

Uzun Çalışma Süreleri ve Uzun Çalışmanın Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*

Long Working Times and Effects of Working for Long Times: A Study on Bank Employees

 Damla CAN†

Makale Geliş Tarihi / Received : 31.03.2021
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 28.06.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Çalışma süreleri, çalışma hayatında üzerinde en çok durulan ve sıklıkla tartışılan konulardan biridir. Çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanın kişiliğinin geliştirilmesine fırsat vermek, aile ve sosyal hayatının devamlılığına olanak sağlamak açısından önem teşkil ettiği için incelenmeye değer bulunmuştur. Bu çalışmada, çalışma süreleri üzerine gerçekleştirilen tartışmaların teorik çerçevesi ve uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçlar ele alınmıştır. Çalışmada sosyal tarafların temel mücadele alanlarından biri olan çalışma süreleri kavramı, Neo-Klasik Teori'nin eleştirisi ve Marksist Teori temelinde incelenmektedir. Çalışmanın amacı, uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde yarattığı fiziksel, psikolojik ve sosyal etkilere ışık tutmaktır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yönteminin kullanılmasına karar verilmiş ve 15 banka çalışanı ile derinlemesine görüşme tekniğine dayanan alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda ise, katılımcıların uzun çalışma sürelerine maruz kaldığı ve çalışma koşullarına ilişkin önemli sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bulgular, bu durumun çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığının yanında, aile ve sosyal hayatlarını da olumsuz etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Süresi, Uzun Çalışmanın Etkileri, Bankacılıkta Uzun Çalışma

Abstract

Working times is one of the most discourses and frequently discussed issues in working life. Since a decrease in working times is important in improving working conditions, giving an opportunity for development of employees' personality and enabling the continuity of family and social life, it is considered worth examining. This study reviews the theoretical framework of the discussions on working times, and the results of working for long times for employees. The study examines the concept of working times, one of the main struggles of social partners, based on the Neo-Classical Theory and its criticism and the Marxist Theory. The study aims to shed light on the physical, psychological and social effects of long working times on employees. For this purpose, qualitative research was selected and field research was made based on an in-depth interview with 15 bank employees. It was concluded that the participants worked for long times and had significant problems related to working conditions. The findings revealed that it affected negatively the employees' family and social life beside their physical and psychological health.

Keywords: Working Time, Effects of Working for Long, Working for Long in Banking

Extended Abstract

Before the foundation of ILO, a fundamental demand of the working class was a decrease in working times. It was thought that this demand, aiming to protect workers' health and welfare, would help them rest more and be exposed to less occupational accidents. This demand was addressed in the first agreement of ILO in 1919, and 8 hours a day and 48 hours a week of

*Bu makale, yazarın "Türkiye'de Fiili Çalışma Sürelerinin Uzunluğu: Banka Sektörü Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

†Arş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, damlacan@mu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2021 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atf Biçimi / Recommended Citation: Can, D. (2021). Uzun Çalışma Süreleri ve Uzun Çalışmanın Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 5(1), 67-88.

working were accepted. In this course, many philosophers like Keynes and Lafargue stated that working times would largely decrease automatically due to economic and technological reasons/developments, and this decrease would happen in every field. It is known that working times did not sharply decrease as much as philosophers estimated, but tended to go down in general. This decrease in working times is interpreted from two different perspectives fundamentally. The first views the weekly working times decreasing in many countries from 48 to 40 hours as a critical success obtained in the 20th century and a historical gain. Unlike this optimistic view, there is one arguing that the decrease in working times was neither enough nor completely realistic. According to this, weekly working times stipulated by law was mostly on paper – not only in developing but also often in developed countries -, individuals worked for much more than the current times in real life, and therefore, the first view supposing that the decrease in working times was a gain was not realistic. Working times has been a much-debated issue throughout the history. This study on working times firstly explains the concept of working times and provides the weekly working times in different countries based on latest statistical data. Then it tells about the explanations of Neo-Classical and Marxist theories on working times. The study aims to show the extent the explanations of Neo-Classical and Marxist theories on working times accord with the real life. For this purpose, it first makes a theoretical discussion on how the Neo-Classical and Marxist theories explain working times, and emphasizes the criticism against the assumptions of the Neo-Classical theory on working times. Discussions of the Neo-Classical theory on working times is addressed as part of ‘the theory of labour supply’. The theory of labour supply, argues that individuals act rationally and in a way that maximizes their benefits in their preferences about deciding to work. According to the theory, individuals may change their decisions about whether to work or how long they will work depending on their preferences or opportunities found at the market. Individuals making the most correct and beneficial decision for themselves may realize their preferences between working and spending free time as they like. According to the theory, wage level is an important variable affecting individuals’ decision to work and working times. The theory of labour supply argues that more individuals will want to work when wages increase, and less when wages decrease. Another important point to be mentioned is the theory’s assumption of ‘non-working income’. The Neo-Classical Theory argues that individuals has non-working income from the wealth or from the government aids and allowances independently from their working times. It is clear that the theory of labour supply of the Neo-Classical Theory is both factually and conceptually insufficient and completely made of assumptions. Marxist theory’s explanations about working times are addressed over the fact of ‘surplus value’. A worker works, in some part of labour process, to obtain the value of his own labour power, in other words, the value of the means of support he needs. A worker’s labour in the event that he works in a working day enough to buy the products and services he needs is called “necessary labour”. However, in this case, it means that the worker works only as much as the wage paid to him by the capital and cannot create any value for the profit of the capitalist. Therefore, the worker is expected exceed the necessary labour limit and help gain profit by continuing working after meeting the wage given to him. The part of a working day the worker, who cannot stop working after providing his necessary labour, works for beyond the necessary labour is called “surplus labour”. In addition, it is emphasized that the capital aims to increase the surplus labour as much as possible for its objective of maximum profit. After the theoretical discussion of the Neo-Classical and Marxist theories explaining working times, it is decided to make a field research to show the extent the theories can explain working relations and today’s conditions. Considering the research’s subject and aim, the qualitative research method, and the semi-structured interview form among the depth interview techniques are used. Depth interviews are carried out with 15 bank employees from 8 bank branches in the province of Muğla, 2 being public and 6 being private banks, in order to reveal how long working times affect bank employees’ lives and its results on the employees’ personal and social lives. The field research aims to determine the extent the theories can explain the real life and reveal the physical,

psychological and social problems of the employees caused by long working times and their results. The field research clearly reveals that working times are determined outside the assumptions of the supply of labour theory of the Neo-Classical Theory. It is found that the theory, arguing that working times are determined based on personal desire and preferences, fails to match up with the real life. The theory's argument that working times are determined based on employees' preferences, in addition to its assumption that individuals refuse to work under conditions they find inappropriate, is far away from the real life. Moreover, it is impossible to interpret wage level, thought to affect individuals' working decisions, the way the theory proposes. Considering that bank employees overwork, their breaks are reduced, and they cannot use their right of leave as they like, it must be pointed out that they are exposed to labour exploitation based on absolute surplus value meaning extending working times. Findings of the research reveal that long working times seriously threat employees' both physical and psychological health. Considering the physical, psychological and social problems faced due to overworking, the idea of reducing working times is important in avoiding the problems.

Giriş

18. yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen Endüstri Devrimi, teknik gelişmeler ile üretim biçiminde yaşanan farklılaşmanın yanı sıra üretim ilişkilerini de değiştirmiştir. Ortaya çıkan fabrika üretimi ekonomik yapı kadar, insan emeğini ve çalışma koşullarını kapsayan sosyal yapıyı da etkilemiştir. Endüstri Devrimi ile değişime uğrayan önemli bir alan da toplumsal düzlemde zaman algısı ve kavrayışıdır. Sanayi öncesi toplumlarda zamana ilişkin birimlerin (saat, dakika) bulunmayışı (Strangleman ve Warren, 2015: 206), çalışma zamanının işin doğasına ya da işi gerçekleştirenin kontrolü ve inisiyatifine göre belirlenmesine yol açmaktaydı. Bu durumda çalışma ve çalışma dışı zamanın keskin çizgilerle ayrılması söz konusu olmamakta, çalışma zamanına ilişkin sınırlar muğlak ve düzensiz kalmaktaydı.

Kapitalizmin gelişimi, çalışmaya ve buna bağlı olarak zamana ilişkin algıları önemli bir biçimde değişime uğratmıştır. Zamanın temel çekişme konularından biri haline gelmesi, ücretin zaman birimleri ile ifade edilmeye başlanması ve emeğin zaman bakımından ölçülmesi ile gerçekleşmiştir (Strangleman ve Warren, 2015: 207). Zamanın metalaşması olarak ifade edilen bu durum, çalışma zamanının kontrolünü de beraberinde getirmiş ve çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesine yol açmıştır. Kapitalizm ile zaman, çalışma ve çalışma dışı zaman olarak kesin ve kurallı bir şekilde bölünmüş, çalışılan zaman bireylerin kontrolünde olmaktan çıkmıştır. Ayrıca zaman, işçiler için disipline edici bir nitelikte kullanılmaya başlanmıştır.

Çalışma zamanının, işçi sınıfı ile sermaye sınıfı arasında temel mücadele alanlarından biri haline gelmesi sonucu, ana gayesi kârını maksimize etmek olan sermaye sınıfı, olabildiğince hızlı ve ucuz mal üretebilmek amacıyla işçi sınıfını insan gücünü aşan çalışma süreleri ile çalıştırmaya yönelmiştir. Endüstri Devrimi ve ona eşlik eden liberal ekonomi anlayışı ile ortaya çıkan yeni çalışma koşulları, ücretli emek olarak işgücü piyasasına dâhil olanları uzun ve insanlık onuruna sığmayan sürelerle çalışmaya mahkûm etmiştir.

Üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, bu dönemde ortaya çıkan yasaların önemli bir kısmının emek yerine mülkiyeti koruyacak şekilde düzenlenmesidir (Huberman, 1991: 172). Yoğun emek kullanımını gerekli kılan üretim biçimi karşısında emeği koruyacak kuralların eksikliği dikkat çekmektedir. Bu durum, bir yandan uzun çalışma sürelerinin ve kötü çalışma koşullarının temelini oluşturmuş, diğer yandan da ağır çalışma koşullarını yeniden üretmiş ve bu koşulların yaygınlaşmasına yol açmıştır.

Çalışma süreleri üzerine gerçekleştirilen tartışmaların teorik çerçevesi ve uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçlar bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Çalışma sürelerinin azaltılması düşüncesinin temeli, insan onuruna yakışır bir yaşam hakkına dayandığı için oldukça önemlidir. Bu çalışma, çalışma sürelerinin uzunluğunu çalışanların tercihleri ile açıklayan Neo-Klasik Teori'nin eleştirisi ve Marksist Teori'nin çalışma sürelerine

ilişkin değerlendirmeleri temeline dayanmaktadır. Çalışmanın uygulaması ise, banka çalışanları ile derinlemesine görüşmeler şeklinde tasarlanan bir alan araştırması ile gerçekleştirilmiştir. Böylece çalışma sürelerine dair sorunun, bireysel tercihlerle neden açıklanamayacağı bizzat sorunun muhataplarına ulaşılarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda çalışma grubu olarak belirlenen banka çalışanlarının çalışma sürelerine ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve daha sonra uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya çıkaran alan araştırması bulgularına yer verilmiştir.

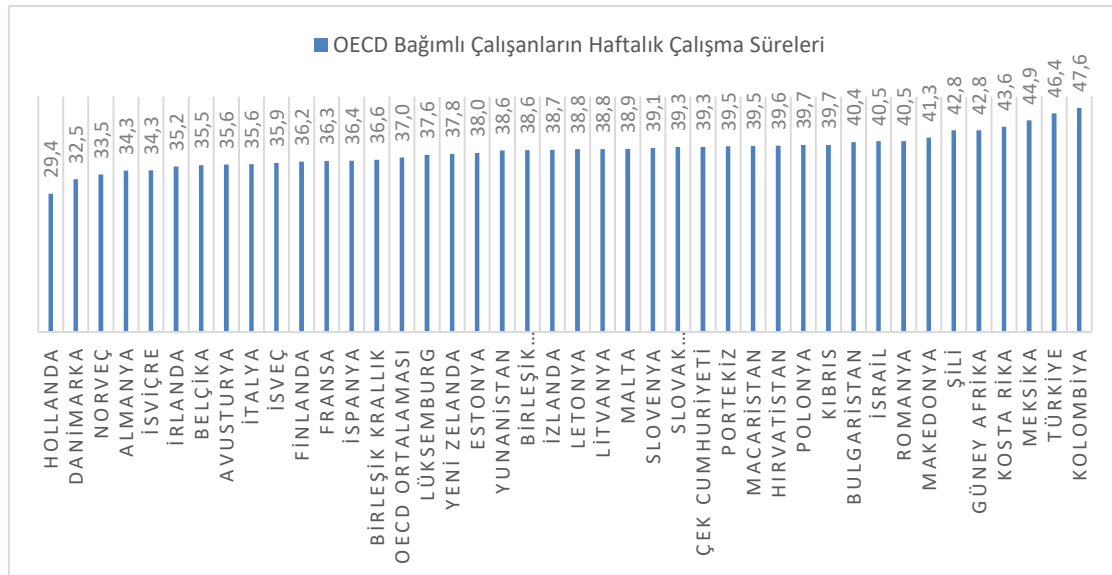
1. Genel Olarak

Çalışma süresi kavramı en genel anlamda, “ulusal yasa ve uygulamalarla belirlenen, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçirilen, dinlenme süresi hariç, tüm süreler” şeklinde tanımlanmaktadır” (Yıldırım, 2011;41). 4857 sayılı İş Kanunu çalışma süreleri kavramını net bir biçimde tanımlamamakla birlikte bu kavram, İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” şeklinde ifade edilmiştir (ÇSY, m. 3).

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. ve 63. maddelerinde haftalık normal ve fazla çalışma süreleriyle ilgili yasal sınırlar belirtilmiştir. Kanun’un 63. maddesinde haftalık çalışma saatinin haftada en fazla 45 saat olacağı, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılacağı belirtilmiştir. Kanun’un 41. maddesinde ise fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği ve fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı ifade edilmiştir.

Çalışma süreleri ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Aşağıda OECDSTAT veri tabanı kullanılarak oluşturulan ve bazı ülkelerin 2019 yılı çalışma sürelerinin düzenlendiği (Ana İşte Çalışılan Haftalık Ortalama Çalışma Süresi) bir tablo bulunmaktadır. Bağımlı çalışanların ortalama çalışma sürelerinin karşılaştırmalı olarak ele alındığı bu tablo verilerine göre, Türkiye’de bağımlı çalışanların haftalık ortalama çalışma süresinin 46.4 olduğu görülmektedir. Türkiye’de bağımlı çalışanların çalışma süreleri diğer ülkeler ile kıyaslandığında, Türkiye’nin en uzun çalışma sürelerine sahip ülkelerden birinin olduğu dikkat çekmektedir. Aynı zamanda bu veriler OECD ülkelerinin haftalık ortalama çalışma süresinin 37.0 olduğunu göstermektedir. Türkiye’deki çalışma sürelerinin OECD ülkelerinin ortalama çalışma süresinden oldukça fazla olduğu da belirtilmelidir.

Tablo1: Ana İşte Çalışılan Haftalık Ortalama Çalışma Süresi



Kaynak: <https://stats.oecd.org>

Çalışma süreleri, ülkede çalışma sürelerini düzenleyen yasalara, işsizlik oranlarına, sendikaların gücüne vb. bağlı olarak değişmektedir. Bunun yanı sıra demokrasi ve hukuk kurallarının yerleşmişliği, ülkelerde çalışma süreleri için belirlenen sınırların uygulamadaki gerçekçiliğini de belirlemektedir. Türkiye’de ise normal haftalık çalışma süresinin yasal olarak birçok ülkeye kıyasla oldukça uzun belirlendiğini, bunun yanında çalışma süresine ilişkin yasal düzenlemelere uyulmadığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu durum hem ekonomik göstergeleri hem de çalışanları doğrudan etkilemektedir. Uzun çalışma süreleri bir yandan istihdamın düşük kalmasına ve işsizliğin azaltılamamasına sebep olurken diğer yandan çalışanlar için yıkıcı etkileri beraberinde getirmektedir.

İngiltere’de 1940’lı yıllarda çalışma sürelerinin uzatılmasıyla ilgili yapılan bir araştırma, haftalık çalışma süresinin artırılmasının üretkenlikte bir süreliğine yükselme meydana getirdiğini ancak kısa vadede hastalıklar, devamsızlıklar ve iş kazalarında yaşanan artış dolayısıyla üretkenliğin başlangıca oranla daha da düştüğünü ortaya koymuştur. Haftalık çalışma süresinin azaltılması durumunda ise üretkenlikte genel olarak artış yaşandığı, hastalık, iş devamsızlık ve iş kazası gibi risklerin hızla azaldığı tespit edilmiştir (Eren, 2012: 262).

Gerçekleştirilen araştırmalar, uzun çalışma sürelerinin hipertansiyon, uyku bozuklukları, depresyon ve bunlara bağlı olarak meydana gelen birçok hastalığa yol açtığını göstermektedir. Çalışma sürelerinin insani sınırları aşması, çalışanların fiziksel güçlerini azaltmakta, kalp ve damar sistemi ile iç organlarını etkilemekte, beslenme alışkanlıklarını değiştirmekte, sigara ya da alkol kullanımı gibi çeşitli bağımlılıklara sebep olmaktadır. Aynı zamanda uzun çalışma, bağışıklık sistemini zayıflatarak çalışanları daha kolay hastalanabilir hale getirmektedir. Bunların yanında çalışanın kendisine ayıracak yeterli vaktinin olmaması, gerginlik, asabiyet, endişe, uyku süresinin ve kalitesinin düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Uzun çalışma ayrıca dikkat dağınıklığına, algı bozukluğuna ve hatta halüsinasyon görmeye de sebep olabilmektedir (<http://sosyalis.org>, <http://uidder.org>, ve <http://evrensel.net>).

Çalışma süreleri tarih boyunca işçi sınıfı ve sermaye sınıfı arasında temel mücadele alanlarından biri olagelmış ve konuya ilişkin çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışma ise Neo-Klasik ve Marksist teorilerin çalışma sürelerine ilişkin açıklamalarının gerçek hayatla ne ölçüde bağdaştığı sorunsalı üzerinden kurgulanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle Neo-klasik ve Marksist teorilerin çalışma sürelerini nasıl açıkladığı üzerinden kuramsal bir tartışma yürütülmüş ve Neo-klasik teorinin çalışma sürelerine ilişkin varsayımlarının eleştirisi üzerinde durulmuştur. Ancak gerçekleştirilen literatür çalışmasının, çalışmanın asıl amacı olan, teorilerin gerçek hayattaki tezahürünü açıklamakta yetersiz kaldığı fark edilmiş ve alan araştırmasının yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Alan araştırmasının, çalışmanın amacını da göz önünde bulundurarak, konuyu derinlemesine incelemeye fırsat sunan nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği ile gerçekleştirilmesi uygun bulunmuştur. Derinlemesine görüşme tekniği, kişilerle birebir ilişki kurma imkânı sağlaması ve ayrıntılı veriler elde etmeyi kolaylaştırması sebebiyle tercih edilmiştir. Uzun çalışma sürelerinin etkilerinin belirlenen yöntem aracılığı ile daha doğru bir biçimde anlamlandırılacağı düşünülmüş ve alan araştırması sonuçlarında ortaya çıkan bireysel deneyimlerdeki ortaklık dikkat çekici bulunmuştur. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle teorik altyapı sunulmuş, daha sonra ise araştırma bulguları paylaşılmıştır.

2. Neo-Klasik Teori ve Çalışma Süreleri

Endüstri Devrimi’nin ortaya çıktığı dönemde ekonomik düzen, Klasik Teori varsayımlarına ve liberal ekonomi politikalarına dayalıydı. Klasik Teori aşırı liberal nitelikteki politikalarıyla, devlet müdahalesinden uzaklık, bireysellik ve serbest rekabet temelinde şekillenen bir ekonomik düzen öngörmekteydi. Tam istihdam düşüncesine dayanan Klasik Teori, bireylerin kendi faydalarını maksimize edecek biçimde rasyonel davrandıklarını ve bu yolla sağlanan yararların topluma da yansıtacağını ileri sürerek, görünmeyen bir elin doğal düzeni sağladığını savunmaktaydı (Altan, 2004: 50-51).

Klasik Teori'nin uzantısı olarak kabul edilen Neo-Klasik Teori de müdahaleci devlet politikalarına karşı çıkarak, sorunların çözümünü piyasa ekonomisine bırakmaktadır. Neo-Klasik Teori, Klasik Teori'nin 'piyasa en iyisini yapar' şeklindeki görüşünü ve bireylerin faydalarını maksimize edecek biçimde rasyonel davrandıkları iddialarını desteklemektedir.

Bu çalışmanın konusu kapsamında Neo-Klasik Teori'nin İşgücü Arzı Kuramı üzerinde durulmuş, bireylerin çalışma kararları ile bu kararlarını etkilediği öne sürülen etkenler incelenmiş ve kuramın çalışma süreleri üzerine yürüttüğü tartışmalara yer verilmiştir.

İşgücü Arzı Kuramı

Rasyonel bireylerin faydalarını maksimize edecek biçimde davrandıkları kuralı üzerine bina edilen İşgücü Arzı Kuramı, bireylerin çalışma kararı verirken yaptıkları tercihlerinde de bu kurala bağlı kaldıklarını iddia etmektedir. Kurama göre bireyler çalışıp çalışmama kararlarını ya da ne kadar süre çalışacaklarını, tercihlerine ya da piyasada karşılırlarına çıkan fırsatlara bağlı olarak değiştirebilmektedir (Elliott, 1997: 26). Başka bir ifade ile bireyler, gelir karşılığında çalışmak ile zamanlarını dinlenerek geçirmek arasında tercihte bulunmakta ve tercihlerini faydalarını maksimize edecek biçimde düzenlemektedir (Yıldırım, vd., 2010: 123).

Kendileri için en doğru ve faydalı kararı veren bireyler, çalışmak veya boş zaman geçirmek arasındaki tercihlerini istedikleri biçimde gerçekleştirebilmektedir. Bu noktada üzerinde durulması gereken önemli bir konu, bireysel tercih farklılıklarıdır. Bireyler tüm günü çalışarak geçirebilecekleri gibi günün hiçbir saatini çalışmaya ayırmayabilirler ya da faydalarını maksimize edecek şekilde günün belli saatlerini çalışmaya ayırarak, diğer saatlerini boş zaman olarak kullanmayı tercih edebilirler.

Çalışmak ve boş zaman geçirmek arasında belirli bir kombinasyon gerçekleştiren bireylerin, kurama göre, bazı maliyetlere katlanmaları gerekmektedir. İşgücü Arzı Kuramı, bireylerin çalışmaması halinde bol miktarda boş zamanlarının olacağını ancak ilave mal ve hizmet satın alıp tüketme olanağından yoksun kalacaklarını, çalışmaları halinde ise mal ve hizmetlere sahip olurken, boş zamandan vazgeçmek zorunda kalacaklarını ileri sürmektedir (Borjas, 2015: 25-26).

Kurama göre ücret düzeyi, bireylerin çalışma kararlarını ve çalışma sürelerini etkileyen önemli bir değişkendir. Ücret düzeyinde meydana gelen değişimlerin iki tür etkiyi ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Boş zamanı da bir mal olarak değerlendiren kuram, gelirdeki artışın boş zaman da dâhil olmak üzere tüm mallara olan talebi artırdığını ileri sürmekte ve bireylerin bu mallardan daha fazla satın almalarına imkân tanıdığını ifade etmektedir. Bu nedenle ücretteki artış 'gelir etkisi'ne bağlı olarak, boş zaman talebini artırmakta ve çalışma süresini azaltmaktadır. Ancak ücret düzeyinde yaşanan artış, aynı zamanda boş zamanın maliyetini de artırmakta ve boş zamanın daha pahalı hale gelmesine neden olmaktadır. 'İkame etkisi' adı verilen bu durumda, ücretler arttıkça boş zaman tüketiminin azalacağı ve bireylerin daha çok çalışmaya yöneleceği beklenmektedir (Elliott, 1997: 35-40; Biçerli, 2019: 28).

Ücretlerdeki değişimin bireyin çalışacağı süre üzerindeki etkisi, gelir ve ikame etkilerinin gücüne bağlıdır. Ücret düzeyinde artış olduğu durumda, ikame etkisi gelir etkisinden baskınsa, bireyin boş zaman olarak değerlendirdiği süre azalır ve çalışma süresi artar. Gelir etkisinin ikame etkisinden baskın olması halinde ise, birey için günü boş zaman olarak değerlendirmek daha faydalı bulunur ve çalışma süresi azalır (Borjas, 2015: 46).

Değinilmesi gereken önemli bir nokta da kuramın 'çalışma dışı gelir' varsayımıdır. Neo-Klasik Teori, bireylerin kaç saat çalıştığından bağımsız olarak (Borjas, 2015: 37), herkesin faiz, kâr payı, kira gibi servetten kaynaklanan ya da hükümetin yardım ve ödeneklerinden elde edilen çalışma dışı geliri olduğunu iddia eder (Biçerli, 2019). Ayrıca kuram, ücreti piyasada belirlenen sabit bir miktar olarak ele almaktadır.

Neo-Klasik iktisatçıların ısrarla savunduğu İşgücü Arzı Kuramı, varsayımlarının gerçek hayattan uzak oluşu dolayısıyla eleştirilere açıktır. Öncelikle kuram bireyleri çalışan değil tüketici olarak görmekte ve çalışma olgusunu zorunluluktan ziyade, piyasanın sunduğu bir fırsat ya da bireysel bir tercih olarak ele almaktadır. Bu durumda bireyler farklı çalışma tercihleri doğrultusunda çalışmayı reddedebilmektedir ve bireylere uygun bulmadıkları şartlarda çalışmama özgürlüğü tanınmaktadır. Bireylere bu özgürlüğü tanıyan ise kuramın çalışma dışı gelir varsayımdır. Oysa emek gücünden başka sermayesi ve ücretten başka bir geliri olmayan çalışanlar, çalışma kararını tercihleri doğrultusunda şekillendirecek, piyasanın fırsatlar sunmasını bekleyecek ya da çalışmayı reddedecek imkâna sahip değildir.

İşgücü Arzı Kuramı, bireylerin çalışma tercihleri üzerinde ücret düzeyinin belirleyici olduğunu ileri sürmekte ve ücretler yükseldiğinde sayıca çalışmak isteyenlerin artacağını, düştüğünde ise bireylerin çalışmamayı tercih edeceğini savunmaktadır. Başka bir ifade ile ücretlerin azalması durumunda arz edilen işgücü miktarı hem sayıca hem de zaman olarak azalacaktır. Ancak çalışanlar, gerçek hayatta ücretin düşmesi halinde boş zaman kullanımını artıracak ya da çalışmamayı tercih edecek koşullara sahip değildir. Aksine aynı standartlarda yaşamına devam edebilmek için daha çok çalışmaya yönelecektir.

Kurama göre çalışma süreleri işveren yerine, emek gücünü arz eden ‘tüketiciler’ tarafından belirlenmektedir. Kişiler istek ve tercihlerine göre hiçbir şarta bağlı kalmaksızın çalışma sürelerini değiştirebilmekte, piyasa şartlarının ve ücretlerin durumuna göre çalıştıkları saatleri artırıp azaltabilmektedir. Bu her açıdan ulaşılmaması olanaksız bir yorumdur. Öncelikle çalışanların işgücü piyasasında çalışma sürelerini belirleyebilecek ölçüde baskın taraf olduğunu varsayalım. Bu durum aynı zamanda çalışanların hukuksal ve sosyal düzenlemeler ile korunduğu, işçi sendikalarının güçlü olduğu, taraflar arasındaki mücadelenin çalışanlar lehine sonuçlar doğurduğu koşullar yaratır. Oysa bu durum Neo-Klasik Teorinin emek arzını sunacak bireyler için öngördüğü şartların tamamen dışındadır. Durumu Neo-Klasik Teorinin çerçevesinden değerlendiren ikinci varsayım ise, çalışma şartlarının piyasa koşullarına terk edildiği, çalışanları koruyucu mevzuatın olmadığı, sendikal hakların kullanımının engellendiği bir düzeni işaret eder. Bu şartlar altında ise çalışanların çalışma sürelerini belirleyebilmeleri mümkün görünmemektedir.

Eleştirilmesi gereken önemli bir diğer nokta, kuramın ücret oranını sabit olarak ele almasıdır (Biçerli, 2019: 22). Kuramda mesleki farklılıklar, çalışanın niteliği vb. faktörlerin göz ardı edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca kuramın çalışma dışı gelir varsayımı çalışma olgusunun zorunluluk olmaktan çıkmasına, fayda maksimizasyonunun seçeneklerinden biri olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

Bu eleştiriler doğrultusunda Neo-Klasik Teorinin İşgücü Arzı Kuramı’nın hem olgusal hem de kuramsal olarak yetersiz ve tamamen varsayımlardan ibaret olduğu açıktır. Söz konusu kuram, çalışma ilişkilerini açıklamakta tarihsel olarak yetersiz kaldığı gibi, günümüz koşullarında da gerçeği ortaya koymaktan oldukça uzaktır. Takip eden başlıkta ele alınan Marksist teori bu varsayımların eleştirisini ihtiva etmektedir.

3. Marksist Teori ve Çalışma Süreleri

Marksist Teori’ye göre kapitalist üretim tarzı temelde iki tür metanın satın alınmasıyla başlar. Bunlar, üretim araçları ile emek gücüdür. İşçiler sermaye sınıfının tekelinde bulunan üretim araçlarına ulaşmamakta ve emek güçlerini satmak zorunda kalmaktadır. Sermaye sınıfı ise, işçinin emek gücünü belirli bir miktar karşılığında satın almakta ve onun için emeğin maliyeti, ücret ya da emek gücünün fiyatı olmaktadır (Foley, 2010: 46).

Marksist Teori’nin çalışma sürelerine ilişkin analizlerini daha net bir biçimde görebilmek için, bahsedilen iki metadan emek gücüne daha ayrıntılı bir şekilde değinmek gerekmektedir. Marx emek gücünün üretim sürecinde yer alan diğer girdilerden farklı olduğunu savunmakta, bu durumu ise emek gücü dışındaki herhangi bir girdinin kendisinden daha büyük bir değer ortaya

çıkaramayacağı temeline dayandırmaktadır. Sermaye sınıfının aslında işçinin emeğini değil, iş yapabilme kapasitesini satın aldığını vurgulamaktadır. Ayrıca emek gücünün maliyetine eşit olmasını gerektiren bir sebebin olmadığına da dikkat çekmektedir. Emek gücünün değerinin harcanan emek zamandan az olması halinde ise “artık değer” olgusu karşımıza çıkmaktadır (Fine, 2012: 52-53).

Emek sürecinin bir bölümünde işçi, kendi emek gücünün değerini, başka bir deyişle kendisi için gerekli geçim araçlarının değerini elde etmek için çalışmaktadır. İşçinin işgünü içerisinde ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri satın alacak kadar çalışması durumunda harcadığı emeğe “gerekli emek” adı verilmektedir. Ancak bu durumda işçi sadece sermaye sınıfı tarafından kendisine ödenen ücret kadar çalışmış olmakta ve sermayedarın kârı için bir değer yaratmamaktadır. Dolayısıyla işçiden gerekli emek sınırını aşması ve kendisine verilen ücreti karşıladıktan sonra çalışmaya devam ederek, kâr elde edilmesine katkı sunması beklenmektedir. Bu durumda işçi, geçim araçlarını elde etmek için yeterli ücreti sağladıktan sonra, üretim araçlarına sahip olmadığından, çalışmayı bırakamaz. Gerekli emeğini sunduktan sonra çalışmayı sonlandıramayan işçinin, işgününün gerekli emek zaman dışında çalıştığı kısım/harcadığı emek ise “artık emek” olarak adlandırılmaktadır. Artık emeğin gerekli emeğe oranı şeklinde elde edilen artık değer oranı ise, emek gücünün sermaye tarafından sömürülme derecesini ifade etmektedir (Marx, 2010: 215-217). Bu durumda sermaye sınıfı, işçilerin sadece gerekli emek saatlerinde yarattıkları değeri değil, artık emek saatlerini de kapsayan işgünü boyunca yarattıkları değeri satın almaktadır.

İşçinin kendi ücretine denk düşen kısım dışında fazladan yarattığı değere, sermaye sınıfı artık değer adı altında el koymakta ve azami kâr hedefi doğrultusunda artık emeği olabildiğince artırmayı amaçlamaktadır. Bu durum artık emeği, sömürünün dolaysız yolu haline getirmektedir. Reel ücretlerin değişmediği varsayıldığında sömürü oranını artırmanın temel iki yolu bulunmaktadır. Bunlardan ilki ‘mutlak artık değer’ olarak adlandırılmakta ve üretim sürecindeki metallerin değerlerinin sabit kaldığı varsayımıyla, işgününün uzatılması anlamına gelmektedir. Ancak işgünü içerisinde çalışma sürelerini artırmanın ve emek sömürüsünü azamileştirmenin sınırları bulunmaktadır. Öncelikle günün 24 saat oluşu ve çalışanların fiziksel, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının varlığı çalışma sürelerini sınırlamaktadır (Marx, 2010: 229). Ayrıca devlet müdahalesi, çalışma sürelerini düzenleyen mevzuatın varlığı ve sendikaların direnme gücü gibi etkenler sermaye sınıfının bu süreleri istediği ölçüde artırmasını engellemektedir.

Çalışma sürelerini artırmak mutlak artık değer yaratmanın en belirgin hali olsa da, sermaye sınıfı bahsedilen engeller karşısında mutlak artık değer sağlamanın farklı yollarına başvurabilmektedir. Çalışma sürelerini dilediği biçimde artıramayan sermaye sınıfı, işi daha yoğun hale getirme, iş hızını artırma, molaları azaltma/tamamen ortadan kaldırma, emek üzerindeki denetimi artırarak işin kesintisiz sürmesini sağlama gibi yöntemleri de kullanabilmektedir (Fine, 2012: 56-57).

Artık değer yaratma sürecinde sömürüyü azamileştirmenin ikinci yaygın yolu ise, işgücünün üretkenliğinin artmasına dayanan ‘görelî artık değer’dir. Özellikle kapitalizmin gelişimi, teknolojik değişiklikler ve yeni makinelerin kullanımı görelî artık değere dayalı sömürüyü artırmakta ve üretkenlikteki artış, emek gücünün değerinin azalmasını beraberinde getirmektedir. İşgününün sabit kaldığı bu sömürü biçiminde üretkenliğin artması, işçinin kendisi için çalıştığı süreyi azaltırken, sermaye sınıfı için çalışılan sürenin oranını işgünü içerisinde artırmaktadır. Böylece artık değer fazlalaşırken sömürü oranı da artmaktadır (Marx, 2010: 305-306).

Sermaye sınıfı emeğin sömürü oranını, başta işgününi uzatmak ve işçileri aynı ücret düzeyinden daha uzun saatler çalıştırmak olmak üzere, çeşitli yollarla artırmaktadır. Bu sürecin sonunda elde edilen artık değere ise el koymaktadır (Wolf ve Resnick, 2016: 217). Artık değer, üzerinde titizlikle durulmadığı takdirde anlaşılması oldukça zor görünen bir olgudur. İşçi emek

gücünü ücret karşılığında sermaye sınıfına sattığında, yarattığı artık değer doğrudan farkında değildir (Foley, 2010: 119). Ancak işgünü içerisindeki gerekli ve artık emek ayrımı ortaya konulduğunda, sermaye sınıfının işçiler üzerinden haksız kazanç elde ettiği fark edilebilmektedir. Artık değer, işçilerin yarattığı değer üzerinden yapılan bir kesinti ya da alınmış bir pay olarak değil, onların gerekli emek saatlerinin üzerinde çalışmaya zorlanmasının bir sonucu olarak görülmelidir (Fine, 2012: 63). Sermaye sınıfı ise emeğin sömürülmesi temeline dayanan ve mübadele özgürlüğü dolayısıyla gizemli bir hale gelen artık değere el koyma ayrıcalığını tamamen kendisinde görmektedir.

4. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışma sürelerini Neo-Klasik teorinin eleştirisi ve Marksist teori çerçevesinde ele alan bu çalışmada, teorilerin gerçek hayatı ne ölçüde açıklayabildiğini belirlemek ve uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde yarattığı fiziksel, psikolojik, sosyal sorunları ve bunların sonuçlarını açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Bu çalışmada, araştırmanın konusu ve amacı göz önüne alınarak, nitel araştırma yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Nitel araştırma, araştırılan konuyu kendi bağlamında ele alması ve yorumlayıcı bir yaklaşıma olanak sağlaması sebebiyle oldukça önemlidir (Özdemir, 2010: 326). Verilerin toplanmasında ise derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış ve bu teknik katılımcıların araştırma konusundaki düşüncelerine ilişkin ayrıntılı cevaplar elde etme imkânı verdiği için tercih edilmiştir. Alan araştırması kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler betimsel analiz tekniği ile değerlendirilmiştir. Betimsel analiz ile katılımcıların görüşlerini dikkat çekici bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 256).

Veri toplama sürecinde derinlemesine görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan yarı yapılandırılmış soru formunun ilk bölümünde demografik bilgiler yer alırken, ikinci bölümde bankalardaki mevcut çalışma süresini ve çalışma koşullarını ortaya çıkarmaya yönelik sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise çalışma sürelerinin ve çalışma koşullarının çalışanların başta fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde yarattığı sonuçlar, daha sonra ise aile ve sosyal hayatları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Uzun çalışma sürelerinin banka çalışanlarının hayatlarını nasıl etkilediğini ve çalışanların kişisel ve sosyal hayatları üzerinde doğurduğu sonuçları ortaya çıkarmak için Muğla ilinde yer alan 2'si kamu 6'sı özel olmak üzere toplam 8 banka şubesinde çalışanlar ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere katılan 15 kişiden 12'si kadın, 3'ü erkektir. Bu durum görüşmelerin gerçekleştirildiği şubelerde kadın çalışanların sayıca fazla olması ile ilişkilendirilebilir. Bunun yanında erkeklerin görüşmeye katılma konusunda kadınlara kıyasla daha isteksiz olduklarını da belirtmek gerekir. Katılımcıların hepsi ön lisans ve lisans mezunu olmakla beraber, yaşları 26 - 40 aralığında değişmektedir.

Ulaşılan banka çalışanlarına araştırmanın konusu ve amacı hakkında bilgi verilmiş ve görüşme yapma konusunda rızaları alınmıştır. İlk katılımcılara kişisel bağlantılar ile ulaşılmış, daha sonra kartopu örneklem yöntemi kullanılarak, katılımcılardan kimlerle görüşülebileceği konusunda referans olmaları istenmiştir. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş ve katılımcının izni alınarak kaydedilmiştir. Ses kaydına izin vermeyen katılımcının bulunmaması, veri kaybının yaşanmaması açısından oldukça sevindiricidir. Daha sonra elde edilen ses kayıtları yazıya aktarılmış, sınıflandırılmış ve uygun başlıklar altında öznel değerlendirmeler olarak sunulmuştur.

Görüşmeler mesai saatlerinin ve çalışma ortamının dışında gerçekleştirilmiş ve katılımcıların kendilerini rahat ifade edebilecekleri ortamların seçilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca görüşmeler sırasında katılımcılara olabildiğince az müdahale edilmiş, soruların aynı sözcükler ve aynı tonlama ile yöneltilmesine özen gösterilmiştir. Görüşmelerin her biri yaklaşık olarak

30 dakika sürmüştür. Görüşme sonuçları analiz edilirken görüşme verilerinin orijinal formu korunmuştur.

Katılımcıların cevapları metin içerisinde gerçek isimleri ile yer almamaktadır. Kimlik bilgilerinin korunması amacıyla her katılımcıya takma isim verilmiş ve bu isimler kısaltılmıştır. Bunun yanında katılımcıya ait yaş ve çalıştığı pozisyon bilgileri ise metin içerisinde doğru olarak yer almaktadır.

5. Araştırma Bulguları

Bu başlık altında alan araştırması verileri, 4857 sayılı İş Kanunu dikkate alınarak sınıflandırılmıştır. İş Kanunu'na tabi çalışan banka personelinin çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar ise fazla çalışma olarak değerlendirilir ve fazla çalışma yılda 270 saati aşamaz. Gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde ise banka çalışanlarının yasal sınırların oldukça üzerinde çalıştırıldığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında banka çalışanlarının sıklıkla haftalık çalışma süresini aşan fazla çalışma ile karşı karşıya kaldıkları ayrıca çalışma sürelerini doğrudan etkileyen yıllık ücretli izin hakkına ve ara dinlenmesine ilişkin sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

5.1. Uzun Çalışma Süreleri

Alan araştırması kapsamında ulaşılan katılımcılar, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK)'nun faaliyete geçmesi ile çalışma sürelerinde kısmen azalma yaşandığını, BDDK'dan önceki yıllarda ise günlük 14-16 saate kadar uzayan çalışma sürelerine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma süreleri ilk girdiğim yıllarda çok uzundu. Çalışma saatlerimiz sabah 9.00'da başlıyordu, gece 22.00 – 23.00'dan önce bitmiyordu. Yani çok erken çıktığımız saatlerde saat 21.00 falan oluyordu. Sabah 9.00'da başlıyor dedim ama tabi sekiz buçukta yerinde oluyordun. Akşam da 21.00, 22.00, 23.00. Hatta ben ekstra bir durum olduğunda gece üçlere dörtlere kadar çalıştığımı biliyorum. Ama daha sonra BDDK bununla ilgili çalışmalar yaptı ve sınırlandırmalar getirmeye başladı. (A.D. 35, Bireysel Kredi)

BDDK'nın düzenlemelerinden sonra çalışma sürelerinde eskiye göre bir azalma yaşansa da çalışanlar hâlâ oldukça uzun sürelerle çalıştıklarını vurgulamıştır.

Bankalarda çalışma süreleri, bankanın genel merkezi tarafından belirlense de görüşmeler uygulamada farklı etkenlerin çalışma süreleri üzerinde belirleyici olduğunu ortaya çıkarmıştır. Katılımcılar bankaların sistemlerinin belli bir saatte kapandığını ancak çalışanların sistem kapandıktan sonra çalışmayı bırakmadığını ve işyerinden ayrılmadığını ifade etmiştir. Çalışma sürelerinin bankadaki iş yoğunluğuna veya yöneticilerin tutumuna bağlı olarak uzayabildiği belirtilmiştir.

Çalışma süreleri iş yüküne bağlı oluyor, yöneticine bağlı oluyor, üst düzey yöneticine de bağlı oluyor. Bugün "Hayır kalacaksın." diyor. Planlanan hiçbir şey olmuyor yani. Plana göre yürümüyor ama zaten belli bir saate kadar sistem açık oluyor ama yeri geliyor yine çıkmıyorsun yani. İçerde iş oluyor işte liste veriliyor. Listedeki müşteri arıyorsun belli olmuyor. Aslında yöneticine bağlı. Yönetici çıkmadığı için sen de çıkmazsın. Oturursun böyle beklersin. "Hiçbir şey yapmazsanız mevzuat okuyun." der, "Duyuruları okuyun." der. (G.S. 40, Yönetmen)

Araştırma bulguları net bir biçimde çalışma sürelerinin sabit olmadığını, yönetici ya da üst düzey yöneticiler tarafından belirlendiğini ortaya koymuştur. Çalışma sürelerinin çalışanlar tarafından belirlendiğini iddia eden Neo-Klasik Teori'nin aksine görüşme yapılan banka çalışanlarının tümü çalışma sürelerinin yöneticiler tarafından belirlendiğini açıkça dile getirmiştir. Ayrıca çalışma sürelerinin yöneticiler tarafından belirlenmesi veya şube müdürünün

inisiyatifine bırakılması keyfi uygulamaların önünü açmakta, giderek uzayan sürelerle çalışmaya neden olmaktadır.

Öyle yöneticilerim oldu ki ailevi sorunlarından dolayı eve gitmek istemezdi. Gece 23.00 olmuş arıyorsun çıkabilir miyim diye soruyorsun. Şunu yaptın mı? Bunu sattın mı? Hatta “Tamam hadi bir tane daha bireysel emeklilik sat öyle git.” diyordu. Gecenin o saatinde kime satacağım.(H.S. 33, Bireysel Kredi)

Müdürün inisiyatifine kalmış. Müdür isterse çıkıyoruz. İstemezse, o gün çok çalışmak isterse çıkmak yok. Yani dokuz kademeye kadar tutmak isterse duruyorsun. O gün mesela plan yapmış oluyoruz ama söyleyemiyoruz bile. (D.C. 31, Bireysel Müşteri Temsilcisi)

Çalışma sürelerinin uzun olmasının yanında çalışanlardan işte buldukları her saat fiilen çalışmalarını beklenmekte, en ufak boşluklar dahi değerlendirilmektedir. Çalışan kendi işini bitirmiş bile olsa, ondan iş tanımında yer alan görev ve sorumluluklarının dışında başka bir alanda çalışmaya devam etmesi istenmektedir.

Kendi işlerimiz dışında çalıştığımız tabii ki oluyor, çalışıyoruz. Bölümün dışında da olsa atıyorum şubede bir kampanya vardır. İşte gişenin kampanyasıdır. Benimle alakası yok ama şubenin başarısı için sen de katkıda bulun denir. Sen de alırsın listeyi başlarsın aramaya. Sen de bu ürünü kendi müşterilerine satmaya çalışırsın. (C.Ç. 34, Müşteri Temsilcisi)

Çalışma sürelerinin uzunluğunu ortaya çıkarmak amacıyla soru formuna hafta tatiline ilişkin sorular eklenmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerde banka çalışanlarının büyük çoğunluğu hafta sonları çalışmadıklarını dile getirmiştir. Ancak bazı katılımcılar, sıklıkla olmasa da, hafta sonu görevlendirilerek şehir dışına çıktıklarını ifade etmiştir.

Hafta sonu pek çalışmıyoruz ama ne oluyor? Atıyorum, toplantı oluyor, mesela sabah kalkıp buradan Antalya'ya gidiyorum akşam dönüyorum. Tabii pazar akşamı Antalya'dan dönüp pazartesi sabahı yine işe gidiyordum. (G.S. 40, Yönetmen)

Hafta sonu çalışılıp çalışılmadığını ortaya çıkarmak için katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevaplardan anlaşıldığı üzere, çalışanların hafta sonu çalışmamaktan kast ettikleri şehir dışına çıkmamak ya da şubeye gitmemektir. Oysa çalışanların bazıları şehir dışına veya şubeye gitmeden, işlerini kolaylaştırmak adına farkında olmadan hafta sonları da banka için evde çalışmaya devam etmektedir.

Hafta sonu çalışma benim başıma gelmedi ama kalan arkadaşlarım olmuştu Cumartesi günü çalışacağız mesaiye kalacağım demişlerdi ama hiç başıma gelen olmadı. Ama satış yapmak için değil de yaptığımız işi tablettan hızlandırmak için mesela çoklu hesap açmak için, işte atıyorum 50 kişi 100 kişi işi hızlandırmak adına kaydedip evde bakıyorum. İşlemi tamamlama aşamasını, belge doldurma aşamasını evde hafta sonu yapabiliyorum. (C.I. 26, Aktif Satış Temsilcisi)

5.1.1. Fazla Çalışma

Fazla çalışma uygulaması, çalışma süreleri üzerinde doğrudan belirleyici olmakta ve artık değer yaratmak amacıyla işgünün uzaması anlamını taşımaktadır. Görüşmeler dikkate alındığında banka çalışanlarının neredeyse her gün fazla çalışma yaptıkları görülmektedir.

İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışmaya ilişkin, “Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca çalışan isterse fazla çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak da alabilir³. Araştırma bulguları bazı banka çalışanlarının hak ettikleri fazla çalışma

³ Fazla çalışma yapan işçi isterse bu çalışmanın karşılığını zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İK, m. 41).

ücretlerini alamadıklarını veya fazla çalışmanın karşılığında serbest zaman kullanamadıklarını net bir biçimde ortaya koymuştur. Fazla çalışmanın karşılığında Kanun'un öngördüğü hakların kullanılmaması ise çalışanların aynı ücret düzeyinde daha uzun saatler boyunca çalışmasına neden olmakta ve emek gücünün sömürsünü artırmaktadır.

En erken 19.30'da çıkıyorsun. Aslında her gün ek mesai. Ama fazla mesai ücretini bankalarda bir tek, genelde hepsinde aynıdır, güvenlik görevlisi alır. Onların giriş çıkış saati belirleniyor, gönderiliyor. Normal personel alamaz. Ben yıllarca hafta sonu toplantılara gittim. Baktığında onlar da fazla mesai. Ama işte onlar hiçbir zaman dikkate alınmıyor. (G.S. 40, Yönetmen)

Valla mesai ücreti almıyoruz. Yani yasada %50 zamlı ücret diyor ya ama biz almadık. Bilmiyorum yani yansımada maaşımıza. (B.M. 32, Personel Uzman Yardımcısı)

Fazla çalışma konusunda değinilmesi gereken önemli bir nokta, fazla çalışma için çalışanın onayının alınması gerektiğidir. Ancak uygulamada çalışanlarının rızasının dikkate alınmadığı görülmektedir. Çalışanlara seçim şansı sunulmadığı, e-posta veya yazı gönderilerek fazla çalışma uygulamasının duyurulduğu ve çalışanlara bunu kabul etmeleri için baskı yapıldığı ifade edilmiştir.

Her yıl kâğıt imzalarız biz. Genel müdürlükten gönderilir. Orada fazla çalışmayı kabul ediyorum diye içerik vardır. Hani imzalamadığın zaman zaten önce müdüründen baskı yiyorsun ister istemez. Çünkü o da yukarıdan baskı yiyor o kâğıt imzalanacak diye. İmza atıyorsun. (O.Y. 32, Müşteri Temsilcisi)

Banka çalışanlarının İş Kanunu'nda belirtilen sürelerden fazla çalışması ve çoğunun fazla çalışma ücreti almaması, Kanun'un 63. maddesinde belirtilen denkleştirme⁴ esasının uygulanıp uygulanmadığı sorusunu akla getirmektedir. Gerçekleştirilen görüşmelerde çalışanlar İş Kanunu'nda yer alan bu uygulamadan haberdar olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca sürekli olarak uzun sürelerle çalıştıkları için denkleştirme esasının yaptıkları işe uygulanabileceğine inanmadıkları görülmektedir.

Böyle bir şey hiç duymadım. Bankacılıkta açıkçası bunu yapacaklarını da düşünmüyorum. (K.R. 36, Uzman)

5.1.2. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Banka çalışanlarının çalışma sürelerini değerlendirirken üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da yıllık ücretli izinlerdir. İş Kanunu'nun 53. maddesine göre işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olanlara hizmet süresine göre değişmekle birlikte yıllık ücretli izin verilir. Ancak uygulamada çalışanların hak ettikleri yıllık ücretli izinlerin kullanımında sorunlar yaşandığı ortaya çıkmıştır.

Banka çalışanlarının yıllık ücretli izin kullanımında dikkat edilecek temel hususun, görev tanımları aynı olan çalışanların izinlerinin çakışmaması olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Ancak çalışanlar, bazı yöneticilerin izin kullanımı konusunda bu kuralın dışında keyfi uygulamalarda bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Yıllık izine bile yönetici karar veriyor. İzninizi belirlerken bile kriterler getiriyorlar. Her müdürün farklı kriteri var. Bankanın belli bir kriteri var. Normalde, biz müdürle ve şube yöneticisi ile aynı işi yaptığımız arkadaşlarla aynı zamanda izne çıkamayız. Yıllardır budur bu. Ama ben bir operasyon yetkilisiyle ya da gişedeki arkadaşlarla veya kobideki

⁴ Denkleştirme uygulaması, tarafların anlaşması suretiyle, en fazla 45 saat olabilen haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günlük on bir saatlik çalışma süresini aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılmasıdır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir (ÇSY, m.5).

arkadaşlarla aynı tatil iznine çıkabilirim. Bu müdür farklı yaklaştığı için, bana da yer kalmadığı için şimdi ben istediğim zamanda iznimi kullanamıyorum. (N.Y. 37, Müşteri Temsilcisi)

Bazı bankalarca çalışanların ücretli izin sürelerinin tamamını kullanması engellenmekte, bazılarında ise çalışanların yıllık izinleri İş Kanunu'nda öngörülenden fazla bölünmektedir⁵. Banka çalışanları yöneticilerin tutumlarından dolayı hak ettikleri yıllık izinleri istediği uzunlukta ya da zamanda kullanamamaktadır.

Bankacılıkta yıllık izni aynı anda kullanmak mümkün değil. İlk başladığım senelerde daha çok yöneticiye bağlıydı ama daha sonra biraz daha düzeldi. Ne oluyor üstten baskı geliyor mesela iki hafta zorunlu. Yani iki haftayı bölmeden kullanmak zorunda diyor. Ama yine de toplamını kullanamıyorsun. (...) Benim bir bankadan ayrıldığımda 56 gün iznim vardı. Zaten onu mümkün mü kullanabilmek? (A.D. 35, Bireysel Kredi)

5.1.3. Ara Dinlenme/Mola

Ara dinleme süreleri çalışma süreleri üzerinde doğrudan belirleyici olan önemli bir başlıktır. Dinlenme sürelerinin çalışanların hak ettiği biçimde kullandırılmaması/azaltılması mutlak artık değere dayalı emek sömürsünün gerçekleştirilmesi için kullanılan bir yöntem olmakla birlikte, çalışma sürelerinin artması anlamına gelmektedir.

Ara dinlenme süreleri, İş Kanunu'nun 68. maddesinde, günlük toplam çalışma süresine göre düzenlenmiştir. Buna göre ara dinlenme, 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat olarak verilir.

Banka çalışanları ile yapılan görüşmelerde Kanun'da belirtilen alt sınırların dahi uygulanmadığı dikkat çekmektedir. Banka çalışanları 7,5 saatten fazla çalıştıkları için en az bir saat ara dinlenmeyi hak etmektedir. Uygulamada ara dinlenme süreleri öğle yemeği olarak verilmektedir. Ancak yapılan görüşmelerde banka çalışanlarının çoğu bahsedilen bir saatlik sürenin tamamını kullanamadıklarını belirtmiştir.

Vallahi öğle arası çok düzenli diyemeyeceğim. İşlerin durumuna göre bazen çeyrek kala on kala bazen bir de çıkıp hani bir 20 dakika içinde yiyip döndüğümüz oluyor. Son bir haftadır biraz düzenli gibi. 45 dakikaya yakın yapabiliyoruz. Ama tam bir saat olmuyor. Bunun dışında aralarda mola almak gibi bir durum söz konusu olmuyor. Çayımızı yerimizde içiyoruz kahvemizi yerimizde içiyoruz müşteri karşımızda öyle. Bir lavaboya çıkıyoruz arada bir iki o da son noktaya kadar bekliyoruz böyle çıkıyoruz. (B.M. 32, Personel Uzman Yardımcısı)

Yapılan görüşmelerde özellikle bazı özel bankaların yemek molalarının bir saati bulmadığı, çalışanlardan yemeklerini hızlıca yemelerinin, daha sonra çalışmaya devam etmelerinin beklendiği katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bunun yanında hak ettikleri 1 saatlik ara dinleme süresini kullanamayan çalışanların, gün içerisinde de hiç mola vermeden çalıştıkları dikkat çekmektedir.

İlk yıllarda 15 dakikada ye gel durumu oluyordu. Nöbetleşe gidiyordun yemeğe. O yiyip geliyordu öteki gidiyordu falan çok zordu. Ama şimdi bir saate yakın, tam olmasa da, oluyor. Ama bunun dışında hiç es yok. Diğer arkadaşlarım da alamıyorlar mola. Yani sadece bir lavabo ihtiyacı için, o da hızlı hızlı koşturarak. Çünkü aşağıda müşteri bekliyor ve sürekli şikâyet ediyor. (G.S. 40, Yönetmen)

Araştırma bulguları net bir biçimde banka çalışanlarının uzun çalışma süreleri ile çalıştırıldığını ortaya koymuştur. Oysa Neo-Klasik Teori'nin İşgücü Arzı Kuramı, bireylerin ücretli bir işte

⁵ İş Kanunu'nun 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir (m.56).

çalışma kararını kendilerinin verdiğini ve ücretli çalışmanın bir zorunluluk olmadığını, bireyin çalışma kararı vermesi halinde ise çalışma sürelerinin çalışanın istek ve tercihlerine göre belirlendiğini ileri sürmektedir. Başka bir deyişle bireyin çalışmaya karar vermesi durumunda, elde ettiği faydaya göre, çalışılan zaman ile boş zaman arasında seçim yapacağı düşünülmektedir. Alan araştırması verileri ise, çalışma sürelerinin çalışanın tercihleri dışında belirlendiğini ve çalışanların seçim yapma şanslarının bulunmadığını göstermektedir.

5.2. Uzun Çalışma Sürelerinin Etkileri

Çalışmanın alan araştırması kapsamında uzun çalışma sürelerine bağlı olarak ortaya çıkan etkiler, öncelikle bireysel düzeyde ele alınmış daha sonra ise aile yaşamı ve sosyal ilişkiler başlıkları altında değerlendirilmiştir.

5.2.1. Bireysel Etkileri

Banka çalışanları ile yapılan görüşmelerde, çalışanların uzun çalışma sürelerine bağlı olarak hem fiziksel hem de psikolojik sağlık sorunları yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre uzun çalışma süreleri stres, yorgunluk, tükenmişlik, yalnızlaşma, yabancılaşma, uyku bozukluğu, dikkat dağınıklığı ve beslenme alışkanlıklarına ilişkin sorunlar doğurmaktadır.

İş Stresi

İş stresi, işle ilgili faktörlerin fizyolojik ve psikolojik gerilim durumu ortaya çıkarması olarak tanımlanmaktadır (Ünsal, 2018: 613). Bireylerin yaşamlarının oldukça büyük bir kısmının işte geçtiği göz önüne alındığında, iş stresinin bireyin hayatında önemli sorunlar doğurduğu tahmin edilebilir bir sonuçtur. Gerçekleştirilen görüşmelerde uzun çalışma sürelerinin ve zaman baskısının iş stresini arttırdığı, tüm katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bunun yanında çalışanlar iş stresinin temel nedeninin hedef, kota ve performans baskısı olduğunu vurgulamıştır.

Stresin asıl nedeni hedef baskısı bence. Zaten son zamanlarda bankacılık tamamen satış ve pazarlama üzerine olduğu için "Satış yap ne duruyorsun satış yap." diyorlar sürekli. Artık birimler de fark etmiyor gişede de olsan operasyonda da olsan ticari ya da bireysel de olsan fark etmiyor. Satış yapmak bankada çalışabilmenin ilk şartı. Bence stresin de asıl nedeni. (M.S.Y. 34, Müşteri Temsilcisi)

Katılımcıların hepsi tutturulması gereken hedeflerin ulaşamaz olmasından şikâyet etmektedir. Ayrıca yöneticilerin, çalışanlar tarafından 'ulaşılması imkânsız' olarak nitelenen hedeflerin tutturulması için baskı yaptıkları ve bu baskının stresi arttırdığı belirtilmiştir.

Sistem tamamen hedef üzerine kurulu. İşin tanımı, işte ben sabah 8.30'da geliyorum akşam 19.30 20.00'a kadar şubede çalışıyorum. Verilen iş ne? İşte şu kadar müşteri geziyorsun, ediyorsun, iş yapıyorsun, zaten bankada boş durmuyorsun. Ama hep hedef hedef hedef. Bu hedefler neye göre belirleniyor? Üstteki adam oturuyor, sana diyor ki şu kadar milyon kredi satacaksın, şu kadar şunu satacaksın. Şehrin yapısı bu mu? İşte satar mı? Satamaz mı? Ya da ülke ekonomik krizde mi? Bakan yok. Yani baktığında stresin temeli bu. (H.S. 33, Müşteri Temsilci)

Banka çalışanlarının yoğun stres altında çalışmasına neden olan hedef, kota ve performans baskısının her gün yaşanması ve hedeflerin her gün yenilenmesi çalışanlarca stresi arttıran en önemli faktör olarak değerlendirilmektedir.

Aslında bir günün bir günü tutmaması çok zor oluyor gerçekten çok zor, çok stresli. Çünkü düşünsene bugün ben 100 tane iş yaptım mükemmelim hedefimi tutturdum hatta aştım diyelim ertesi gün yine sıfırdan başlıyorsun. Kimse sana dün 100 tane yapmıştın demiyor. İstedığın kadar yap ertesi gün sıfırdan başlıyorsun. (C.I. 26, Aktif Satış Temsilcisi)

Stres, insanlar üzerinde geçici veya kalıcı olmak üzere fiziksel ve psikolojik hastalıklar ortaya çıkarmaktadır. Banka çalışanlarının uzun çalışma süreleri boyunca stres ve baskı altında çalışmaları hastalıklara yakalanma olasılıklarını arttırmaktadır. Uzun çalışma sürelerinin, iş yerinde yaşanan baskı ve problemlerin, iş yükünün, iş temposunun neden olduğu stres, çalışanlar üzerinde fiziksel olarak yorgunluk, halsizlik, migren, migren dolayısıyla alınan ağrı kesicilerin vücutta yarattığı tahribat, yüksek tansiyon, nefes darlığı, ülser gibi sayısı artırılabilir şikâyetlere neden olmaktadır (Eren, 2012: 306-309). Görüşmeler sonucunda çalışanların hastalanmalarının işyerinde sorun olarak görüldüğü ve bu durumun hem yöneticileri hem de diğer çalışanları rahatsız ettiği ortaya çıkmıştır.

Vertigo diye bir hastalık var, bende oldu. Sürekli başım dönüyordu, bir kulağım duymaz oldu. Bu stresle alakalı bir şey. Ayağa kalkamıyordum, duymuyordum, sürekli dengem bozuluyordu, yürüyemiyordum yani. Toplamda 10 işgünü istirahat alma durumunda kaldım. Zaten hastanede yattım 3 gün. Serum aldım ama geçmiyordu, bir şekilde geçmiyordu. Ama bu bile sorun olmuştu mesela. Yani bu yöneticiden tutun çalışma arkadaşlarına kadar herkes için sorundu. Rapor alan personeli hiç sevmezler. (A.D. 35, Bireysel Kredi)

Bir çalışanın hastalanması diğer çalışanlar tarafından, onların iş yükünü artırdığı ve daha uzun süre çalışmalarını gerektirdiği için sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, hastalanan çalışanın iş yükünün diğer çalışanlara devredilmesi yerine, bankalarda yedek işgücünün istihdam edilmesi ile bir sorun alanı olmaktan çıkabilir.

Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde ise stres, korku ve endişe hissine, alınganlığa, çabuk sinirlenmeye, hasta olmaktan korkmaya, umutsuzluğa neden olmaktadır (Eren, 2012: 308).

Her zaman güler yüzlü olamıyorsun, moralin bozuk olabiliyor, bazen müşterilerin önünde ağlayanlar bile oluyor. Benim oldu mesela. Müdülden bir şey duyuyorsun o anda da müşteri bir şey sorunca dayanamıyorsun duygusal olarak boşalıyorsun. Oluyor herkeste oluyor. Müşteri bir şey diyor bu sefer o an senin duygusal anına denk geliyor. Ona alınganlık yapıyorsun moralin bozuluyor. (O.Y. 32, Müşteri temsilcisi)

Hedef baskısız bir hayat istiyorum ben. Gerçekten tükendim. Ben mutsuzum, huzursuzum yani. Hastalığa kapılacağım diye korkuyorum. Ben şimdi kötü bir hastalığa kapılırsam benim oğlumun başka annesi yok. (H.S. 33, Müşteri Temsilcisi)

Araştırma sonuçlarına göre stres, sigara gibi kötü alışkanlıkların kullanımını tetiklemede, çalışanların daha çok sigara içmelerine neden olmakta ve sağlıklarını tehdit etmektedir.

Stresten sigaraya sarıyorum. Önceden de içiyordum hani bankada çalışmaya başladıktan sonra başladım desem yalan olur. Ama arttı kesinlikle arttı. Sinirimi ondan çıkarıyorum. Aslında kendimden çıkarmış oluyorum. (E.L. 29, Banko Asistanı)

Yorgunluk ve Tükenmişlik

Günümüz çalışma hayatının önemli problemlerinden olan ve sosyal bir sorun olarak nitelendirilen tükenmişlik, en genel haliyle “ruhsal ve fiziksel olarak enerjinin tükenmesi” olarak tanımlanmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 95). Banka çalışanlarının uzun çalışma süreleri, iş yoğunluğu, hedef baskısı, yöneticilerin tutumları gibi birçok nedenle tükenmişlik ve yorgunluk içerisinde buldukları gözlemlenmiştir. Bankadaki yıpratıcı çalışma koşullarının kısa sürede çalışanları tükenmişliğe sürüklediği ortaya çıkmıştır.

Ben işe gireli daha 6 ay oldu ama özellikle şu son bir buçuk aydır kendimi gerçekten tükenmiş hissediyorum. Stres, baskı gittikçe artıyor. Sadece kanını emiyorlar başka bir şey değil. Sahada da bir sürü insanla karşılaşıyorsun. Ters cevap veren, dalga geçen oluyor. Ama kendini yenileyip bir sonrakine yine güler yüzlü davranıyorsun. Asıl tükenmişliği getiren bu. (C.I. 26, Aktif Satış Temsilcisi)

Katılımcılar tarafından, stresin temel nedeni olarak gösterilen hedef ve performans baskısının, çalışanları tükenmişliğe sürükleyen önemli nedenlerden biri olduğu da ifade edilmiştir. Ayrıca gerçekleştirilmesi beklenen hedeflerin birçok kalemden oluşması, hedef sayılarının her geçen gün artması ve hedeflerin ulaşılabilir olmaması çalışanlarda tükenmişlik hissinin yaşanmasına neden olmaktadır.

Bizim mesela kredi hedeflerimiz vardı. Günlük bireysel kredi hem tutar olarak hem total olarak hedeflerimiz vardı. Yani şimdi hem adet bazlı hem de gelir bazlı yani tutar bazlı olur hedefler. Sadece bu kredi için değil mevduat için yabancı mevduat, Türk mevduat, vadeli mevduat, vadesiz mevduat, fonla yatırılan para hepsinin bir hedefi veriliyor sana. Yani iğneden ipliğe her konunun bir hedefi veriliyor. Bunlar yılbaşında sana gönderiliyor diyor ki bunlar hedeflerin. Sen bakıyorsun hedeflerin tabi ulaşılacak hedefler değil. Sonra sen de zaten bir bıkkınlık başlıyor, hedeflerini tutturmaya çalışıyorsun ama gerçekten çok zor. (O.Y. 32, Müşteri Temsilcisi)

Banka çalışanları çalıştıkları süreler boyunca kendilerini sürekli olarak yorgun ve yıpranmış hissettiklerini, mevcut çalışma koşullarına dayanamayacaklarını düşünerek, çok kez istifa noktasına geldiklerini açıkça dile getirmişlerdir.

Ben kaç kez istifa noktasına geldim. Ama nasıl toparlayacaklarını çok iyi biliyorlar. Birkaç defa da telefonda denk geldi. WhatsApp'tan oluyor gruptan yazışmalarımız ya da özelden yazışma oluyor. Birbirimize giriyoruz yalan değil. Ekip liderimiz var, hani arasın bir şey desin istifa edeceğim artık yeter diyorum. Adam arıyor sanki o an önceki konuşmalar olmamış gibi. E işte sen nereye gidiyordun, tamam hadi önemli değil, öbür hafta daha iyi yaparız şöyle böyle. Kalıyorsun hiçbir şey diyemiyorsun. İstifa edecektim adam alttan aldı ne oluyor yani. Nerede nasıl davranacaklarını çok iyi biliyorlar. Çaresiz bırakıyorlar. (C.Ç. 34, Müşteri Temsilcisi)

Yalnızlaşma

Araştırmada uzun çalışma sürelerinin, çalışma ilişkileri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu ve kişilerin çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerine zarar verdiği gözlemlenmiştir. Özellikle hedef baskısı ve hedefi tutturmak için uzayan çalışma sürelerinin yalnızlaşmayı tetiklediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra yönetimin tutumu ve hedef baskısının çalışanlar arasında yarattığı rekabet yalnızlaşmayı derinleştirmektedir.

Eskiden, bizim tanımlamalarımız ya da toplantılarımızda biz takımız diye lanse edilirdi. Şimdi artık öyle değil. Şimdi sen a kişisisin b kişisisin. Herkesin bir karnesi var. Çalışmak zorundasın. Yanındaki ne yapıyor yaptı umurunda olmayacak. Yani yanındaki arkadaşının hedefi tutmuyor o gün ama önemli değil sen kendi hedefini tutturacaksın. Hedefin tutar üstüne çıkarsan prim alıyorsun ya da ona göre başarın değerlendiriliyor, ona göre terfi alıyorsun. Artık takım şeyi bitti tamamen bireysel çalışıyoruz. (G.S. 40, Yönetmen)

Denetim mekanizmasının değişmesi çalışanlar tarafından yalnızlaşmanın bir diğer nedeni olarak gösterilmiştir. Katılımcılar, denetlemenin doğrudan ya da sadece yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği sürecin geride kaldığını, artık çalışanların birbirlerini denetledikleri bir sistemin var olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sistemde geç kalan çalışanlar iş arkadaşları tarafından şikâyet edilmekte, ihtiyaç sebebiyle bile olsa yerlerinden kalktıklarında daha az çalıştıkları iddia edilmektedir. Çalışanlar arası huzuru ve çalışma barışını bozan yeni denetim sistemi, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini zedelemekte ve yalnızlaşmanın önemli sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Bu durum aynı zamanda Neo-klasik teorinin 'bireysel tercih' olarak adlandırdığı şeyin bir olgu değil, bir çalıştırma stratejisine dönüştüğünü göstermektedir. Bireysel tercihten ziyade çalışanları bireyselleştirmeye dönüşen bu durum ayrıca çalışanların bir sınıf olarak hareket etme potansiyelini de tahrip etmektedir.

Yabancılaşma

Uzun çalışma süreleri ve hedef baskısı nedeniyle stres altında çalışan bankacılar, hedefleri tutturabilmek için etik olmayan satışlar yapmak zorunda kaldıklarını, bu durumun ise kişiliklerini etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durum yabancılaşma kavramı ile açıklanabilir. Marx'ın da üzerinde sıklıkla tartıştığı konulardan biri olan yabancılaşma olgusu, özellikle çalışanların isteklerinin dikkate alınmadığı kapitalist üretim tarzında çeşitli şekillerde yaşanmaktadır. Yabancılaşmanın, çalışanın üretim sürecine, ortaya çıkardığı ürünün kendisine ve diğer insanlarla ilişkisine yabancılaşması gibi farklı boyutları bulunmaktadır (Demir, 2018: 65).

Sabah senin beş tane sigorta hedefin var. Akşam yatarken kime satacağım diye düşünüyorsun. Onun korkusuyla yatıyorsun. Sabah onun baskısıyla kalkıyorsun, sürekli bu kafanda ve artık insani şeyinden çıkıyorsun. Yapmaman gereken kişiliğine uymayan şeyler yapmak zorunda kalıyorsun Bu da seni üzüyor. Etik olmayan şeyler de yapıyorsun. Önemli olan doğru kişiye doğru ürünü satmaktır. Doğru zamanda satmaktır. Ama sen bunu işte o kadar kısıtlı sürede önünde 10 tane müşteri varken ya da işte doğru düzgün anlatmadan satıyorsun. O zaman da işte akşam eve gittiğinde yastığa kafanı rahat koymak zor. Yani asgari ücretliye bireysel emeklilik satıyorsun. Yazık sonra üzülüyorsun. Diyorsun ki 100 lira. 100 lira onun için ne kadar ciddi bir para. Hani sen bunu hedefini tutturmak için yaptın ama o insan için ne kadar ciddi bir şey. (A.D. 35, Bireysel Kredi)

Banka çalışanları ile gerçekleştirilen görüşmelerde, çalışanların kapitalist üretim koşullarının yarattığı sonuçlar karşısında, hem iş hem de insan ilişkileri boyutlarında yabancılaşma yaşadıkları açıkça ortaya çıkmıştır.

Uyku Bozukluğu

Derinlemesine görüşmeler sonucunda stres, baskı ve kaygı altında uzun süre çalışan banka personelinin uyku düzenlerinde sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Uyku düzeninin sağlık açısından oldukça önemli olduğu ve uyku bozukluğunun dikkat dağınıklığı, tahammül düzeyi, fiziksel ve psikolojik yorgunluk üzerinde etkili olduğu bilinmektedir.

Uyku bozukluğunu mutlaka yaşıyorsunuz. Yani seni bekleyen işler beyninden gitmiyor ya. İstedığın kadar rahat olmaya çalış yani olmuyor. Çünkü akşam eve gidiyorsun ertesi günün hedefi var ya da haftalık hedef var. Cuma günü de hesap vereceksin. Perşembe günü geliyor, hedefin tutmuyor. Gel de uyu mesela. (D.C. 31, Bireysel Müşteri Temsilcisi)

Uzun çalışma saatleri boyunca hedefleri tuturmaya odaklanan çalışanlar işten çıktıktan sonra bile, gerçekleştirmeleri gereken hedef ve satış sayılarını düşünmeden duramamakta, baskı ve huzursuzluğu yaşamının her alanına taşımaktadır.

Zaten uyku düzeni normalde de çok iyi olan bir insan değilim. Böyle bir şey taktığımda, stres yaptığımda verilen işi yapamadığımda ya da yetiştiremediğimde ister istemez uyuyamıyorum. E şimdi haddinden fazla. Rüyamda satış yapmaya çalışıyorum Daha ne olabilir yani. (C.I. 26, Aktif Satış Temsilcisi)

Dikkat Dağınıklığı

Uzun çalışma süreleri, çalışanların işlerine odaklanmalarını güçleştirerek dikkat dağınıklığı yaşamalarına neden olmaktadır. Gerçekleştirilen görüşmelerde banka çalışanları uzun çalışma süreleri, ara dinleme süresinin yetersizliği, çalışma ortamındaki gerginlik nedenleriyle dikkat dağınıklığı yaşadıklarını belirtmiştir. Ayrıca stres, uyku bozukluğu, yöneticilerin tutumları ve çalışma ilişkileri de çalışanlar tarafından dikkat dağıtıcı unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Temelde uzun ve yorucu çalışmanın neden olduğu dikkat dağınıklığı, çalışanların işlerine

odaklanmalarını güçleştirerek performansları üzerinde olumsuz sonuçlara yol açarken, aynı zamanda maddi zarara uğramalarına da neden olmaktadır.

Eğer kafam çok dağınıksa, müdür çok boğmuşsa, o an dikkatim çok dağılıyor. Hele gişede bu çok önemli. Parayla uğraştığın için dikkat dağınıklığı senin o an 1000 lira 2000 lira gibi bir açık vermene sebep olabilir. Bu durumda maaştan taksitle kesiliyor. Hem sinire strese sokuyorlar hem de maddi zarara üstüne. Ya da kredi kullandırdın. Gelen müşterinin bir an kimliğine bakmazsın kredi kullandırırısın. Dalginlık olur. Hesabı kontrol etmezsin ya da başkası adına bilgi verirsin bunun sonucu direkt iş akdinin feshi. (O.Y. 32, Müşteri Temsilcisi)

Dikkat dağınıklığı çalışanları sadece maddi anlamda zarara uğratmamakta, bunun yanında zaman kaybetmelerine de neden olmaktadır. Bu durum yorgunluk, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını tetiklemektedir. Ayrıca çalışanların yaptıkları hatalar, onların performans notlarının düşmesine neden olarak ücretlerini de etkilemektedir. Mevcut çalışma koşulları dikkat dağınıklığına ve dikkat dağınıklığı sebebiyle gerçekleşen sorunlara yol açarken, ortaya çıkan sorunlardan çalışanlar sorumlu tutulmaktadır.

Beslenme Alışkanlığı

Banka çalışanları ile yapılan görüşmelerde, çalışma koşulları ve çalışma süreleri göz önüne alındığında, çalışanların yoğun iş temposu ve iş yükü içerisinde yeterli ve düzenli beslenecek zamanlarının olmadığı ortaya çıkmaktadır. Uzun çalışma süreleri kişilerin düzenli beslenmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca uzun süre yemek yemeden çalışmak bazı çalışanların fiziksel sağlığını etkileyen olumsuz sonuçlar yaşamalarına neden olmaktadır.

Beslenmemi çok fazla etkiliyor, gerçekten iştahım kesildi yiyemiyorum yani. Çok acıkıyorum iki lokma alıyorum kesiliyorum. Çünkü içim kaldırmıyor. Midem bulanıyor. Hep önce verilen işi yapayım sonra rahat rahat iyiyim diyorum ama o da geçince hiç yiyemiyorum. (C.I. 26, Aktif Satış Temsilcisi)

Ben yedide kahvaltı yapıyorum 12 buçuğa kadar zaman geçiyor bu arada bir şeyler atıştırmak istiyorum. Bu olmuyor. Aç çalışıyorum neredeyse. (B.M. 32, Personel Uzman Yardımcısı)

Araştırma bulguları zaman kısıtından dolayı çalışanların öğle yemeklerinde düzgün ve sağlıklı beslenemediklerini net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Öğle arası kapanmayan bankalar var. Ne oluyor işte nöbetleşe yiyorsun. İşini bitirene kadar mecbur kalıyorsun, bırakamıyorsun. Ondan sonra hadi diyorsun koşturup şubede yiyorsun, şubeye yemek söylüyorsun koştur koştur yemek yiyorsun. (E.L. 29, Banko Asistanı)

Uzun çalışma süreleri çalışanların öğle yemeğine ilişkin sorunlar yaşamasının yanında, akşam yemeklerini de etkilemektedir. Banka çalışanlarının çoğu hem uzun süre çalıştıkları için yaşadıkları yorgunluk hem de zamanın kalmaması nedeniyle yemek yapmaya vakit ayıramamakta, yemek yapmaya karar verdiklerinde ise işten geç çıktıkları için akşam yemeklerini oldukça geç saatlerde yiyebilmektedirler.

Düşünsene şimdi akşam geç saatlerde çıkıyorsun eve gidip nereye yemek yapacaksın edeceksin. Akşam olmuş 20.00 – 21.00 eve geliyorsun yemek yapmaya takatim yok Ne yapacaksın ivir zivir atıştırıyorsun. Beslenme alışkanlığını tabi ki etkiliyor. (K.R. 36, Uzman)

Düzensiz ve sağlıksız beslenme uzun vadede sağlık sorunlarının yaşanmasına neden olmakta ve uzun çalışma süreleri bu yönüyle de çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir.

5.2.2. Uzun Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamı Üzerindeki Etkileri

İş ve aile rolleri bireylerin yaşamlarında oldukça önemli yer tutmaktadır. Bireylerin toplumda birden fazla sosyal grubun üyesi olması, farklı roller üstlenmelerini gerektirmektedir (Özen, 2005: 129). Bu rollerin eş anlı olarak yerine getirilmesinin gerekliliği ve bireylerin zamanlarının ve enerjilerinin kısıtlı olması çoğu zaman çelişki yaratmaktadır (Özdevecioğlu, Çakmak-Doruk, 2009: 71). Bu durum ise çalışma hayatındaki önemli sorunlardan biri olan çalışma zamanı ile özel yaşam zamanı arasında çatışmaya neden olmaktadır. Gerçekleştirilen görüşmelerde banka çalışanlarının iş ve aile yaşamlarında gerginlik ve daha önemlisi zamana bağlı çatışma yaşadıkları dikkat çekmiştir. Uzun süreler çalışmak zorunda kalan banka çalışanların hepsi uzun çalışmanın aile yaşantıları üzerinde olumsuz etkileri bulunduğunu ifade etmiştir.

Kendime ve aileme hiç zaman ayıramıyorum. Çünkü hafta içi yapamadığım bazı şeyleri hafta sonu yapmaya çalışıyorum. Evli olunca zor. Kimseyle görüşemiyorum, birikmiş işleri yapmaktan zaman kalmıyor. (A.D. 35, Bireysel Kredi)

İş ve aile yaşamı arasında sıkışan çalışanlardan kadın katılımcılar uzun çalışma süreleri karşısında erkeklere göre çok daha fazla zorlandıklarını belirterek, iş yerindeki görev ve sorumlulukları ile aile hayatı içerisinde onlardan beklenen sorumluluklar arasında denge kuramadıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle bazı kadın çalışanlar çocuklarını ihmal ettikleri düşüncesi ile kendilerini suçlu hissettiklerini dile getirmişlerdir.

Zaten mutsuzum kendime hayrım yok çocuğuma hiç hayrım yok. Uyanık olursa bile eline telefonu veriyorum internette oyalıyorum. Mesela benim çocuğuma annem babam bakıyor saat beşten sonra. Bu cuma, cumartesi İzmir'e gidecektik. Ama toplantıdan dolayı kaldı. Benim çocuğumu annemler götürecek İzmir'e. Ben arkadan gideceğim. Yani annemler olmazsa ben ortada kalmış durumdayım. (N.Y. 37, Müşteri Temsilci)

Uzun çalışma süreleri aile içerisinde sorunlara yol açmanın yanı sıra eşler arasındaki ilişkileri de olumsuz etkilemektedir. Katılımcılar işyerinde yaşadıkları stresi ve gerginlikleri aile hayatlarına yansıttıklarını, bu durumun eşler arasındaki iletişimi zorlaştırdığını ve onları birbirlerinden uzaklaştırdığını belirtmişlerdir.

Benim çocuğum büyüdü zorluklar, uykusuzluklar kısmen geride kaldı. Ama mesela bazen ödevlerine yardım istiyor, kırmıyorum ama o kadar yorgun oluyorum ki... Bir de bazen eşime patlayabiliyorum, ona haksızlık edebiliyorum. Sonra çok kötü hissediyorum hani onun suçu ne sonuçta? O da biraz benimle vakit geçirmek istiyor. Yani bir çıkalım yemek yiyelim, çay, kahve içelim neyse... Bazen onları bile kafam götürmüyor. (B.M. 32, Personel Uzman Yardımcısı)

5.2.3. Uzun Çalışma Sürelerinin Sosyal İlişkiler Üzerindeki Etkileri

Fazla çalışmanın çalışanların sosyal yaşamlarını hem fiziksel hem de psikolojik nedenlerle olumsuz etkilediği bilinmektedir. Çalışanlar zaman kısıtının yanı sıra gün içerisinde yaşanan yorgunluk, gerginlik vb. sebepler dolayısıyla sosyal yaşamlarının olumsuz etkilendiğini dile getirmişlerdir. Günün oldukça uzun bir bölümünü işyerinde geçiren çalışanlar, arkadaş ve akrabaları ile olan ilişkilerini aksattıklarını, sosyal yaşamlarını ihmal ettiklerini ifade etmişlerdir.

Kafam dolu benim sosyal yaşantı mı kalıyor? Şimdi şöyle, bizde vücut yorulmuyor. Beyin dolu olduğu için müşterilerden, bankanın politikalarından, yöneticilerinin uygulamalarından, baskıdan, mobbingden, hedeflerden, her şeyden kafa dolu olduğu için vücut da yoruluyor. Yani bütün organlar beyine bağlı. Beyin yorgun olunca bütün organlar yorgun oluyor, can kalmıyor. Üstünden bir tır geçmiş gibi hissediyorsun. Sosyal hayata ayıracak vakit kalmıyor. (N.Y. 37, Müşteri Temsilcisi)

Kendi ailemden, akrabalarımdan uzaklaştım. Ya ben çok misafir çağırdım eve misafir benden önce gelmiş. Yemekte bekliyor beni, bir şey yapamıyorsun. Ben iki gün önceden bunun planını yapmışımdır, davet etmişimdir ama o gün işte çıkamıyorsun, yöneticinin izin vermiyor. (H.S. 33, Müşteri Temsilcisi)

Araştırma bulguları bazı banka çalışanlarının sosyal yaşamdan tamamen uzaklaştığını, bazılarının ise sosyal yaşamlarını devam ettirme arzusu içerisinde olduğunu ancak uzun ve belirsiz çalışma süreleri nedeniyle basit sayılabilecek planları bile hayata geçirmekte zorlandıklarını ortaya koymuştur.

Çok istedim hep spora yazıldım. Grup sporlarına yazıldım, dansa gitmek istedim bir ara ama sonra hepsini bırakmak zorunda kaldım. Zaman kısıtlı hem de yetişemiyordum zaten. Çünkü çalışma saatleri belli olmuyordu. O yüzden yetişemiyordum. Ayarlayamadım. Zaten yorgun geliyorum. Bir de iyice kendimi yormak olarak görüyorum o yüzden yapmadım. (C.Ç. 34, Müşteri Temsilcisi)

Uzun çalışmanın, çalışanların iş ile iş dışı yaşamı arasındaki farkı ortadan kaldırdığı ve çalışanlarda yaşamlarının sadece çalışmaktan, sosyal çevrelerinin ise iş arkadaşlarından ibaret olduğu hissini yarattığı dikkat çekmektedir.

Şubeye gelmek eğlence gibi oluyordu bize. O kadar çok dış dünyaya kapatmışız ki kendimizi. Bütün dünyam banka ve bankadaki arkadaşlarım. (A.D. Kişisel Görüşme, 35, Bireysel Kredi)

Sonuç

Bu çalışmada uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde yarattığı fiziksel, psikolojik ve sosyal sorunlar üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda makalenin amacı, nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği ile ortaya konulmuş ve hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular uzun sürelerle çalışan banka çalışanları tarafından cevaplandırılmıştır. Alan araştırması bulguları ise banka çalışanlarının yasal sınırların oldukça üzerinde çalıştırıldığını ortaya çıkarmıştır.

Gerçekleştirilen görüşmelerde banka çalışanlarının, makul sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasının yanında, giderek daha da uzayan çalışma sürelerine maruz kaldığı tespit edilmiştir. Çalışma sürelerinin uzunluğuna yöneticilerin karar verdiği tüm katılımcılar tarafından vurgulanmış ve çoğu zaman çalışma sürelerinin keyfi uygulamalarla arttığı gözlemlenmiştir.

Görüşmeler sonucunda uzun çalışma sürelerinin en önemli sebeplerinden birinin karşılıksız fazla çalışma uygulaması olduğu saptanmıştır. Alan araştırması kapsamında ulaşılan banka çalışanlarının büyük bir kısmı, Kanun'da öngörülen fazla çalışma ücretini almaksızın ya da serbest zaman kullanmaksızın fazla çalışmaktadır. Bunun yanında fazla çalışma uygulaması için çalışanın rızasının alınmayışı da dikkat çekmektedir. Görüşmelerde hemen her banka çalışanın hafta içi fazla çalıştığı, bunun yanında bazı çalışanların hafta sonlarını da çalışmaya ayırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Banka çalışanlarının çalışma sürelerini etkileyen yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin sorunlar da yaşadığı tespit edilmiştir. Çalışanların hak ettikleri izinleri istediği zaman ve uzunlukta kullanamadığı ve yıllık ücretli izin kullanımında da keyfi uygulamalara rastlandığı belirtilmelidir. Ayrıca günlük çalışma süresinin uzatılmasında başvuru en etkili yöntemlerden biri olan ara dinlenme sürelerinin azaltılması görüşmelerin çarpıcı sonuçlarından biri olarak değerlendirilebilir. Çalışma sürelerinin uzun olmasının yanında çalışanlardan işte buldukları her an, yapılacak işin çalışanların iş tanımlarında yer alıp almadığına bakılmaksızın, fiilen çalışmaları beklenmektedir.

Gerçekleştirilen alan araştırması ile çalışma sürelerinin Neo-Klasik Teori'nin işgücü arzı kuramında yer alan varsayımların dışında belirlendiği açıkça ortaya çıkmıştır. Ücretli çalışmanın bir zorunluluk olmadığını savunan kuram, çalışma sürelerinin işveren yerine bireysel istek ve tercihlerle belirlendiğini, başka bir deyişle çalışılacak sürenin çalışanın kararına bırakıldığını belirtmektedir. Kuramın, bireylerin uygun bulmadıkları şartlarda çalışmayı reddettikleri varsayımı gibi çalışma sürelerinin çalışanların tercihleri doğrultusunda belirlendiği iddiası da gerçek hayattan oldukça uzaktır. Bunun yanında bireylerin çalışma kararları üzerinde etkili olduğu düşünülen ücret düzeyini de kuramda öngörülen biçimde yorumlamak mümkün değildir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, banka çalışanlarının oldukça düşük ücretlerle ve fazla çalışmanın karşılığını almaksızın çalışmaya devam ettiklerini ortaya çıkarmıştır. Bu durum kuramın ücretler düştüğünde bireylerin çalışmama kararı vereceği öngörüsünün tersine bir sonuçtur. Ayrıca kuramın çalışma dışı gelir varsayımı, ulaşılan katılımcıların hiçbirinin ücret dışında bir gelirin bulunmadığı göz önüne alındığında geçerliliğini yitirmektedir.

Çalışma sürelerinin bireysel tercihlerin bir sonucu olarak değerlendirilemeyeceği alan araştırması sonucunda ulaşılan en net bulgulardan biridir. Banka çalışanlarının fazla çalışması, ara dinlenme sürelerinin azaltılması, izin haklarını diledikleri gibi kullanamamaları göz önüne alındığında, çalışma sürelerinin uzatılması temeline dayanan mutlak artık değere dayalı emek sömürsüne maruz kaldıkları belirtilmelidir.

Araştırma bulguları uzun çalışma sürelerinin çalışanların sağlığını ciddi anlamda tehdit ettiğini açıkça ortaya koymuştur. Uzun çalışmanın neden olduğu stres, yorgunluk, tükenmişlik, uyku bozukluğu, beslenme alışkanlıklarının düzensizliği gibi sayısı arttırılabilecek birçok başlık çalışanların fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Fiziksel sağlık sorunlarının yanı sıra uzun çalışma süreleri yalnızlaşma, yabancılaşma, depresyon gibi psikolojik sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin uzaması çalışanların aile yaşamları ve ilişkileri üzerinde olumsuz etkiler doğururken, sosyal yaşamlarını da ihmal etmelerine yol açmaktadır.

Uzun çalışmaya bağlı olarak fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutlarda yaşanan sorunlar dikkate alındığında çalışma sürelerinin azaltılması düşüncesi, çok boyutlu sorunların önlenmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışanların iş dışında da bir hayatı olduğunun kabulüne dayanan bu düşünce, insan onuruna yakışır bir yaşam hakkının elde edilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Altan, Ö. Z. (2004) *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1592.
- Average Usual Weekly Hours Worked On The Main Job, [<https://stats.oecd.org>] (30.04.2021)
- Biçerli, M. K. (2019) *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Borjas, G. J. (2015) *Çalışma Ekonomisi*. (Çeviren: Ç. E. Şahin vd.), Bursa: Dora Yayıncılık.
- Budak, G. ve O. Sürgevil (2005) Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.

- Demir, Z. (2018) Karl Marx'ın Bakış Açısından Kapitalist Toplumda Yabancılaşma ve Sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 63-74.
- Elliott, R. (1997) *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi* (Çeviren: M. Beşeli vd.). Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Yayın No: 2010.
- Eren, E. (2012) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım: İstanbul.
- Erşin, T. A. (2017) Uzayan Çalışma Saatleri İşçiye Ölüm ve İşsizlik Getiriyor, [<http://evrensel.net>] (26.04.2021)
- Fine, B. ve A. Saad - Filho (2010) *Marx'ın Kapitali*, (Çeviren: N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Foley, D. K. (2010) Kapitali Anlamak, Marx'ın İktisat Teorisi. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Huberman, L. (1991) *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, [<https://www.mevzuat.gov.tr>] Resmî Gazete Tarihi: 06.04.2004, Resmî Gazete Sayısı: 25425.
- Marx, K. (2015) *Kapital (I. Cilt)*, (Çeviren: M. Selik ve N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Özdemir, M. (2010) Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323 - 343
- Özdevecioğlu, M. ve N. Çakmak Doruk (2009) Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen, S. ve T. Uzun (2005) İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-146.
- Sosyal-İş Sendikası Güncel Sorunlar Eğitim Dizisi-1 (2013) Türkiye'de Fiili Çalışma Süreleri Sorunu, [<http://sosyalis.org>] (26.04.2021).
- Strangleman, T. ve T. Warren (2015) *Çalışma ve Toplum, Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*, (Çeviren: F. Man), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uluslararası İşçi Dayanışma Derneği (2011) Uzayan Çalışma Saatleri Sosyal Yaşamı Nasıl Tahrip Ediyor?, [<http://uidder.org>] (26.04.2021).
- Uluslararası İşçi Dayanışma Derneği, Uzayan Çalışma Saatleri ve Kısalan Yaşamlarımız, [<http://uidder.org>] (26.04.2021).
- Ünsal, P. (2018) *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* içinde İş Stresi Algısı ve Başa Çıkma Bireysel Farklılıkların Rolü, (Ed. Keser, A. vd.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Wolf, R. D. ve S. A. Resnick (2016) *Çalışan İktisadi Teoriler Neoklasik, Keynesçi ve Marksçı*, (Çeviren: C. Evren). İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve H. Şimşek (2008) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23 (4), 34-103.
- Yıldırım, K., D. Karaman ve M. Taşdemir (2010) *Makro Ekonomi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, [<https://www.mevzuat.gov.tr>] Kabul Tarihi: 22.5.2003