve yorucu olmasını sebep olmaktadır.”

“Vardiyalı çalışma sistemi, 24 saat dilimi arasında belirli saat aralıklarında çalışma sistemidir. Genellikle 8 ve 12 saat şeklinde bilinmektedir. Çalıştığınız kuruma göre çalışma saatlerinin başlangıcı ve bitişinde farklılık göstermektedir. Mesela 05.00-14.00, 08.00-16.00, 8.30-19.00 gibi uçuş yoğunluğuna göre vardiya saatlerimiz değişiklik göstermektedir.”

“Üretimin ve hizmetin devam etmesi için 24 saat sürmesi gereken, insanların birbirini devraldığı çalışma düzenidir. Gece-gündüz veya gündüz-gece olmak koşuluyla haftalık değişkenlik gösteren çalışma şekli kimi iş yerlerinde vardiya 8 saati aşmazken kimilerinde ise 12 saati bulmaktadır.”

“Gece gündüz ayırmaksızın insanların vardiyasının iş yoğunluğunun olduğu zaman dilimine göre dağılımıdır. Vardiyalarımız uçuşlara

göre düzenlenmekte olup bazen geceleri çalışırken bazen gündüz saatlerinde çalışmaktayız.”

Türk Hukukununun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. Maddesi aşağıdaki gibidir [10, 12]

“4857 sayılı Kanun Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez (Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.)

Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir (Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.), (Mülga beşinci fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.,) (Mülga altıncı fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.).

Yukarıda belirtildiği gibi gece çalışma süreleri yedi buçuk saati geçemez. Ancak kanunlarımızda belirtildiği turizm sektörü gibi bazı özel hizmet kuruluşları bu saati aşabilir. Havacılık kolu da bu hizmet sektörlerinden biri olduğu için istisnai durumları bulunmaktadır. Görüşmecilerin söylediğine göre bu süreler sürekli aşılmakta ve vardiyaları uzayabilmektedir [13].

3.3. Çalışanların Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Olumlu Düşünceleri

Vardiyalı çalışma sistemi haftalık periyot içerisinde günün değişik saatleri işe gittikleri için çalışanlar devlet kurumlarında işlerini rahatlıkla halledebildiklerini söylemektedirler:

“Vardiyalı çalışma sisteminin tek olumlu yönü devlet kurumlarında işlerimiz olduğu zaman gece vardiyasından çıkıp işlerini halletmek kolay oluyor.”

“Vardiyalı sistemin hayatıma tek olumlu etkisi hafta içi mesai saatleri içinde halletmem gereken bir isimi izinli olduğum veya vardiyaya gitmeden vardiyadan çıktıktan sonra yapabileceğim kolaylığıdır. Devlet dairesi, hastane randevusu gibi.”

“Olumlu yönleri monoton bir çalışma saati olmadığı için haftanın her günü vardiyasına göre gündüz müsait olabilmekte sivil hayatında hafta içi yapabileceği işlerine vakit ayırabilmektedir.”

“Günlük hayatta gün içinde halletmemiz gereken işler olduğunda vardiya sayesinde bunları çalıştığımız yerden izin almadan halledebiliriz.”

Vardiyalı çalışma sisteminde düzenli bir çalışma saati bulunmaktadır. Her hafta her gün uçuş yoğunluğuna göre vardiya saatleri değişkenlik gösterebilmektedir. Monoton bir hayat sevmeyen çalışanlar için de vardiyalı sisteminin olumlu bir yönü bulunmaktadır

“Hayat sürekli monoton bir şekilde değil de biraz daha farklı şekilde ilerler. Ve sürekli erken kalkıp işe gitme gibi bir zorluk yaşamayız.”

“Vardiyalı çalışma sisteminde her gün aynı saatlerde işe gitmek zorunda kalmayız. Bu da insanı tek düze yaşamaktan bir nebze kurtarır.”

3.4. Çalışanların Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Olumsuz Düşünceleri

Sanayileşmeyle birlikte günümüzde küreselleşme olgusu, uluslararası rekabet, teknolojinin ilerlemesi üretim oranını oldukça artmıştır. İşletmeler bu artan talepleri karşılamak ve aynı zamanda maliyetleri de azaltmak için gece gündüz aralıksız çalışan bir kurum haline gelmiştir. Modern çalışma sisteminin bir gerekliliği olarak görülen vardiyalı çalışma sistemi çalışanlar açısından çeşitli sağlık sorunları yaratmıştır. Bunun yanında ayrıca psikolojik ve sosyolojik problemlerin de doğmasına neden olmuştur (Doğan, 2012; Kazancı, 2016: 18).

Wyatt ve Marriott klasik çalışmaları olan “Gece Çalışması ve Vardiya Değişimi” isimli araştırmalarında, vardiyalı sisteminin uzun dönemde insan sağlığı üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğunu ve uyku düzensizlikleri, yorgunluk kardiyovasküler sorunlar, gastrointestinal -mide ve bağırsak- sorunları ve kanser gibi olumsuz etkilere yol açtığını belirtmektedirler (Wyatt ve Marriott, 1953: 164-172).

Çalışanlar vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili genellikle düzensizlikten ve uykusuzluktan şikâyetçi olmuşlardır. Gündüz ve gece kavramını yitirdiği vardiyalı çalışma düzeninde insanlar düzenli bir hayatları olmadığını uyku problemleri olduğunu ve ayrıca bunların sonucunda bir takım sağlık problemleri yaşadıklarını dile getirmişlerdir:

“Düzensiz bir çalışma şeklinin getirdiği vardiyalı çalışma sistemi uykusuzluk stres depresyon vb. rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. Ayrıca insan sağlığını da olumsuz etkilemektedir. İşe girdiğimden beri migren, mide rahatsızlığı gibi birçok hastalıkla boğuşmak zorunda kaldım.”

“Vardiyalı çalışma sisteminin olumsuz yönleri uyku düzeninin olmaması ve dolayısıyla zamanla hastalıklara yakalanma riskinin artmasıdır. Çalışma saatleri her gün değişebiliyor. Bir gün gece vardiyasında gidebiliyorken diğer gün gündüz vardiyasına gidebiliyorsunuz. Bu da sizin uyum probleminin neden oluyor. Uyku düzeniniz tamamen alt üst oluyor. Bende uykusuzluk yüzünden kaygı bozukluğu başladı ve bu yönde tedavi görüyorum.”

“Vardiyalı çalışma sisteminin olumsuz etkileri çok daha fazla. Gece çalışan insanlar hayata 1-0 zaten yenik başlıyor. Geceleyin metabolizma seni onarması gerekirken işe gitmek zaten vücudunu hasta ediyor. Hastayken iyileşme sürecin çok uzuyor..”

“Vardiyalı çalışma sisteminden dolayı uykusuzluk sorunu çekmekteyim Bu yüzden ilaç kullanıyorum daha rahat uyuyabilmek için. Uyuyamadığım zamanlar stresli, memnuniyetsiz, mutsuz oluyorum. Bu da işyerinde performansımı etkiliyor.”

Vardiyalı çalışma sistemi içerisinde en sık karşılaşılan sorunlardan biri uyku düzensizlikleridir. Vardiyalı olarak çalışan bireylerin büyük bir çoğunluğu uykularını yeterince alamamaktan ve dinlenememekten şikâyet etmektedirler. Söz konusu uyku düzensizlikleri ise sirkadiyen ritim ve vardiyanın dönüşüm yönü ile ilişkilendirilmektedir (İncir, 1998: 75). Bu konuda Wyatt ve Marriot’ un araştırmalarına göre, çalışanların %43’ü uykusuzluktan yakındıkları ve bu kişilerin uyku düzensizliğinden dolayı %37’sinin de gün içerisinde 6 saatten az uyuduğunu tespit etmişlerdir (Wyatt ve Marriott, 1953: 170).

Çalışanlar, vardiyalar arasındaki geçişlerin kısa olması ve dinlenme sürelerinin yetersiz olmasından dolayı iş-yaşam doyumu sağlamak bir yana uyku-

yeme-temizlenme gibi temel yaşamsal faaliyetleri bile yürütmede zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir:

“İki vardiya arasında sadece uykuyu düşünüyorum. Eve gidiyorum, uyuyorum, uyanıyorum ve işe geri geliyorum. Yemek yemeyi bırakın bazen banyo yapmaya bile fırsat bulamıyorum. Üstümdeki kıyafetlerle uyuyup uyanıp işe geldiğimi çok hatırlıyorum.”

“Ben ailemle yaşadığım için annem yemek yapıyor. Kıyafetlerimi o temizliyor ve ütülüyor. Ancak evde yalnız bekâr hayatı gibi yaşayarak kendimi bu çalışma sisteminin içinde düşünemiyorum. Zira öyle olsaydı kesin aç kalırdım veya da diğer işlerimi halledemezdim.”

Vardiyalı çalışma sistemi sadece gece vardiyasında çalışanlar değil aynı zamanda vardiyalı çalışanların aileleri ve yakın çevreleri de olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir:

“Ben bir anneyim. Çocuğuma isteyken anneanesi bakıyor. Gece vardiyalarında çalıştığım zamanlarda sabah eve gittiğimde çocuğumu bakmak yerine bazen uyumayı tercih ediyorum. Bu durum bizi bazen olumsuz etkiliyor. Çocuğum zaman zaman benden uzaklaşıyor. Anneanesinde kalmak istiyor ve ona anne diyor. Bu çok üzücü bir durum. Ayrıca bir ebeveyn olarak çocuğumun bir anını kaçırmak çok şeyi ifade ediyor.”

“Evli biri olarak bu sistemde çalışmak çok zor. Hele de karşıdaki kişi sizinle aynı sektörde çalışmıyor ve düzenli bir çalışma saati var ise sizi hiç anlamıyor. Bazen aynı evin içinde birbirimizi görmüyoruz. Zaman zaman eşimle bu konuda tartışıyoruz.”

“İşin vardiyalı olması düzenli bir hayata sahip olmamızı etkiliyor. En kötüsü de aileniz ve arkadaşlarınız hafta sonları ve bayramlarda tatil yaparken bizlerin tatil çalışmak zorunda kalması. O zamanlar işe gitmek istemiyorsunuz.”

Vardiyalı çalışma sistemi aile ilişkileri üzerinde ortaya çıkarmış olduğu olumsuz etkilere yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. White ve Keith'in 1668 evli kadın ve erkeği kapsayan ve 1980 yılında ilk kez gerçekleştirilen, 1983 yılında ise yeniden tekrarlanan araştırması; vardiyalı çalışmanın evlilik ilişkilerinin kalitesi ve istikrarına yönelik verdiği zararlarla ilişkilidir. Bunun yanı sıra, Staine ve

Pleck'in 1983 yılındaki araştırmasına göre ise; vardiyalı çalışmanın, aile faaliyetlerine ayrılan zamanı düzenlemeyi zorlaştırdığı bunun yanı sıra aile rollerine daha az zaman ayırma ve işaile çatışmasının artmasına neden olmaktadır (Presser, 2000: 95).

Çalışanlar vardiyalı çalışma sisteminin aile hayatlarının yanında sosyal yaşamlarını da olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir:

“Düzensiz çalışma saatleri yüzünden konser, sinema, tiyatro gibi aktivitelere katılamıyorsunuz. Bir dönem ekibinde olduğum havayolu sadece akşamları uçtuğu için sadece akşam vardiyasında çalışmak zorunda kalmıştım. Bu yüzden akşamları ne arkadaşlarımla dışarı çıkabiliyordum ne de bir aktiviteye katılabiliyordum.”

“Uçuşların yoğunluğu genellikle haftasonu olmaktadır. O yüzden haftasonları izin kullanamazsınız. Genellikle aktiviteler haftasonu olduğu için katılmak çok zordur. Aynı zamanda genellikle etrafımdakiler haftasonu izin kullandığı için onlarla görüşmem çok zor oluyor.”

“Antalya havalimanı özellikle yaz aylarında çok yoğun bir istasyondur. Bu nedenle de vardiyalarda ona göre yoğun yazılmaktadır. Vardiyalar arasındaki dinlenme süresi o kadar azdır ki dışarı çıkıp sosyalleşmek imkânsızdır. Antalya gibi bir yerde yaz aylarında en fazla bir ya da iki kere denize gidebiliriz. Onun yerine evde kalıp dinlenmek bizim için daha önemlidir.”

Sonuçlar

Günümüzde giderek yaygınlaşan vardiyalı çalışma sistemi teknolojik bir zorunluluktan dolayı kesintisiz üretim yapma gerekliliğinden işletmelerde uygulanabilmektedir. Benzer şekilde hizmet sektörlerinde de toplumsal fayda sağlamak için hizmetin kesintisiz sürekliliğinden dolayı örgütlerde uygulanabilmektedir.

Vardiyalı çalışma sistemi, günümüzde sürekli artış gösteren talepleri karşılayabilmek ve insanların ihtiyaçlarına cevap verebilmek için birçok sektörde kullanılmaktadır. Günümüzde birçok çalışan, vardiya sisteminden dolayı standart olmayan çalışma saatlerinde çalışmaktadır. Standart olmayan çalışma saatlerinde yapılan bu tip işlerin örgütlere sürekli faaliyette bulunmak ve üretimde bulunmak

yada hizmet vermek, daha az personel istihdam ederek, personeli vardiyalarla döndürerek daha fazla çalıştırmak gibi birçok faydası bulunmaktadır. Ancak vardiyalı çalışma sistemi; sağlık, güvenlik ve sosyal yönden birçok olumsuz etkileri de beraberinde getirmektedir.

Gündüz saatlerinde çalışmaya göre programlanmış olan insanın vardiyalı çalışma sisteminde biyolojik işlevleri yerine getirememeye ve toplumsal faaliyetleri aksatmasına neden olur. Bu durum, insana fizyolojik rahatsızlıklar ve psikolojik sorunlar yaşatmakta olup, işteki motivasyonu ve başarısını da önemli ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. Vardiyalı çalışma sistemi bunların yanında aynı zamanda bireyin sosyal hayatını ve özel hayatını da olumsuz etkilemektedir. Toplum düzeninde genellikle bireyler gece saat dilimlerinde uyumaları gerekirken vardiyalı çalışma sistemi bunu mümkün kılmamaktadır. Aynı zamanda birey günün geri kalan saat dilimlerinde aile ve toplum etkileşimleri içerisinde bulunmaları beklenmekte iken, birey genellikle gece saat dilimlerinde çalışmış olup gündüz saat dilimlerinde uyumakta olup faaliyetlere katılamamaktadır. Bu nedenle vardiyalı çalışma sisteminde bireyler hem kendileri hem de etrafındaki insanlar sorun yaşamaktadır. Demirbilek (2004) 117 kadın işçinin üzerinde uyguladığı bir çalışmada, vardiyalı çalışma düzeninden dolayı kadınların iş ve özel yaşamlarında denge kuramadıkları için problemler yaşadığını ve bundan dolayı iş yerindeki ve özel yaşamlarındaki ilişkilerinin bozulduğunu ortaya koymuştur.

Vardiyalı çalışma düzenine ilişkin çalışan algıları incelendiğinde olumsuz görüşlerin daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışanların, vardiyalı çalışma sisteminden dolayı düzensiz bir hayat yaşadıkları ve sıklıkla uyku problemi yaşadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra vardiyalı sisteminin yaratmış düzensiz hayattan kaynaklı sağlık problemleri ve ruhsal sorunlar olduğu da saptanmıştır. Vardiyalı çalışma sisteminden dolayı, çalışanların iş yaşamlarının özel hayatları üzerinde de olumsuz etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Kaynaklar

- [1] J. Barton, E. Spelten, P. Totterdell, L. Smith, S. Folkard, and G. Costa, "The Standart Shiftwork Index: A Battery of Questionnaires for Assessing Shiftwork - Related Problems", *Work and Stres*, 9 (1), 4-30, 1995.
- [2] J.M. Harrington, "Health Effects of Shiftwork and Extended Hours of Work", *Occupational & Environmental Medicine*, 58 (1), 68-72, 2001.
- [3] ILO (International Labour Organization), "What is ShiftWork", *Condition of Work and Employment Programme - Information Sheet*, 8, 2004.
- [4] G. İncir, *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı*, Ankara, Türkiye: MPM Yayınları, 1998.
- [5] Y.E. Kazancı, "Gece Vardiyasının İşçiler Üzerinde Yarattığı Fizyolojik, Psikolojik, Sosyolojik ve İş Kazası Etkilerine İlişkin Bir Alan Araştırması", *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 2016.
- [6] R. Korkusuz, "Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (1-2), 68-85, 2005.
- [7] M. Odabaşı, and H. Eke, *Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni Sorunlar, Uygulamalar ve Öneriler*, Ankara, Türkiye: MPM Yayınları, 1981.
- [8] A.K. Pati, A. Chandrawanshi, and A. Reinberg (2001). "Shiftwork: Consequences and Management", *Current Science Association*, 81 (1), 32-52, 2001.
- [9] E.C. Pease, and K.-A. Raether, "Shift Working and Well-being: A Physiological and Psychological Analysis of Shift Workers", *UW-L Journal of Undergraduate Research IV*, 2003.
- [10] Ö. Pekşen, "Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşgörenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bursa'daki Beş Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Uygulama", *Afyon Kocatepe Üniversitesi*,

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013.

- [11] Ç. Yılmaz, “Havacılık Sektöründe Vardiyalı ve Normal Mesaili Çalışanların Bazı Demografik Değişkenlere Göre SCL 90 Açısından İncelenmesi”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- [12] Resmi Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html. [Erişim Tarihi: 25 Aralık 2018].
- [13] R. Çoban, “Uçak Bakım Sektöründe İş Yükü ve Zaman Baskısı Üzerine Bir Örnek Olay Araştırması”. *Journal of Aviation* , 3 (1) , 45-60 , 2019.