



Turizm Sektöründe Antraklı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme

Entracte Work Perception in Tourism Sector: An Evaluation in Terms Of Five Star Hotels Employees in Antalya

Nilgün KANER KOÇ

Akdeniz Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Antalya, Türkiye
orcid.org/0000-0002-9620-4272
nilkaner@hotmail.com

Pınar ÇELİK

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Antalya, Türkiye
orcid.org/0000-0003-0599-4086
pnr.celik@gmail.com

Özet

İşletmeler, artan küresel rekabette uyum sağlayabilmek ve hayatta kalabilmek için çalışma hayatında esnek uygulamalara yönelmektedir. İşgücü açısından, sürekli ve güvenceli istihdam yerini artık kısa süreli, geçici, kurlsız, güvencesiz ve düşük ücretli istihdam biçimlerine bırakmaktadır. Bazı işyerlerinde, işçilerin çalışma ve dinlenme süreleri de bu istihdam biçimlerine ve işin yoğunluğuna uygun olarak esnekleştirilmektedir. İşverenler, işçilerin işyerindeki çalışma ve dinlenme sürelerini işin yoğunluğuna göre yasal mevzuata uygun olmayan biçimlerde düzenleyebilmekte ve işyerlerinde kalma sürelerini uzatabilmektedirler. Uygulamada "antraklı çalışma" olarak ifade edilen bu çalışma biçiminin, başta konaklama işletmeleri olmak üzere hizmet sektörüne ait diğer işletmelerde de sıklıkla uygulandığı görülmektedir. Çalışmanın amacı, turizm sektöründe yaygınlaşan antraklı çalışan işçilerin, çalışma koşulları ile antraklı çalışmaya yönelik algılarının tespit edilmesidir. Bu bağlamda, Antalya'da faaliyet gösteren otellerde antraklı çalışan 394 işçi ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışanların antraklı çalışmaya yönelik algıları faktör analizi sonucunda 4 boyutlu bir yapıya ulaşmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışanların genel olarak bu çalışma şeklinden memnun olmadıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: antrakt, antraklı çalışma, ara dinlenmesi, esnek çalışma, turizm sektörü

Abstract

Businesses have turned to flexible applications in working life in order to be able to adapt and survive in increasing global competition. In terms of labour, permanent and secure employment has now been replaced by short-term, temporary, irregular, precarious and low-paid forms of employment. In some businesses, working and rest periods of workers has flexibilized in accordance with these employment patterns and

the intensity of work. Employers are extend the length of time employees stay in workplace by arranging work and rest periods according to their intensity of work and in a manner not in compliance with legal regulations. It is observed that in practice, this form of work, called "entracte work" is frequently applied in lots of businesses especially accommodation enterprises in the service sector. The purpose of the study is to determine the working conditions of workers who are involved in the practice of entracte work which is becoming widespread in the tourism sector and to detect the perceptions of workers towards entracte work. In this context, survey was conducted with 394 workers working with entracte practice in Antalya. As a result of factor analysis, a 4-dimensional structure has been reached about the employee's perception of entracte work. According to the findings, it has been determined that employees are generally not satisfied with this working practice.

Keywords: *entr'acte, entracte work, interlude rest, flexible working, tourism sector*

1. Giriş

İş hukukunun temel felsefesi ve ortaya çıkış nedeni, ekonomik ve sosyal açıdan bağımlı, dolayısıyla güçsüz konumda olan işçilerin korunması olmuştur. Bu bakış açısına uygun olarak, günlük, haftalık iş süreleri sınırlandırılmış ve ara dinlenmeleri ile birlikte emredici hukuk kurallarıyla düzenlenmiştir. Günümüzde küresel ekonomi, emek piyasalarını yeniden biçimlendirerek esnek, güvencesiz, düşük ücretli işleri ortaya çıkartmakla kalmamış, iş hukukunu ortaya çıkaran temel felsefi anlayışı da tartışmaya açmıştır.

Çalışma yaşamına yönelik esnekliği hukuki açıdan iç ve dış esneklik olarak ikiye ayıran Güzel (2000), dış esnekliği sayısal görünümdeki değişiklikler, iç esnekliği ise çalışma ilişkilerinin fonksiyonel olarak yeniden düzenlenmesi olarak tanımlamıştır. İç esneklikte gerekçenin, klasik olarak işçinin korunmasından ziyade işletmenin korunmasını amaçlayan yeni bir sisteme dönüştüğünü ileri sürmüştür. Bu yeni sistem, çalışma biçim ve koşullarında da bazı değişimlere yol açmıştır. Buna göre, *işletme artık işçinin belirli sürelerde işe gelmesi ve belirli sürelerde işten ayrılmasını esnek bir biçimde düzenleyebilmektedir.*

Çalışma süreleri, tüm çalışanlar için standart saatlerde işe gelip-gitmenin ötesinde, işletmelerin piyasalardaki rekabet gücüne, iş akışına uygun ve kazançlarını artırıcı bir biçimde dizayn edilebilmektedir. Bu çalışma biçimlerinden birisi olan "antraktlı çalışma"da işletme çalışma ve ara dinlenme sürelerini işin akışına ve yoğunluğuna göre kendisi ayarlayabilmektedir. Antraktlı çalışma biçimine yönelik yasalarda herhangi bir tanım veya düzenleme bulunmamasına rağmen, hizmet sektörünün pek çok alanında özellikle de konaklama işletmelerinde bu tip çalışmanın yaygın olarak uygulandığı görülmektedir.

Günümüzde çalışma yaşamında; iş yükünün ve çalışma temposunun artması, çalışma saatlerinin uzaması, iş güvencesinin azalması ve yöneticilerin destekleyici olamayan yaklaşımları sonucunda çalışanların sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir (Leka ve Cox, 2008). *Çalışma ve ara dinlenme sürelerini de dikkate alan bazı esnek çalışma biçimlerine yönelik yapılan araştırmalarda, çalışanların fiziksel, ruhsal vücut bütünlüğünün yanı sıra aile yaşantısının, iş motivasyonunun ve verimliliğinin olumsuz yönde etkilendiği ortaya konulmuştur* (Gemlik,1997; Kirel, 1999; Kaya, 1998; Adnett ve Hardy 2001; Kalleberg vd., 2000; Özman, 2001; Nicol vd., 2004; Yalçinkaya, 2006;

Kulaksız, 2011; Lin vd., 2013; Sezgin, 2013; Vatansever, 2014; Büyük, 2014; Başdoğan, 2015; Doğan vd., 2015; Ziebertz vd., 2015). Buna göre, konaklama işyerlerinde, uzun çalışma ve dinlenme (antraktlı) sürelerinin varlığı, hafta ve genel tatillerde çalışma zorunluluğu, az ücretle garsonluk, yük taşıma, bulaşık yıkama gibi çok değişik işlerin aynı anda tek bir çalışana yaptırılması iş stresini, işçi sağlığı ve güvenliğini, aile yaşantısını, iş motivasyonunu ve verimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada, uluslararası ve ulusal mevzuata uygun olmayan antraktlı çalışmanın çalışanları olumsuz yönde etkilediği varsayımından hareketle, antraktlı çalışan işçilerin, çalışma koşulları ve antraktlı çalışmaya yönelik algıları betimleyici olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, Antalya'da konaklama işletmelerinde antraktlı çalışan 394 işçi ile anket yapılmıştır. Antraktlı çalışan bu işçilerin, çalışma koşulları ve antraktlı çalışmaya yönelik algıları anket sonuçlarına göre irdelenmiştir. Çalışmada öncelikli olarak çalışma süresi ve ara dinlenmesine yönelik uluslararası ve ulusal yasal düzenlemeler ele alınmıştır. Daha sonra *anket verileri de dikkate alınarak tanımlanan* antraktlı çalışma koşullarının ulusal düzeydeki yasal çalışma ve dinlenme sürelerine uygunluğu incelenmiştir. Son olarak da ankete katılan işçilerin antraktlı çalışmaya yönelik algıları analiz edilmiştir.

2. Çalışma Süresi ve Ara Dinlenmesine Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Çalışma süresine yönelik yasal sınırların belirlenmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği gibi kuruluşların başlıca uğraş alanları içinde yer almıştır. Her bir kuruluş, çalışma süresinin tüm çalışanlar için uluslararası düzeyde makul seviyelere çekilebilmesi amacıyla sözleşme ve tavsiye kararları hazırlamışlardır. Ayrıca, çalışma süresinden ne anlaşılması gerektiğine yönelik yine ulusal ve uluslararası alanda tanımlamalar yapmışlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü 30 sayılı "Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Sözleşme"de çalışma süresini; "işçinin, işverenin emrinde geçirdiği ve ara dinlenmelerinin dahil edilmediği süre" biçiminde tanımlamıştır. Avrupa Birliği, 2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Yönergesinde ise çalışma süresi; işçinin ulusal hukukunun yasal düzenlemelerine veya örf ve adete göre çalışarak, işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği her türlü zaman dilimi olarak ifade edilmiştir (European Union, 2003). Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'nun da çalışma süresinin tanımına yer verilmemiş ancak, çalışma süreleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İş Kanun'un 63. maddesine dayanılarak çıkartılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresi, İş Kanun'un 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de dahil olmak üzere, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreler olarak tanımlanmaktadır (Astarlı, 2008, ss. 8–35). Buna karşılık, İş Kanun'un 68. maddesine dayanılarak günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilmesi gereken ara dinlenmeleri ise çalışma süresine dahil edilmemiştir.

İş Kanun'un 66. maddesine göre, çalışma süresi sadece fiilen çalışılan süreleri kapsamamaktadır. İşçinin asıl çalışma yerlerine inmeleri, (madenler, taşocakları, yeraltı ve sualtı gibi) girmeleri veya bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler (66/1-a) ile işçinin işveren tarafından çalıştırılmak üzere başka yere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler (66/1-b) ile işçinin işinde ve her an iş görmeyi hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler (66/1-c) ya da işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya

bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği (66/1-d) süreleri de içermektedir.

Türkiye'de haftalık çalışma süresi İş Kanun'un 61/1. maddesine göre, en çok 45 saattir. Taraflar, yani işçi ve işveren anlaşarak, haftalık 45 saatin altında bir çalışma süresini de kararlaştırabilirler. Günlük çalışma süresi, kanunda veya sözleşmede tespit edilen haftalık çalışma süresinin aksi kararlaştırılmamışsa, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016, s. 125). İş Kanun'un 63.maddesinde "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. İş Kanun'un 104. Maddesi, işin düzenlenmesine ilişkin yasal hükümlere aykırı davranan işverenlere yönelik idari para cezası uygulanacağını öngörmüştür.

Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin aşılması halinde ise İş Kanun'un 41, 42 ve 43. maddelerinde yer alan fazla çalışmaya ilişkin hükümleri uygulanır. İşçiye yaptığı fazla çalışma karşılığında ya Kanun'da öngörüldüğü biçimiyle fazla çalışma ücreti ödenir ya da yaptığı fazla çalışma süresi kadar bazı haftalarda normal haftalık çalışma süresinden daha az çalıştırılarak, çalışma süreleri denkleştirilebilir. İş Kanunu'nda 20.05.2016 tarihinde yapılan değişiklik ile diğer sektörlerde iki ay olan denkleştirme süresi, turizmde dört aya çıkartılmıştır. Ayrıca, diğer sektörlerde denkleştirme toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilirken, aynı yasa değişikliğinde turizmde altı aya kadar artırılabilceği belirtilmekte ve turizmde fazla çalışma koşulları daha da esnetilmektedir.

İnsanlar, yemek, içmek, uyumak gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve ertesi gün işyerinde yeniden çalışabilmek için dinlenmeye ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle, yasalar sadece çalışanların çalışma sürelerini sınırlandırılmakla kalmamış, çalışanların gün, hafta, yıl içindeki dinlenmeleri için gerekli sürelerin alt sınırlarını da düzenlemiştir.

2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Yönergesi'nin Avrupa Birliği üye devletleri tarafından uygulanmasına ilişkin Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 21 Aralık 2010 tarihli Rapor'da, uzun çalışma saatleri ve yetersiz dinlenme sürelerinin, yüksek hata ve kaza oranı ile stres, yorgunluk ve uzun dönemli sağlık sorunları gibi olumsuz sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Yönerge, Avrupa Birliği'ne üye devletlerde, çalışma süresinin fazla mesailer dahil haftada ortalama 48 saati aşamayacağını, dinlenme sürelerinin ise her bir işçi için 24 saatlik bir dönemde 11 saat asgari sürekli dinlenme süresini temin edilmesi gerektiğini ve buna ek olarak da çalışılan her bir 7 günlük sürede kesintisiz asgari 24 saatlik dinlenme süresini temin için gerekli önlemlerin alınmasını düzenlemiştir. Yönergede ayrıca, ara dinlenmesinin süre ve şartlarının toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafı arasındaki sözleşmelerle ya da bu sözleşmelerin yapılmaması durumunda ulusal mevzuatça belirlenebileceği vurgulanmıştır (Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi, 2003). Collins (2003), çalışma sürelerine ilişkin yapılan tüm bu düzenlemelerin ortak amacının çalışma saatlerini sınırlandırarak iş sağlığı ve güvenliğini koruma altına almak ve işsizliği azaltmak olduğunu ileri sürmüştür. 1982 Anayasa'sının, çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi doğrudan ara dinlenmesini düzenlememekle birlikte "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin

hakları ve şartları kanunla düzenlenir” diyerek, dinlenmenin çalışanlar için Anayasal bir hak olduğuna vurgu yapmıştır.

Ara dinlenmesi, günlük iş süresi içinde işçiye verilen dinlenme zamanıdır (Tunçomağ ve Centel, 2003, s. 155). İş Kanun'unun 68/1. maddesine göre; ara dinlenmesi, o yerin geleneklerine ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere günlük çalışma süresinin ortalama zamanında verilen dinlenme süresi olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'na ilişkin olarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde; “Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. İş Kanun'unun 69. maddesinin son hükmü saklıdır.” biçiminde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işçilere verilecek uzun süreli dinlenmelerin bir iş günü içinde kesintisiz 12 saatlik dinlenme süresini engeller nitelikte olamayacağı yönündedir. Başka bir ifadeyle, işyerinde günlük işe başlama ve bitiş süresi 12 saati geçmemelidir.

İş Kanun'unun 68. maddesinde ara dinlenmesi kademeli olarak düzenlenmiştir. Buna göre, ara dinlenmesi 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. Aynı maddenin son fıkrasında ise bu sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, işverenin ara dinlenmesinde çalışmayan işçiye ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bununla birlikte, ara dinlenme süresi içinde çalıştırılan işçi, yasa da öngörülen günlük çalışma süresi üzerinde bir çalışma yapmışsa, işverenden fazla çalışma ücreti talep etme hakkına sahiptir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016, s. 128). İş Kanun'unun 104. maddesinde ara dinlenmelerini yasaya göre uygulamayan işveren hakkında idari para cezası öngörülmüştür.

İş Kanunu'nun 68. maddesindeki hüküm emredici nitelikte olup, ara dinlenmelerinin alt sınırını belirtmektedir. Yasada belirtilen bu sürelerin altına inilemez, ancak sözleşmelerle daha fazla ara dinlenmesi kararlaştırılması mümkündür (Yargıtay 9. H.D. 15.06.1976, 224/22577). Fakat, işçinin rızası olmadan toplu iş sözleşmesiyle veya işverence tek yanlı olarak gidilen abartılı artırımın işçiyi bağlamadığı düşünülmektedir (Akyiğit, 2013, s. 287).

İşçilerin ara dinlenmesine ilişkin asgari süreleri düzenleyen bu hüküm emredici nitelikte olup, işçinin rızası alınsa dahi iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle azaltılamaz, ancak yükseltilmesi mümkündür ve aksine düzenlemeler geçersizdir. Yargıtay'ın kararları da iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi gereğince bu yönde olup, bu durumu değiştirecek iş sözleşmesi ve diğer tüm düzenlemelerin geçersiz olacağı yönündedir. İşçi, ara dinlenmesinde yani çalışma zorunluluğu olmayan bu süreyi nerede ve nasıl kullanacağına da kendisi özgürce karar verebilmelidir. Ara dinlenmesinde temel amaç, işçinin fiziksel ve psikolojik olarak işten uzaklaşarak dinlenmesidir. Fiilen iş yapmamakla birlikte işçinin, işverenin emir ve talimatını bekleyerek ya da her an iş görmeye hazır bekleyerek geçirdiği sürelerin, ara dinlenmesi olarak kabul edilmesi ise mümkün değildir (Demir, 2003, ss. 90–112). Nitekim işçinin, İş Kanun'unun 66/1-c maddesine göre; işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bir biçimde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği süreler ara dinlenmesi olmayıp, ücretli çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Ayrıca, Yargıtay 9. H. D. 25.05.1971, 970/13112 sayılı kararı da bu yönde olup; işçi ara dinlenmesinde işverenin talimatı ile işin başında bulunduruluyor ve çıkacak iş için çalışmaya hazır durumda

bekletiliyorsa ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağına karar verilmiştir (Süzek, 2012, s. 828).

Bunun yanı sıra, Yargıtay 9. H.D.29.11.2011, E.2009/40758, K.2011/50190 ve Yargıtay 9.H.D. 27.12.1978, E.300, K.1350 sayılı kararlarında, işçi ara dinlenmelerinde çalıştırılmışsa ve çalışılan süre haftalık 45 saatlik çalışma süresini de aşıyorsa, bu durumda işçi fazla çalışma ücreti ya da serbest zaman kullanma talebinde bulunabilecektir (Namlıoğlu, 2012, s. 671).

Yargıtay 9.H.D. 01.03.2012, E.2012/7306 sayılı kararında, "İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi halinde bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz." denilerek, bu serbestinin işçinin tasarrufunda olacağı belirtilmiştir. Buna rağmen, işyeri yerleşim yerlerine uzaksa ya da ara dinlenmesi sırasında işçilerin işyerine giriş-çıkışları sayı çokluğu nedeniyle sorun çıkarıyorsa bunu önlemek için, ara dinlenmesinin işyerinde geçirileceğine dair bir düzenleme işçiye bu süre içinde çalışmaya yönelik bir yükümlülük verilmediği sürece yasaya aykırılık oluşturmayacaktır (Ulusoy, 2005, ss. 383-408). Nitekim, Yargıtay'ın 9.H.D. 06.06.1986 tarihli 1986/ 4931 Esas ve 1986/5981 sayılı Kararı da bu yönde olup, ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesine ilişkin makul bir nedenin varlığı halinde ara dinlenmesinin geçirileceği yer konusu, işçinin tasarrufundan çıkarılarak işverence sınırlandırılabilirliği yönünde olmuştur.

İşçilere, yasal dinlenme hakları kullandırılmadığı zaman bunun topluma ve ekonomi üzerine olumsuz etkileri göz ardı edilmemelidir. Yeterince dinlenmediği için fiziksel ve ruhsal açıdan yorulan, dikkati dağılan işçilerin, neden olacağı iş kazalarının önüne geçilemeyecektir (Süzek, 1985, s. 27). Fiziksel ve ruhsal açıdan dinlenmiş, sağlıklı bir işçinin yapacağı verimli çalışma ise hem işyeri, hem de ülke ekonomisi için çok daha değerlidir.

2.1. Antraktlı Çalışma ve Yasal Boyutu

Türk Dil Kurumu, antrakt kelimesini; bir oyunda, bir filmde izleme sırasında dinlenmek üzere verilen kısa süre olarak tanımlamaktadır (TDK, 2017). Bu bağlamda, "antraktlı çalışma" da aralı çalışma olarak tanımlanabilir.

"Antraktlı", "antreli" ya da "aralı" çalışma olarak tanımlanan çalışma sistemi, en kısa tanımla uzun ara dinlenmelerinin kullandırıldığı çalışma biçimini ifade etmektedir. İş yoğunluğunun gün içerisinde önemli ölçüde artıp azaldığı veya kısmen durduğu işyerlerinde uzun ara dinlenmeleri uygulanmaktadır (Büyük, 2014, s. 24). Ancak, burada kastedilen "ara" yasada öngörülen ara dinlenmelerinden farklı olarak; işin yoğun olduğu saatler dışında işçilere uzun ara dinlenmeleri verilerek, işyerinde kalma sürelerinin uzatılmasıdır.

Antraktlı çalışma ve dinlenme, hizmet sektöründe özellikle de konaklama işletmelerinde belirli departmanlarda çalışan bazı işçilere farklı biçimlerde uygulanabilmektedir. İşçi, gün içinde işin yoğun olduğu saatlerde çalışmakta, yoğunluğun azaldığı dönemlerde ise uzun süreli ara dinlenmeye çıkarılmaktadırlar. Örneğin, işçiler saat 06.00 veya 07.00 gibi çalışmaya başlamakta, çalışmalarını saat 11.00 veya 12.00'ye kadar sürdürmektedir. İş yoğunluğunun azaldığı dönemlerde ise işçiler ortalama 4-5 saat civarında uzun süreli ara dinlenmelerine çıkarılmaktadırlar.

Uzun süreli ara dinlenmeler sonucunda saat 16.00 veya 17.00'de tekrar çalışmaya başlamakta ve çalışmalarını saat 22.00 veya 23.00'de sonlandırılmaktadır (Açar, 2013, s. 23).

Böylece, işveren fazladan işçi çalıştırmadan ve fazla mesai ücreti ödemediği için işçilik maliyetlerini düşürerek, mevcut işgücünden en yüksek verimi elde etmeye çalışmaktadır. Konaklama sektöründe belli departmanlarda yoğun bir şekilde uygulanmakta olan antraktlı çalışma ve dinlenme sistemi işverenlere, istihdam ve maliyet açısından bazı avantajlar sunmakla birlikte, iş yasaları açısından dikkat edilmesi gereken hususlar içermektedir.

Antraktlı çalışmaya ilişkin yasalarımızda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, çalışanlar için çalışma süresi ve ara dinlenmesinin ne anlama geldiği ve nasıl uygulanması gerektiğine yönelik yasa ve yasaya uygun yönetmelikler bulunmaktadır. Nitekim yukarıda da değinilen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde; çalışma ve dinlenme sürelerinin azami sınırları belirlenmiştir. Yine aynı yönergenin 4. maddesinde günlük çalışmanın azami sınırı da düzenlenmiştir. Böylece, her çalışma şeklinde tüm çalışanlar için çocuklar ve gençler hariç, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı emredici nitelikte düzenlenmiştir.

İş Kanun'unun 68. maddesinde ise günlük çalışma içerisinde ara dinlenmenin alt sınırı belirlenmiştir. Ara dinlenmelerinin, kural olarak aralıksız verileceği ancak iklim, mevsim, o yerdeki geleneklere ve işin niteliğine göre iş sözleşmelerinde belirtilmek şartıyla aralı da kullanılabilir olduğu hükme bağlanmıştır. İşveren, işçinin ara dinlenmesinden en iyi biçimde yararlanabilmesi için olanakları ölçüsünde özel dinlenme, yeme-içme yerleri hazırlayabilir (Tunçomağ ve Centel, 2013, s. 166).

İşçilere, ara dinlenmesi verilmesinin iş verimliliğini artırma, yorgunluk ve dikkat dağınıklığı kaynaklı muhtemel iş kazalarını önleme işlevi bulunmaktadır. Bu nedenle, öğretide ve yüksek mahkeme kararlarında işçilere ara dinlenme sürelerinin kanunun amacına uygun olarak fiilen kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Akyiğit, 2008, s. 1999). Nitekim işçilerin, günlük çalışmalar içinde ara vermeden sürekli çalışmalarını dikkat eksikliğine ve dolayısıyla iş kazalarına neden olmaktadır.

İşçi, ara dinlenmesinde işe yönelik her türlü faaliyetten uzak, tamamen serbest olmalıdır. İşçinin, tamamen serbest olmadığı, her an iş görmeye hazır bulunmakla birlikte işin olmaması nedeniyle hizmetinden faydalanılmadığı süreleri ara dinlenmesi olarak kabul etmek mümkün değildir. Ayrıca, serbestlik ilkesinin bir sonucu olarak, işin ve işyerinin durumu sebebiyle makul bir neden olmadıkça, ara dinlenmesinin geçirileceği yerin tamamen işçinin tasarrufunda olması gerekmektedir. Yani makul bir nedenin varlığından bahsedilemeyen durumlarda işçi ara dinlenmesi olarak kabul edilen antrakt sürelerini ister işyerinde isterse işyeri dışında serbestçe geçirebilecektir (Büyük, 2014, s. 27). İşçinin, zamanında işe başlaması şartıyla, işçinin ara dinlenmesini işyeri dışında geçirmesi engellenemez. Ancak, işyerinin özelliği işçilerin dinlenme sırasında işyeri dışına çıkmalarını sakıncalı veya güç kılıyorsa, işveren yönetim hakkı gereğince işin düzen ve güvenini sağlamak için işçilerin ara dinlenmelerinde işyeri dışına çıkmalarına izin vermeyebilir (Narmanoğlu, 2012, s. 671).

İş Kanun'unun 66/1-c maddesinde, işçi işe hazır durumda ama çalışmadan geçirdiği "farazi olarak çalıştığı" bu süreler, günlük çalışma süresinin fiili çalışma yapılmayan kısmı olmakla birlikte, işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin yani buyurma yetkisinin

devam ettiği sürelerdir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012, ss. 1065-1081). İşçinin, çalışmadan ancak işverenin emir ve talimatlarını bekleyerek geçirdiği bu sürelerin çalışma süresinden sayılması ve ücretlendirilmesi gerektiği yasa, doktrinde ve yargıda yaygın kabul görmektedir. Eğer bu süreler, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşıyorsa, işçiye yasaya uygun olarak fazla çalışma ücreti ödenmeli ya da serbest zaman kullanılmalıdır.

Avrupa Adalet Divanı kararları da bu yönde olup işyerinde geçirilen nöbet sürelerinin tamamı çalışma süresinden sayılmaktadır. Söz konusu karara göre; eğer ki çalışan aktif bir çağrıya cevaben çalışarak veya aktif olmayan bir çağrıyı dinlenerek bekliyorsa, işyerinde geçirdiği tüm nöbet süreleri, çalışma süresi kapsamında değerlendirilmektedir (Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi, 2003).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2011 yılında konaklama işletmelerine yönelik yaptığı denetimlerde, turizm sektöründe günlük çalışma sürelerinin özellikle mutfak ve servis bölümlerinde 16 saati aştığı, işçilerin genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılmalarının yaygın bir uygulama haline geldiği tespit edilmiştir. Bakanlık, bu çalışma biçiminin işçinin sağlık ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır (ÇSGB, 2011).

Bakanlığın, Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftişinde; 293 işyerinde 11.562 işçiyle ilgili olarak, 4857 sayılı Yasa da düzenlenen çalışma sürelerine ve ilgili yönetmelik hükümlerine uyulmadığı, uzun ara dinlenmeli (antrakt) çalışmalarının yapıldığı ve işçilerinin 24 saatlik zaman diliminde kesintisiz 12 saat dinlendirilmeden çalıştırıldığı, denkleştirme esaslarına aykırı davranıldığı, günlük çalışma sürelerinin belgelendirilmediği, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin işçilere duyurulmadığı, ara dinlenmesi sürelerine uyulmadığı, işçilerin geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı, postalar halindeki çalışmalarda gece ve gündüz postalarının süresinde değiştirilmediği, posta listelerinin ilgili kuruma verilmediği, postalar halindeki çalışmanın işyerinde ilan edilmediği, işçinin en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırıldığı ve 4857 sayılı Yasa'nın 63,64,67,68 ve 69'uncu maddelerinin ihlal edildiği tespit edilmiştir (Açar, 2013, s. 35). Teftiş Kurulu Başkanlığı, uygulamadaki sorunları çözmek ve uygulama birliği sağlamak üzere 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak, çalışma sürelerinin planlanmasını önermekle birlikte uzun vadede sorunların çözümü için antraktlı çalışma biçiminin, yasal bir düzenlemeye kavuşturulması gerekliliği vurgulanmıştır.

İşverenler antraktlı çalışan işçilere bu uzun ara dinlenmelerinde fiziksel ve zihinsel olarak özgürce dinlenebilmeleri için, gerekli olan koşulları yani lojman ya da dinlenme alanlarını sağlamalıdır. Ayrıca, antraktlı çalışan işçilerin bu ara dinlenmelerinde tamamen serbest olup olmadıklarının belirlenebilmesi ise değerlendirilmesi gereken diğer bir önemli sorun haline gelmiştir. Bu nedenle antraktlı çalışma biçimi ile ortaya çıkan tüm bu sorunlar yasa, yönetmelik ve yargı kararları ışığında incelenmelidir.

3. Yöntem

Çalışmanın amacı kapsamında turizm sektöründe antraktlı çalışan işçilerin antraktlı çalışmaya yönelik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nicel araştırma yönteminin tercih edilmesinin en

önemli nedeni, objektif değerlendirmelerle araştırma bulgularının geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamaktır. Araştırmaya katılanlardan antraktlı çalışma ile ilgili belirlenen 16 önermeden her birine katılım düzeylerini belirtmeleri istenmiştir. Çalışmada, Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde antraktlı olarak çalışanların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya konulması amacıyla frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Sonrasında verilmiş olan cevaplar araştırma güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Cronbach's Alpha güvenilirlik testi ile değerlendirilmiştir. Değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek ve kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla verilere faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca alt faktörler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere Pearson Korelasyon analizi, bağımsız örneklem için T Testi, Bağımsız Örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı özellikle turizm sektöründe yaygın olarak kullanılan antraktlı çalışma ile ilgili sektör çalışanlarının bu çalışma biçimine yönelik algılarının belirlenmesidir. Antraktlı çalışma uygulamada uzun yıllardır var olan, ancak literatürde oldukça yeni sayılabilecek ve araştırılması gereken bir alandır. *Çalışma ve ara dinlenme sürelerinin çoğu zaman yasal kuralların dışına çıkılarak, keyfi bir biçimde tek taraflı düzenlendiği antraktlı çalışmada, işçilerin fiziksel ve ruhsal vücut bütünlüğü, aile yaşantısı, iş motivasyonu ve verimliliği ile işten ayrılma isteği üzerinde olumsuz etkileri olduğu ileri sürülebilir. Bunların yanı sıra, konaklama sektörünün belli departmanlarında yoğun bir şekilde uygulanmakta olan antraktlı çalışma ve dinlenme sisteminin işverenlere, istihdam ve maliyet açısından bazı avantajlar sağladığı da düşünülmektedir. Bu çalışma, çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri bulunan antraktlı çalışmanın uygulamada ve akademik alanda tartışılmasına katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır.*

Konu ile ilgili literatür incelemesinde, antraktlı çalışma konusunda oldukça az sayıda çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Çalışmanın, turizm alanında antraktlı çalışmaya yönelik gerçekleştirilen ilk çalışmalardan biri olması nedeni ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Antalya'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin antraktlı çalışanları oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığının Haziran 2017 tarihinde yayınladığı Turizm İşletme Belgeli Tesisler listesine göre Türkiye'de 685 adet 5 yıldızlı konaklama tesisi yer alırken bunların 340'ı Antalya'da bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017). Türkiye'nin en fazla 5 yıldızlı tesisine sahip olan Antalya'da özellikle yoğun sezonda işletmelerin antraktlı işçi çalıştırma biçimini sıklıkla tercih edilmesi nedeniyle araştırma evreni olarak Antalya seçilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), örneklem büyüklükleri tablosuna göre büyük örneklem için 0.05 örneklem hatası ile ana kütleyi temsil gücüne sahip örneklem grubunu (n) 383 otel çalışanı oluşturmaktadır. Hazırlanan soru formu Mart 2017-Haziran 2017 tarihleri arasında Antalya ilinde antraktlı çalışan ve basit tesadüfi örnekleme ile ulaşılan toplam 394 otel çalışanına uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışma koşulları ve antraktlı çalışma üzerine yapılan literatür taraması sonucu, araştırmacılar tarafından geliştirilen bir anket formu aracılığı ile bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Soru formu toplam 38 sorudan oluşmaktadır. Demografik bilgileri içeren 7 soru, çalışma koşullarına yönelik 15 soru ve çalışanların antraktlı çalışmaya yönelik düşüncelerine yönelik 16 soru bulunmaktadır. Antraktlı çalışmaya yönelik sorular 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir.

Anket, örneklem grubu üzerinde uygulanmadan önce olası ifade hatalarından kaçınmak için bir pilot uygulama yapılmıştır. Soru formu, araştırmacılar tarafından düzenlendikten sonra yapı geçerliği ve güvenilirlik katsayısı değerlerini belirlemek için rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 38 kişilik bir çalışan grubu üzerinde uygulanmıştır. Pilot çalışma sonucunda elde edilen verilere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi, bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçer ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sunar (Bayram, 2004: 127).

Analiz sonucunda anketin genel Cronbach Alpha’sı 0.87 olarak saptanmıştır ve elde edilen bu değer yüksek bir güvenilirlik sonucunu işaret etmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamak amacıyla örneklem için alt boyutların Cronbach Alfa değerleri ile madde toplam puan bağıntı katsayıları hesaplanmıştır. Hesaplanan madde toplam puan bağıntı katsayıları 0,14 ile 0,78 arasında değişmektedir. Ölçekte herhangi bir madde çıkartıldığında fark yaratacak bir değişiklik oluşmadığı için hiçbir soru çıkartılmadan araştırmaya devam edilmiştir.

3.4. Faktör Analizi

Tavşancıl’a (2010) göre KMO değerinin 1’e yaklaştıkça mükemmel ve ,50’nin altına düşünce ise kabul edilmez olduğu varsayılmaktadır. Analizde KMO değeri ,891 bulunmuştur. KMO değerinin 1’e yakın olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu desteklemektedir. Barlett’s değeri ise anlamlı bulunmuştur ($p < .01$). Barlett’s değerinin ise anlamlı bulunması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir.

Tablo 1: Antraktlı Çalışmaya Yönelik Algı Boyutları

Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
Faktör 1: Antraktlı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı		
Antraktlı çalışmayı insani bir çalışma olarak görmüyorum.	0,787	%20,6
Antraktlı çalışmanın iş yasalarına uygun olduğunu düşünmüyorum.	0,768	
Antraktlı çalışma aile yaşantımı olumsuz etkiliyor.	0,722	
Antraktlı çalışmada ne aileme ne de çevreme yeterli zaman ayıramıyorum.	0,698	
Antraktlı çalışmada zorunlu çalışmamız gereken saatlerden çok daha fazla çalışıyoruz.	0,627	
Antraktlı çalışmada mesai arkadaşlarımla yeterince iletişim kuramıyorum.	0,532	
Faktör 2: Antraktlı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar		
Antraktlı çalışmada ne fiziksel ne de psikolojik olarak yeterince dinlenemiyorum.	0,802	%20,6

Antraktlı çalışmada yeterince dinlenemediğim için iş kazası riskim artıyor.	0,800	
Antraktlı çalışmada yeterince dinlenemediğim için iş verimim azalıyor.	0,792	
Antraktlı çalışmada yeme, içme, uyuma gibi zorunlu ihtiyaçlarıma bile yeterli zaman kalmıyor.	0,685	
Faktör 3: Antraktlı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algı		
Antraktlı çalışmada dinlenme süremi dilediğim yerde kullanma özgürlüğüm yok.	0,760	%14,5
Antraktlı çalışmada dinlenme sürelerimde tamamen serbest değilim, ihtiyaç halinde işe çağrılabilirim.	0,725	
Ekonomik ihtiyacım olmazsa Antraktlı çalışmayı tercih etmem.	0,480	
Faktör 4: Antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı		
Antraktlı çalışmada daha uzun ara dinlenmem olduğu için memnunum.	0,876	%12,7
Antraktlı çalışmayı seviyorum, herhangi bir şikayetim yok.	0,856	
İşverenler, işçilik maliyetlerini düşürmek için Antraktlı işçi çalıştırıyor.	0,490	
Ölçek toplam iç tutarlılık α = Açıklanan toplam varyans %68,71 KMO= 0,89 Bartlett Sphericity testi $\chi^2= 3290,380$ ($p < 0,001$)		

Çalışanların Antraktlı çalışmaya yönelik algılarını belirlemek için geliştirilmiş olan 16 ifadeli ölçek faktör analizi sonucunda 4 boyutlu olarak faktörleşmiş ve faktör yükleri Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre özdeğer istatistiği (Eigenvalues) 1’den büyük olan 4 faktör söz konusudur. Birinci faktör toplam varyansın %20,6’sını, açıklamaktadır. Birinci ve ikinci faktörler toplam varyansın %41,2’sini açıklamaktadır. Faktör analizinde ortaya konulan boyutların toplam varyansı açıklama oranı %68,71 olduğunu ve önermelerin faktör yük değerlerinin ise 0,490 ile 0,876 arasında değişim gösterdiği görülmüştür. Tabloya göre birinci boyut “Antraktlı çalışmanın sosyal hayata etki ve yasalara uygunluk” olarak adlandırılmış olup 6 önermeden; ikinci boyut “Antraktlı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar” olarak adlandırılmış 4 önermeden; üçüncü boyut “Antraktlı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algı” olarak adlandırılmış 3 önermeden ve 4 boyut “Antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı” olarak adlandırılmış 3 önermeden oluştuğu tespit edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Örneklem Profiline Frekans Dağılımı

Örnekleme oluşturan 394 turizm sektörü çalışanın cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve gelir durumuna göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya dahil olan örneklem grubunun %37,3’ünün kadın, %62,7’si erkekler çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanların %74,4’ü bekar, evli çalışan (%25,6) sayısının düşük olması dikkat çekmektedir. Örneklem grubunun yaş dağılımına bakıldığında 25 yaş ve daha küçük olanlar %51,5 ile en büyük grubu oluşturmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında ise %45,2’sinin lise, %33,2’sinin önlisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %67,3’ü yiyecek departmanında, %13,2’si önbüro departmanında, %7,9’u kat hizmetleri departmanında, %3,6’sı muhasebe departmanında, %2,8’i teknik servis departmanında, %5,3’ü diğer departmanlarda çalışmaktadırlar. Çalışanların %59,9’u aylık gelirlerinin 1301–3000 TL arasında olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 2: Örneklem Profiline Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	147	37,3	Medeni Durum	Evli	101	25,6
	Erkek	247	62,7		Bekar	293	74,4
Yaş	25 ve altı	203	51,5	Aylık Gelir	1.300 TL ve altı	137	34,8
	36-30	104	26,4		1.301-3.000	236	59,9
	31-35	49	12,4		3.001-4.500	17	4,3
	36-40	19	4,8		4.501 ve üzeri	4	1,0
	41 ve üzeri	19	4,8	Çalışılan departman	Önbüro	52	13,2
Eğitim	İlköğretim	35	8,9		Yiyecek- içecek	265	67,3
	Lise	178	45,2		Kat Hizmetleri	31	7,9
	Ön Lisans	131	33,2		Teknik Servis	11	2,8
	Lisans	49	12,4		Muhasebe	14	3,6
	Lisans Üstü	1	0,3	Diğer	21	5,3	

Çalışanların sektörde çalışma süreleri ve sözleşme türüne ilişkin bilgiler Tablo 3'te verilmiştir. Çalışanların %39,6'sı 1-3 yıl, %24,42'ü 4-6 yıl, %17,7'si 7-9 yıl, %12,9'u 10 yıl ve daha uzun bir süredir, %12,4'ü ise 1 yıldan daha az süredir turizm sektöründe çalışmaktadır. Çalışılan otellerin sahiplik yapısına yönelik soruya çalışanların %53,8'i yerli, %15,7'si yabancı ve %30,5'i ise yerli yabancı ortaklığı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %48'i belirsiz süreli sözleşme ile çalışırken, %24,6'sı belirli süreli, %19'u geçici süreli, %5,12'i çağrı üzerine ve %3,3'ü ise kısmi süreli sözleşme ile çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3: Çalışanların Sektörde Çalışma Süresi ve Sözleşme Türüne İlişkin Bilgiler

		Frekans	Yüzde
Turizm sektöründe çalışma süresi	1 Yıldan az	49	12,4
	1-3 yıl	156	39,6
	4-6 yıl	96	24,4
	7-9 yıl	42	10,7
	10 yıl ve üzeri	51	12,9
Otelin sahiplik yapısı	Yerli	212	53,8
	Yabancı	62	15,7
	Yerli-Yabancı Ortaklık	120	30,5
Sözleşme türü	Belirsiz süreli sözleşmeli	97	24,6
	Belirli süreli sözleşmeli	264	67
	Çağrı üzerine sözleşme	20	5,1
	Kısmi süreli sözleşmeli	13	3,3

Tablo 4’te çalışanların antraktlı çalışma durumuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Buna göre çalışanların %42,9’unun antraktlı olarak gün içerisindeki toplam çalışma sürelerini 11-12 saat olarak belirtirken %2,5’i 18-20 saat arası çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların %51,5’i 1 defa ara dinlenme kullandıklarını belirtirken, %29,9’u 2 defa, %12,9’u 3 defa, %5,6’sı ise 4 defa ara dinlenme kullandıklarını belirtmişlerdir. Antraktlı çalışanların ara dinlenmeyi kullanım şekillerine bakıldığı zaman %52’si lojmanda, %29,4’ü servisle eve giderek, %18,5’i diğer şekillerde değerlendirmektedir. Ara dinlenmesini lojmanda geçiren çalışanlara, lojmanda dinlendikleri sırada işe çağırılıp çağırılmadıklarına yönelik sorulara %31,2’si çok nadir, %26,9’u hiçbir zaman, %5,3’ü ise her zaman ara dinlenmelerinde işe geri çağırıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4: Antraktlı Çalışma Durumlarına İlişkin Bilgiler

		Frekans	Yüzde
Antraktlı toplam çalışma süresi	11-12 saat	169	42,9
	12-14 saat	137	34,8
	14-16 saat	66	16,8
	16-18 saat	12	3,0
	18-20 saat	10	2,5
Ara dinlenme kullanım sayısı	1 defa	203	51,5
	2 defa	118	29,9
	3 defa	51	12,9
	4 defa	22	5,6
Ara dinlenmeyi kullanım şekli	Servisle eve gidiyor	116	29,4
	Lojmanda dinleniyor	205	52,0
	Diğer	73	18,5
Lojmanda dinlenenlerin işe çağırılma sıklığı	Hiçbir zaman	106	33,1
	Çok nadir	123	38,4
	Bazen	70	21,9
	Her zaman	21	6,6

Tablo 5: İş Güvenliğine İlişkin Bilgiler

		Frekans	Yüzde
İş güvenliği eğitimi alma durumu	Evet	262	66,5
	Hayır	132	33,5
İş kazası geçirme	Evet	72	18,3
	Hayır	322	81,7
İş kazasına neden olan faktör	İş ile ilgili bilgimin yetersiz oluşu	29	23,4
	Fazla çalışmaktan yorgun ve dikkati dağınık	53	42,7
	İş güvenliği eğitimi ve malzemesi verilmemesi	18	14,5
	Diğer	24	19,4

Tablo 5’te örneklem profilini oluşturan bireylerin iş güvenliğine ilişkin veriler yer almaktadır. Örneklem profilini oluşturanların %66,5’i çalıştıkları işletmede işe

başlamadan önce iş ve işçi sağlığı, iş güvenliği konusunda eğitim aldıklarını belirtirken, %33,5'i eğitim almadan işe başladıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların %81,7'si çalışırken iş kazası geçirmediğini belirtirken %18,3'ü iş kazası geçirdiklerini belirtmişlerdir. İş kazası geçiren çalışan sayısının da düşük olması dikkat çekmektedir. İş kazası geçiren çalışanların iş kazalarına neden olan faktörlerde %13,5 ile bireylerin fazla çalışmaktan yorgun ve dikkati dağınık olması ilk sırada yer almaktadır. %7,4'ü iş kazası yaşamasını iş ile ilgili bilgisinin yetersiz oluşu olduğunu belirtirken, %4,6'sı iş güvenliği eğitimi ve malzemesi verilmemesi, %6,1'i ise diğer faktörler nedeni ile iş kazası yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 6: Fazla Mesai ve Hafta Tatiline İlişkin Bilgiler

		Frekans	Yüzde
Fazla mesai karşılığı	%50 zamlı	129	32,7
	Normal aylık	114	28,9
	Serbest zaman	127	32,2
	Diğer	24	6,1
Hafta tatili	Evet	296	75,1
	Hayır	98	24,9
Düzenli hafta tatili kullanamayanların hafta tatili kullanım durumu	2 hafta	54	50
	3 haftada	37	34,3
	4 haftada	10	9,3
	Kullanmıyor	7	6,5

Çalışanlara fazla mesailerinin karşılığında yapılan uygulamalar sorulduğunda %32,72'si fazla mesailerinin karşılığını %50 zamlı ücret olarak alırken, %32,2'si serbest zaman olarak kullandığını, %28,9'u sadece normal aylıklarını aldığını belirtmiş, %6,1'i ise diğer olarak ifade etmiştir. Çalışanların %75,1'i hafta tatilini düzenli olarak kullanırken %24,9'u hafta tatillerini düzenli kullanmadıklarını belirtmişlerdir. Hafta tatillerini düzenli kullanamayan çalışanların %13,7'si 2 haftada bir kullanırken, %9,4'ü 3 haftada bir, %2,5'i 4 haftada bir izin kullanırken %1,8'i hafta tatili kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 7: Antraklı Çalışmaya Yönelik Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları

	Ortalama	Std. Sapma
Ekonomik ihtiyacım olmazsa Antraklı çalışmayı tercih etmem.	3,44	1,369
İşverenler, işçilik maliyetlerini düşürmek için Antraklı işçi çalıştırıyor.	3,70	1,195
Antraklı çalışmada dinlenme süremi dilediğim yerde kullanma özgürlüğüm yok.	3,00	1,308
Antraklı çalışmada dinlenme sürelerimde tamamen serbest değilim, ihtiyaç halinde işe çağrılabilirim.	3,19	1,227
Antraklı çalışmada yeme, içme, uyuma gibi zorunlu ihtiyaçlarıma bile yeterli zaman kalmıyor.	3,48	1,286
Antraklı çalışmada ne fiziksel ne de psikolojik olarak yeterince dinlenemiyorum.	3,60	1,220
Antraklı çalışmada yeterince dinlenemediğim için iş verimim azalıyor.	3,60	1,211
Antraklı çalışmada yeterince dinlenemediğim için iş kazası riskim artıyor.	3,41	1,295
Antraklı çalışmada mesai arkadaşlarımla yeterince iletişim	3,11	1,290

kuramıyorum.		
Antraktlı çalışma aile yaşantımı olumsuz etkiliyor.	3,41	1,309
Antraktlı çalışmada ne aileme ne de çevreme yeterli zaman ayıramıyorum.	3,64	1,178
Antraktlı çalışmayı insani bir çalışma olarak görmüyorum.	3,53	1,200
Antraktlı çalışmanın iş yasalarına uygun olduğunu düşünmüyorum.	3,57	1,182
Antraktlı çalışmada zorunlu çalışmamız gereken saatlerden çok daha fazla çalışıyoruz.	3,56	1,235
Antraktlı çalışmada daha uzun ara dinlenmem olduğu için memnunum.	2,86	1,322
Antraktlı çalışmayı seviyorum, herhangi bir şikayetim yok.	2,62	1,371

Antraktlı Çalışmaya Yönelik Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7 incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip unsurlar sırasıyla “İşverenler, işçilik maliyetlerini düşürmek için Antraktlı işçi çalıştırıyor.” (3,70), “Antraktlı çalışmada ne aileme ne de çevreme yeterli zaman ayıramıyorum.” (3,64), “Antraktlı çalışmada ne fiziksel ne de psikolojik olarak yeterince dinlenemiyorum.” ve “Antraktlı çalışmada yeterince dinlenemediğim için iş verimim azalıyor.” (3,60) olduğu, buna karşılık en düşük ortalamaya sahip unsurların ise “Antraktlı çalışmayı seviyorum, herhangi bir şikayetim yok.” (2,62), “Antraktlı çalışmada daha uzun ara dinlenmem olduğu için memnunum.” (2,86) olduğu görülmektedir.

4.2. Faktörler Arası Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

Alt faktörleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda Faktör 1 ile Faktör 4 arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ancak ölçeğin diğer faktörünün birbiriyle anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkilerinin olduğu belirlenmiştir. Faktörler arası korelasyonların orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ($p < 0,01$) oldukları belirlenmiştir. Cronbach α değerleri, ölçeğin geneli için 0,891; birinci faktör olan “Antraktlı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı” faktörü için 0,867; ikinci faktör olan “Antraktlı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar” faktörü için 0,887; üçüncü faktör olan “Antraktlı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algı” faktörü için 0,669; dördüncü faktör olan “Antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı” için ise 0,690 olarak belirlenmiştir. Genel ölçeğin, birinci ve ikinci faktörlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Üçüncü ve dördüncü faktörler ise yeterli güvenilirlik düzeyine sahiptir.

4.3. T Testi ve Anova

Tablo 8’de verilen bağımsız T testi sonuçlarına göre çalışanların “Antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı” faktöründe kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p = 0,003 < 0,01$). Kadın çalışanların antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algıları (3,21) erkek çalışanlara (2,9) göre daha yüksektir.

Tablo 8: Cinsiyete yönelik Bağımsız T Testi

<i>Faktörler</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Faktör 1: Antraklı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı</i>	<i>Kadın</i>	147	3,3957	,94285	0,017	0,254
	<i>Erkek</i>	247	3,5088	,96051		
<i>Faktör 2: Antraklı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar</i>	<i>Kadın</i>	147	3,5629	1,04269	2,236	0,553
	<i>Erkek</i>	247	3,4970	1,10741		
<i>Faktör 3: Antraklı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algı</i>	<i>Kadın</i>	147	3,3311	,90953	6,081	0,054
	<i>Erkek</i>	247	3,1363	1,06129		
<i>Faktör 4: Antraklı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı</i>	<i>Kadın</i>	147	3,2109	,82584	2,066	0,003
	<i>Erkek</i>	247	2,9663	,74610		

Ayrıca katılımcıların medeni durumlarına yönelik yapılan bağımsız t testi sonuçlarında katılımcıların evli ya da bekar olma durumları ile antraklı çalışmaya yönelik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

Tablo 9: Gelire Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

<i>Faktörler</i>	<i>Gelir</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Faktör 1: Antraklı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı</i>	<i>1.300 TL ve altı</i>	137	3,4757	0,98177	,547	0,650
	<i>1.301-3.000</i>	236	3,4583	0,94708		
	<i>3.001-4.500</i>	17	3,3725	0,95111		
	<i>4.501 ve üzeri</i>	4	4,0417	0,15957		
<i>Faktör 2: Antraklı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar</i>	<i>1.300 TL ve altı</i>	137	3,6004	1,07035	,819	0,484
	<i>1.301-3.000</i>	236	3,4831	1,09337		
	<i>3.001-4.500</i>	17	3,3088	1,14404		
	<i>4.501 ve üzeri</i>	4	4,0000	0,28868		
<i>Faktör 3: Antraklı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algı</i>	<i>1.300 TL ve altı</i>	137	3,2822	0,98923	2,127	0,096
	<i>1.301-3.000</i>	236	3,1398	1,02209		
	<i>3.001-4.500</i>	17	3,3333	1,00000		
	<i>4.501 ve üzeri</i>	4	4,2500	0,31914		
<i>Faktör 4: Antraklı çalışmadan</i>	<i>1.300 TL ve</i>	137	2,9124	0,78826	5,387	0,001

<i>memnuniyet ve işverene yönelik algı</i>	<i>altı</i>					
	<i>1.301-3.000</i>	<i>236</i>	<i>3,0989</i>	<i>0,74733</i>		
	<i>3.001-4.500</i>	<i>17</i>	<i>3,4118</i>	<i>1,01741</i>		
	<i>4.501 ve üzeri</i>	<i>4</i>	<i>4,0833</i>	<i>0,16667</i>		

Çalışanların yaşı ve eğitim değişkenleri ile antraktlı çalışmaya yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Tablo 9’da çalışanların gelirleri ve antraktlı çalışmaya yönelik algıları arasında yapılan Anova testi sonuçları verilmiştir. Buna göre çalışanların gelir durumları ile antraktlı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı, antraktlı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar ve antraktlı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p < 0,05$) bulunmamaktadır. Çalışanların gelir durumları ile antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı ($p = 0,001 < 0,01$) ile gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çalışanların gelir farklılığına bakıldığında 1300 TL ve altı gelire sahip olanlara göre 4501 TL ve üzeri gelire sahip olanların antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algının daha yüksek olduğu, yani gelir arttıkça antraktlı çalışmanın daha olumlu algılandığı görülmektedir.

Tablo 10: Çalışılan Departmana Yönelik ANOVA Testi

<i>Faktörler</i>	<i>Departman</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Faktör 1: Antraktlı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı</i>	<i>Önbüro</i>	<i>52</i>	<i>3,0385</i>	<i>0,90425</i>	<i>3,575</i>	<i>0,004</i>
	<i>Yiyecek-içecek</i>	<i>265</i>	<i>3,5717</i>	<i>0,95186</i>		
	<i>Kat Hizmetleri</i>	<i>31</i>	<i>3,4086</i>	<i>0,82758</i>		
	<i>Teknik Servis</i>	<i>11</i>	<i>3,5909</i>	<i>0,65981</i>		
	<i>Muhasebe</i>	<i>14</i>	<i>3,6310</i>	<i>1,15688</i>		
	<i>Diğer</i>	<i>21</i>	<i>3,1111</i>	<i>0,97373</i>		
<i>Faktör 2: Antraktlı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar</i>	<i>Önbüro</i>	<i>52</i>	<i>3,0288</i>	<i>1,04278</i>	<i>3,579</i>	<i>0,004</i>
	<i>Yiyecek-içecek</i>	<i>265</i>	<i>3,6443</i>	<i>1,06830</i>		
	<i>Kat Hizmetleri</i>	<i>31</i>	<i>3,5726</i>	<i>0,95349</i>		
	<i>Teknik Servis</i>	<i>11</i>	<i>3,7045</i>	<i>0,83530</i>		
	<i>Muhasebe</i>	<i>14</i>	<i>3,2857</i>	<i>1,20439</i>		
	<i>Diğer</i>	<i>21</i>	<i>3,1786</i>	<i>1,23780</i>		
<i>Faktör 3: Antraktlı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algı</i>	<i>Önbüro</i>	<i>52</i>	<i>2,8718</i>	<i>0,90063</i>	<i>3,774</i>	<i>0,002</i>
	<i>Yiyecek-içecek</i>	<i>265</i>	<i>3,3119</i>	<i>0,98214</i>		
	<i>Kat Hizmetleri</i>	<i>31</i>	<i>3,0968</i>	<i>0,94357</i>		
	<i>Teknik Servis</i>	<i>11</i>	<i>3,7273</i>	<i>1,08339</i>		
	<i>Muhasebe</i>	<i>14</i>	<i>3,1905</i>	<i>1,14514</i>		
	<i>Diğer</i>	<i>21</i>	<i>2,6508</i>	<i>1,24934</i>		
<i>Faktör 4: Antraktlı</i>	<i>Önbüro</i>	<i>52</i>	<i>3,2115</i>	<i>0,77552</i>	<i>1,006</i>	<i>0,414</i>

<i>çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algı</i>	<i>Yiyecek-içecek</i>	265	3,0101	0,78436		
	<i>Kat Hizmetleri</i>	31	3,2151	0,85439		
	<i>Teknik Servis</i>	11	3,2121	0,40202		
	<i>Muhasebe</i>	14	3,0714	0,84912		
	<i>Diğer</i>	21	2,9524	0,80475		

Tablo 10’da çalışanların çalıştıkları departman ve antraktlı çalışmaya yönelik algıları arasında yapılan Anova testi sonuçları verilmiştir. Buna göre çalışanların çalıştıkları departman ile antraktlı çalışmanın sosyal hayata etkisi ve yasalara uygunluk algısı ($p=0,004<0,01$), antraktlı çalışmada dinlenmeye yönelik algılar ($p=0,004<0,01$) ve antraktlı çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik algılarında ($p=0,002<0,01$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, antraktlı çalışmadan memnuniyet ve işverene yönelik algılarında ($p=0,414<0,05$) istatistiksel olarak farklılık bulunmamaktadır.

5. Sonuç ve Tartışma

Konaklama işletmelerinin niteliği gereği hizmetin başladığı ve duraksadığı, tekrar başlayıp bittiği zaman aralığında fazla işçi istihdam etmemek, işin yoğun olduğu saatlerde hizmetin aksamadan devamını temin maksadıyla “antrak” adı verilen çalışma şekli uygulanmaktadır. Uygulamada görüldüğü üzere genelde; yiyecek içecek ve kat hizmetleri bölümünde çalışan bu işçilerin, işe başlama ve işten ayrılma saatleri işin akışına göre verilen uzun ara dinlenmeleri ile yasal çalışma sürelerini aşmaktadır. İşçilerin çoğu uzun ara dinlenmelerini işyerindeki lojmanlarda ve her an iş görmeye hazır halde bekleyerek geçirirken, evi işyerine yakın olan küçük bir kısmı evine giderek veya evine gitmeyerek işyerinde çalışma saatini beklemektedirler.

Çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlendiği uluslararası ve ulusal yasalarda antraktlı çalışmaya yönelik yasal bir düzenlemeye rastlanılmamıştır. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da 2013 tarihli "Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş" raporunda konaklama sektöründe antraktlı çalışmanın yasalara aykırı bir biçimde uygulandığı tespiti yapılmıştır. Teftiş Kurulu Başkanlığı, raporda ayrıca uygulamadaki sorunları çözmek ve uygulama birliği sağlamak üzere 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak, çalışma sürelerinin planlanmasını önermiş ve uzun vadede sorunların çözümü için antraktlı çalışma biçiminin, yasal bir düzenlemeye kavuşturulması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Literatür araştırmalarında ise konaklama işletmelerinde uzun ara dinlenmeleri uygulamalarıyla işçilerin, işyerinde çalışma ve kalma sürelerinin uzatılması anlamına gelen antraktlı çalışmaya yönelik işçilerle yapılmış herhangi bir çalışma bulunmamıştır. Bundan dolayı yapılan bu çalışmanın alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla Antalya destinasyonunda faaliyet gösteren ve basit tesadüfi örnekleme ile seçilen antraktlı otel çalışanlarına soru formu uygulanmıştır.

Uygulanan anket sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların %62,7’si erkeklerden ve %74,4’ü ise bekarlardan oluşmaktadır. Antraktlı çalışma, düzenli bir çalışma şekli olmadığından kadın ve evli çalışanlar tarafından fazlaca tercih edilmediği görülmektedir. Yine antraktlı çalışma ağır ve düzensiz çalışma koşulları nedeni ile fiziki dayanıklılığı gerektirmektedir. Gençler ise daha dinamik olduklarından ve bu düzensiz

çalışma biçimine daha kolay uyum sağlayacaklarından dolayı olsa gerek antraktlı çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadırlar.

Antraktlı çalıştırılanların %67,3'ünün yiyecek içecek departmanında yer aldığı görülmektedir. Öğün (yemek) saatlerinin ve boşluklarının belirli olması nedeni ile bu departmanlarda vardiyalı işçi çalıştırmak yerine işçiler antraktlı çalıştırılarak maliyetleri azaltılma yoluna gidilmektedir. Nitekim, yapılan anket sonucunda da çalışanlar işverenlerin işçilik maliyetlerini düşürmek için antraktlı çalıştırmayı tercih ettikleri fikrine katılmaktadırlar. ($\bar{X}=3,70$). Bir diğer araştırma sonucu da çalışanların turizm sektöründe çalışma yılı arttıkça sektörde çalışmaya devam etme oranlarının düşmesidir. Buna konaklama sektöründeki ağır ve düzensiz çalışma koşullarının neden olduğu ileri sürülebilir. İşçiler, bu sektörde çalışma şartlarının ağır olması nedeni ile belirli bir süre çalıştıktan sonra ayrılmaktadırlar. Bu da konaklama sektöründe deneyimli eleman çalıştırılmasına engel oluşturmaktadır.

Antraktlı çalışanların büyük çoğunluğunun sahiplik yapısı yerli yatırımcılar olan otellerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçtan ise yabancı yatırımcıların yasal olmayan bu çalışma şeklini daha az tercih ettikleri söylenebilir. Turizm sektörünün yapısı gereği iş sözleşmeleri belirli süreli olarak yapılmaktadır. Antraktlı çalışanların iş sözleşmelerinin de ağırlıklı olarak belirli süreli olduğu tespit edilmiştir. Antraktlı çalışanların çoğunun işyerlerinde 11–16 saat arasında çalıştıkları ve bu çalışma süreleri içerisinde 1 ya da 2 kere ara dinlenmesi kullandıkları görülmektedir. Uygulanan bu çalışma ve dinlenme sürelerinin yasalarla belirlenen düzenlemelere aykırı olduğu görülmektedir. Antraktlı çalışanların %29,4'ü ara dinlenmesi için servis ile eve giderken, %52'si ise lojmanda istirahat etmektedir. Ancak lojmandaki bu dinlenme süreleri içerisinde çoğunluğu tekrar işe çağırılmakta olup kesintisiz bir dinlenmenin olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların genel olarak bu çalışma şeklinden memnun olmadıkları ve ekonomik nedenlerden dolayı bu çalışma şeklini kabul ettikleri görülmektedir. Antraktlı çalışma kişilerin zaman kullanımını kısıtlandığı, dinlenme sürelerinde iş yerinde kalmaya devam etmeleri ve genellikle işe geri çağırılmaları nedeni ile çalışanların antraktlı çalışmaya yönelik algılarının olumsuz olduğu görülmektedir.

Çalışanların gelir düzeyi yükseldikçe antraktlı çalışmaya karşı tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. (Tablo 9)

Bu çalışmanın bulguları, araştırma örnekleminde elde edilen veriler ile sınırlıdır. İleriki çalışmalarda, hizmet sektörünün değişik alanlarında da uygulanan bu çalışma şeklinin farklı örneklemler ile de denenmesi önerilebilir. Ayrıca ileriki çalışmalarda bu çalışma şeklinin çalışanların iş tatmini, iş performansı, tükenmişlik düzeyleri ya da işten ayrılma niyeti gibi konularla ilişkisi araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Açar, F., (2013). Ara Dinlenmesi ve Antraktlı Çalışma Uygulamalarının 3008 Sayılı Kanun'dan İtibaren Değerlendirilmesi. İş Müfettişliği Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Adnett, N., & Hardy, S., (2001). "Reviewing the Working Time Directive: rationale, implementation and case law", *Industrial Relations Journal*, 32 (2), 114-125.
- Akyiğit, E., (2008). İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Cilt 2, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Akyiğit, E., (2013). İş Hukuku, 9. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Astarlı, M., (2008). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi, (2003). Çalışma Süresine ilişkin 2003/88/EC sayılı Yönergenin AB Üye Devletleri tarafından Uygulanması hakkında Avrupa Komisyonu Raporu Özet Bilgi Notu. (http://www.mess.org.tr/media/filer_public/d4/5c/d45c6d84-52b6-4d08-948364c5e6cf67a0/calisma_surelerine_iliskin_ab_yonergesinin_uygulanmasina_iliskin_komisyon_raporu_ozet_bilgi_notu.pdf, Erişim Tarihi: 20/09/2017).
- Başdoğan, T., (2015). Esnek Çalışanlardan Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bayram, N., (2004). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Büyük B., (2014). Antraktlı (Aralı) Çalışma Uygulamaları ve Yasal Mevzuat Çerçevesinde Bu Uygulamanın Sınırlarının Değerlendirilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Collins, H., (2003). The law of contract, Cambridge University Press, U.K.
- Demir, F., (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulamaları, 3. Basım, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- Demircioğlu, M., Kaplan, H. A., (2016). Sorularla İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R., (2015). "Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 375-398.
- European Union (2003). Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003. Off J Eur Union, 9-19. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:EN:PDF>, Erişim Tarihi: 25/09/2017)
- Gemlik, H.N., (1997). Part-Time Çalışma ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güzel, A., (2000). "Prof. Dr. Turkan Esener'e Armağan, İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", *Kamu İş Dergisi*, Cilt:5, Sayı:3, 203–221.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). "Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States", *American sociological review*, 256-278.

- Kaya, S., (1998). Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kırel, Ç., (1999). “Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi”, İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, 28(2), 115-136.
- Kulaksız, Y., (2011). Çalışma sürelerinin iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerine etkileri. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2017), (<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9579/turizm-tesisleri.html>), Erişim Tarihi: 15/11/2017)**
- Leka, S. and Cox, T., (2008) “PRIMA-EF- Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: a resource for employers and worker representatives”, Protecting Workers' Health 9. Geneva, Switzerland: World Health Organization. ISBN 9789241597104.
- Lin, Y. H., Ho, Y. C., Lin, S. H., Yeh, Y. H., Liu, C. Y., Kuo, T. B., ... & Yang, A. C., (2013). “On-call duty effects on sleep-state physiological stability in male medical interns”, PloS one, 8 (6), e65072, doi: 10.1371/journal.pone.0065072
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M., (2012). İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Gözden Geçirilmiş. Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü., (2012). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayım, İstanbul.
- Nicol, A. M., & Botterill, J. S., (2004). “On-call work and health: a review”, Environmental Health, 3 (1), 15, 1-7.
- Özman, S., (2001). Uygulamada Esnek Çalışmadan Doğan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yayınlanmamış Doktora Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sezgin, T., (2013). “Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 137–143.
- Süzek S., (1985). İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara.
- Süzek S., (2012). İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayım, İstanbul.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2011/ Aralık, Ankara.(http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/i/tkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_48, Erişim Tarihi:10/08/2017).
- Tavşancıl, E., (2010). Measurement of Attitudes and Data Analysis with SPSS (4th Edition), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tunçomağ, K., Centel, T., (2003). İş Hukukunun Esasları, 3. Basım, Beta Yayım İstanbul.
- Tunçomağ, K., Centel, T., (2013). İş Hukukunun Esasları, 6. Basım, Beta Yayım, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu Elektronik Sözlüğü, (<http://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20/09/2017).
- Ulusoy, Y., (2005). “4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi”, D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, 303-408.
- Van de Ven, H. A., Bültmann, U., de Looze, M. P., Koolhaas, W., Kantermann, T., Brouwer, S., & van der Klink, J. J., (2015). “Need for recovery among male technical distal on-call workers”, Ergonomics, 58(12), 1927-1938.

- Vatansever, Ç., (2014). "Risk Degerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", *Çalışma ve Toplum*, 40(1), 117-138.
- Yalçınkaya, N., (2006). *Kısmi Çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesi'nde Bir Uygulama Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S., (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Arastırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ziebertz, C. M., Beckers, D. G., Van Hooff, M. L., Kompier, M. A., & Geurts, S. A., (2017). "The effect on sleep of being oncall: an experimental field study", *Journal of Sleep Research*. Vol:2015, 1-10

Entracte Work Perception in Tourism Sector: An Evaluation in Terms Of Five Star Hotels Employees in Antalya

Nilgün KANER KOÇ

Akdeniz University
Vocational School of Social Sciences
Antalya, Turkey
orcid.org/0000-0002-9620-4272
nilkaner@hotmail.com

Pınar ÇELİK

Akdeniz University
Vocational School of Social Sciences
Antalya, Turkey
orcid.org/0000-0003-0599-4086
pnr.celik@gmail.com

Extensive Summary

Introduction

The basic philosophy of business law and its reason for existence is protection of workers' who are economically and socially dependent and therefore remain behind of the game. For this reason their daily and weekly working times have been limited and their rest breaks have been regulated by the compulsory legal rules. Today's global economies cause flexible, precarious and low-paid jobs in labor market, resulting in changed working and break times. Therefore working and break times of the workers can be regulated according to the workload and working times of the workers can be extended illegally. In practice this type of working is called "Entracte Work" or "Double Work". In "Entracte Work" system, working and break times are regulated nonstandard in accordance with the work-flow and the competitiveness of the firm in the market. However there isn't any definition or regulation for this working type in national and international regulations. Even so entracte work is often applied in working places belong to mainly in accommodation and other service market.

According to the "Working Time Regulation" which is based on 63rd Article Legislative Regulation of The Labor Law 4857, including periods written in the first paragraph of 63rd Article of The Labor Law, "Working Time" is described as "the time periods of the worker has been employed" in Turkey (Astarlı, 2008: 8–35). Weekly working time in Turkey is maximum 45 hours according to the 61/1st article of the "Labor Law". The parties, i.e. the employee and the employer may agree upon a working time of less than 45 hours per week as well. Unless the weekly working hours otherwise determined in law or contract, daily working hours is applied by equally divided working days in workplace (Demircioğlu and Kaplan, 2016: 125). People need to rest for eating, drinking, sleeping and need to rest to work again in the workplace the next day. For this reason the legislation doesn't only limit the working time of the workers but also regulate the lower limit of the working time required for the employees to rest during the day, week and year. The 3rd article of Working Time Regulation related to Labor Law in Turkey, suggests that long rest breaks given to the workers shouldn't be preventive of 12 hours of continuous rest time within a working day. Collins (2003) suggests that the common purpose of all of these regulations is to protect the occupational health safety by limiting the working hours and to reduce the unemployment.

According to the Entracte work type applied in accommodation firms, employees work at busy hours during the day, besides they have long rest breaks when the intensity decreases. The main purpose of the long rest breaks to get away the employees from work both physically and psychologically and let them resting. Although the workers don't work actively, the periods they wait for the employer's orders and instructions or waiting to be available at any time, can not be accepted as rest breaks (Demir, 2003: 90–112).

Methodology

The aim of the study is to reveal the perception of the entracted workers in tourism sector. Survey technique has been selected as the quantitative research method in the study. The most important reason why this method is preferred, to provide the validity and reliability of research findings by objective evaluations. The research population is consist of the entracted employess of five-star hotels in Antalya. The questionnaire was applied to the 394 entracted working hotel employees reached by simple random sampling in Antalya between March 2017 and June 2017. The study was conducted according to the literatur review about working conditions and entracted working type and through the questionnaire developed by the researchers. The questionnaire includes 38 questions in total. There are 7 questions including demographic information, 15 questions for the working conditions and 16 questions about ideas of the employees for the entracted working type. The questions about the entracted work type were ranked in five point Likert Scale. The data obtained by the answers of the entracted type workers in five-star hotels in Antalya was analysed by Statistical Package.

Findings

The sample group consists of %37,3 female and %62, male. %74,4 employees are single whereas the married employees are %25,6 which is a remarkable low percentage. %67,3 of the participants work at the food and beverage, %13,2 work at the front office, %7,9 work at the housekeeping, %3,6 work at accounting office, %2,8 work at technical service and %5,3 work at the other departments. While %48 of the participants work with indefinite period contract, %24,6 of the participants work with fixed term contract, %5,12 work with on-call working and %3,3 work with part-time working contract. According to the entracted work type, %42,9 of the employees stated that the total working time is about 11-12 hours, while %2,5 of the employees' total working time is between 18-20 hours. %51,5 of the employees stated that they take just for one long rest break, while %29,9 of them take two times, %12,9 of them three times, and finally %5,6 of them take four times long rest break in a day.

As a result of developed 16 scale factor analysis for determining the perceptions of the employees about the entracted work, the results were factorized in four dimensions and there are eigenvalue statistics of four factors greater than one according to the factorloading. First factor explains %20,6 of total variance. First and second factors explain %41,2 of total variance. The dimensions revealed in factor analysis explain %68,71 of total variance and factorloading of the items changes between 0,490 and 0.876. First dimension is named as "Effect of entarcted work to the social life and regulatory compliance" and consists of six items; second dimension is named as "Perceptions for the rest breaks in entracted work" and consists of four items; third dimension is named as "Perceptions for the negative effect of the entracted work on

employees” and consists of three items and finally fourth dimension is named as “Satisfaction with entracted work and perception for the employer” and consists of three items. According the t-test results made within the scope of the study, there is a statistically significant difference between the perception of “Satisfaction with entracted work and perception for the employer” factor of female and male employers ($p=0,003<0,01$).

Conclusion

Accommodation firms are 24-hours service enterprises. In this firms there is an “entracted work system” applied in order to ensure the continuity of the service during the busy hours and to not employ too many workers during the work on and off periods and between the time periods when working starts and finishes again. There is no legislative regulation for this type of work neither in national nor international laws. In fact in the inspection report of Ministry for Labor and Social Security for the accommodation sector dated 2013, it has been detected that long rest break work (entracted) is applied and the workers are employed for 12 hours without rest in 24 hours (Açar, 2013: 23-35). The result of the study also showed that this working and resting time are against the legislative arrangements. According to the survey results, because the entracted work is not a regular type of working, it is not preferred by female and married employers. The younger employers constitute the majority of this working type employer group, because they are more dynamic and can adapt easier to this irregular working pattern. Another result of the study showed that the workers’s continuity rate of working in tourism sector decreases, as the years of working increase in the sector. It can be argued that this is caused by difficult and irregular working conditions in the accommodation sector. Continuation of these working conditions in the accommodation sector causes experienced staff to shift to other sectors.

The findings of this study are limited with the data obtained from the research sample. It can be suggested for the further studies that this type of working can be studied in different areas of the service sector with different samples. Besides in the further studies, the relationship between this type of working and issues such as work satisfaction, performance, level of burnout and intention to leave the work can be analysed as well.