

T.C.

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE PERSONELİN VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNE YÖNELİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI

Arif Can AKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ

Çankırı – 2020

T.C.

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE PERSONELİN VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNE YÖNELİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI

Arif Can AKAN

ORCID: 0000-0003-0257-9848

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ

Çankırı – 2020

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ iv
TEZ KABUL VE ONAY v
ÖNSÖZ vi
ÖZET viii
ABSTRACT ix
KISALTMALAR x

1. BÖLÜM: GİRİŞ 1
1.1. Konu 1
1.2. Amaç 2
1.3. Önem 3
1.4. Yöntem 4
1.4.1. Kavramsal Çerçeve 4
1.4.2. Varsayım 8
1.4.3. Kapsam ve Sınırlılıklar 9
1.5. Evren 9
1.6. Gözlem Tekniği 10

2. BÖLÜM: VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ 12
2.1. Vardiyalı Çalışmanın Tanımı ve Gelişimi 12
2.2. Vardiyalı Çalışmayı Ortaya Çıkaran Etmenler 14
2.2.1. Ekonomik Etmenler 14
2.2.2. Sosyal Etmenler 15
2.2.3. İdari Etmenler 15
2.3. Vardiyalı Çalışma Türleri 16
2.3.1. Dönüşümlü Vardiya 16
2.3.1.1. Süreksiz Vardiya Sistemi 17
2.3.1.2. Yarı Sürekli Vardiya Sistemi 17
2.3.1.3. Sürekli Vardiya Sistemi 17
2.3.2. Sabit Vardiya 18
2.4. Vardiyalı Çalışmanın Bireysel Etkileri 18
2.4.1. Sağlık Sorunları 19

2.4.1.1. Fiziksel Sağlık Sorunları 19
2.4.1.2. Zihinsel Sorunlar 21
2.4.2. Ekonomik Sorunlar 22
2.4.3. Ailevi Sorunlar 22
2.4.4. Bireysel Sorunlar 23
2.5. Vardiyalı Sistemin Sebep Olduğu Örgütsel Sorunlar 23
2.5.1. Maliyet Sorunları 24
2.5.2. Verimlilik Sorunları 25
2.5.3. İşveren-İşçi Arasındaki Düzen Sorunları 26
2.6. Vardiyalı Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler 26
2.6.1. Ulusal ve Uluslararası Standartlar 27
2.6.2. Hukuki Düzenlemeler 29

3.BÖLÜM: KÜTÜPHANELERDE ÇALIŞMA DÜZENİ VE VARDİYA 32
3.1. Dünyada Kütüphanelerde Çalışma Sistemi 32
3.1.1. Dünyadaki Üniversite Kütüphanelerinde Çalışma Sistemi 33
3.1.1.1. Organizasyon Yapılanması 33
3.1.1.2. Kütüphanecilerin Profilleri ve Buna Bağlı Özellikleri 36
3.1.1.3. Kütüphanelerin Hizmet Verme Düzeni 37
3.1.2. Dünyada Kütüphanelerde Vardiya Sistemi 39
3.2. Türkiye'de Kütüphanelerde Vardiyalı Çalışma Uygulamaları 41
3.2.1. Devlet Üniversitesi Kütüphaneleri 42
3.2.1.1. Uygulanan Vardiya Sistemlerinin İncelenmesi 42
3.2.1.2. Vardiyalı Çalışmada Kullanılan Personelin Özellikleri 44
3.2.1.3. Personelin Vardiya Sistemi İçerisindeki Durumu 46
3.2.2. Vakıf Üniversitesi Kütüphaneleri 47
3.2.2.1. Uygulanan Vardiya Sistemlerinin İncelenmesi 47
3.2.2.2. Vardiyalı Çalışmada Kullanılan Personelin Özellikleri 48
3.2.2.3. Personelin Vardiya Sistemi İçerisindeki Durumu 49
3.2.3. Kütüphanelerde Normal Çalışma Düzeni ve Vardiyalı Düzeninin Karşılaştırılması 50
3.2.4. Üniversite Kütüphanelerinde Vardiyalı Çalışma İhtiyacını Ortaya Çıkaran Faktörler 52
3.2.4.1. Kütüphane Kullanıcılarına İlişkin Faktörler 52
3.2.4.2. Kütüphanenin Yapısına İlişkin Faktörler 53

4. BÖLÜM: BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER..... 54
4.1. Vardiyalı Çalışan Kütüphanecilerin Profilleri 55
4.1.1. Vardiyalı Çalışanların Görev Tanımı..... 56
4.1.2. Vardiyalı Çalışanların Genel Durumları 60
4.2. Vardiyalı Çalışmaya İlişkin Bulgular 64
4.2.1. Çalışanların Vardiya Sistemine İlişkin Öznel Görüşleri 65
4.2.2. Vardiya Sisteminin Ortaya Çıkardığı Kişisel Sorunlar..... 71
4.2.2.1. Sağlık Sorunlarına İlişkin Düşünceler 71
4.2.2.2. Bireysel ve Ailevi Yaşantıya İlişkin Düşünceler 75
4.2.2.3. Sosyal Hayata Etkisine Dair Düşünceler 79
4.2.3. Vardiya Sisteminin Getirdiği Örgütsel Sorunlar..... 82
4.2.3.1. Kurumsal Yapıya Dair Mevcut Durum..... 82
a. Üniversite Kütüphanelerindeki Vardiya Düzeni 83
b. Vardiya Sisteminin Gerekçesi..... 84
c. Vardiya Sisteminde Verilen Hizmetler 86
ç. Vardiyalı Sisteme Ait Düzenlemeler..... 90
d. Vardiya Sisteminde Fiziksel Araçların Durumu 90
e. Vardiya Sistemi ve Maliyet Durumu..... 93
f. Kütüphane Kullanım Oranı ve Vardiyalı Sistem..... 96
4.2.3.2. Personelle İlgili Sorunlar..... 98
4.2.3.3. Kullanıcıya İlişkin Sorunlar 102
4.3. Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Görüşlerin Analizi..... 106
4.4. Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi..... 114

5. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER 119

KAYNAKÇA 129
EKLER..... 137
EK-1 Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum Ve Davranışları Görüşme Formu 137
ÖZGEÇMİŞ..... 140

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım *Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları* çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

23/09/2020

Arif Can AKAN

TEZ KABUL VE ONAY

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Arif Can AKAN tarafından hazırlanan *Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları* başlıklı bu çalışma, *23/09/2020* tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda *oybirliği* ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından *Bilgi ve Belge Yönetimi* Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Danışman	: Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ	İmza: ……..
Üye	: Doç. Dr. Mehmet Ali AKKAYA	İmza: ……..
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Kasım BİNİCİ	İmza: ……..

ONAY

Bu Tez, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 10/09/2020 tarih ve 2020/36-01-A sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Erol KARCI

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

"Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları" başlıklı bu çalışmada, ülkemizde bulunan üniversite kütüphanelerinin vardiyalı çalışma sistemini uygulama şekilleri ele alınmakta, bu sistemin yürütülmesi sırasında ortaya çıkan sorunlar irdelenmektedir. Ayrıca çalışma içerisinde belirtilen bu sorunlar detaylandırılmakta ve vardiyalı çalışma sistemine ilişkin çalışanların geliştirdiği tutum ve davranışları da olumlu yönde değiştirecek çözüm önerileri getirilmektedir. Günümüzde özellikle üniversite kütüphaneciliği anlayışı, eski dönemlerde kabul gören kitap deposu ve basılı materyallerin yönetimi yaklaşımından oldukça uzak bir noktadadır. Artık gerektiğinde tüm gün hizmet veren bilgi merkezi hüviyetine bürünen üniversite kütüphaneleri, özellikle uyguladıkları vardiyalı çalışma sistemleri ile kullanıcılara mümkün olduğunca kesintisiz bilgiye erişim imkânı sağlamaktadırlar. İyi niyetle hazırlanan bu sistemin uygulanması sırasında her yapı içerisinde olduğu gibi bir takım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Sistemin işletilmesinde gerekli olan en temel unsur kuşkusuz personeldir ve vardiyalı çalışma sisteminden en çok etkilenen unsur da yine personeldir. Bu sebeple çalışma içerisinde personel ile yapılan görüşmeler sonucunda vardiyalı çalışma sisteminin özellikle çalışan üzerindeki etkilerinin neler olduğu tespit edilmiştir. Görüşmeler sonrasında ortaya çıkan bulgular, vardiyalı sistemin çalışanlar açısından daha verimli hale getirilmesini sağlaması beklenmektedir.

Böyle kapsamlı bir konunun işlenip tez çalışması haline getirilmesi sürecinde engin tecrübe ve bilgisini benimle paylaşan, çalışmanın başından sonuna kadar her aşamasında titiz bir değerlendirme süreci ile yol gösteren, beraber çalışmaktan onur ve kıvanç duyduğum çok değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ'a en içten saygılarımla teşekkürü bir borç bilirim.

Bu yüksek lisans döneminde bana yardımcı olarak beni onurlandıran değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Coşkun POLAT'a ve Sayın Doç. Dr. Mehmet Ali AKKAYA'ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca çalışmam içerisinde bilgi edinme sürecimi kolaylaştırma noktasında yardımlarını esirgemeyen ve görüşme isteğimi hoşnut olarak kabul eden Sayın Dr. Öğr. Üyesi Güssün GÜNEŞ hocama ve Sayın Sönmez ÇELİK Bey'e teşekkür ediyorum. Tez hazırlama aşamasından önce

özellikle teknik konularda beni bilgilendirme teveccühünü gösteren hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Kasım BİNİCİ'ye de ayrıca teşekkür ediyorum.

Tezin hazırlanması ve tamamlanması noktasında teknik altyapının sağlanması ve mizanpaj, dilbilgisi kurallarının kontrolü gibi konularda yardımcı olan değerli arkadaşım İsmail ÜNSAL'a teşekkürlerimi iletiyorum. Bunun yanında özellikle görüşmelere katılan tüm kütüphaneci arkadaşlarıma da teşekkürlerimi sunuyorum.
Son olarak beni yetiştirip, bu günlere gelmemi sağlayan, benden maddi ve manevi desteklerini asla esirgemeyen, eğitim ve öğretim hayatım boyunca hedeflerime ulaşma noktasında bana devamlı surette destek olan annem Seval AKAN'a, babam Doğan AKAN'a ve ablam Seda AKAN'a da en içten duygularımla sonsuz teşekkür ederim.

23/09/2020

Arif Can AKAN

ÖZET

Tezin Başlığı : Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları
Tezin Yazarı : Arif Can AKAN
Danışman : Prof. Dr. Hüseyin ODABAŞ
Anabilim Dalı: Sosyal Bilimler Enstitüsü – Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı
Tezin Türü : Yüksek Lisans
Kabul Tarihi : 23/09/2020

Bu çalışma, üniversite kütüphanelerindeki çalışanların vardiyalı çalışma sistemine ilişkin görüşlerini, bu görüşlerin ortaya koyduğu tutum ve davranışları konu almaktadır. Belirtilen konu kapsamında devlet ve vakıf üniversitelerindeki kütüphanelerde vardiyalı sistemde görev alan personelin yaşadığı olumlu ve olumsuz durumların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bahse konu olan durumların belirlenmesi için ülkemizdeki üniversite kütüphaneleri içerisinden beşi vakıf altısı ise devlet üniversitesi kütüphanesi olmak üzere on bir kütüphane seçilmiş, bu kütüphanelerde yönetici ve normal çalışan olarak görev yapan toplam on iki kişi örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmaya katılım sağlayan bu kişilere dokuz soru sorulmuş ve bu sorulara verilen cevaplar üzerinden bazı bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgular analiz edilip belirli sonuçlar çıkarılmış ve bu sonuçlar üzerinden çeşitli çözüm önerileri sunulmuştur.

Tez çalışmasının sonunda, üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin genel olarak vardiya sistemine karşı olumsuz düşüncelere sahip olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların vardiya sistemine bağlı olarak bireysel, ailevi ve sosyal hayatlarında problemler yaşadığı tespit edilmiş, özellikle sağlık durumu ve kişisel tatmin konularında büyük sorunlar yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca vardiya sisteminin kurumsal açıdan da bazı sorunlara sebep olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Özellikle vardiya sisteminin yürütülmesi sırasında yaşanan ve örgütsel yapıyı etkileyen personel, maliyet vb. kaynaklı sorunların yaşandığı ifade edilmiştir.

Belirtilen olumsuz durumların çözümü için en önemli tavsiye, çalışanların iş hayatlarında karşılaştıkları günlük sorunların hızlı bir şekilde idareciler tarafından çözüme kavuşturulması gerektiği olmuştur. Bunun yanında yapılacak idari ve mali düzenlemeler, kurumsal iş birlikleri gibi, yaşanan problemleri temelden çözecek uygulamaların da hızlı bir şekilde gündeme alınması başka bir tavsiye olarak görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Kütüphaneleri, Vardiyalı Çalışma Sistemi, Kütüphaneciler, Devlet Üniversiteleri, Vakıf Üniversiteleri

ABSTRACT

Title Of Thesis **:** Attitudes and behaviors of staff in university libraries towards shift work system
Author Of The Thesis: Arif Can AKAN
Advisor **:** Ph.D. Hüseyin ODABAŞ
Department **:** Institute Of Social Sciences – Department of Information and Document Management
Type Of Thesis **:** Master's Thesis
Date Of Acceptance **:** 23/09/2020

This study focuses on the views of employees in university libraries on the shift work system and the attitudes and behaviors that these views reveal. Within the scope of the specified subject, it is aimed to identify the positive and negative situations experienced by the personnel working in the shift system of the state and foundation universities libraries. For the determination of the mentioned subjects, eleven libraries, five of which are foundations and six of which are state university libraries, were selected from the university libraries in our country, a total of twelve people who work as managers and normal employees in these libraries were selected as a sample. Nine questions were asked to these people who participated in the study, and some findings were obtained from the answers given to these questions. The obtained findings were analyzed and specific conclusions were drawn, and various solution offers were presented through these conclusions.

At the end of the thesis study, it was understood that librarians working in university libraries had negative thoughts towards the shift system in general. It was found that employees have problems in their individual, family, and social lives and it has been observed that they have great problems especially in terms of health status and personal satisfaction. It has also been emphasized by participants that the shift system also causes some problems in institutional aspects. It has been stated that there are personnel, cost, etc. related problems that occur especially during the execution of the shift system and affect the organizational structure.

The most important recommendation for solving the stated negative situations was that the daily problems faced by employees in their working lives should be quickly resolved by the administrators. In addition, administrative and financial arrangements to be made such as corporate business associations were also seen as another recommendation to be quickly put on the agenda that will fundamentally solve the encountered problems.

Keywords: University Libraries, Shift Working System, Librarians, State Universities, Foundation Universities

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
API	Türkçe'ye Uygulama Programlama Arayüzü (Application Programming Interface)
BM	Birleşmiş Milletler
ILL	Kütüphanelerarası Ödünç Alma Sistemi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
ISO	Uluslararası Standart Örgütü (International Organization for Standardization)
MIT	Massachusetts Teknoloji Enstitüsü
RFID	Radyo Frekanslı Tanımla (Radio Frequency Identification)
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
VPN	Sana Özel Ağ (Virtual Private Network)
NUS	National University of Singapore
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Konu

Geçmişten günümüze kütüphanelerin hizmet yapısında birçok değişim yaşanmıştır. Eski dönemlerde durağan bir kaynak arşivi görünümünde olan kütüphaneler, toplum yapısının değişmesi ve buna bağlı ihtiyaçların da değişiklik göstermesi sebebiyle farklı bir yapıya bürünmüştür. Özellikle ekonomik sistemlerin gelişimi ve bu gelişimle birlikte gelen enformasyon ihtiyacı kütüphanelerin kullanımını arttırmış ve kütüphanelerin sahip olduğu durağan yapıyı ve çalışma sistemini yetersiz kılmıştır. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve sosyal hayatın da dinamik hâle gelmesi kütüphanelerde yapısal değişikliklerin yapılması gerektiğini göstermiştir (Duru ve Aydın, 2015, s. 70). Bu sebeple diğer sektörlerde etkin bir şekilde kullanılan vardiyalı çalışma sistemi kütüphanelerde de uygulanmaya başlamıştır. Birçok kütüphanede benimsenen bu sistem, üniversite kütüphanelerinde kendisine daha çok yer bulmuştur. Üniversite kütüphaneleri, üniversitede bulunan araştırmacıların (öğrenci, öğretim üyesi, öğretim görevlisi, uzman vb.) ve diğer personelin bilgi ve enformasyon ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuş organizasyonlardır (Odabaş ve Polat, 2011, s. 322). Bu tanımlamaya bağlı olarak, üniversite kütüphanelerinde uygulamaya konulan vardiya sistemi, bu organizasyonlardaki yapının değiştirilmesini gerekli kılmıştır. Gerekli görülen ve uygulanan değişikliklerden birisi de vardiya sisteminin bir türü olan 7/24 hizmet modeli olmuştur (Tan, 2019, s. 51). Bu modelin kullanıcılar ve araştırmacılar açısından birçok faydası olsa da özellikle kurumsal işleyiş açısından bazı problemlere yol açmıştır. Vardiyada çalışan personelin vardiyaya bakışı, verimlilik düzeyi, ekonomik ve örgütsel sorunlar gibi olgular 7/24 hizmet modelinin kurumsal yapıdaki problemlerini göz önüne çıkarmıştır. Vardiyalı çalışma ile kütüphanelerin kullanımı artış gösterse de hizmet verenler bu sürekliliğe uyum sağlamakta zorlanmışlardır. Bunun yanında vardiya sisteminin çalışanların hayat düzeninde de bazı zorluklara yol açtığı durumlar bulunmaktadır (Yabanova, 2016, s. 2). İş tatmini, çalışanlar arası ilişkiler ve çalışan-kullanıcı arasındaki hizmet ilişkisi gibi olgular da kütüphanecilerin vardiya sistemine olan tutum ve davranışlarına etki etmiştir. Vardiyalı çalışma sistemine ilişkin belirtilen tüm bu olguların sistemsel bir şekilde incelenmesi ve etki alanının

belirlenip içerdiği problemlerin çözüm yollarının irdelenmesi, kütüphanecilik hizmeti adına büyük öneme haizdir.

Bu çalışmada yukarıda belirtilen tutum ve davranışlar üniversite kütüphanecileri bağlamında ele alınmış olup detaylı bir şekilde işlenmiştir. Çalışma içerisinde vardiya sistemi de hem yapısal olarak hem de uygulama şekilleri detaylandırılarak ele alınmıştır. Ayrıca kütüphanelerin çalışma düzenleri, vardiyalı sisteme geçiş süreçleri ve uygulamaları, hem Türkiye'deki üniversite kütüphaneleri hem de dünyadaki üniversite kütüphaneleri temelinde incelenmiştir. İncelemede üniversite kütüphanelerinin sahip olduğu çalışma düzenleri normal ve vardiyalı sistem olarak iki şekilde belirtilmiş ve karşılaştırmaları yapılmıştır. Daha sonra vardiyalı çalışmayı ortaya çıkaran etmenlere yer verilmiştir.

1.2. Amaç

Toplumda gereksinim duyulan bazı sosyal ihtiyaçlar yer ve zaman bağlamında farklılıklar sergileyebilmektedir. Bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik bazı hizmetler bireyleri zorlayan koşullar nedeniyle ya da keyfi nedenlerden dolayı aykırı zaman dilimlerinde verilebilmektedir. Örneğin sağlık hizmetleri, güvenlik ve sosyal hayat alanında günün her saatinde hizmet verilmektedir. Bu hizmet sınıfında çalışanların kendilerini bu sektörlerde ihtiyaç halinde kullanılan vardiyalı çalışma sistemine göre ayarlamaları zorunluluk hâlini alabilmektedir. Normal mesai sistemi dışındaki çalışma düzeni vardiyalı sistem olarak adlandırılmış ve daha önce bahse konu olan zorunluluklara istinaden kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanmaya başlanmıştır. Vardiya, bir iş yerinde, iş yerinin açık ve faal olduğu saatleri nitelendirdiği gibi; bir işyerinde çalışan işçilerin sırayla çalışmasına verilen ad olarak da bilinmektedir (Yabanova, 2016, s. 6). Bir tam günün değişik zaman aralıklarında farklı işçi kümelerinin ve organizasyona ait tüm yapının işletilmesi de vardiyalı çalışma olarak adlandırılmıştır (Akgöl, 2010, s. 2).

Türkiye'de birçok üniversite kütüphanesi akademik ihtiyaçların artması nedeniyle kütüphane hizmetlerinin verilmesinde zorluklar yaşamaktadır. Buna bir çözüm yolu bulunması amacıyla Yükseköğretim Kurulu'nun tavsiyesi ve/veya üniversitelerin kendi hizmet politikaları üzerinde değişiklikler yapılması ile üniversiteler bünyelerinde bulundurdukları kütüphanelerde günün her saatini kapsayacak şekilde

kesintisiz hizmet vermeye çalışmaktadır. Söz konusu kütüphanelerde kesintisiz hizmet verilebilmesi adına örnekleri daha çok ticari işletmelerde görülen 7/24 çalışma düzeni benimsenmiş. Bu düzen vardiyalı çalışmanın temelini oluşturmuş ve kütüphaneciler vardiyalı olarak görev yapmaya başlamışlardır. Birkaç yıl öncesine kadar vardiyalı sistem konusunda standart bir yapı geliştirilmediği için kütüphaneciler bu sisteme uyum sağlamakta zorlanmışlardır. Ayrıca bu sistem, kütüphane idaresine ve kütüphaneci olmayan personele de bazı sorunlar yaşatmaktadır. Bu çalışmada daha çok üniversite kütüphanecilerinin vardiyalı sistem içerisinde yaşadıkları ve bu sisteme karşı benimsedikleri tutum ve davranışlar ele alınmıştır. Literatür incelenmiş vardiya ve kütüphanelerde vardiyalı sistemin kullanımına ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra dünyada ve Türkiye özelinde üniversite kütüphanelerinin çalışma düzenleri incelenip karşılaştırılmıştır. Bunların yanında üniversite kütüphanecileriyle iletişime geçilmiş söz konusu sorunlara ait bulgular tespit edilmiş ve sorunların çözümüne yönelik öneriler getirilmiştir.

1.3. Önem

Vardiyalı çalışma günümüzde kütüphane hizmetlerinin aksatılmadan verilebilmesi için bir zorunluluk hâlini almıştır. Artık kullanıcılar her zaman erişilebilir kaynaklar ve kullanıma müsait bir kütüphane yapısı talep etmektedirler. Vardiyalı sistemin önemi bu yapıyı gerçekleştirilebilir kılmakla ortaya çıkmaktadır. Yalnız her sistemde olduğu gibi vardiya sisteminde de bazı aksaklıklar gözlemlenmektedir. Bu çalışma vardiya sistemini kapsamlı bir şekilde ele alıp olumlu ve olumsuz yönlerini tarafsız bir şekilde inceleme amacıyla ortaya çıkarılmıştır.

Bu çalışma ile vardiyalı çalışan kütüphanecilerin çalıştığı süre boyunca yaşadığı sorunlar hakkında genel bir değerlendirme yapılması mümkün olmuştur. Üniversite kütüphanelerinde vardiyalı olarak çalıştırılan kütüphaneciler hakkında bütüncül bir şekilde değerlendirme yapılmıştır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda üniversitelerde kütüphane yöneticilerinin, kütüphanenin bağlı bulunduğu kuruluş idarecilerinin vizyonunda gelişim sağlanması adına ve vardiyalı kütüphanecilik üzerinde yaşanan sorunlara ilişkin algılarının değişmesine yönelik bir kaynak oluşturulmuştur. Vardiyalı çalışan kütüphanecilerin bireysel olarak yaşadığı sorunlar, ancak bu tür akademik çalışmalarla bütüncül olarak gözlemlenebilir ve sorunlara yönelik çözüm önerilerini geliştirmek olanaklı hâle gelebilir. Bu sorunların tespit edilip çözüm

yöntemleri bulunması ile bir model oluşturulup sorunların en aza indirilmesi olanaklı hâle getirilebilecektir.

Dolayısıyla bu çalışma, uzun vadede vardiyalı kütüphanecilerin vardiyalı sistem içerisinde yaşadıkları sorunları bütüncül olarak tanımlama, sorunların çözümü konusunda gerek duyulanlar hakkında bilgi sahibi olmalarına olanak sağlama, kütüphane yöneticilerinin sorunun varlığı ile ilgili farkındalık geliştirme ve çözüm yöntemleri bulma konusunda daha efektif olmaya katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.4. Yöntem

1.4.1. Kavramsal Çerçeve

Vardiya, 21. yy. çalışma hayatının önemli kavramlarından biri olmuştur. Özellikle süreklilik isteyen hizmetlerde uygulanan bu sistem, kütüphanecilik içerisinde de kendine önemli bir yer edinmiştir. Vardiya sistemi ile kütüphanecilik hizmet kalitesinde ve sürekliliğinde güzel gelişmeler sağlansa da özellikle çalışan tarafındaki olumsuz tutum ve davranışların vardiya sistemi içerisinde çeşitli sorunlara yol açtığı gözlemlenmiştir. Bu çalışma da vardiya sistemine karşı tutum ve davranışların incelenmesi ve sorunlar için çözüm önerileri getirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Vardiyalı çalışma sistemi, kütüphanecilik alanı için yeni bir kavramdır. Sistemin yeniliğine bağlı olarak üzerinde fazla çalışılmamış ve literatür tarafında eksiklikleri olan bir konudur. Literatür eksikliği sebebiyle çalışmada daha çok dolaylı bilgi kaynaklarından yararlanılmıştır. Araştırma kaynağı olarak Ulusal Tez Merkezi, EBSCO İçerik Araştırma Platformu, Türk Kütüphaneciliği Dergisi, Bilgi Dünyası Dergisi, Bilgi Yönetimi Dergisi, Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi, Anahtar I-II Kütüphanecilik, Arşivcilik ve Dokümantasyon-Enformasyon Alanlarında Yayınlanan Toplantı, Anı, Armağan ve Derleme Kitaplar Dizini (Çoşkun ve Odabaş, 2009), DergiPark, Google Scholar gibi içerik sağlayıcılar üzerinde taramalar yapılmıştır. Bu platformlarda konuya ilişkin olarak; vardiya, vardiyalı çalışma, kütüphane, kütüphanecilik, akademik kütüphane, üniversite kütüphaneciliği anahtar kelimeleri Türkçe içerikli literatür üzerinde tarama işlemi tamamlanmıştır. Yabancı kökenli yayınlar içinse; library, academic librarian, shift, job rotation, librarianship, shift system kelimelerinden yararlanarak tarama yapılmıştır. Çalışmada arama araçlarının

yanında üniversitelerin kendi web sitelerinden, dünya çapında otorite olarak belirlenmiş organizasyonların web sitelerinden de faydalanılmıştır. Konunun ana unsuru olarak belirlenen tutum ve davranış incelemelerinin yapılması için üniversite kütüphanelerinde belirlenen kişilerle görüşmeler yapılmıştır.

Vardiyalı çalışmaya ilişkin her ne kadar kütüphanecilik alanında literatür eksikliği olsa de hizmet sektörünün başka kollarına ilişkin kaynaklara ulaşılabilmektedir. Bu kaynaklar çalışma konusu için temel verileri sağlamaktadır. Bunun yanında kütüphanecilik hizmetinin genel yapısını inceleyen doğrudan kaynaklar da bulunmaktadır. Söz konusu kaynaklar da çalışma için önemli veriler içermektedir.

Demirçi (2017)'nin "Bir Vakıf Hastanesinde Çalışan Vardiyalı ve Vardiyasız Sağlık Personellerinin Yeme Davranışları ve Uyku Kalitelerinin Karşılaştırılması" adlı çalışmasında sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir vakıf hastanesindeki personel içerisinden 110 çalışan örneklem olarak alınıp yeme ve uyku düzenleri çeşitli testlerle incelenmiştir. Daha sonra çıkan sonuçlar incelendiğinde, vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara göre yeme ve uyku düzenlerinin daha problemli olduğu tespit edilmiştir.

"Gece Vardiyasının İşçiler Üzerinde Yarattığı Fizyolojik, Psikolojik, Sosyolojik ve İş Kazası Etkilerine İlişkin Bir Alan Çalışması" adlı çalışmada ise Yabanova (2016), ilk olarak vardiya sisteminin genel özelliklerinden ve türlerinden bahsetmiştir. Bunun yanında çalışmada özellikle gece vardiyası konusu üzerinde durmuş ve gece vardiyasının çalışanlar üzerindeki etkilerini hem fiziksel, hem sosyal, hem de sağlık yönünden incelemiştir. Çalışmanın örnekleminde 286 kişi bulunmakta olup, bu kişilere ait veriler ile ilgili konu detaylandırılmıştır. Sonuç olarak gece vardiyasının çalışanlar üzerinde belirtilen konularda etkileri olduğu gözlemlenmiş ve demografik özelliklere ilişkin olarak farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir.

Akgöl (2010)'ün "Vardiyalı Çalışanlarda Örgüte Bağlılık" adlı araştırmasında özellikle vardiya sistemini kullanan hastanelerin çalışanlarının kuruma bağlılıklarına etki eden unsurlar ve bu unsurların önem seviyeleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada İstanbul'daki bir kamu hastanesi çalışanları örneklem olarak alınmış ve veriler bu örneklem üzerinden elde edilmiştir. Çalışmanın ortaya çıkardığı sonuç ise; hastane personelinin eğitim durumu, ücret, çalışma süresi gibi unsurlarda örgüte

bağlılık açısından bir ilişki bulunamamıştır. Vardiyalı çalışanlar arasında belirtilen unsurlar dışında demografik özelliklerin örgütsel bağlılıkta rol oynadığı gözlenmiştir.

Didar (2007)'ın "Kütüphane ve Bilgi Merkezlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: Performans Değerlendirme Sistemleri ve Koç Üniversitesi Kütüphanesi Örneği" adıyla yayınladığı çalışmasında kütüphanelerin işleyiş sürecinde önemli bir konu olan performans yönetimi konusu ele alınmıştır. Buna istinaden Koç Üniversitesi bünyesinde bir anket çalışması yapılmış olup, performans yönetiminin kütüphaneciler açısından çok önemli olduğu hipotezinin verilerle desteklenmesi amaçlanmıştır. Diğer vakıf üniversitelerinden de örneklere de yer verilen çalışmada sonuç olarak insan kaynağının etkin bir şekilde yönetilmesi ve performans değerlendirmelerinin bu yönetim sistemi için vazgeçilmez bir unsur olduğu belirtilmiştir.

"Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İş Stres ve Kaygı Düzeyindeki Etkileri: Havacılık Sektörü Örneği" isimli araştırması ile Eren (2018), vardiya sisteminin en yoğun şekilde kullanıldığı sektörlerden biri olan havacılık sektöründe stres ve kaygı unsurlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yine bu çalışmada vardiyalı çalışmaya ait olumlu ve olumsuz özellikler, işveren ve işgören açısından vardiyalı sistemin işleyişi konuları ele alınmıştır. Veri elde etme amacıyla da İstanbul'daki bir havalimanı çalışanları örneklem olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda iş stresi ve kaygının vardiyalı çalışanların iş görme durumlarında olumsuz etkileri olduğu ortaya çıkmıştır.

Tan (2019) "Türkiye'de Üniversite Kütüphanelerinin Gece Hizmeti Vermesinin Kullanıcı Memnuniyeti Açısından Önemi: İstanbul Teknik Üniversitesi Mustafa İnan Kütüphanesi'nde Bir İnceleme" başlığıyla yazdığı çalışmasında, kütüphane ve bilgi merkezi organizasyonlarının her zaman hizmet verebilir olması durumunun kullanıcı açısından ve kütüphanecilik hizmetinin verilmesi yönünden faydalarının tespitini amaçlamıştır. Bu çalışmada 7/24 hizmet kavramı, kütüphanecilik hizmetinin kullanıcı isteklerine bağlı olarak geliştirilmesinin uygunluğu, kütüphanelerin yeterlilik durumu gibi konular ele alınmıştır. Örneklem olarak İTÜ Mustafa İnan Kütüphanesi kullanıcıları belirlenmiş ve elde edilen veriler ile kütüphanenin daimî çalışmaya uygunluğu konusunda önerilerde bulunulmuştur.

Nacar (2012) “Kütüphanelerde Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma” başlığıyla yayınladığı çalışmada, örgüt kültürünün örgüt içerisinde bulunan çalışanlar tarafından benimsenmesi ile örgüte bağlılığın arttığını belirtmiş ve kütüphaneler açısından bu konuyu incelemiştir. Özellikle iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kazanılabilmesi adına örgüt kültürünün kütüphanelerde daha fazla yer alması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Örneklem olarak Akdeniz Bölgesi’nde bulunan 9 üniversite kütüphanesinin 130 çalışanı belirlenmiş olup anket yöntemi ile bu kişilerden veriler elde edilmiştir.

Yıldız (2009) “Kütüphaneler için Değişim Yönetimi Modeli” adlı çalışmada, değişen kütüphane ve kütüphanecilik kavramıyla birlikte değişimin yönetimi için de bazı yenilikler yapılması gerektiğini belirtmiştir. Öncelikle değişim ve değişim yönetimi kavramı üzerinden çeşitli tanımlamalar yapmış, daha sonra da kütüphanelerde değişim yönetimi ana başlığı altında kütüphane, kütüphanelerin organizasyon yapısı, kütüphanelerle ilgili standartlar ve kütüphanelerde değişim yönetimi kavramsal olarak ele almıştır. Bundan sonra da belirlediği modeli detaylı bir şekilde incelemiş ve uygunluğunu çeşitli verilerle analiz etmiştir. Sonuç olarak da değişim yönetiminin en nihayetinde bir vizyon unsuru olduğunu ve gelişen dünyada ihtiyaca cevap verebilen bir kütüphane yapısının gerekliliği ile birlikte bu çalışmanın faydalı olacağını belirtmiştir.

Kaya (2005) “Kütüphane ve Bilgi-Belge Merkezlerinde Verimlilik Yönetimi” başlıklı çalışmasında verimlilik ve verimlilik yönetimi kavramlarına yer vermiş, daha sonra da kütüphanelerde bu kavramların uygulanabilirliğini belirlemeye çalışmıştır. Öncelikli olarak verimlilik kavramının gelişiminden bahsedilmiştir. Buna bağlı olarak verimlilik yönetimi kavramı da ele alınmış ve insan kaynaklarının etkin yönetimi ile ilişkisi incelenmiştir. Son olarak da çeşitli verimlilik arttırma teknikleri ile verimlilik yönetiminin sağlanmasında etkin rol oynayacak konular işlenmiştir.

Costa (2010) “Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions” adıyla sunduğu makalesinde vardiya sisteminin ortaya çıkardığı sorunları ve bu sorunların çalışanlar açısından nasıl çözüleceğine dair önerileri ortaya koymuştur. İlk olarak çalışanların vardiya sistemi içerisinde yaşadıkları sağlık sorunları, verimlilik sorunları ele alınmıştır. Bunun ardından vardiya sisteminin çalışan memnuniyetini

arttırmak adına yeniden düzenlenmesi için kurumsal yapıya ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

Pati ve diğerleri (2001) "Shift work: Consequences and Management" adlı makalede vardiyalı çalışma ile ortaya çıkan sonuçları ve bu sonuçların yönetilmesini ele almıştır. Bunun yanında vardiyalı çalışmanın yapısını incelemiş, ne tür problemlere sebep olduğunu verilerle ortaya koymuştur.

Yoshikawa ve Hsueh (2007) "Working Nonstandard Schedules and Variable Shifts in Low-Income Families: Associations With Parental Psychological Well-Being, Family Functioning, and Child Well-Being" adıyla sundukları makalede vardiya sisteminin dar gelirli ailelerin ailevi hayatındaki sebep olduğu sorunları incelemiştir. Ayrıca aile içerisinde bulunan fertlerin vardiyalı çalışmadan nasıl etkilendiğine dair verileri paylaşmış, bu veriler üzerinden çeşitli sonuçlara ulaşmıştır.

Jaćimović (2011) "Library Organization in Academic Libraries – Best Practice Examples" adlı makalesinde üniversite kütüphanelerinin genel bir yapısal incelemesini yaptıktan sonra Alman ve Sırp akademik kütüphanelerinin sahip olduğu özellikleri karşılaştırmıştır. Buradan da Sırp akademik kütüphanelerinin şimdiki durumu ve ileride nasıl gelişebileceğine dair çeşitli sonuçlara ulaşmıştır.

Yukarıdaki basılı kaynaklar dışında vardiyalı çalışma sistemi, üniversite kütüphaneciliği ve genel çalışma hayatı gibi konularda bazı yabancı kuruluşlarının çalışmalarından yararlanmak üzeri resmi web sitelerindeki bilgiler kaynak olarak kullanılmıştır. Bunlar; ILO ve UN web siteleri, Economy Policy Institute, Sleep Foundation, eGyanKosh (Indira Gandhi National Open University) gibi web siteleridir.

1.4.2. Varsayım

Bu çalışma üniversite kütüphanecilerinin vardiyalı sisteme ilişkin tutum ve davranışlarını belirleme ve buna uygun değerlendirmeler ve öneriler verme amacıyla yürütülmüştür. Bu amaç doğrultusunda çalışmada araştırma problemi "üniversite kütüphanecilerinin vardiyalı çalışmaya karşı tutum ve davranışları nedir, vardiyalı çalışma ile uyum sağlayabilmekte midirler ve vardiyalı çalışmaya karşı tutum ve davranışlarını belirleyen etkenler nelerdir?" soruları şeklinde belirlenmiştir. Bu sorularla bağlantılı olarak aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıtlar aranacaktır:

1. Vardiyalı çalışmaya ait standartlar var mıdır? Varsa nelerdir?

2. Kütüphanecilerin vardiyalı çalışmaya olumlu ve olumsuz görüşleri nelerdir?

3. Vardiyalı çalışmanın kütüphanenin hizmet kalitesine etkisi var mıdır? Varsa nelerdir?

4. Kütüphaneciler açısından vardiyalı sistemin sürekliliği ne durumdadır?

Bu sorularla birlikte alan üzerinde bugüne kadar yapılan gözlemler, elde edilen deneyim sonuçları ve konuya ilişkin alanyazından sağlanan veriler ışığında araştırmanın varsayımı şu şekilde oluşturulmuştur: "Vardiya sistemi, üniversite kütüphanelerinde personelin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir ve buna bağlı olarak çalışma performansları da negatif yönde etkilenmektedir." Çalışma bu varsayım çerçevesinde hazırlanmıştır.

1.4.3. Kapsam ve Sınırlılıklar

Çalışmada örneklem olarak vardiya sistemini benimsemiş üniversite kütüphanelerindeki çalışanlar temel alınmıştır. Çalışmada kullanılmış olan örneklemdeki unsurlar devlet ve vakıf üniversiteleri içerisinden seçilmiş olup birebir görüşme yöntemi ile bu unsurlardan veri elde edilmiştir. Türkiye'de üniversite kütüphanelerinde vardiyalı çalışma sisteminin geçmişi kabaca 15 yıldır. (Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kabulü, 2004). Dolayısıyla çalışma boyunca elde edilecek veriler bu zaman dilimini yansıtan bir karakter sergilemektedir.

1.5. Evren

Tez çalışmasında evrenini Türkiye'de hizmet veren devlet ve vakıf üniversiteleri kütüphanelerinin vardiyalı personeli oluşturmaktadır. Evren içerisindeki kurumlar vardiya sistemini etkin bir şekilde kullanan ve çoğunlukla büyükşehirlerde yer alan kütüphanelerden seçilmiştir. Tez çalışması için görüşme yöntemi uygulanan katılımcıların görev yaptığı kurumlar aşağıda listelenmiştir:

Vakıf Üniversiteleri

- İbn Haldun Üniversitesi
- Doğuş Üniversitesi
- Piri Reis Üniversitesi
- Bahçeşehir Üniversitesi
- İstanbul Şehir Üniversitesi

Devlet Üniversiteleri

- Marmara Üniversitesi
- Atatürk Üniversitesi
- İstanbul Üniversitesi
- Çankırı Karatekin Üniversitesi
- Yalova Üniversitesi
- İstanbul Teknik Üniversitesi

Yukarıda ismi verilen kurumlarda görev yapan on iki kişilik katılımcı grubu, çalışmanın temel noktasını oluşturan üniversite kütüphanecilerinin vardiyalı sisteme olan tutumunun anlaşılabilmesi için belirlenmiştir. Görüşmeye katılan personelin durumu ve özelliklerine ilişkin ayrıntılı veriler Bulgular ve Değerlendirmeler bölümünde verilmektedir.

1.6. Gözlem Tekniği

Bu çalışmada, yöntem olarak betimleme yönteminden yararlanılmış olup; bu amaçla ilk olarak düzenli bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Literatür tarama bir konu üzerine yayınlanmış mümkün olan en fazla eserin derin bir şekilde ve sistemsel olarak belirlenmesi ve araştırılması olarak tanımlanabilir (Akman, 2020). Çalışmanın birinci aşamasında var olan durumu ortaya koymak adına literatür taraması sonucunda elde edilen uygun kaynakların okunarak değerlendirilmesi betimleme yöntemiyle tamamlanmıştır. Betimleme yöntemi özellikleri ve yapısı belirli bir duruma işaret etmek ya da bir problemi (hipotez) sınamak için yapılan çalışmadır (Arlı ve Nazik, 2003, s. 6). Bunun yanında bu yöntem varlık ve olayların, organizasyonların, grupların ve daha birçok olgunun tanımlanmasında, ortaya çıkarılmasında da kullanılır (Kaptan, 1998, s. 59). Yapılan değerlendirmelerden sonra kütüphaneciler arasında vardiyalı sistemin etkilerini belirlemek ve çalışmanın bulgular bölümünü tamamlayabilmek amacıyla görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan görüşme yöntemi nitel görüşme yöntemidir. Bu süreci tamamlayabilmek için öncelikle çalışma evreninde belirtilen kurumlar içerisinde görev yapan kişilerden seçilen bir görüşme grubu oluşturulmuştur. Görüşme,

çalışmaya konu olan kişilerin sahip oldukları görüşleri, davranışları-tutumları ve buna benzer olguları ortaya çıkarmak amacıyla araştırmayı yapan kişi ile araştırmaya katılan katılımcılar arasında oluşturulan iletişime dayalı bir veri toplama yöntemi olarak tanımlanmıştır. Bu yöntemde amaç katılımcılardan eksiksiz, doğrulanabilir cevaplar edinmek ve farklı nedenlerden dolayı oluşabilecek yanlılıklarını ortadan kaldırabilmektir (Balcı, 2016, s. 165). Görüşmeler, yapılandırılmış görüşme formuna dönüştürülen detaylı ve belirli sorular kullanılarak hem yöneticiler hem de vardiyalı personel içerisinden seçilen kişiler ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda sorular için verilen yanıtlar, kendi içerisinde analiz edilmiş ve ağırlıklı olarak üzerinde durulan konular ve sorunlar saptanmıştır. Bu yöntem temel alınarak çalışmada vardiya ve vardiya sistemleri, bu sistemlerin uygulanışı, kütüphaneciler yönünden değerlendirilmesi detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2. BÖLÜM: VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ

2.1. Vardiyalı Çalışmanın Tanımı ve Gelişimi

Çalışma hayatı içerisinde günümüz koşullarından kaynaklanan birçok kavram ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan bazıları performans, toplam kalite yönetimi, mesai, vardiya, otomasyon vb. olarak benimsenmiş ve iş hayatının önemli birer parçası olmuşlardır. Vardiya bu önemli kavramlardan bir tanesi olup, özellikle üretim ve hizmet sektörünün bazı kollarında kendisine yer bulmuştur. Vardiya kavramı tanım olarak birkaç farklı yapıda tanımlanmıştır. Bunlardan bir tanesi; daimi bir süreçte faaliyet gösteren organizasyon içerisinde, takvimde belirtilmiş her zaman diliminde (bunlar günün ve haftanın belirli bölümleri olabilir) farklı işçi gruplarının organizasyon içerisinde çalıştırılması olarak betimlenmiştir (Arı, 2013, s. 2). Vardiyalı çalışmaya ait bir başka tanımlama ise; kuruluşlar içerisinde normal görülen mesai saatleri dışında işçilerin, makinelerin ve diğer araçların belirli bir sistematiğe bağlı olarak diğer zaman dilimlerinde de çalıştırılması şeklinde ifade edilmiştir (Yüksel, 2006, s. 1). Vardiyalı çalışma sisteminin yurt dışındaki kullanımına bakıldığında da ülkemizdeki durumuna paralel bir yapıda olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak vardiyalı çalışma hakkında, bir çalışma ortamında iki veya daha fazla çalışma takımının normal mesai saatleri dışında çalıştırılması ile çalışma düzeninin devamlılığının sağlanması tanımı yapılmıştır (Pati ve diğerleri, 2001, s. 32). Bu tanımlardan yola çıkarak vardiyalı çalışma sisteminin özellikle ağır üretim yapan fabrikalarda, daimî hizmet vermesi gereken hastane, güvenlik gibi kuruluşlarda ve kârlılık, kaliteli hizmet gibi konularda daha ileride olmak isteyen özel sektör firmalarında kullanılıp çalışma düzeninde etkili olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatı içerisinde vardiyalı sistemin günümüzdeki konumuna gelişi bazı süreçlerden geçerek gerçekleşmiştir. Eski çağlardan beri uygulanmış olsa da vardiyalı sistem özellikle Sanayi Devrimi döneminde kendisine daha çok yer bulmuştur. Nüfusun artışı, ekonomik sistemlerin değişimi, savaşların yapısının ve buna bağlı olarak da sanayi sektörünün yapısal değişiklikler göstermesi gibi durumlar, özellikle yirminci yüzyıldan itibaren çalışma hayatını çok farklı bir yöne götürmüştür. Buna bağlı olarak hemen hemen her sektörde verimliliği arttırma, daha

fazla kâr etme, iş düzeninin devamlılığı gibi olguların sağlam bir temele dayandırılması için vardiyalı çalışma sistemine başvurulmuştur.

Günümüz çalışma dünyasında genelde 3 aşamalı olarak gerçekleştirilen vardiya sistemi özellikle 18. ve 19. yüzyıllarda daha ağır şekilde uygulanmıştır. Günde neredeyse 19 saatlik çalışma süreleri belirlenen bu dönemlerde, çalışanlardan verimlilikten ziyade dayanıklılık beklenmektedir (Arı, 2013, s. 3). Bu sürecin düzeltilmesi için ilk adım diyebileceğimiz uygulama ise 1833 yılında Birleşik Krallık'ta Factory Act'in kabulü ile gerçekleştirilmiştir. Bu kanuna göre fabrika işçilerinin çalışma saatleri tekrar düzenlenmiş ve 05:30-20:30 arasında olması öngörülmüştür. Ayrıca çocuk işçilerin de 12 saatten fazla çalışmalarının da önüne geçilmiştir. Bunun yanında kadın ve çocuk çalışanlara ilişkin farklı çalışma saatleri uygulanması getirilmiştir ("Factory Act", 1833). Bu dönemden sonra 20. yüzyılda teknolojinin ve insan haklarına bakışın değişmesi gibi sebepler, yeni bir çalışma düzeni oluşturulması gerekliliğini doğurmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü bu dönemde ortaya çıkmış ve 1919 yılında ilk kongresini gerçekleştirmiştir (International Labor Organization, 2020). Bu kongrede alınan kararlardan birisi de 8 saatlik çalışmanın iş hayatında uygulanması olmuştur (Yabanova, 2016, s. 4). Özellikle Ford üretim sisteminin sanayi sektöründe getirdiği değişimler de 20. yüzyılda vardiya sisteminin farklı uygulamalar ile çalışma hayatı içerisinde yer bulmasını sağlamıştır.

İçerisinde bulunduğumuz Bilgi Çağı da çalışma hayatında vardiyalı sistemin büyük öneme sahip olduğu bir dönem olmuştur. Özel sektörde ya da kamuda fark etmeksizin vardiyalı sistem türleri hâlihazırda birçok organizasyonda uygulanmakta ve iş hayatı bu yapıya göre yeniden düzenlenmektedir. Fakat teknolojik gelişmeler ve küresel yapının ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda tamamen değişmesi, günümüzde vardiyalı çalışmaya ihtiyacın azalmasına neden olmuştur. Üretim alanında Endüstri 4.0 kavramı, hizmet alanında da uzaktan çalışma ve uzaktan erişimin gelişmesi gibi olgular, ihtiyaçların farklılaşmasına ve vardiyalı çalışmanın belirli alanlarda kısıtlı bir şekilde kullanılmasına yol açmıştır (Bacak ve Kazancı, 2015, s. 1).

2.2. Vardiyalı Çalışmayı Ortaya Çıkaran Etmenler

Vardiyalı çalışma sistemi tarihsel süreçte birçok faktörün etkilemesi ile ortaya çıkmış bir yenilik olmuştur. Gelişen teknoloji, insanların ihtiyaçlarının farklılık göstermesi, hizmet ve üretimin bu ihtiyaçlara yeterli düzeyde karşılık verebilmesi, çalışma düzeninin bu yeterliliği sağlamak için yeniden ele alınıp düzenlenmesi gibi birçok faktör vardiya sisteminin uygulanma sebeplerinden bazılarını oluşturmaktadır. Belirtilen etmenler daha detaylı ele alınmak istenirse bunları üç alt başlıkta gruplandırmak mümkündür. Bu başlıklar; ekonomik, idari ve sosyal etmenler şeklindedir (Koç, 2017, s. 6).

2.2.1. Ekonomik Etmenler

Dünyada ve ülkemizde iş hayatını ve çalışma düzenini belirleyen en önemli etmen ekonomidir. Ekonominin seyri her zaman çalışma şekillerinin değişimini ve gelişimini tetiklemiş, yeniden yapılanmasına önayak olmuştur. Bu noktada, vardiyalı çalışma da özellikle maliyet ve verimlilik, üretimin devamı ve arttırılması, sunulan hizmetin sürekliliği gibi durumlarda kuruluşlar için bir yardımcı etmen olarak görülmüştür. Vardiyalı çalışmayı ortaya çıkaran ekonomik etmenler sıralanacak olursa;

- İhtiyaçlara bağlı olarak hizmetlerin ve üretimin fazlalaştırılması gereklidir. Her organizasyon varlık sebebine bağlı olarak mal ve hizmet üretimini arttırıp kârlılık ve süreklilik sağlamak ister. Bu sebeple elindeki insan ve demirbaş sermayesini en etkili şekilde kullanmak ve düzenli hâle getirmek için çeşitli sistemler üretmiştir. Vardiyalı sistem de özellikle insan sermayesi dediğimiz personelin etkin kullanımı için bulunmuş bir çalışma düzenidir. Vardiyalı çalışma ile bahse konu organizasyon faaliyet gösterdiği alanda daha fazla üretim ya da hizmet yapabilecek ve katma değer sağlayabilecektir (Koç, 2017, s. 6).
- Yukarıda bahsedilen etmenler yanında özellikle üretim yapan şirketlerde ve hizmet sağlayan kuruluşlarda maliyet önemli bir faktördür. Üretimde birim maliyetinin düşürülmesi, hizmette de genel maliyetlerin azaltılması fabrika/şirket için kârlılık oranını arttıracak ve sermayenin yönetiminde kolaylıklar sağlayacaktır. Vardiyalı çalışma bu birim maliyetlerinin düşürülmesinde özellikle günümüzde etkin bir rol oynamaktadır. Vardiya sistemi ile hem ürün/hizmet

sayısı arttırılmış hem de buna bağlı olarak maliyetlerde düşüş sağlanmıştır (Oluç, 1987, s. 68).

- Özellikle temel ihtiyaçların karşılandığı sektörlerde kuruluşun elinde bulunan üretim araçlarının daimî çalışması gerekliliği söz konusudur. Bu sebeple ekipman ve mal kontrolü, malların iletimi gibi konularda vardiyalı çalışma sisteminin kullanılması gerekliliği doğmuştur (Akgöl, 2010, s. 6).
- Hizmet sektörü, tüm dünyada ve ülkemizde vardiya sisteminin kullanıldığı alanlardan biridir. Sağlık, güvenlik, kamu gibi alanlarda özellikle zorunlu vardiya sistemi çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olmuştur. Bunların yanında gelişen teknoloji, e-ticaret, bankacılık gibi konularda da çalışan firmalar artık 7/24 hizmet verme durumundadırlar.
- Tüm bunların yanında çalışma saatlerine ilişkin uluslararası ve ulusal örgütlerin ekonomik düzen içerisinde bazı kuralları şart koşması ve insanların çalışma hayatında daha etkin olmalarını sağlamayı gütmeleri vardiya sistemini bir gereklilik hâline getirmiştir.

2.2.2. Sosyal Etmenler

Günümüzde toplumlar sürekli devinim içindedir. Çalışma düzeni de bu devinim içerisinde sürekliliğini korumuştur. Şehir hayatı içerisinde özellikle gece döneminde aktif olması gereken ulaşım, yiyecek, güvenlik gibi alanlarda hizmet sunulmasına ihtiyaç duyulması sonucunda vardiya sisteminin kullanılması durumu ortaya çıkmıştır. Örneğin itfaiye, kolluk kuvvetleri ve sağlık hizmetleri gibi faaliyetlerin devamlılığının sağlanması vardiya sistemi ile mümkün kılınmıştır (Akgöl, 2010, s. 7). Bunun yanında bazı hizmetler (kültür-sanat, basım ve yayıncılık vb.) özellikle vardiyalı çalışma sistemi ile yürütülebilmektedir. Örnek vermek gerekirse fırınlar, eğlence mekanları ve matbaalar gibi iş yerlerinde vardiya sistemiyle devamlılık sağlanabilmektedir. Bu alanların bazılarında sabit bir vardiya düzeni görülmekle beraber dönüşümlü vardiya sistemi de kullanılabilmektedir (Koç, 2017, s. 8).

2.2.3. İdari Etmenler

Ekonomik etmenlerde bahsedilen maliyet azaltılması, üretim ve hizmetin sayısının, kalitesinin arttırılması gibi nedenlerin yanında özellikle yöneticilerin işgücüne katılım oranını arttırma amacıyla vardiyalı çalışmayı desteklediği görülmektedir.

Emek yoğun işlerde (madencilik, ağır sanayi, gıda üretim vb.) vardiyalı çalışma sisteminin kullanılması hem çalışan sayısının arttırılmasını hem de üretimin ve hizmetin kesintisiz bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Bununla birlikte vardiyalı çalışma sistemi istihdamın arttırılması, ekonominin günün her saatinde işlemesi, toplumun ihtiyaçlarının en uygun şekilde ve sürekli olarak sağlanabilmesi amacı güdülerek örgütsel yapı içerisinde kullanılmaktadır. Ayrıca bu çalışma sistemi hem kamusal alanda hem de özel sektörde çeşitli uygulamalarla teşvik edilmektedir. (Akgöl, 2010, s. 7).

2.3. Vardiyalı Çalışma Türleri

Vardiyalı çalışma sisteminde eğer düzgün bir işletim isteniyorsa, vardiyaya uyacak personel gruplarının sayısı önem arz etmektedir. İşletmeler/kuruluşlar bu sistemle normal mesai saatleri içerisinde çalışan gruplar ile vardiya gruplarını ayrı tutabilir ya da tüm çalışma düzenini vardiya sistemi üzerine kurabilir. Bu karar sürecinde özellikle faaliyet alanının gerekliliklerine bakarak ve fayda-maliyet analizi yaparak vardiya sistemini bünyesinde kullanır. Süreçte dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da hangi vardiya sisteminin kullanılacağıdır. Vardiya türlerinin incelenmesi bu kısımda önemlidir. Vardiyalı çalışmalar özellikle uygulama biçimlerine göre iki ana başlıkta incelenmektedir. Bu başlıklar dönüşümlü vardiya ve sabit vardiya olarak adlandırılmıştır (Koç, 2017, s. 9). Sabit vardiya, vardiya ekiplerinin standart bir düzen içerinde değişim yapılmadan çalıştırıldığı düzendir. Dönüşümlü vardiya sistemi ise ekiplerin belirli bir yapıda değişiklikler uygulanarak çalıştırılma düzenidir ve üç alt başlıkta tanımlanmıştır.

2.3.1. Dönüşümlü Vardiya

Dönüşümlü vardiya özellikle güvenlik, sağlık, finans gibi hizmet alanlarında ve temel ihtiyaçların karşılanması amacıyla üretim faaliyeti gösteren işletmelerde belirli çalışanların gruplara bölünüp sistemli bir şekilde mesaiye katılması şeklinde tanımlanmıştır (Güner, 2010, s. 4). Dönüşümlü vardiya sistemi de kendi içerisinde üç alt gruba ayrılmaktadır. Bunlar sürekli vardiya, yarı sürekli vardiya ve süreksiz vardiyadır. Bu gruplandırma özellikle çalışma saatlerinin düzenlenmesine ve ilgili kurum/kuruluşun yapısına göre düzenlenmiştir.

2.3.1.1. Süreksiz Vardiya Sistemi

Bu sistem temelde çalışma süreleri 24 saat olmayan işletme/kuruluşlar için uygun görülmüştür. Özellikle gündüz ve akşam mesaisi yapısındaki yerlerde iki grup şeklinde ve 8'er saatlik çalışmalar halinde uygulanan bu sistem, mesailer arasında boşluk olması sebebiyle hem maliyet hem de işçilerin verimliliği açısından birçok organizasyonda talep görmektedir.

Eğer kuruluş 24 saatlik çalışma üzerinden faaliyet gösteriyor ise yine iki grup belirlenir ve 12'şer saat çalışma sistemi uygulanır. Ama bu genellikle zaruri koşullarda kullanılmaktadır. Verimlilik, maliyet ve işletme açısından çeşitli zorluklar içeren bu sistem ise daha çok planlama konusunda sermaye ayıramayan küçük imalathaneler ya da zorunlu 24 saat hizmet vermesi gereken kamu kurumlarında kullanılmaktadır (Yavuz, 2015, s. 17).

Süreksiz vardiya sistemi ikili vardiya adıyla da kullanılmıştır. Bu sistemde resmî tatillerde ve hafta sonlarında (istisnalar olmakla birlikte) çalışma olmaz.

2.3.1.2. Yarı Sürekli Vardiya Sistemi

Bu sistem içerisinde 24 saat çalışma kavramı vardır. Yalnız süreksiz sistemde olduğu gibi bunda da resmî tatiller ve hafta sonlarında mesai faaliyeti yoktur. Genel olarak büyük üretim yapan organizasyonlarda, müşteri hizmetleri, destek hizmetleri gibi alanlarda faaliyet gösteren şirketlerde görülen bu vardiya sisteminde üç vardiya ekibi bulunmakta ve bu üç ekip kuruluşun belirlediği zaman aralıklarında vardiya değişimi yapmaktadır. Uygulamada üç ekip genelde sabah, akşam ve gece vardiyası şeklinde işlem yürütür. Bu sistemde genellikle vardiyadaki personel 7.5 saat çalıştırılır ve haftanın bir günü izin verilir (Eren, 2018, s. 9).

Yarı sürekli vardiya sistemi üçlü vardiya olarak da bilinmektedir. Bu sistemin en büyük handikabı çalışanların mesai saatlerinin uzun olması sebebiyle çeşitli sağlık problemlerinin görülmesi ve bu sebeple faaliyet alanında aksamaların yaşanmasıdır (Akgöl, 2010, s. 9).

2.3.1.3. Sürekli Vardiya Sistemi

Sürekli vardiya sistemi özellikle sağlık, emniyet, havacılık gibi alanlarda kullanılmakta olup en az 4 mesai grubu ile yürütülmesi gerekmektedir. Sürekli

vardiyada esas, faaliyetin daimî olarak, yani 7/24 esasına göre yürütülmesidir. Bu sistem birçok kurum ve kuruluş için en uygun vardiya türü olmakla birlikte, planlanması ve uygulanması zordur. Büyük yatırımlar ve planlamalar gerektiren bu sistem hem işletme açısından hem de çalışan personel açısından birçok fayda sağlayabilmektedir. Bu nedenle bu sistemin uygulanması noktasında şirketler ve kurum/kuruluşlar için hem teknolojik hem de örgütsel destek sağlanması amacıyla yeni iş kolları kurulmuştur (Yabanova, 2016, s. 9).

Sürekli vardiya sistemi çoklu vardiya olarak da tanımlanmış olup hem resmî tatillerde hem de hafta sonlarında çalışma vardır.

2.3.2. Sabit Vardiya

Bu vardiya sisteminde, personel belirli ve değişmeyen bir vardiya düzeni içerisinde çalıştırılır. Sabit vardiyada genelde üç ekip bulunmakla birlikte bu ekiplerin dönüşümü yapılmaz ve her ekip belirlenen süreler içerisinde kalıcı olarak mesaisine devam eder.

Bu sistem günümüzde iş hukuku açsından uygulanması zor bir sistem olup hem organizasyon hem de çalışanlar için sorunlar içermektedir. Dönüşümlü vardiyanın aksine sabit vardiyadaki kalıcı düzen örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde aksaklıklara neden olabilir ve ayrıca çalışanlarda hem sağlık problemleri hem de sosyal açıdan istenmeyen durumlar oluşabilir. Bu sebeple sabit vardiya çalışma düzeni içerisinde pek tercih edilmez (Yabanova, 2016, s. 7).

2.4. Vardiyalı Çalışmanın Bireysel Etkileri

İnsanlar varlık gösterdikleri çalışma düzeni içerisinde çevre ve iç kaynaklı bazı unsurlar sebebiyle etki altına girmektedirler. Bu etkileşim kişi üzerinde sağlık konusunda, sosyal ve ekonomik anlamda çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bununla birlikte kişinin üyesi olduğu ailesi de bu süreçte etkilenenler arasında olup, ailenin yapısal durumunda da olumsuz anlamda değişimler yaşanabilmektedir. Vardiya sistemine tâbi olanlarda görülen sorunların ele alındığı bu kısım öncelikle bireyin fiziksel ve ruhsal sorunlarını içermekte, bunun yanında sırasıyla ekonomik, ailevi ve bireysel diğer sorunlarını kapsamaktadır (Navruz, 2015, s. 6).

2.4.1. Sağlık Sorunları

Vardiyalı sistem içerisinde çalışanlarda sistemin sebep olduğu bazı sağlık sorunları görülmektedir. Bu sorunlar özellikle kişilerin normal hayat düzenlerini bozmalarından kaynaklanan yeme sorunları, uyku düzensizlikleri, çalışılan işin ağırlığına bağlı olarak çeşitli kas ve sinir sistemi hastalıkları, dolaşım sisteminde aksaklıklar, eklem ve kemik sistemi yapısında bozukluklar şeklinde baş göstermektedir (Sleep Foundation, 2020).

Fiziksel ve zihinsel olarak iki grupta incelenen bu sorunlar, vardiya sisteminin uygulandığı yerlerde kişilerin performansına etki edecek ve bireyin sağlıklı bir hayat sürmesine engel olacaktır. Bunun yanında çalışan bireyin özellikle vardiyaya ayak uydurabilmesi için bazı kötü maddeleri kullanmaya başlaması hem çevresine hem de kendisine büyük zararlar verecektir.

2.4.1.1. Fiziksel Sağlık Sorunları

Vardiyalı sistem içerisinde bulunan birey özellikle uyku düzensizlikleri ve yeme düzeninin bozulması sebebiyle çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadır.

İnsan bünyesi özellikle gece vaktinde ve en az 8 saat uykuya ihtiyaç duymaktadır. Özellikle beyin ve sinir sisteminin düzgün işleyebilmesi için bu gereklidir. Biyolojik saat olarak belirtilmiş olan bu düzen içerisinde, özellikle insan beyni tarafından bedende gece ve gündüz çalışma prensipleri ayarlanmıştır. Vardiyalı sistem ise bu prensiplere aykırı olabilecek bir çalışma yapısına sahiptir. Özellikle gece vardiyaları kişinin biyolojik saatinin belirlediği düzeni bozmakta ve sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun yanında fiziksel aktivitenin azaltılması gereken zamanlarda yapılan çalışma, beden üzerinde geri çevrilmesi zor bazı hastalıklara yol açmaktadır (Navruz, 2015, s. 7). Vardiya sisteminin bünye üzerindeki fiziksel etkilerine bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunlar aşağıdaki maddelerde açıklanmıştır:

- Uyku bozukluğu, çalışan birey açısından vardiya sisteminin en büyük problemlerinden birisi olarak tanımlanabilir. Uyku insanın çeşitli unsurlar etkisinde geri çevrilebilir bir şekilde çevreyle iletişiminin kesilmesi olarak betimlenmiş bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın düzenli bir şekilde giderilmesi vücut bütünlüğü ve beyin temelli faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından çok

önemlidir. Vardiyalı sistem içerisindeki kişi biyolojik saatinin belirlediği uyku sistematiğinin dışına çıkarak hem beyin ve sinir hastalıklarına karşı daha dayanıksız olmakta hem de hafıza gelişimi, vücudun ihtiyacı olan hormonların salınımı konusunda yetersiz kalmaktadır (Demirçi, 2017, s. 17).

- Yorgunluk, vardiya sisteminde çalışan bireylerde görülen genel bir rahatsızlıktır. Bu rahatsızlık, kişinin iş yapma imkânının kaybolması ve vücudun bu faaliyeti durdurması olarak görülmektedir. Yorgunluk ile birlikte kişide iş yapma motivasyonunun kaybolması görülmekte, bu da çalışılan işin ilerleyişinde aksaklıklara neden olmaktadır. Bunun yanında sürekli vardiyalı çalışmada bulunmak, kişide ağır çalışmanın getirdiği daimî yorgunluk problemlerine de yol açmaktadır (Özdemir, 2012, s. 21).
- Dolaşım sistemi bozuklukları, özellikle masa başında vardiyalı çalışma yapan ve ağır işlerde çalışanlarda görülen rahatsızlıklardır. Kalp ve damar sistemine bağlı hastalıklarda vardiyalı çalışanların çalışma düzenlerine bağlı olarak artış görüldüğü araştırmalarda ortaya konmuştur (Ak, 2007, s. 20). Özellikle uyku düzensizliği ve sağlıksız besin tüketimi ile birlikte artan bu hastalıklar vardiyalı çalışan kişi için büyük bir tehlike arz etmektedir. Kalp krizleri, damar tıkanıklıkları, kalp kapağı rahatsızlıkları, damar yırtılmaları gibi hastalıklar vardiyalı çalışan kişi açısından çok tehlikeli sağlık sorunlarına ve hatta kişinin ölmesine sebep olmaktadır (Yabanova, 2016, s. 45).
- Yemek düzeni, vardiyalı çalışma sistemine tâbi çalışanlarda görülen bir başka sorundur. Özellikle gece vardiyasında sağlıklı yiyeceklere ulaşmakta sıkıntı çeken kişi, bu ihtiyacını fast food ya da aşırı yağlı, işlenmiş yiyeceklerle gidermektedir. Bu ise ilk olarak sindirim sisteminde reflü, mide ve bağırsak ülserleri, kanser gibi hastalıklara yol açmaktadır. Bunun yanında kalp ve damar sistemine de zararlı etkisi olan bu besinlerin tüketimi, bu sistemde de hastalıklara sebebiyet vermektedir. Ayrıca sağlıksız beslenme ile kilo alımı ya da kilo kaybı yaşanma ihtimali doğmakta ve iskelet, kas ve diğer organlar için problemler oluşturmaktadır (Akgöl, 2010, s. 13).
- Kas, kemik ve sinir sistemi sorunları; çalışan bireyin vardiya içerisinde günlük rutininin dışına çıkması sebebiyle ortaya çıkan hastalıkları kapsamaktadır. Kaslarda güç kaybı (atrofi), kemiklerde çatlama-kırılma gibi görünür hastalıların yanında sinir sistemi içerisinde de geri dönülmesi zor felç, sinirlerde his kaybı,

omurga ve omurilik hastalıkları, beyin anevrizması gibi birçok problem de vardiya sisteminin kişide yol açabileceği sorunlardır (Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu, 2010).

- Kafein, alkol ve sigara gibi uyaranların kullanımı; vardiya içerisinde faaliyet gösteren bireylerin her ne kadar iş yapma sırasında kısa zamanlı bir mutluluk hissi edinmesine imkân tanısa da oldukça fazla sayıda probleme yol açmaktadır. Bu uyaranların bağımlısı olan kişilerde özellikle vücudun temel faaliyetlerini yürüten organlarda fiziksel bozulmalara yol açtığı görülmüş ve birçok hastalığın bu bozulmalara bağlı olarak kişinin hayatını idame ettirmesine engel olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında mesai sırasında bu maddelerin tüketilmesi işin kalitesini ve işçinin iş yapma şeklini olumsuz yönde etkilemektedir (Ak, 2007, s. 21).

2.4.1.2. Zihinsel Sorunlar

Vardiyalı çalışma sisteminde yer alan bireylerin özellikle normal çalışma sisteminde çalışan diğer insanlarla etkileşiminin azalması, fiziksel problemlerin getirdiği psikolojik etkiler ve bunlara bağlı psikiyatrik hastalıklara yakalanması, kişinin vardiyalı sistem içerisindeki durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Kişi ilk başlarda gerginlik, odaklanamama, depresif ruh hali gibi genel sorunlarla karşılaşır. Bununla birlikte bu sorunların ilerlemesi durumunda anksiyete bozukluğu, strese bağlı bozukluklar, psikosomatik hastalıklar gibi problemler ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Anksiyete bozukluğu; vardiyalı çalışanlarda sık görülen bir zihinsel sorundur. Kişide endişe ve korku duygusunun artmasıyla ortaya çıkan bu rahatsızlık özellikle kalp çarpıntısı, nefes darlığı ve sık idrara çıkma gibi fiziksel belirtiler göstererek ilerler. Bununla birlikte huzursuzlanma ve devamlı hareket etme isteği de zihinsel belirti olarak görülmektedir. Vardiyalı çalışanlarda bu bozukluk ve buna bağlı depresyon rahatsızlığı artış göstermekte ve kişinin bilişsel varlığında çok önemli ve tedavisi zor sorunlara yol açmaktadır (Yavuz, 2015, s. 47).
- Depresif kişilik bozukluğu, vardiyalı çalışanlarda görülen bir diğer zihinsel sorundur. Kişinin özellikle gece vardiyasına kalması sebebiyle uyku-uyanık olma durumunun dengesizliği ve kişide tatmin duygusunu öne çıkaracak durumlardan mahrum kalması bu hastalığa yakalanmasına yol açar. Devamlı mutsuzluk hâli,

isteksizlik, kötümser düşüncelerde süreklilik bu problemin belirtilerinden bazılarıdır (Yabanova, 2016, s. 51).

- Stres, özellikle yoğunluk içeren vardiyalı sistemlerde çalışan bireylerde görülmektedir. Stres, çalışan kişinin hem kendisine olan bakış açısını hem de çevresindeki kişilere bakış açısını olumsuz yönde etkileyen bir sorundur. Vardiyalı çalışma düzeni içerisinde devamlı zorlukla karşılaşan kişiler kendilerine olan özgüvenlerini bir süre sonra yitirmekte ve zihinsel disiplinlerini kaybetmektedirler; bununla birlikte sinir atakları, tepkisiz kalma, aşırı davranışlarda bulunma gibi sorunlarla da baş etmek zorunda kalmaktadırlar (Eren, 2018, s. 25).

2.4.2. Ekonomik Sorunlar

Vardiyalı çalışma sisteminde çalışan bireylerin günlük ihtiyaçlarını karşılamaları daha zor olmaktadır. Vardiyalı çalışmalar gece de yürütülmekte olup, bu zaman zarfında kişilerin ucuz ve kolay yemeğe ulaşması zor olmaktadır. Ayrıca ulaşım imkânları da gece içerisinde daha az olacağı için gidiş ve dönüşlerde ekstra masraf yapmaları gerekmektedir. Vardiyalı çalışanların fazladan ortaya çıkan masraf kalemleri için kazandıkları mesai ücreti yetersiz olabilmektedir. Buna bağlı olarak kişilerde işe karşı isteksizlik, parasal konularda zorluk yaşama gibi durumlar görülebilmektedir. Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanlara ayrıca sağlık konusunda da belirli bir maliyeti olmaktadır. Yukarıda belirtilen hastalıkların tedavisi için ekstra bir ekonomik maliyeti yüklenmek zorunda olan vardiyalı çalışan, kişisel ekonomik düzeninde aksaklıklar yaşayacaktır.

2.4.3. Ailevi Sorunlar

Vardiyalı sistemde çalışan kişilerin ailelerinde vardiya sisteminin yapısının getirdiği çalışma düzenine bağlı olarak bazı sorunlar görülmektedir. Vardiyalı çalışanın iş dönüşü genel olarak dinlenme ile vaktini geçirmesi sebebiyle aile fertleri ile vakit geçirmesi imkânsız hâle gelmekte ve aile içerisinde iletişim sorunlarının oluşmasına neden olmaktadır. Her ne kadar bireysel olarak çalışma sonrası dinlenme, kendine vakit ayırma kişi için önemli olsa da aile içerisinde yerine getirilmesi gereken görevlerdeki aksamalar ve iletişim eksiklikleri nedeniyle ailenin huzur ve düzeni bozulmaktadır. Bunun yanında özellikle çocuklu ailelerde görülen bir başka problem,

aile içerisinde çocuklara gösterilmesi gereken ihtimamın vardiyalı çalışma saatlerinin durumuna bağlı olarak azalması ve yeterli özenin gösterilmemesi sebebiyle çocukların aileye olan bağlılıklarında azalma olmasıdır (Yoshikawa ve Hsueh, 2007, s. 622) Ortaya çıkan bu sorunlar sebebiyle aileler parçalanma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu da toplumsal olarak büyük problemlerin tetikleyicilerinden birinin oluşmasına, aile içi tartışmalara ve hatta boşanmalara yol açmaktadır. Vardiya sisteminin hem birey bazında hem de aile bazında sorun oluşturmaması için hassas bir yapıda düzenlenmesi gerekmektedir (Yavuz, 2015, s. 52).

2.4.4. Bireysel Sorunlar

İnsanlar kişisel mutlulukları için sosyalleşme ihtiyacı güderler. Bu ihtiyacı gidermek için de bazı eylemlerde ve ortamlarda bulunmaları gerekmektedir. Kişi kendi tatmini için yalnız kalma, gece uykusu, iş bırakma, kültür-sanat faaliyetlerinde bulunma, aile ile vakit geçirme gibi eylemlerde bulunarak iş dışındaki hayatını da düzene koymaktadır. İş hayatı içerisindeki başarıları bir doygunluk duygusu kazandırsa da daha çok sayılan eylemler ile kendini gerçekleştirmektedir. Vardiyalı çalışmada ise kişi sosyal ortamlardan uzak kalmakta, ailesiyle vakit geçirme ve onlarla beraber olma imkânını çoğunlukla kaybetmektedir. Ayrıca kendi zihin yapısını sağlıklı bir şekilde düzenleme imkânını bulamamakta, kendi kendini gerçekleştirme hissini alamamaktadır. Bunun kişide fiziksel ve zihinsel sorunlara yol açtığı görülmektedir. Hobi edinme, kurslara katılma, sinema-tiyatro-konser gibi etkinliklerden uzak kalması da kültürel ve sosyal tatmin açısından olumsuz durumlara sebebiyet vermektedir (Akgöl, 2010, s. 18). Vardiyalı çalışanlarda tüm bunların yanında yalnızlık ve soyutlanmışlık hissiyle birlikte gelen zihinsel ve sosyal sorunlar da görülmektedir. Kişinin "sosyal ölüm" yaşamasına sebep olan bu durum vardiyalı çalışmanın hafifletilmesi için bir neden olarak görülebilmektedir (Ayşe, 2006, s. 13).

2.5. Vardiyalı Sistemin Sebep Olduğu Örgütsel Sorunlar

Vardiyalı çalışma her ne kadar bireyler üzerinde büyük olumsuzluklara neden olsa da organizasyonların örgütsel yapısı için de çeşitli problemler içermektedir. Bunlar özellikle verimlilik, maliyet ve iş tatmini gibi alanlarda gözlemlenmiş problemlerdir. Vardiya uygulanmasında asgari bazı şartların sağlanması zorunluluğu, organizasyonlara fazladan yük olan bazı durumları ortaya çıkarmaktadır. Bununla

birlikte idari anlamda süreç yönetimi vardiyalı sistemin düzgün işlemesi için önemli bir konudur. Verimlilik ve iş tatmini gibi konularda da organizasyonlar kendi bünyelerinde çeşitli düzenlemelere gidebilmekte; ancak bunlar da yeni sorunların doğmasına yol açabilmektedir. Vardiyalı sistemde örgütsel problemler maliyet, verimlilik, işveren-işçi arasındaki düzen olmak üzere üç başlıkta incelenebilir.

2.5.1. Maliyet Sorunları

Vardiyalı çalışmada örgüt açısından en büyük sorunların başında vardiyalı çalışmaya uygun personelin bulunamaması gelmektedir. Normal süreç içerisinde vardiyalı sistem ile faaliyetlerini yürütmesi gereken organizasyonların personel bulamaması sebebiyle iş akışında aksamalar ve hatta o işin yürütülememesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

Vardiyalı sisteme sahip kurum/kuruluşların ve firmaların maliyet başlığı altında yaşadıkları bir diğer sorun, süreç içerisinde kullanılacak demirbaşın edinimi ve süreci oluşturma, yönetme, problemlerini giderme gibi unsurları düzenleyecek sistemlerin organizasyona kazandırılmasındaki güçlüklerdir. Bu sistemler ve demirbaşlar asli faaliyetin yanında yeni bir masraf kalemi teşkil etmektedirler ve iyi yönetilmezlerse organizasyonun zarara uğramasına neden olurlar.

Maliyet konusunda bir başka masraf kalemi de temel faaliyetlerin yürütülmesinde kullanılacak ekipman ve düzeneklerin işletim maliyetidir. İşletmeler üretim ve hizmet faaliyetlerini gerçekleştirmeleri sırasında makine ve teçhizat kullanımının vardiyalı çalışma ile birlikte arttığı görülmektedir. Bu artış ile birlikte birim ürün/hizmet kalitesinde düşüşler yaşanmakta ve kârlılıkta azalmalar meydana gelmektedir. Ayrıca organizasyonun faaliyetlerini sürdürdüğü alan için yakıt, enerji gibi kalemlerde de maliyet artışı ana maliyet sorunları içerisinde görülmektedir (Yüksel, 2006, s. 36).

İş kazası gibi sistemin aksamasına neden olan olaylar, organizasyon içerisinde sık görülebilen durumlardır. Vardiyalı çalışma içerisinde yapılan faaliyetlerde yaşanacak her iş kazası sigorta giderleri, işgücü kaybı, yürütülen işin aksaması ya da durması gibi olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu durumlar ilgili organizasyonun maddi ve manevi sermayesinde eksilmeye neden olur. Vardiyalı çalışma, bu sorunların

artmasına neden olması yönüyle sistemin genel maliyetine etki edebilmektedir (Tatar, 2018, s. 39).

Denetim ve işletim maliyetleri de vardiyalı çalışma kapsamında örgüte ek bir maliyet masrafı açmaktadır. İşletmenin vardiyalı çalışmayı denetlemesi için yeni bir işgücü yatırımı yapması gerekmektedir. Her ne kadar otomasyon sistemleri bu sürece katkı sağlasa da insan unsurunu bu süreç içerisinden tamamen çıkarmak mümkün değildir. Bu sebeple ilgili işletme belirli bir sermayeyi bu işlem için ayırmaktadır ve dolaylı olarak mali yapılanmasında olağan dışı durumlar ortaya çıkmaktadır (Yabanova, 2016, s. 65).

2.5.2. Verimlilik Sorunları

İş hayatında insan faktörü en önemli sermaye olarak görülmektedir. İnsanlar bilgi ve birikimleriyle örgütlere kazanç sağlar ve faaliyetlerini yürütmelerinde yardımcı olurlar. Yalnız örgüt içerisinde bulunan ve çalışan bu kişilerin verimli olmaları örgütün sağlıklı işleyişi için gereklidir. Vardiyalı çalışma ile her ne kadar üretim ve hizmet miktarında artış sağlansa da çalışanların verimliliği ve iş tatmini gibi konularda sorunlar çıkmaktadır. Organizasyon içerisinde bulunan çalışanların çalışma düzenlerinin takibi ve çalışma sırasındaki durumlarının gözlenmesi verimlilik açısından önemlidir. Bununla birlikte insan faktörünün bağlı olduğu her durumda aksaklıklar çıkmaktadır. Çalışanlarda görülen fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklar, işyerinde yaşanan problemler, üretim ve hizmet sürecinde yaşanan problemler vardiyalı çalışma içerisinde bulunan işçilerin verimliliğini düşürmektedir (Yabanova, 2016, s. 56).

İş tatmini de vardiyalı çalışmada verimlilik açısından bir başka unsurdur. Çalışan kişilerin işyerinde yürüttükleri faaliyetlerin o kişilere tatmin ve bağlılık hissi vermesi önemlidir. Bunun sağlanamaması sürecin yürütülmesinde sorunlara yol açar. Ayrıca ilgili çalışanın ekonomik, sosyal ve idari konularda taltif edilmesi de verimli bir çalışma düzeni için şarttır. Vardiyalı çalışmada bu konular üzerinden yeterli ödüllendirmenin ve tatminin sağlanamaması, işgücü kaybına, faaliyetlerin yürütülememesine ya da mali düzensizliklere yol açabilir (Tatar, 2018, s. 39).

2.5.3. İşveren-İşçi Arasındaki Düzen Sorunları

Vardiyalı çalışma içerisinde örgütsel açıdan problem oluşturan bir konu olarak hiyerarşik düzenin tam işletilememesi durumu gösterilebilir. Çoğunlukla işgören vardiya gruplarına bağlı bireyler arasında nöbet değişimi gibi konularda çıkan tartışmalar şeklinde görülen bu sorun, yöneticiler ve işverenin işçiye karşı olması durumlarında da görülmektedir. Özellikle parasal tatmin ve iş yükünün eşit dağıtılması konularında işveren ve işçi arasında uyuşmazlıklar yaşanabilmektedir. Vardiyalı sistem tüm süreçlerin hem işveren tarafından hem de işgören tarafından sağlıklı bir şekilde yürütülmesi durumunda fayda sağlayacağı için, işçi ve işveren arasındaki hiyerarşik bağ sistemli bir şekilde kurulmalı ve yönetilmelidir.

Görüldüğü gibi her ne kadar vardiya sistemi işverenler ve organizasyonlar için faydalı olsa da içerdiği bazı unsurlar sebebiyle vardiyalı çalışan kişilerde fiziksel ve zihinsel bazı sorunları meydana getiren bir yapıya sahiptir. Bunun yanı sıra ekonomik, sosyal ve diğer alanlardaki problemler de bireyin çalışma hayatını etkilemektedir. Örgütsel düzeyde de bazı aksaklıkları olan vardiyalı çalışmanın içerdiği önemli sorumluluklar ve düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı yapılarda sorunlara yol açan bu sistemin uygulanabilirliği yeniden ele alınmalı ve içeriği düzenlenmelidir (Arı, 2013, s. 28).

2.6. Vardiyalı Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler

Çalışma hayatı ve içerisindeki her unsur hem ulusal hem de uluslararası organizasyonlar tarafından düzenlenmiştir. Bu yapılar çalışma koşullarını belirleyecek standartları, hukuki düzenlemeleri ve önerilerini ilgili her sektöre sunmuşlardır. İşaret edilen bu organizasyonlar öncelikle iş ve işçi kavramının tanımını ana hatlarıyla belirlemiştir. Bunun yanında çalışma saatlerini, iş sağlığı ve güvenliği kavramını, sektörel bazda mesai kavramını temellendirmiştir. Mesai kavramının içindeyse vardiyalı çalışma sistemine ilişkin bazı uygulamaları ortaya koymuştur.

Vardiyalı sistemin yapısını ve içeriğini belirleyen standartları, hukuki düzenlemeleri ortaya koyan kuruluşlardan bazıları; BM (Birleşmiş Miletler), AB (Avrupa Birliği), ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) şeklinde sıralanabilir. Bunun yanında ülkemiz içerisinde de Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu gibi

düzenlemeler çalışma sistemini ve bunun özelinde vardiyalı çalışmayı detaylandırmaktadır. Bu başlık altında düzenlemeler iki alt maddede ele alınmıştır.

2.6.1. Ulusal ve Uluslararası Standartlar

Dünyada ve ülkemizde çalışma hayatını şekillendiren bazı kurallar vardır. Bu kurallar çalışmanın tanımını, çalışma kavramının içeriğini, uygulanma şekillerini ve çalışma şartlarını belirler. Tarihsel gelişim sürecinde kurumsal bir yapıya bürünen işçi birlikleri, daha sonra değişim geçirmiş ve günümüzde de hizmet vermeye devam eden bir kurum olan ILO'ya dönüşmüştür. Bu örgüt ilk olarak çalışma saatleri üzerinde çalışmalar yürütmüş, standartlaştırmış ve 8 saatlik mesai kavramını 1921'de iş hayatına kazandırmıştır. ILO'nun bu ilk sözleşmesi, özellikle sanayi, ulaşım, denizcilik gibi ağır iş yüküne sahip alanları kapsamış ve uygulanmıştır. Ülkemizde o tarihlerde henüz benimsenmeyen bu sözleşme 1930 yılında diğer tüm çalışma alanlarına uygulanacak şekilde güncellenmiştir. Örgüt daha sonraki tarihlerde belirli periyotlarla bu sözleşmeye eklemeler yapmış, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını ve vardiya sistemlerini belirlemiştir. Ülkemizde bu sözleşmelerin üç adedi kabul görmüştür. Bunlar; 14 Sayılı "Sınai İşletmelerde Haftalık Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme (2005)", "146 Sayılı "Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme (2005)", "153 Sayılı "Karayolu Taşımacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme (2003)" olarak belirtilebilir. İlk sözleşmede resmi ve sınai kurumlarda çalışma saatlerinin her 7 günde bir gün tatil şeklinde ayarlanmasını, ikinci sözleşmede yıllık izinlerin özellikle denizcilik sektöründe çalışanlarda 1 aydan daha az olmayacağını, üçüncü sözleşmede ise iş amaçlı araç kullanım sürelerinin düzenlenmesini belirlemektedir (Yıldız ve diğerleri, 2012, s. 58).

Birleşmiş Milletler bünyesinde de iş ve çalışma hayatını düzenleyen bazı uygulamalar bulunmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi bunlardan en bilinenidir. Ülkemizde 1949 yılında kabul edilen bu sözleşme ile yıllık izin kullanımı, çalışma sürelerinin kabul edilebilir seviyelerde olması gibi konular belirlenmiştir.

Bir diğer sözleşme ise Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi olup insanlık onurunu zedelemeyecek şekilde çalışma şartı sunulmasına ilişkin

maddeler içermektedir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi de bu düzenlemeler içerisinde yer almaktadır ve kadınların iş hayatında yer edinmesine ilişkin önemli maddeler barındırmaktadır (Yavuz, 2015, s. 64).

Avrupa Birliği bünyesinde ise "Avrupa Birliği İnsan Hakları Sözleşmesi" ve "Avrupa Sosyal Şartı" belgeleri de çalışma düzenine ve vardiyalı çalışmaya ilişkin doğrudan ve dolaylı anlatımlar içermektedir. Ülkemiz bu sözleşmelerden ilkini 1954 yılında kabul etmiştir. Bu sözleşmelerden en kapsamlı olan Avrupa Sosyal Şartı ekonomik ve sosyal anlamda tüm hakları ele alıp düzenlemiş ve çalışma hayatının barındırdığı unsurları detaylı bir şekilde düzene koymuştur. Ülkemizde bu anlaşma 1989 yılında kabul görmüştür ve adil çalışma şartları oluşturulmasına ilişkin yeni iş kanunları düzenlenmiştir. AB bünyesinde daha sonra 4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88/EC sayılı "Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif" onaylanmıştır. Bu belge içerisinde iş gücünün çalışma zamanını belirleme ve düzenleme konusu işlenmiştir. Vardiyalı çalışma hakkında da maddeler içeren belge, genel bir tanımlamadan sonra bu çalışma türüne ilişkin çeşitli esaslar sunmuştur (Yıldız ve diğerleri, 2012, s. 59).

Bu esaslar daha detaylı olmakla birlikte konuya ilişkin genel bir fikir vermesi açısından aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- Çalışma düzeninde asgari 11 saat dinlenmenin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanında mesai süresi 6 saatin üzerinde oluyorsa çalışana istirahat süresi sağlanması ve bu sürenin de ilgili taraflarla resmi bir sözleşme içerisinde garanti altına alınması şart koşulmuştur.
- Günlük 11 saat dinlenme dışında her hafta içerisinde çalışan için 24 saatlik ayrıca bir dinlenme zamanı ayarlanması zorunludur. Buna uygun olarak vardiyalı çalışan grupların çalışma düzenleri ayarlanmalıdır.
- Haftalık çalışma süreleri fazla mesai uygulaması yapılsa bile 48 saati aşmamalıdır.
- Gece çalışması yapan işçiler en fazla 8 saat çalıştırılabilirler. Bununla birlikte tehlikeli işlerde çalışan işçiler için de aynı uygulama yapılmalıdır (Güner, 2010, s. 10).

Vardiyalı çalışma sistemini düzenleyen bir başka standart ise ülkemizde de uygulaması bulunan "ISO:9001 Kalite Yönetim Sistemi Standartı'dır." Bu düzenlemede organizasyonların tüm yapısal işleyişi ele alınmış olup, çalışma saatleri, çalışanların gruplandırılması, vardiya sisteminin kullanılması gibi alanlarda da uygulamalar örgütlere sunulmaktadır.

2.6.2. Hukuki Düzenlemeler

Vardiyalı çalışma sistemi ülkemizde 4857 Sayılı İş Kanunu içerisinde tanımlanmıştır. Ayrıca bu kanun içerisinde alt maddeler ile detaylı bir şekilde işleyişi belirtilen vardiyalı çalışmaya ilişkin esaslar şunlardır.

- Madde 63 esasına göre çalışma süresi tüm hafta içerisinde 45 saat olarak belirlenmiştir. Bunun dışında bir çalışma şartı ortaya konulmuş ise bu belirtilen süre organizasyon içerisinde eşit bir şekilde dağıtılmış olmalı ve çalışılan günler üzerinden hesaplanmalıdır. Yalnız iş sözleşmesine göre değişiklik gösterse bile en fazla 11 saatlik bir çalışma durumu söz konusudur. Bunun dışında bu madde uyarınca çalışma saati 7 ya da 8 saat olarak belirlenmiştir.
- Madde 67 ise işverenin, işgörene işe başlangıç, işi bitirme ve çalışma içerisindeki mola zamanlarını bildirmesi gerektiğini belirtir.
- Madde 68 mola sürelerinin belirlenmesi ve uygulanmasına dair düzenlemeyi içermektedir. Buna göre 4 saatten az ya da tam 4 saat olan çalışma süreleri sonunda 15 dakika, 4 saatten fazla 7 saat ya da 7 saatten az çalışma sürelerinde yarım saat, 7 buçuk saatten fazla çalışmalarda ise 1 saat ara verilmesi gerektiği belirlenmiştir.
- Madde 69 özellikle gece vardiyası için çeşitli uygulamalar içermektedir. Bu kanun maddesine göre gece vardiyası başlangıç ve bitiş süreleri 20:00 ila 06:00 saatleri arasında olmalıdır. Faaliyet alanlarına göre organizasyonlar bu sürelerde küçük değişiklikler yapabilirler. Gece vardiyasına kalan çalışanlara normal ücretin yanında ekstra ücret verilmesine dair düzenleme yapılması, gece vardiyasının hangi aralıklarla yapılacağı, gerekliliği gibi konularda yönetmelikler düzenlenmesini de içeren bu madde, ge vardiyasının saatinin en fazla 7 buçuk saat olmasını zorunlu kılar (Arı, 2013, s. 19).

Vardiyalı çalışmaya dair bir diğer hukuki düzenleme de 07.04.2004 tarihli ve 25426 sayılı "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" olarak verilmiştir. Bu yönetmelik içerisinde vardiyalı çalışmaya ilişin esaslar şöyle verilmiştir.

- Madde 3 organizasyon içerisinde buluna işveren ve personel vekillerinin çalışanların iş başlangıç ve bitiş sürelerini, posta düzeni içerisinde çalışan personelin kimlik bilgilerini, ara verme saatlerini, hafta içerisinde kullandıkları izinleri ve yıllık izinlerini kaydedip düzenlemek, bu işlemi de personelle paylaşıp bilgilendirme yapmak ve belirlenen kurallara uymalarını sağlamak zorunda olduğunu belirtir.
- Madde 5 işçilerin postalar halinde çalışmasına ilişkin esasları içermektedir. Bu maddede İş Kanunu temel alınarak işçi postalarının üç grup halinde yapılması, her bir postanın kaç saat çalışması gerektiği, posta düzeninin tanımlanması ve işleyişi hakkında bilgiler verilmektedir.
- Yönetmeliğin diğer maddeleri vardiyada çalıştırılabilecek ve çalıştırılamayacak kişileri, İş Kanunu'na paralel olarak postalarda uygulanacak gece ve gündüz mesailerinin nasıl şekillendirilmesi gerektiğini, izin ve mola düzenlemelerinin yapılmasını anlatmaktadır (Koç, 2017, s. 13).

Bu ana hukuki düzenlemelerin yanında 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, çıraklık döneminde çalışanların gece vardiyasına bırakılmamasına dair maddeler içermektedir.

Tüm bu hukuki düzenlemelerin yanında Anayasa'da da vardiyalı çalışma sisteminin en başında hangi önemli hususlara göre düzenlenmesi gerektiği konusuna ışık tutacak çeşitli esaslar vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Anayasanın 2. Maddesi "Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına saygılı bir devlettir." ilkesi, her çalışan kişinin ülkemiz tarafından kabul görmüş ve uygulanan temel insan hakları sözleşmelerine bağlı olarak sahip olduğu tüm haklarının gözetileceğini garanti eder.
- Anayasanın 12. Maddesinde bulunan "herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir" fıkrası ise her

çalışan bireyi temel alarak doğuştan sahip oldukları haklar ve özgürlükler konusunda da güvence sağlamaktadır.

- Anayasanın Temel Hak ve Ödevler başlığı altında da vardiyalı çalışmaları İş hukuku ve diğer hukuki düzenlemeler açısından ilgilendiren alt başlıklar vardır. Bunlar;
  - Eşitlik İlkesi (10. Madde),
  - Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti (48. Madde),
  - Çalışma Hak ve Ödevi (49. Madde),
  - Sağlık Hakkı (56. Madde)
  - Dinlenme Hakkı (58. Madde)

Başlıklarıdır. Bu maddelerde işlenen konular çalışanların sahip olduğu hak ve hürriyetlerini belirtmenin yanında gerekli düzenlemelere de önayak olmaktadır (Yabanova, 2016, s. 30).

3.BÖLÜM: KÜTÜPHANELERDE ÇALIŞMA DÜZENİ VE VARDİYA

Günümüz dünyasında kütüphane kavramı sadece basılı ya da görsel kaynakların derlenip kullanıcıya sunulduğu, ödünç ve anlık kullanım gibi standart hizmetlerin verildiği basit bir yapı olmaktan uzaklaşmıştır. Özellikle bilim ve teknolojinin gelişmesi, ekonomik yapıların daha farklı yönlere gitmesi, örgütsel yapıların değişen ekonomik ve sosyal düzene uyum amacıyla yeniden düzenlenmesi gibi olgular kütüphanelerde de büyük değişikliklerin yapılmasını sağlamıştır (Değer, 2018, s. 5). Kütüphanelerde bilgi teknolojilerinin kullanımı, kullanıcıların isteklerinin de artışını beraberinde getirmiştir. Kullanıcılar bilgi ihtiyaçlarının artmasıyla birlikte kütüphaneleri her zaman erişime açık bir şekilde bulmak istemektedir (Jaćimović, 2011, s.2). Bu sebeple kütüphanelerin örgütsel yapılanmalarında bazı değişikliklere gidilmiş ve hem uzaktan erişim hem de vardiya kavramları kütüphanelerin çalışma düzenlerinin ana yapılarından biri hâline gelmiştir. Bu bölümde tezin amacına uygun olarak vardiya konusu ele alınacak; öncelikle dünyada kütüphane yapılanması işlenecek, daha sonra Türkiye özelinde devlet ve vakıf üniversitelerine ait kütüphaneler incelenecektir. Bunların yanında üniversite kütüphanelerinde vardiyanın uygulanma biçimine de değinilecek ve personelin vardiya içerisindeki durumu anlatılacaktır. Son olarak da normal çalışma ile vardiyalı çalışma arasında kütüphaneler özelinde bir karşılaştırma yapılacaktır.

3.1. Dünyada Kütüphanelerde Çalışma Sistemi

Kütüphaneler yüzyıllardır düzenli, şeffaf ve mümkün mertebe doğrulabilir bilgi sağlama konusunda sahip oldukları misyonlarını günümüzde de devam ettiren kurumlardır. Özellikle akademik bilginin edinilmesi noktasında üniversite kütüphaneleri başrol oynamakta ve güncel gereksinimler doğrultusunda dönüşmeyi sürdürmektedirler. Bununla birlikte konuya ilişkin yabancı literatür üzerinden bir örnek verilirse, üniversite kütüphanelerinin doğasında akademik çalışma yapılan kurumların desteklenmesinin, bilginin ve bilgi araçlarının toplanması ve sunulmasının olduğu tezi savunulmaktadır (eGyanKosh, 2020). Dünyada birçok üniversite kütüphanesi artık kitap ve makale deposu olmaktan çıkmış; araştırmacıların her zaman ulaşabildiği, bünyesinde internet ve her türlü elektronik

kaynağa erişimi barındıran, bunun yanında içerisinde toplantı salonlarının ve çalışma odalarının olduğu, sinerji yaratmak adına her zaman aktif bir "öğrenme kaynak merkezi" olmuştur (Bezirci, 2018, s. 3). Kütüphanelerin bu yeni düzende çalışma sistemleri de büyük değişiklikler geçirmiştir. Organizasyon şemalarındaki görev tanımları klasik görev tanımlarının dışına çıkmış, bunlar yeniden düzenlenmek zorunda kalınmıştır. Bunun yanında çalışan personelin özellikleri de değişiklik göstermeye başlamıştır. Geleneksel yapıdaki çalışanlardan ziyade kendini geliştirebilen, zorlu koşullar altında çalışmakta sıkıntı yaşamayan, akademik artalanı yüksek bir çalışan kesim kütüphanelerde görevlendirilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte vardiya sistemi de günümüz üniversite kütüphanelerinde etkin bir şekilde kullanılmakta olup birçok büyük üniversitenin kütüphanesi 7/24 erişime açık bir düzende hizmet vermektedir.

Dünyada üniversite kütüphanelerinin incelenmesinde özellikle farklı kıtalarda bulunan üniversiteler ele alınmış, farklı akademik kültürlere sahip okulların çalışma sistemleri incelenmeye çalışılmıştır.

3.1.1. Dünyadaki Üniversite Kütüphanelerinde Çalışma Sistemi

Üniversite kütüphaneleri, geçmişten günümüze birçok değişim geçirmiş, basit kitap koleksiyonları olarak görüldükleri yapıdan yaşayan, her türlü bilgiye erişimin kolaylaştığı, teknolojik gelişmeler ile yapısı çağdaş bir hale getirilmiş organizasyonlara dönüşmüşlerdir (Oliveirai, 2018, s. 5).

Günümüzde hizmet veren ve dünyaca ünlü üniversitelerin bünyesinde bulunan kütüphanelerin genel düzeninin işlendiği bu bölümde, özellikle farklı ülkelerde bulunan ve buna bağlı olarak farklı kültürlerden etkilenmiş kurumların çalışma sistemleri ele alınmıştır. İlk olarak kurumsal yapıları işlenmiş daha sonra bu kurumsal yapı içerisinde görev alan personelin sahip olduğu özellikler incelenmiştir. Bölümde son olarak örneklerle çağdaş üniversite kütüphanelerinin verdiği hizmetler değerlendirilmiş; bu hizmetlerin kullanıcılara nasıl sunulduğu irdelenmiştir.

3.1.1.1. Organizasyon Yapılanması

Massachusetts Institute of Technology Üniversitesi (MIT Libraries, 2020), Harvard Üniversitesi (Harvard University Libraries, 2020), Princeton Üniversitesi (Princeton

University Libraries, 2020) ve daha birçok köklü üniversitelerin kütüphanelerinde görüldüğü gibi, üniversite kütüphanelerinin hiyerarşik yapılanmasında belirli görevlerde, belirli özellikteki personel görevlendirilmiştir. Örgütsel yapıda genel olarak bir ana yönetici, bu yöneticiye bağlı birimlerin birim yöneticileri ve birim çalışanları bulunmaktadır. Benzer yapılanma kütüphanelerde de kullanılmakta olup çalışma sistemi ihtiyaca bağlı olarak görevlendirmelerle yürütülmektedir.

Dünya üzerinde üniversite kütüphanelerinin organizasyon yapıları incelendiğinde aralarında bölgesel farklılıkların olduğu görülmekle birlikte; işletme şeklinde kurulmuş olmasından dolayı her birinin genel anlamda benzer özelliklere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde bir üniversitede de bulunan kütüphanede başta bir yönetici, altında birimleri yöneten alt yöneticiler, destek hizmetlerini sağlayan personel ve diğer işler için yardımcı personeller bulunmaktadır (Boston University Libraries, 2020). Stratejik planlama içerisinde oluşturulduğu görülen bu yapılanmanın bir benzeri de Avrupa kıtasında bulunan İrlanda Ulusal Sanat ve Tasarım Koleji'nde görülmektedir (The Edward Murphy Library, 2020). Asya kıtasına bakıldığında, örneğin Hong Kong Üniversitesi bünyesinde farklı anabilim dallarına ait kütüphanelerin oluşturulmuş olduğu ve geniş bir hiyerarşik yapı ile hizmet verildiği anlaşılmaktadır (Hong Kong University Library, 2020).

Her ne kadar Amerika ve Avrupa için kütüphanelere ait komitelerin, yönetim yapılanmasının, çalışan bilgilerinin ve kütüphane yönetim standartlarının açık olduğu görülse de, Asya tarafında kütüphanelerin komite, yönetim, çalışan iletişim bilgileri ve standart planlarının daha kapalı bir şekilde sunulduğu görülmektedir. Bunlar dışında Avustralya'da da Anglo-Sakson kültürün getirdiği şeffaflık sebebiyle, kütüphaneler içerisinde bilgi sunumu üst düzeyde olmuştur. Organizasyon yapısı, her komitenin ve üyelerinin açık bir şekilde sunulması, yönetim organlarının, strateji planlarının sunulması gibi konularda araştırmacıya kullanabileceği bir içerik sunan Ulusal Avustralya Üniversitesi, kendi bünyesinde birçok danışma kurulu, on beş üyeden oluşan bir konsey, direkt ulaşılabilen birim yöneticileri ve çalışanlar barındırmaktadır (Australian National University, 2020). Afrika kıtasından örnek verilecek olursa, Cape Town University yedi ana dalda ayrı alt kütüphaneleri olan bir yapı oluşturmuş; daha çok dijital hizmet vermeye odaklanmıştır. Bu sebeple

çalışanlar ve yöneticiler hakkında detaylı bir bilgilendirmeden çok kütüphanenin dijital servislerinin kullanımına ilişkin bilgiler sunmuştur. Bu üniversitede yönetim ve çalışanlar geleneksel kütüphane düzeninin devam ettirildiği gözlenmiştir (University of Cape Town, 2020).

Belirtilen bu üniversiteler dışında, dünyada akademik anlamda en üst sıralarda bulunan üniversitelerde kütüphanelerin organizasyon yapısı, o kütüphanenin kendi bünyesinde oluşturduğu kültüre göre şekillenmiş ve her türlü gelişmeye de uyum sağlamıştır. Ayrıca bu okullara ait kütüphanelerde dünyaya yön veren yeni gelişmeler de ortaya çıkmış olup kullanıcılarına her zaman en iyi hizmeti vermişlerdir. Bu okullara örnek olarak MIT gösterilebilir. Bu hizmetlerden biri, her alan için akademik danışmanlar görevlendirmesidir. Bu danışmanlar her alan hakkında özel eğitim almış kişiler olup, araştırmacılara alanları ile ilgili yardımcı olmaktadırlar. Genel hizmetler dışında kurumda basılı ve dijital yayın hazırlama, veri sunumu ve entegrasyonu için API hizmetlerinin sağlanması, açık erişim adına Open Courseware hizmetinin sağlanması gibi birçok yenilikçi uygulamalar da yaşama geçirilmiştir (MIT Libraries, 2020). MIT Kütüphanesi bünyesindeki bu hizmetlerin genişliği sebebiyle farklı seviyelerde hiyerarşik yapılanmalar uygulamaktadır. Bunun yanında tüm kullanıcılarına en üst seviyede hizmetin verilmesi amacıyla birçok alt birim ve destek birimi kurulmuş ve şeffaf bir yönetim ile çalışmaya devam etmektedir.

Oxford Üniversitesi dünyanın sayılı köklü üniversitelerinden biridir. Okul altında Bodleian kütüphaneleri (Bodleian Libraries) adı ile hizmet vermekte olan kütüphane idaresince, tüm alt birimlerde uygulanması için birçok standart ve rehberler hazırlanmıştır. Her hizmet türü için hazırlanmış olan bu standartlar ayrıca kullanıcılara da açık şekilde yayınlanmıştır. Bunun yanında faaliyet raporları, istatistikler gibi veriler de herkese açık sunulmaktadır. Kütüphane içerisinde dijital ve basılı yayın birimi, satış birimi, genel kurul gibi normal bir kütüphanede bulunmayan hizmetler de bulunmaktadır. Organizasyon yapısı köklü bir üniversite için oldukça detaylı olan bu kütüphanede daha önce belirtilen diğer üniversite kütüphanelerinde olduğu gibi şeffaflık, erişilebilir olma, görev tanımlarının düzenli olması gibi önemli unsurlar titizlikle uygulamaya konulmuştur (Bodleian Libraries, University of Oxford, 2020).

3.1.1.2. Kütüphanecilerin Profilleri ve Buna Bağlı Özellikleri

Üniversite kütüphaneleri, diğer kütüphanelerden farklı olarak alt birim kütüphaneleri barındırabilme durumlarından dolayı, personel çalıştırma konusunda çeşitliliğe sahiptir. Özellikle 21. yüzyıla özgü gelişmeler ile birlikte eski dönemden kalmış kütüphanecilik anlayışı, en azından gelişmiş ve bu gelişme için çaba gösteren ülkelerde büyük ölçüde terk edilmiş ve daha yenilikçi, daha efektif ve daha sistematik bir yapıya bürünmüştür. Burada kilit nokta, değişim ve uyum için çaba göstermenin zorunlu kılınması ve bunun tüm personel tarafından benimsenmesi gerekliliğidir (Değer, 2018, s. 5).

Üniversitelere ait kütüphanelerin web sayfaları incelendiğinde, istihdam edilen personelin büyük bir kısmının kütüphanecilik eğitimi almış uzman kişiler olduğu görülmektedir. Yalnız burada önemle belirtmek gerekir ki, dünyanın en iyi üniversiteleri bünyelerindeki kütüphanelerin hem fiziki ihtiyaçları için büyük miktarda bütçe ayırmakta hem de personel için gerekli harcamayı yapmaktan geri durmamaktadır. Örneğin École Polytechnique Fédérale kütüphanesinin hem fiziksel imkânların hem de personelin bir üniversite kütüphanesinde olması gereken tüm özellikleri haiz olduğu görülmektedir. Kurumsal web sitesi üzerinde yapılan incelemelere göre burada birçok personelin ayrıca akademik anlamda da yetkinlik sahibi olduğu ve yayınlar çıkardığı görülmektedir. Ayrıca birimlerde ilgili personele erişim işlemlerinin kolaylaştırıldığı, personel-kullanıcı arasında çeşitli iletişim kanallarının oluşturulduğu anlaşılmaktadır (École Polytechnique Fédérale de Lausanne Library, 2020).

Dünyadaki en büyük üniversitelere bakılacak olursa, kütüphanecilerin özellikle belirli akademik alanlarda kendilerini geliştirdikleri; kullanıcılara aldıkları eğitim konusunda birebir danışmanlık hizmeti verdikleri görülmektedir. Buna örnek olarak Princeton Üniversitesi Kütüphanesi gösterilebilir. Üniversite, temel kütüphanecilik hizmetlerinin yanında akademik danışma, koleksiyon toplama amacı güden ve her alan için akademik araştırma danışmanlığı, özel koleksiyon toplama ve hizmete sunma, küratörlük, her bir akademik alan için ayrı üst veri derleme gibi birçok yenilikçi hizmeti bünyesindeki uzman personel ile vermektedir (Princeton University Library, 2020). Personelin özellikleri incelendiğinde ise hem temel kütüphanecilik eğitimine sahip hem de belirli alanda akademik yayınlar yapmış olduğu görülmekte

ve ayrıca teknoloji kullanımı, hizmet sunmada yenilikçi yaklaşımların benimsenmesi, kütüphanecilik alanı dışında da eğitimler alması gibi etkin hizmet unsurlarını haiz oldukları anlaşılmaktadır. Birleşik Krallık'ta Imperial College London'a bakıldığında daha önce belirtilen alan kütüphaneciliği hizmetinin burada da verildiği görülmektedir. Mühendislik, ekonomi ve sosyal bilimler gibi alanların her biri için çok geniş dermeler oluşturulmuş ve bu dermelerin kullanıma sunulması için ilgili alanda uzman bir kütüphaneci atanmıştır. Ayrıca kullanıcıların faydalanabileceği şekilde detaylı bir organizasyon şeması da kütüphanenin web sitesinde sunulmuştur (Imperial College London Library, 2020).

Daha önce bahsi geçen üniversitelerde de görüldüğü üzere, dünyanın en iyileri olarak gösterilen üniversitelerde personelin profillerine bakıldığında, üst düzey bir kütüphanecilik eğitimi aldıkları, teknolojiyi etkin bir şekilde kullandıkları, kütüphanecilik eğitimlerinin yanı sıra ilgili oldukları akademik alanlarda da araştırmacıyı doğru yönlendirebilme konusunda ayrıca eğitimli oldukları görülmektedir. Bunlarla birlikte, görevli oldukları kütüphanelerin günümüz bilgi edinme ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir konumda olmasını sağlamaları da bir diğer önemli özellikleridir.

3.1.1.3. Kütüphanelerin Hizmet Verme Düzeni

Üniversite kütüphaneleri, çağımızda kullanıcıların bilgi edinme açlığını gidermek açısından yeniden bir yapılanma sürecine girmiştir. Özellikle bilgi teknolojilerinin gelişimi ile birlikte klasik yüz yüze danışma hizmetleri ya da kaynak ödünç alma, fiziksel katalog tarama gibi hizmetlere başvurma oranı azalmıştır (Kurulgan, 2013, s. 5). Kütüphanelerin her ne kadar araştırmacılar tarafından fiziksel kullanımı devam etmekte olsa da açık erişim, uzaktan destek sağlama, VPN hizmeti üzerinden kütüphane kaynaklarının kullanımı gibi birçok teknolojik uygulama devamlı ulaşılabilir bir kütüphane yapısının oluşturulması gerekliliğini doğurmuştur. Bu sebeple iki ya da üç vardiya şeklinde (Boston University Libraries Library&Service Hours, Cornell University Library&Service Hours) ve belirli sayıda bir görevli grubu kütüphanede tutulurken, teknik hizmetlerin kesintisiz kullanılabilmesi için otomatize edilmiş sistemler ve bunları yönetecek uzmanların görevlendirilmesi de sağlanmıştır (University Of Oslo Library – Using the Library).

Günümüzde dünyaca ünlü üniversite kütüphanelerinde bir yandan teknolojik altyapılar güçlendirilirken, diğer yandan etkin bir istihdam politikasının izlenmesine devam edilmektedir. Bu kütüphanelerde organizasyonun düzene konması ve personelin bu düzene uygun hareket etmesi standartlar ve yönetmeliklerle yürütülmeye çalışılmaktadır. Bunlar, yalnızca standart ve yönetmelikler gibi rehberleri değil aynı zamanda organizasyon şemalarını ve birimlerin sahip olduğu özellikleri açıklıkla kullanıcıların hizmetine sunmaktadır.

Gelişen dünyada etkin bir kütüphanecilik hizmetinin verilebilmesi için gelişmelerin takibi ve uygulanması önem arz etmektedir. Örneğin MIT Üniversitesi Kütüphanesi, açık erişime uyum, dijital kaynak türlerini çeşitlendirme ve devamlı ulaşılabilir olması sağlama adına teknolojinin kullanılması, kalite standartlarının gözetilmesi gibi olgular sayesinde dünyadaki sayılı üniversite kütüphanelerinden biri olmuştur. Bunun yanında merkezi yapılaşmadan ziyade ihtisas alanlarına göre belirlenmiş bir dağıtık kütüphane sistemi benimsenmiş olup, kullanıcıların ihtiyaçlarına yönelik koleksiyonlar dışında ileride de kullanılabilecek kaynaklar kütüphanelerin dermelerine eklenmiştir. Ayrıca telif hakkına sahip olduğu kendi yayınlarını, açık erişim sistemi ile de faydalanmak isteyen herkesin kullanımına sunmuştur. Kütüphanede dışarıdan gelen herkese tarama, kopyalama ve yazdırma hizmetleri verilmektedir. Kütüphanenin çalışma salonları 7/24 açık olup, içerisinde araştırmacılar için özel grup çalışma odaları, profesyonel iş istasyonları ve yazıcılar, atıştırmalık malzemelerin alınabileceği otomatlar bulunmaktadır. Genel olarak kütüphane faaliyetlerinin tümüne bakıldığında öncelikli olarak yönetim kurulu, bu kurula bağlı idari birimler ve asıl kütüphane hizmetlerini gerçekleştiren üç ana birim (araştırma-bilgi edinme, derme, dijital kütüphane hizmetleri) olacak şekilde yapılandırıldığı ve hizmet verdiği görülmektedir (MIT Library – Staff by Department, 2020).

Bu yapılanmaya çok yakın bölümlendirmeler, diğer büyük üniversitelerde de benzer şekilde uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra yine 7/24 çalışma salonları ile hizmet verme, hazırladıkları yayınları açık erişimle sunma, dışarıdan gelen kullanıcılara belirli şartlarla kütüphanenin temel hizmetlerini sunma, mobil uygulamalarla hizmet verme gibi hizmetlerin de gelişmiş üniversite kütüphanelerinin ortak özelliklerinden olduğu söylenebilir (Harvard University Library – Using the Library, Humboldt

University Library – Using the Library, Stockholm University Library – Using the Library 2020).

3.1.2. Dünyada Kütüphanelerde Vardiya Sistemi

Vardiya sistemi, kütüphanelerin günümüzde sürekli ve etkin bir hizmet vermesi için kullanılan iş modellerinden biridir. Özellikle araştırma kütüphanelerinde kullanılan bu model ile günün en az yarısında kaynaklara birebir erişim sağlanmakta ve genel kütüphane hizmetleri verilebilmektedir. Üniversiteler içinde ise bu hizmetlerin yanında çalışma salonları 7/24 kullanım prensibine göre işletilmekte ve bu hizmet için destek personeli kullanılmaktadır. Dünyada birçok üniversitede fiziki mekâna dayalı hizmetler için vardiya sisteminden yararlanılmakta; bununla birlikte uzaktan kütüphanecilik hizmetleri için de dijital sistemlerin geliştirilmesine devam edilmektedir. Üniversite kütüphanelerinin sağladığı uzaktan kütüphanecilik hizmetlerine örnek verilecek olursa, üniversite mensubu araştırmacılar veri tabanları üzerinde bir kaynak edinmek istediğinde kendi kullanıcı bilgileri ile kütüphanenin otomasyon sistemine bağlanıp bu işlemi hızlı ve mekândan bağımsız olarak gerçekleştirebilmektedir.

Gelişmiş ülkelerde üniversite kütüphanelerinde vardiya sistemi belirli standartlara bağlı bir şekilde uygulanmaktadır. Örneğin bu durumu Oxford Üniversitesi Bodleian Kütüphanesinin belirli dönemlerde yayınladığı raporlarda görebilmek mümkündür. Koleksiyon derlemesi, kütüphanenin fiziki koşulları, çalışan gelişimi ve çalışma prensipleri gibi konularda kullanıcıların bilgilendirildiği bu raporlarda (Commission, 2018) Üniversitede dağıtık haldeki şube kütüphanelerinin çalışma saatlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Bazı kütüphaneler, hafta içi normal mesai saatleri olan 08.30-17.00 arasında hizmet vermekte; bazıları ise en az iki vardiya olarak hafta içi 09.00-22.00 saatleri arasında ve hafta sonu da cumartesi günleri 10.00-18.00 saatleri arasında kapılarını açık tutmaktadır. Bununla birlikte şube kütüphanelerinin büyük bir kısmının 24 saat açık olduğu ve çalışanların normal mesai saatleri içerisinde görevine devam ettiği görülmektedir. Dinî ve resmî tatil günlerinde kütüphanelerin büyük bir kısmında ise mesai bulunmamaktadır. Güvenlik hizmetleri sadece açık salonlar içinde verilmektedir (Bodleian Libraries, 2020).

Yale Üniversitesi Kütüphanesi'nde de benzer şekilde şube kütüphanelerinde vardiya sisteminin uygulandığı görülmektedir. Ödünç ve danışma hizmetlerinin bazı alt birimlerde gece 22.00'ye kadar uzatıldığı, diğer kütüphanecilik hizmetlerinin ise genelde normal mesai saatlerine göre verildiği anlaşılmaktadır. Film Çalışma Merkezi adlı birimde 10.00-21.00 saatleri arasında hizmet verilmekte; Hukuk Kütüphanesi, Sanat Kütüphanesi gibi birimlerde ise normal mesai saatleri uygulanmaktadır. Temel ve Sosyal Bilimler Kütüphanesinde ise sabah 08.30'da başlayan mesai, dönüşümlü olarak 23.00'e kadar sürmektedir. Özel koleksiyonların olduğu kütüphaneler ise mesai saati uygulamalarından bağımsız gün ve saatlerde açılmakta ve buralarda daha kısıtlı hizmetler vermektedirler. Bununla birlikte bahsi geçen tüm şube kütüphaneleri üniversite mensubu kullanıcılara açık iken; Yale Center for British Art ise tüm halka ve 24 saat erişime açıktır. Bununla birlikte şube kütüphanelerinden bazıları da mesai saatleri içerisinde halka açık olarak belirli hizmetleri vermektedir (Yale University Library, 2020).

Asya kıtası içerisinde örnek verilecek olursa özellikle Çin ve Hong Kong'da üniversite kütüphanelerinin daha statik bir çalışma sistemini benimsedikleri görülmektedir. Örneğin Tsinghua Üniversitesi bünyesindeki kütüphanelerde genel çalışma saatleri 08.00-22.00 saatleri arasında uygulanmaktadır. Bunun yanında referans hizmeti, özel koleksiyonlar, süreli kaynaklar gibi unsurlar için hizmet saatleri hafta içi ve cumartesi günleri olmak üzere 08.00-17.00 saatleri arasında belirlenmiştir. Final sınavları döneminde ise normalde 22.00'ye kadar açık olan çalışma salonu 23.00'te kapatılmaktadır. 24 saatlik vardiya bu üniversite kütüphanesinde uygulanmamaktadır (Tsinghua University Libraries, 2020).

Benzer şekilde Singapur Ulusal Üniversitesinde de bazı şube kütüphaneleri genel olarak 08.00-19.00 arasında hizmet vermektedir. Yerel resmî ve dinî tatil günlerinde tamamen kapalı olan kütüphaneler grubunda sadece bir şube kütüphanesinde (Yale-NUS College Library) saat 22.00'ye kadar hizmet verilmektedir. Bu üniversitede 24 saat hizmet veren bir birim bulunmamaktadır. Merkez kütüphane binasında ise akşam 21.00'e kadar hizmet verilmektedir. Bunlar ve diğer pek çok üniversite kütüphanelerinin (Seoul National University Library – Opening Hours, Qatar University Library – Hours&Location, Bangkok University Library – Library Hours, Nazarbayev University Library, Vietnam National University Library) web siteleri

üzerinde yapılan gözlemlerden anlaşıldığı üzere, Asya ülkelerinde düzenli bir vardiya sisteminden henüz yararlanılmamaktadır. Bu tip bir çalışma düzeni bize Asya ülkelerinde kütüphanecilik hizmetlerinin daha çok dijital alanda yapıldığını göstermektedir.

Avustralya kıtasında ise vardiyalı çalışan kütüphanelere örnek olarak Sydney Üniversitesi gösterilebilir. Bu üniversitenin kütüphanelerinde genel olarak 24 saat hizmet verme anlayışı benimsenmiş olup, normal çalışma saatleri de özel günler haricinde genel olarak 08.00-20.00 şeklinde belirlenmiştir. Özel koleksiyonlar ve kütüphane birimleri daha farklı saatlerde çalışmaya açılmıştır. Bu üniversitede halka açık olan bir adet kütüphane birimi bulunmaktadır ve kütüphanenin erişim hizmetlerinden yararlanabilmek için yardım masasının çalışma saatleri içerisinde başvurulması gerekmektedir (National University of Sydney, 2020). Düzenli vardiya sistemi uygulayan başka bir üniversite ise yine bu ülkede bulunan Batı Avustralya Üniversitesi'dir. Burada hem merkez kütüphanede hem de diğer kütüphanelerde sabah saat 07:00'de başlayan çalışma saatleri gece 02.00'ye kadar sürmektedir. Özel koleksiyonlar ise yalnızca öğlen 13.00-16.00 saatleri arasında kullanıma sunulmaktadır (The University of Western Australia, 2020).

Bu örneklerden anlaşıldığı üzere köklü bir geçmişe sahip olan ve dünyada iyi bir saygınlığa sahip üniversitelerin hemen hepsi kullanıcılarına olabildiğince etkin bir hizmet vermeye çalışmaktadır. Vardiya kurallarını ülkenin ve kurumun sahip olduğu olanaklar ile kullanıcılarının gereksinimi ve durumuna göre düzenleyip hem personeli hem de kullanıcıları tatmin edecek bir yapıyı hayata geçirdikleri anlaşılmaktadır.

3.2. Türkiye'de Kütüphanelerde Vardiyalı Çalışma Uygulamaları

Türkiye'de vardiyalı çalışma sistemi, diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi birçok üniversite kütüphanesinde kullanılmaktadır ve her yeni açılan üniversitede de bu yapı benimsenmeye başlanmıştır.

Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde kullanılan vardiya sistemi, üniversitelerin yapısına bağlı olarak düzenlenmiş kanunlar ve yönetmelikler sebebiyle hem devlet üniversitesi kütüphanelerinde hem de vakıf-özel üniversite kütüphanelerinde farklılık göstermektedir. Devlet üniversitelerinde vardiya sistemi genel olarak bina ve diğer

fiziksel imkânların kullanım saatleri üzerinden düzenlenmiş olsa da son dönemde 24 saat çalışma sisteminin yaygınlaştırılması amacının ön planda olması dikkat çekmektedir. Bu sebeple her hizmetin verilebilmesi adına tüm çalışanların vardiya sistemi içerisine katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Gelişen dünyada bilgi edinme ihtiyacının artması ülkemizdeki devlet üniversitelerinde de yeni yapılanmaların ortaya çıkmasını sağlamış, klasik devlet dairesi mantığından çıkıp çağdaş bir bilgi merkezi sistemi oturtulmaya başlanmıştır. Devlet üniversitelerini ise vakıf üniversiteleri takip etmiş, bilgi hizmetlerinin sunulmasında hem çağdaş teknolojinin kullanımı hem de bilgi edinme araçlarına erişimde süreklilik anlayışı gözetilmiştir. Her iki üniversite türünde de kütüphaneler uzun süreli kullanıma açılmış, dışarıdan erişim için altyapılar sağlanmış, kullanıcıların kütüphanelerin en azından belirli alanlarını devamlı kullanabilmesi olanaklı hale getirilmiştir (Çanak ve diğerleri, 2014, s. 10).

Bu başlık altında iki bölüm içerisinde devlet ve vakıf üniversiteleri kütüphanelerinde vardiya sisteminin ayrıntılı bir incelemesi yapılmıştır. Sunulan imkânlar, vardiyalı personelin durumu, normal ve vardiyalı sistemin karşılaştırılması gibi konular ele alınmış ve detaylandırılmıştır.

3.2.1. Devlet Üniversitesi Kütüphaneleri

Türkiye'de devlet üniversitelerine ait kütüphanelerin sahip olduğu vardiya düzeninin anlatıldığı bu bölümde ilk olarak kütüphaneler içerisinde işletilen vardiya sistemine ait genel özellikler ele alınmıştır. Vardiya saatleri ve vardiyalı çalışma süreci içerisinde verilen hizmetlerin yapısı hakkında da bilgi verilmiştir. Daha sonra vardiyalı çalışan personellerin sahip olduğu özellikler ve kurumsal kimlikleri incelenmiş, buna bağlı olarak da vardiya içerisindeki durumları olumlu ve olumsuz etkileriyle ele alınmıştır.

3.2.1.1. Uygulanan Vardiya Sistemlerinin İncelenmesi

Devlet üniversitelerindeki kütüphanelere bakıldığında vardiyalı çalışma sisteminin daha çok kısmi zamanlı öğrenciler, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bağlı olmayan sözleşmeli işçiler ve güvenlik görevlileri üzerinden yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Bu personel tarafından verilen hizmetler genel olarak çalışma

alanlarının kullanılması, ödünç alıp verme, bilgisayarların kullanılması gibi ana hizmetleri kapsamaktadır (G. Güneş, kişisel iletişim, 19 Mayıs 2020).

Devlet üniversitelerine ait kütüphaneler incelendiğinde çoğunlukla büyükşehirlerde faaliyet gösteren üniversite kütüphanelerinin bu yapıya uyum sağladıkları görülmüştür. Örneğin Ankara'da bulunan Ortadoğu Teknik Üniversitesi ele alındığında, tatil günlerinde dahi normal mesai saatleri temel alınıp kütüphane hizmetlerinin verildiği görülmektedir. Bununla birlikte akademik takvime bağlı olarak güz ve bahar yarıyılında hafta içi sabah 08.45-23.30 saatlerinde açık olan kütüphane, hafta sonu da 09.00-23.00 saatlerinde faaliyet göstermektedir. Kütüphanenin rezerv salonu ise ders döneminde hafta içi 24 saat açık tutulmakta, yaz tatilinde ise hafta içi 08.45-17.15 saatleri arasında hizmet vermeye devam etmektedir. Bu alanda hafta sonu 09.00-23.30 saatleri arasında hizmet verilmektedir. Resmî tatil günleri ise genel olarak 09.00-23.30 arasında hizmet veren kütüphane, dinî bayramların ilk iki günü kapalı olmaktadır (Ortadoğu Üniversitesi Kütüphanesi – Kütüphane Saatleri, 2020).

Bir başka büyükşehir üniversite kütüphanesi olarak İzmir'de bulunan Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphanesi incelendiğinde, vardiyalı çalışma sisteminin çok düzenli bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Kütüphanenin çalışma saatlerine bakıldığında üç adet çalışma salonunun ve kitap salonunun 7 gün 24 saat usulünce hizmet verdiği anlaşılmaktadır. Ödünç hizmetlerinin kitap salonu içerisinden sağlanmasına bağlı olarak, bahsedilen işlemlerin de 7/24 çalışma usulüne göre yapıldığı görülmektedir. Süreli yayınlar ve tez salonu, elektronik yayınlar birimi, ILL hizmetleri birimi ise hafta içi 08.30-17.30 saatleri arasında işlem yapmakta, hafta sonları ise kapalı tutulmaktadır (Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphanesi, 2020).

İstanbul'daki üniversite kütüphanelerinde, öğrenci nüfusunun yoğunluğu ve araştırmacı sayısının fazla olması sebebiyle mümkün olduğunca uzun süreli açık kalma politikası benimsenmiştir. İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphaneleri, bu politikayı benimseyen üniversiteler içerisinde iyi bir örnek olarak gösterilebilir. Ana kütüphane olarak faaliyet gösteren Mustafa İnan Kütüphanesi hem akademik dönem boyunca hem de yaz tatilinde 7 gün 24 saat süresince hizmet vermektedir. Bu hizmet verme sürecinde üniversite mensubu olan öğrenci, öğretim elemanı ve diğer üniversite personeli kısıtlama olmaksızın kütüphaneyi kullanabilmektedir. Bununla

birlikte dışarıdan gelen araştırmacılar Üniversite Üst Yönetimi'nin belirlediği koşullar altında kütüphaneyi kullanmaktadır. Şube kütüphaneleri incelenecek olursa, İşletme ve Denizcilik Fakülteleri'ne ait kütüphaneler hafta içi mesai saatleri içerisinde (08.30-17.00) hizmet vermekte olup hafta sonları kapalı kalmaktadır. Makine Fakültesi Kütüphanesi ve Mimarlık Fakültesi Kütüphanesi ise genel olarak akademik yıl içerisinde hafta içi 09.00-21.00 saatlerinde açık olup hafta sonları ya kısıtlı hizmet vermekte ya da kapalı olmaktadır. Müzik İleri Araştırmalar Kütüphanesi ve Yabancı Diller Y.O. Kütüphanesi ise hafta sonu kapalı olup normal mesai saatleri içerisinde (08.30 ya da 09.00 ila 17.15 arasında) hizmet görmektedir (İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi, 2020).

Anadolu'da ise bazı üniversite kütüphaneleri ellerinde kısıtlı görece imkânlar olsa da 7/24 çalışma düzenini benimseyip kullanmaya başlamışlardır. Bu duruma güzel örnek Konya'da bulunan Selçuk Üniversitesi Kütüphanesi'dir. Kütüphane içerisinde her ne kadar ödünç işlemleri gibi hizmetler hafta içi 08.30-19.00, hafta sonu 10.00-17.00 saatlerinde verilse de kullanıcıların kütüphanenin diğer hizmetlerini kullanabilmesi adına, salonlar ve danışma servisi 7/24 hizmet vermektedir (Selçuk Üniversitesi Kütüphanesi, 2020).

Verilen örnekler incelendiğinde, 24 saatlik vardiya düzeninin kademeli olarak üniversite kütüphanelerinde uygulanmakta olduğu ve hizmet sunma anlayışının değişmeye başladığı görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak kütüphanelerdeki danışma birimleri ve elektronik hizmetler uzun süreli hizmet vermeye başlamış, çalışma salonları da sürekli olarak açık tutulup kullanıma sunulmuştur.

3.2.1.2. Vardiyalı Çalışmada Kullanılan Personelin Özellikleri

Vardiyalı çalışma sistemi içerisinde üniversite kütüphanesinde görevli personel olarak sözleşmeli çalışanların memurlardan daha çok istihdam edildiği görülmektedir. Ayrıca yardımcı olarak da kısmi zamanlı öğrenciler ve salonlar için güvenlik görevlileri hizmet vermektedir (G. Güneş, kişisel iletişim, 19 Mayıs 2020). Devlet memurlarının vardiyalı sistem içerisinde çalışması çeşitli kanun ve yönetmeliklere bağlı kılınmıştır. Örneğin, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hafta sonu ve hafta içi çalışma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş, bir memurun vardiyalı çalışmasına ilişkin "Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde

Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti" başlıklı 6111 sayılı Kanun ile bu durum detaylandırılmıştır. Ayrıca ilgili kanunun değişmiş olan 101. Maddesinde "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin 24. haftasından önce ve herhâlde hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." hükmü gereği, çalışma saatlerine ve düzenine ilişkin diğer gerekli düzenlemelerin yapılması personelin çalıştığı kuruma bırakılmıştır. Yalnız ilgili kanunda çalışma saatinin haftada 40 saati aşmaması durumu özellikle belirtilmiş, aşıldığı durumlarda da mesai ücretinin verilmesi karara bağlanmıştır (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2013, madde 101).

Çalışma için incelenen devlet üniversitelerine ait kütüphaneler içerisinde vardiyalı çalışma ekiplerinin çoğunlukla ihale usulü hizmet alımı ile gelen personellerden oluştuğu gözlenmektedir. Genel olarak bakıldığında üniversite kütüphanelerinde vardiyalı personel sayısı azdır. Büyük üniversitelerde bile en fazla 2 ya da 3 kişilik ekiplerle yürütülen hizmetler maalesef hedeflenen performans düzeyinde yürütülememektedir. Ayrıca çalışan personelin de vardiya değişim düzenleri belirli bir standarda bağlı olmayıp yoğunluğa göre değişebilmektedir (Tan, 2019, s. 65). Kütüphanelerin devamlı hizmet verebilmesi için yeterli güvenlik durumunun da sağlanması gerekmektedir. Bunun için kütüphane içerisinde daha çok dolaylı çözümler üretilmiş, güvenliğin sağlanması adına kütüphane içerisinde ayrıca bir personel kullanımı uygulanmamıştır. Üniversitenin asli güvenlik personeli gerektiğinde kütüphane için de hizmet vermektedir. Bunun yanında kütüphane içerisinde teknolojik bir güvenlik altyapısı kurulmuş; elektronik denetleme sistemleri, RFID sistemleri, kayıt alan görüntüleme sistemleri ile materyal, bina ve kullanıcı güvenliği sağlanmıştır.

Tez çalışması içerisinde değinilen üniversite kütüphanelerinde vardiyalı çalışan personellerin daha çok gece çalışmasına uygun insanlar arasından seçilmesiyle birlikte, mesleki bilgilerinin yeterli düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir. Çünkü gece verilen hizmetler basit bir giriş eğitimi ile kontrol edilebilir işlemler olarak görülmektedir. Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarından ziyade en az lise ya da ön

lisans mezunu kişiler arasından vardiyalı çalışmayı kaldırabilecek esneklikte olanlar tercih edilmektedir. Eğer verilen hizmetlerin kapsamı genişletilirse elbette bölüm mezunlarının uzmanlık alanlarına göre istihdam edilmesi gerekmektedir (S. Çelik, kişisel iletişim, 6 Mayıs 2020).

3.2.1.3. Personelin Vardiya Sistemi İçerisindeki Durumu

Vardiyalı sistem içerisinde bulunan personelin sözleşmeli çalışanlardan oluştuğu önceki bölümlerde belirtilmiştir. Bu duruma bağlı olarak ilgili personelin maaş düzeyinin memur maaşından daha düşük olduğu görülmekte, belirli bir kütüphaneci unvanına sahip olmadığı da anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışma içerisinde değinilen üniversite kütüphanelerindeki çalışanların profillerine kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları bölümü üzerinden bakıldığında bir kütüphanecilik eğitimi almadığı görülmektedir (S. Sümeli, kişisel iletişim, 23 Nisan 2020).

Personelin vardiyalı çalışmaya bağlı olarak kazandığı rutin devlet imkânlarından faydalanamaması da farklı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Normal mesai saatleri içerisinde vardiyasını bitiren personel memur olmasa bile servis imkânından faydalanabilmekte ya da yol yardımı almakta ve evine ya da işyerine kolay ulaşabilmektedir. Gece vardiyasına kalanlarda ise bu haktan yararlanma durumu mümkün olmamaktadır. Gece vardiyasında daha çok yol yardımı verilmekte olup buna rağmen ulaşımda bulunulan şehrin durumuna bağlı olarak büyük problemler ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların düzenli beslenmeleri için yemek imkânlarına ulaşamaması durumu da bir başka problemdir. Yine gündüz vardiyasında kolay olan besin edinme işlemleri, özellikle gece vardiyasında yemekhanelerin kapalı olması sebebiyle mümkün olmamaktadır (R. Yener, kişisel iletişim, 11 Ocak 2020).

Personelin maaş konusu da vardiya sistemi içerisinde bir başka problemi teşkil etmektedir. Her ne kadar fazla mesai düzenlemeleri ile çalışanların maaşlarında düzenlemeler yapılmış olsa da personel daimî kadrolu çalışan değilse maaş ve diğer haklar konusunda sıkıntı yaşamaktadır (İ. Karademir, kişisel iletişim, 25 Nisan 2020).

Tüm bunların yanında kadrolu ya da değil vardiyalı çalışanların vardiya düzenlerine göre başka bazı sorunları olduğu görülmektedir. Aile ile birlikte daha az olma, sosyal ilişkilerin azalması, sağlık sorunlarının baş göstermesi gibi problemler hemen hemen

tüm vardiyalı çalışan personelde görülen olumsuz durumlardır (Yabanova, 2016, s. 124).

3.2.2. Vakıf Üniversitesi Kütüphaneleri

Türkiye'de bulunan vakıf üniversitelerinde kütüphanelerin çalışma düzeni devlet üniversitelerinde bulunan yapıdan biraz daha farklıdır. Bu bölümde bu farklılıklar da göz önünde bulundurularak kurumlar içerisindeki vardiya sistemleri incelenmiştir. Vardiya sisteminin ana unsuru olan çalışanların da ele alındığı bu bölümün ikinci başlığı özellikle çalışan profiline ışık tutmuştur. Son olarak da bu çalışanların vardiya sistemi içerisindeki durumları ele alınmış ve detaylıca incelenmiştir.

3.2.2.1. Uygulanan Vardiya Sistemlerinin İncelenmesi

Vakıf üniversitesi kütüphaneleri özellikle çalışma düzenleri konusunda devlet kadar bağlayıcı kurallara tabi olmadığı için, kendi ihtiyaçlarına ve elinde bulundurduğu imkânlara göre vardiya sistemlerini daha etkin kullanabilmektedir. Çalışanların geneli kütüphanecilik formasyonu almış insanlardan oluşmakta olup vardiya ekipleri de bu yapıdadır. Kısmi zamanlı öğrencilerin kullanımı daha az görülmektedir. Destek personeli ise vardiyalı çalışma düzenine gerektiğinde uymakta olup devamlı vardiyalı çalışmaya tâbi değildir.

Vardiyalı çalışma sistemlerinin vakıf üniversitelerinde uygulanışına bu kurumlara ait web siteleri üzerinden bakılacak olursa, bulundukları illerin imkânları ve yapısal durumunun etkisinin devlet üniversitelerine göre daha az olduğu görülebilmektedir. Bu noktada daha çok üniversiteye destek sağlayan vakıf ve diğer kuruluşların imkânları belirleyici ve etkilidir (M. Soylu, kişisel iletişim, 18 Mayıs 2020).

Bu duruma örnek verilecek olursa; Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi içerisinde vardiyalı sistem uygulanmakta, genel kütüphanecilik hizmetleri adına Merkez Kütüphane bünyesinde işlemler yürütülmektedir. Ödünç alıp verme, rezerv kullanımı, referans kaynakların kullanımı gibi alanlarda sabah saatlerinde başlayan mesai saati, gece yarısına yakın bir zamanda son bulmaktadır. Ayrıca sanat ve multimedya odaları da aynı mesai saatleri içerisinde kullanılmakta olup, hafta içi ya da hafta sonu için farklı bir uygulama yapılmamaktadır. Özel koleksiyonlar ve süreli yayınlar içinse belirli bir zaman dilimi konulmuştur ve normal mesai saatleri

uygulanmaktadır. Tüm bu verilerin ışığında görülmektedir ki; Bilkent Üniversitesi Kütüphaneleri bir kompleks yapı olarak eldeki olanakların durumuna göre daimî hizmet verme prensibini benimsemiştir (Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi – Çalışma Saatleri ve Lokasyonlar, 2020).

Başka bir örnek, İstanbul'da bulunan Bahçeşehir Üniversitesi Kütüphanesi'dir. Bu üniversite kütüphanesinde şehrin farklı yerlerinde kampüsler olduğundan, kütüphaneler de bu yapıya göre düzenlenmiştir. Merkez kütüphane hafta içi 24 saat çalışma prensibinde çalıştırılırken hafta sonu genel olarak sabah saatlerinde mesai başlangıcı yapılmakta gece yarısına kadar da açık tutulmaktadır. Kuzey kampüsü kütüphanesinde hafta içi yine sabah saatlerinde mesai başlangıcı yapılmakta ve gece yarısından önce bitirilmektedir. Hafta sonları ise normal çalışma saatleri üzerinden hizmet vermektedir. Tıp Fakültesi ve Hastane Kütüphanesi ise 7/24 çalışma prensibine göre hizmet vermektedir. Verilen hizmetler için ayrıca bir saat uygulaması yapılmayan bu kütüphanede, çalışan personelin de ilgili alanlara göre görevlendirildiği görülmektedir.

Bir başka vakıf üniversitesi örneği olarak Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi verilebilir. Bu kütüphane içerisinde de merkez kütüphane yanında şube kütüphaneleri de bulunmakta olup, bu kütüphanelerde genel olarak sabah normal mesai saati açılışı yapılmakta, akşam ise belirli günlerde değişmekle birlikte akşam 21.00'de hizmet vermeyi kesmektedir. Merkez kütüphane ise 7/24 açık olup, sadece referans hizmetleri 08.30-22.30 saatleri arasında verilmektedir (Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi, 2020).

Sonuç olarak vakıf üniversiteleri imkânları olduğu müddetçe çeşitli varyasyonlarda vardiyalı çalışma sistemlerini kullanmaktadır. Diğer ülkelerdeki üniversitelerde olduğu gibi dijital hizmetlerin erişimine daha çok yatırım yapan bu üniversiteler, bütçeleri ve fiziksel olanakları arttıkça 7/24 hizmet vermeye odaklanmış durumdadır (S. Çelik, kişisel iletişim, 6 Mayıs 2020).

3.2.2.2. Vardiyalı Çalışmada Kullanılan Personelin Özellikleri

Vakıf üniversitelerinde kütüphane hizmetleri Bilgi ve Belge Yönetimi eğitimi almış çalışanlar ile verilmeye çalışılmaktadır. Bunun yanında destek hizmetleri için başka alanlardan da personel çalıştırılmakta ve bu kişiler vardiya saatleri içerisinde

kullanıcılara ya da asli personele yardımcı olmaktadır (M. Çelik, kişisel iletişim, 15 Ocak 2020).

Her ne kadar 657 Sayılı Kanun gibi çok spesifik kanunlar vakıf üniversitelerindeki personel için bağlayıcı olmasa da ülkemizdeki kuruluşların zorunlu olarak uyması gereken bazı başka kanunlar ve düzenlemeler vardır. Personel için bakılacak olursa bu kanunlardan en önemlisi 4857 Sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun içerisinde bir işte çalıştırılan işçilerin her türlü durumuna dair belirli kararlar bulunmaktadır. Bu kanunun 63. Maddesi uyarınca çalışma saatleri genel olarak 45 saat ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu kanun kapsamında işçilerin vardiya düzeni içerisinde çalıştıkları süre boyunca yemek, ulaşım, sağlık gibi imkânlarının da düzenli bir şekilde sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

Vakıf üniversitelerinde asli kütüphanecilik hizmetlerini veren personelin gerekli formasyonu olan personel olduğu görülmekle beraber, gece güvenliği sağlanması, teknik destek hizmetlerinin verilmesi (bilgi-işlem hizmetleri, elektrik ve diğer tesisat vb.), temizlik gibi tali hizmetler için de bu işlerle ilgilenecek yetkinlikte personeller çalıştırılmaktadır.

Tüm bunların ışığında görülen, vakıf üniversitesi kütüphaneleri içerisinde çalıştırılan vardiyalı personelin özellikleri, üniversite bünyesinde bulunan şartlara, bütçeye, okulun çalışma alanlarına, öğrenci sayısına ve diğer başka unsurlara bağımlı olarak farklılık göstermektedir. Bu durum, daha önce değinilmiş olan devlet üniversitesi kütüphanelerindeki vardiyalı çalışma sisteminin durumuyla paralellik göstermektedir (S. Çelik, kişisel iletişim, 6 Mayıs 2020).

3.2.2.3. Personelin Vardiya Sistemi İçerisindeki Durumu

Vakıf üniversitelerinde buluna personellerin vardiya sistemi ile çalıştırılması, özellikle yapısal olarak küçük üniversiteler için gerekli görülmemekte, buna bağlı olarak da personelin gereksiz iş yükü altında çalıştırılması mümkün mertebe engellenmektedir. Ayrıca verilen hizmetlerin daha çok dijital ortam üzerinden sağlanması ve mesai saatlerinin belirli bir oranda arttırılmasıyla personelin ağır bir vardiya sistemi içerisine sokulmasına gerek kalmamıştır (M. Çelik, kişisel iletişim, 15 Ocak 2020).

Her ne kadar vardiyalı çalışma vakıf üniversite kütüphanelerinde az olsa da bazı vakıf üniversitelerinde 7/24 çalıştırılan alanlar bulunmaktadır. Bu alanların etkin bir şekilde çalıştırılabilmesi için kütüphanecilik formasyonu olan ya da en azından temel kütüphanecilik işlemlerini yapabilecek personel ihtiyacı doğmuştur. Bunun için de İş Kanunu hükümlerine uygun olarak üniversitenin bünyesinde çalışacak kişiler istihdam edilmiştir. Bu kişiler, ödünç verme-alma, bilgisayar hizmetlerinin sunulması, kütüphane içerisinde salonların kullanımını denetleme, var ise multimedya ortamlarının bulunduğu odaları kullanıma sunma gibi hizmetleri kullanıcılara vermektedir (Ö. F. Sütçü, kişisel iletişim, 14 Mayıs 2020).

Vakıf üniversitelerinde belirli tecrübesi olan personel daha çok asli hizmetlerin verilmesi noktasında çalışmalarını yürütmekte iken, vardiyalı sistem ile çalışan personel daha çok yönetim kademesinde olmayan veya asli hizmetlere destek sağlayan birimler üzerinden çalışan personellerden oluşmaktadır. Bu personellerin ihtiyaçları, belirlenmiş olan İş Kanunu hükümlerince sağlanmaktadır (M. Soylu, kişisel iletişim, 18 Mayıs 2020).

Personelin vardiya düzeni içerisindeki konumuna istinaden görülmektedir ki; imkânlar sağlansa da vardiyalı çalışma süreleri arttıkça aynı devlet üniversitesi kütüphanelerinde olduğu gibi çalışanlarda stres, sosyal iletişimsizlik, fiziksel sağlık sorunları gibi sorunlar baş göstermektedir. Bu problemlerin çözülebilmesi için hem çalışma saatlerinde düzenleme yapılmalı hem de daha fazla yetkin personelin istihdam edilmelidir.

3.2.3. Kütüphanelerde Normal Çalışma Düzeni ve Vardiyalı Düzeninin Karşılaştırılması

Üniversite kütüphanelerinde çalışma sistemleri incelendiğinde hem normal mesai düzeni uygulandığı hem de ihtiyaçlar çerçevesinde vardiyalı sistem uygulamasına başvurulduğu görülmektedir (R. Yener, kişisel iletişim, 11 Ocak 2020).

Bu iki sistem üzerinde bir karşılaştırılma yapılacak olunursa, özellikle çalışanlar ve maliyetler konusunda yaklaşımların farklılıklar içerdiği görülecektir. Öncelikle normal mesai saatlerinde çalışan personelin günlük yaşam içerisinde daha düzenli bir hayat sürdüğü söylenebilmektedir. İlgili personel sabah belirlenmiş olan normal saatte işine başlarsa gün içerisindeki verimliliğinin de duruma bağlı olarak arttığı

görülmektedir (M. Çelik, kişisel iletişim, 15 Ocak 2020). Bu personelin ayrıca gündüz sağlanan imkânlardan faydalanması da mümkün olmakta ve çalışma düzeni içerisinde kendini kurumsal kimliğe daha bağlı hissetmektedir (Bayır, 2007, s. 128).

Normal çalışma düzeni içerisinde kütüphane hizmetlerinin verilmesi ile çalışanlara büyük kolaylıklar sağlanmıştır. Böylece hem kütüphane çalışanları hem de diğer üniversite birim çalışanları koordineli bir hizmet anlayışı ile çalışabilmekte, yaşanan sorunlara hızlı çözümler üretilebilmektedir (Çelik, 1999, s. 314).

Vardiyalı sistemlerde çalışanların tüm hizmetleri sağlaması mümkün görünmemektedir. Çünkü vardiya sistemi içerisinde çalışan ekiplerin eleman sayısı normal mesai saatlerinde çalışanlardan daha azdır. Ayrıca çalışan personelin vardiya düzenlemesi ekip elemanlarının durumuna göre yapılmaktadır. Bu sebeple gerekli yeterliliği sağlayan ve vardiya sistemine uyumlu olan personel bulmak zor olmaktadır. Kütüphane içerisinde çalışanların diğer üniversite birim çalışanları ile koordineli olabilmesi vardiyalı sistem içerisinde mümkün görünmemektedir.

Vardiya sistemi genel olarak gece vardiyası olarak benimsenmiş olup, üniversite kütüphanelerinde özellikle yoğun dönemlerde kullanılmaktadır. Normal mesai saati düzeninde ise kütüphane işleyişi tüm birimleriyle devam etmektedir. Maliyet açısından bakıldığında bir üniversite kütüphanesinin işlem önceliğini belirleyip en çok kullanılan hizmetine göre çalışma sistemini düzenlemesi yerinde olacaktır. Üniversite kütüphanelerinde vardiyalı çalışma düzeni, hizmet kalitesinin arttırılması amacı ile benimsenmiş olsa da bunun kurumlar açısından büyük bir yük getireceği olasılıklar dahilindedir. Hem çalışma saatlerinin artması ile daha fazla personel istihdam edilmesi gerekmiş hem de tüm kütüphane yapılanması bu sisteme uyumlu olması amacıyla yeniden düzenlenmiştir. Bina ve demirbaş maliyetleri, teknolojik altyapı maliyetleri, çalışan maliyetleri gibi büyük giderlerin artması ile bütçe kullanımında gelecek dönemler için sorunların ortaya çıkması durumu bir ihtimal olarak nitelendirilebilir (G. Güneş, kişisel iletişim, 19 Mayıs 2020).

Normal çalışma sistemi ile çalışan personelin sağlık sorunlarının azaldığı görülmektedir. Ayrıca sosyal tatmin, iş tatmini, görev ve sorumlulukların biyolojik saat denilen kavram içerisinde gerçekleştirilmesinin kolaylığı gibi unsurlar sayesinde kişi vardiyalı çalışanlara göre daha huzurlu bir iş hayatı geçirmekte ve görevlerini

yerine getirmektedir. Vardiyalı çalışanlarda ise bir süre sonra hem fiziksel hem de zihinsel sorunlar oluşmaktadır. Bunun yanında bu çalışmanın ikinci bölümünde yer alan ailevi sorunlar ve diğer sosyal sorunlar olgusunun da kişinin veriminde azalmaya sebep olduğu anlaşılmakta, kütüphane içerisinde hedeflenen verimlilik ve kalitenin düştüğü gözlenmektedir (Bacak ve Kazancı, 2014, s. 3).

Sonuç olarak normal çalışma ve vardiyalı çalışma sistemi özellikle uygulanabilirlik konusunda birbirinden farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların getirdiği maliyet hesabı ile gerekli analizler yapılıp hangi sistemin kütüphane için uygun olacağına karar verilmelidir.

3.2.4. Üniversite Kütüphanelerinde Vardiyalı Çalışma İhtiyacını Ortaya Çıkaran Faktörler

Bir önceki bölümde belirtilen farklılıklara rağmen üniversite kütüphanelerinde vardiya uygulanmasını gerektiren birçok unsur vardır. Bu unsurlar iki ana başlıkta incelenebilir. Bunlardan ilki kullanıcıların durumuna bağlı faktörlerdir. Kullanıcıların istek ve yapılarına göre vardiyalı sisteme geçiş zorunlu olabilir. Bir diğer unsur da kütüphanenin yapısına bağlı faktörlerdir. Üniversitenin durumuna ve üniversiteye bağlı kütüphanenin yapısına göre vardiyalı çalışma uygulanabilir.

3.2.4.1. Kütüphane Kullanıcılarına İlişkin Faktörler

- Kullanıcıların kütüphaneyi kullanma sıklığı vardiyalı sistemin düzenlenmesini gerektiren bir unsurdur. Kullanım sıklığının ve sürelerinin artması ile kütüphanenin açık olma durumu da etkilenecektir.
- Kütüphane içerisinde kullanıcıların bilgiye erişim ihtiyaçlarının artması vardiyalı çalışanlara olan ihtiyacı arttırmıştır.
- Ders yoğunluğunun olması, sınavların ve projelerin sıklığı gibi konular kütüphanenin kullanıcılar tarafından devamlı kullanılmasını ve hizmet sürekliliğinin sağlandığı bir kütüphane talebini doğurmuştur.
- Kütüphaneler özellikle üniversite öğrencileri ve araştırmacılar için ders çalışabilecekleri veya araştırmalarını sürdürebilecekleri düzenli bir ortam sağlar. Bu sebeple en azından salonlar için vardiya düzeninin kullanımı bir başka gereklilik faktörüdür.

3.2.4.2. Kütüphanenin Yapısına İlişkin Faktörler

- Kütüphanelerin bazı hizmetleri verebilmesi için fazla personel çalıştırmaya ve bu personeli normal mesai saatleri dışında kullanmaya gereksinimleri vardır. Özellikle büyük şehirlerdeki üniversite kütüphaneleri ödünç hizmetleri, teknik hizmetler gibi faaliyetleri için vardiya sisteminde çalışan personele ihtiyaç duymaktadır.
- Araştırma kütüphaneleri zaman kavramını yıkmaya çalışmakta, klasik kütüphane standartlarının dışına çıkmak adına hem uzaktan erişim hizmetlerini hem de kampüsleri içerisindeki hizmetlerini devamlı bir hale getirmektedirler. Bu sebeple bazı birimlerde 7/24 vardiya sistemine uygun özelliklere sahip kişiler çalıştırılmakta ve süreklilik sağlanması adına yatırım yapılmaktadır.
- Bilgi çağında rekabeti yakalayabilmek adına yetkin bir kütüphanecilik yapısı oluşturmak gerekli dolduğundan dolayı her üniversite imkânları ölçüsünde kütüphane birimlerine yatırım yapmakta ve yaşayan bir üniversite, yaşayan bir kütüphane oluşturmak istemektedirler.
- Tüm bu faktörlerin yanında üniversiteler doğru, sağlıklı ve etkin bir bilgi hizmetinin sunulmasını amaç edinmiş, buna bağlı olarak hem kütüphaneciler hem de kullanıcılar açısından en uygun çalışma sistemini belirlemeye çalışmışlardır.

4. BÖLÜM: BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Vardiyalı çalışma sistemi, kütüphanecilik hizmetlerinin işleyişinde birçok değişimi beraberinde getirmiş; çalışanların ve kütüphaneden faydalanan herkesin kütüphaneye bakış açısını gözden geçirmesini sağlamıştır. Bunun yanında kütüphane çalışanları için yeni sorumlulukların da bu sistem sebebiyle ortaya çıktığı görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak vardiyalı sistem içerisinde görevli olan personelin sisteme olan bakışı ve değerlendirmeleri uygulamanın özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir.

Bu bölüm içerisinde özellikle vardiyalı çalışma sistemi içerisinde bulunan personelin bu sisteme yönelik bakış açısını anlayabilmek adına konuya ilişkin düşüncelerine yer verilmiş ve bu düşüncelerin analizi, değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışma içerisinde analiz ve değerlendirme için düşüncelerine başvurulan personelin özellikleri ele alınmış, kişisel bilgilerin detaylarına girilmeden gerekli profil verileri incelenmiştir. Ayrıca bu verilerin işlenmesi için kullanılan yöntem ve bu yönteme ait detaylar da anlatılmıştır. Gerekli verilerin elde edilmesine yönelik yöntemin belirtilmesinden sonra ise vardiyalı çalışmaya ilişkin çalışan görüşleri ve bu görüşlere ait bulgular ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Bu bölüm içerisinde ilk olarak çalışanların vardiyalı çalışma sistemine dair genel görüşleri anlatılmış, çalışanların kütüphanenin işleyişine dair bilgilendirmelerine ve düşüncelerine yer verilmiştir. İşleyişe dair bilgilendirmenin ardından kütüphanecilerin vardiyalı sistem içerisinde yaşadıkları problemler ele alınmış ve bu problemler üç alt başlık kapsamında detaylandırılmıştır. Daha sonra da kütüphanenin hizmet akışında vardiyalı çalışma sebebiyle ortaya çıkan kurumsal sorunlardan bahsedilmiş, yine üç alt başlık içerisinde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Ortaya çıkan bulguların analizi ayrı bir başlık olarak belirtilmiştir. Analizin ardından ise bir değerlendirme yapılmış ve bölüm sonuçlandırılmıştır.

Bulgulara ilişkin veriler, vardiyalı sistemde görev alan personelin düşüncelerini derleme amacıyla yürütülen görüşmelerden elde edilmiştir. Kavramsal yönüyle görüşme, kişilerin sözlü bir şekilde veri ya da bilgi edinmesi amacıyla kurulan iletişim yolu olarak tanımlanmaktadır (Üstün, 2020, s. 16). Bu çalışmada yapılandırılmış görüşme yönteminden yararlanılmış; bu yönteme göre

yapılandırılmış bir görüşme formu (Ek-1 Üniversite Kütüphanelerinde Personelin Vardiyalı Çalışma Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları Görüşme Formu) oluşturulmuş ve ilgili katılımcılarla yapılan görüşmeler bu form üzerinden sürdürülmüştür.

Çalışma boyunca katılımcılarla yapılacak olan görüşmenin ayrıntıları hakkında bilgi vermek amacıyla internet ve telefon aracılığıyla ön görüşmeler yapılmış, daha sonra sorulacak sorular katılımcıların görüşmeye zihinsel olarak hazırlanabilmelerini kolaylaştırabilmek için kendilerine iletilmiştir.

4.1. Vardiyalı Çalışan Kütüphanecilerin Profilleri

Üniversite kütüphaneleri, bünyelerinde birçok farklı alanda uzmanlığa sahip personel barındıran organizasyonlardır. Kuruluş yapıları itibariyle salt kütüphane hizmeti vermeyen bu kurumlarda idari yöneticilerden muhasebecilere, grafik-tasarım uzmanlarından depoculara kadar pek çok alanda insan görev almaktadır. Bu bölümde ise özellikle vardiyalı çalışan kütüphanecilerin durumları hakkında derlenen veriler üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Çalışma kapsamında görüşlerine yer verilen kütüphaneciler farklı pozisyonlarda ve farklı alanlarda hizmet vermektedirler. Toplamda 12 kişi olan katılımcıların 4'ü yönetici pozisyonunda, 8'i çalışan pozisyonundadır. Çalışanların 8'inin erkek, 4'ünün kadın olduğu görülmektedir. Çalışmada incelenen örneklem grup, devlet ve vakıf üniversiteleri olmak üzere iki ayrı örgütsel yapı içerisinde ele alınmıştır. Bu örneklem grubu oluşturulurken vardiyalı çalışma sistemi içerisindeki görev tanımları, kütüphanecilik alanındaki uzmanlıkları ve çalıştıkları kütüphanenin organizasyon yapısı hakkındaki bilgileri temel alınmıştır. Bununla birlikte örneklem grubunun içerisinde bulunduğu evrene bakılacak olursa, seçilen kurumların genellikle büyükşehirlerde ve taşra bölgesinde bulunduğu görülecektir. Vardiyalı sisteminin farklı alanlarda yansımalarını görebilmek amacıyla görüşmelerin yapıldığı üniversitesi kütüphaneleri hem büyükşehirlerden hem de taşradan seçilmiştir. Vakıf üniversitesi kütüphanelerinin sayıca az olması sebebiyle bu türün örnek grubu sadece büyükşehirlerden seçilmiştir. Ayrıca bu üniversite kütüphanelerinden İTÜ, Marmara Ü., İstanbul Ü. gibi kurumların seçilmesinin sebebi vardiyalı çalışma sistemini ilk kullanmaya başlayan ve çalışma sistemini oturtmuş okullar olmasıdır. Örneklem

grubundaki kadın erkek ayrımında erkek sayısının fazla olmasının sebebi vardiya sistemi içerisinde erkeklerin kadınlardan daha fazla sayıda olmasındandır. Yine buna benzer olarak yönetici ve idari sorumluluğu olmayan çalışan sayısındaki farklılığın sebebi ise yöneticilerin genellikle vardiyalı çalışmada görev almamasıdır.

Bu bölümde ilk olarak vardiyalı sistemde görev yapan kütüphanecilerin görev tanımları irdelenmiş, daha sonra ise kütüphane içerisindeki vardiya personelinin genel durumları ele alınmıştır.

4.1.1. Vardiyalı Çalışanların Görev Tanımı

Üniversite kütüphaneleri, temel olarak bilgiyi araştırmacıya en uygun şekilde ulaştırmayı hedefleyen akademik yapılardır. Bu yapılar içerisinde daha önce de bahsedildiği gibi farklı uzmanlık alanından birçok insan görev yapmaktadır. Dolayısıyla bu kişiler normal bir çalışma düzeninde, kütüphane içerisindeki uygunluk durumuna göre görevlendirilmişlerdir. Genellikle son yıllarda yaygınlaşma belirtisi gösteren vardiyalı çalışma düzeninde geleneksel çalışma düzenine uygun olmayan birtakım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların başında vardiya sisteminin düzgün işletilebilmesini sağlayacak uygun personelin bulunamaması gelmektedir. Dolayısıyla bu başlık içerisinde kütüphanelerin vardiya sisteminde hangi personeli nasıl bir görev tanımıyla çalıştırdığını öğrenmek amacıyla sorulan sorular ve derlenen verilerin değerlendirmesi yapılmıştır. Söz konusu sorular çalışma içerisinde özellikle vardiyalı çalışanlar açısından genel durum tespitinin yapılabilmesi amacını gütmektedir.

Belirtilen amaca uygunluğu açısından vardiyalı çalışma sistemi içerisinde hizmet vermekte olan kütüphanecilere *"Kütüphanedeki görev tanımınız nedir, detaylandırınız?"* sorusu yöneltilmiştir. İlgili soru tüm katılımcılar tarafından detaylı bir şekilde cevaplanmıştır. Bu soruya normal çalışan pozisyonunda bulunan bir katılımcının;

> *"Bir vakıf üniversitesinin merkez kütüphanesinde vardiya personeli olarak çalışıyorum. Sabit olarak 16.00-24.00 arası çalışmaktayım. Banko kısmında kullanıcı hizmetleri bölümünde çalışmaktayım. Kitap ödünç alıp verme, okuyucuların isteklerinin giderilmesi konusunda yardımcı olmaya çalışıyoruz."*

cevabını verdiği görülmüştür. Bunun yanında çalışan pozisyonundaki başka bir personel ise aynı soruyu;

> *"Kütüphanede genel anlamda kataloglama görevindeyim. Şu an yeni geçtiğimiz bir durum var; okuyucu hizmetlerinde nöbetleşe şekilde okuyucu hizmetlerine bakıyoruz. Onun dışında kişisel olarak bağış kitaplarına bakıyorum; bağış işlemlerini gerçekleştiriyorum. Kitap bağışlayan insanlara gönderilecek teşekkür mektupları ile ilgileniyorum."*

şeklinde cevaplamıştır.

Söz konusu bu cevaplardan ilki vakıf üniversitesi, ikincisi devlet üniversitesi çalışanına aittir. İlk katılımcının vardiya sistemi içerisindeki görev tanımı açık bir şekilde kendisi tarafından belirtilmiştir. Bununla birlikte cevap veren ikinci katılımcı asli bir görev tanımı olmasına rağmen vardiya sistemi içerisinde başka görevlerde de bulunmaktadır. Kütüphanecilik hizmetleri dışında başka bir işe yönlendirilmedikleri anlaşılan bu personellerin vardiya sistemi içerisindeki görev yapıları da kendilerine ait unvana uygun görünmektedir. Daha açıklayıcı olması açısından diğer katılımcıların cevapları da incelenebilir. Örneğin uzman pozisyonunda bulunan bir katılımcı ilgili soruya aşağıdaki gibi cevap vermiştir:

> *"Ben bir devlet üniversitesi kütüphanesinde öğretim görevlisi kadrosunda çalışıyorum. Görevlerim arasında elektronik kaynakları yönetmek ve onların denetimini sağlamak, kullanıcı istatistiklerini çıkarmak, elektronik kaynakların kullanımı ile alakalı gerekli bütün işlemleri yapmak vardır. Bu konular dışında kullanıcı eğitimleri ve sosyal medya sitelerinde içerik oluşturma görevi de bendedir."*

Bu cevap incelendiğinde, ortaya çıkan çalışan profilinin sahip olunan unvanın getirdiği sorumluluklara bağlı olarak çoklu görev yapabilme gibi olguları içerdiği görülmektedir.

Kütüphane içerisindeki görev tanımının öğrenilmesi amacıyla sorulan soruya, çalışmaya yönetici pozisyonunda katılım sağlayan başka bir kütüphanecinin cevabı ise şöyledir;

> *"Kütüphanemizde daire başkanı unvanıyla çalışmaktayım. Çeşitli birimlerde ayrıca müdürlüklerim vardır. Kullanıcı hizmetleri şube müdürlüğü, teknik hizmetler şube müdürlüğü, yayın evi şube müdürlüğü ve son olarak da müze yöneticiliği görevini yürütmekteyim. Tüm bunların dışında aktif olarak akademisyenlik yapmakta, yardımcı doçent olarak bölümde ders vermekteyim."*

Bu cevaba bağlı olarak ilgili katılımcının deneyiminin ve yöneticilik vasfının birçok görevi bir arada yerine getirmeye imkân sağladığı ve ayrıca kütüphanecilik hizmetlerinin işleyişinin de ilgili kişi tarafından süreklilik arz edecek şekilde yerine getirdiği görülmektedir.

Yönetici pozisyonunda verilen bu cevap bir devlet üniversitesi kütüphanesi çalışanına aittir. Aynı soruya vakıf üniversitesi kütüphanesinde yönetici olan başka bir katılımcının cevabı ise şöyle olmuştur.

> *"Kurum içerisindeki görevim kütüphane işleyişini organize etmek, işleyişte kararlar almak, çalışanların görev dağılımlarını yapmak, satın alma ve elektronik kaynakların alımlarının kararını vermektir."*

Burada görüldüğü üzere vakıf üniversitesi bünyesinde görev yapan katılımcı, kütüphanecilik hizmetleri içerisinde organize ve yönlendirme-yönetme görevlerini yerine getirmektedir. Yine bu tanım içerisinde görüldüğü üzere çalışmaya konu olan kütüphanelerdeki kütüphane yöneticilerinin planlama, organize etme ve görev dağılımını yönlendirme yeteneklerine sahip bir çalışan profili sergilediği anlaşılmaktadır.

Katılımcılardan alınan cevaplara bakıldığında, genel olarak kütüphanecilik hizmetlerinin bizzat içerisinde bulunan çalışanların ortaya çıkardıkları profilin, vardiyalı çalışma içerisinde de yine görev tanımlarına uygun olarak aynı yapıda devam ettiği görülmektedir.

Katılımcılar içerisinde normal personel statüsünde olan kütüphanecilerin görev tanımına ilişkin cevaplar incelendiğinde hepsinin kütüphanecilik eğitimi aldığı, kütüphanede hizmetlerin işletilmesinde hem teorik hem de pratik bilgiye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

"Kütüphanede çalıştığım 2 gün içerisinde öğrencilerin tezlerinin online erişime açık olup olmadığını kontrol etmekte ve diğer 2 günde ise banko personeli olarak çalışmaktayım."

Burada verilen cevaba bakıldığında, ilgili çalışanın normal kütüphanecilik hizmetleri dışında online erişimin organize edilmesi görevini de yürüttüğü görülmektedir. Ayrıca bu kişinin görev tanımı olarak kendisini vardiya personeli olarak da belirttiği görüşme ön bilgisi olarak verilmiştir.

"Büyük bir devlet üniversitesi kütüphanesinde kütüphaneci kadrosunda görev almaktayım. Kütüphanedeki görevim bağış veya derleme yoluyla gelen kitapları sistem üzerinden kataloglayarak okuyucunun hizmetine hazır hale gelmesini sağlamaktır."

Başka bir kamu çalışanının verdiği cevapta görüldüğü üzere iş tanımının daha belirgin bir alan üzerinde çerçevelendiği görülmektedir. Zira ilgili çalışan iş saatleri içerisinde kataloglama faaliyetlerinden sorumlu olduğunu belirtmekte; bunun dışında bir iş tanımı yapmamaktadır.

Vakıf üniversitesinde çalışan katılımcılardan birinin görev tanımına ilişkin soruya cevabı aşağıdaki gibidir. Vermiş olduğu yanıttan ilgili personelin etkin bir çalışma performansı sergilediği düşünülse de birbirinden farklı görevleri yerine getirmek gibi zor bir koşulda çalıştığı da anlaşılmaktadır.

"Vardiya sistemi düzeninde çalışırken kütüphanenin danışma hizmetlerini, kataloglama ve teknik işlemlerini yapmaktayım."

Vakıf üniversitelerinden birinde görev yapmakta olan başka bir kütüphaneci ise daha ayrıntılı alanlar içerisinde görev aldığını belirtmekte ve dolayısıyla söz konusu sorunu şu şekilde dile getirmektedir:

"Ödünç hizmetlerinde bulunmak, referans hizmetleri, kütüphanenin sosyal medya ve internet sitesinin yönetilmesi, üniversitenin Turnitin sistem yöneticiliğinin yapılması, elektronik kaynakların istatistiklerinin alınması, kullanıcı eğitimlerinin verilmesi ve kütüphanenin alt yapıları ile ilgili teknik destek verilmesi görevlerini yürütmekteyim."

Devlet üniversitesi kütüphanesinde görevli bir katılımcının aşağıda verdiği cevapta ise akademik kadroda olmasıyla birlikte teknik hizmetlere de yardımcı olduğu anlaşılmaktadır.

> *"Kütüphanede öğretim görevlisi kadrosunda çalışmaktayım. Çalışma alanlarım; kurumsal web sayfası yöneticiliği, kataloglama ve sınıflandırma, danışma hizmetleri ve veritabanı eğitimidir."*

Verilen bu yanıtlar ışığında çalışma içerisinde değinilen kurumlarda vardiyalı çalışan personelin salt bir görev ile görevlendirilmediği, kurumun ihtiyaçları bünyesinde farklı hizmetleri yerine getirmek amacıyla görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca bu kişilerin en azından alanlarında belirli bir yetkinliğe sahip oldukları ve buna bağlı olarak çalışan profilinin de kütüphanecilik hizmetlerinin verilmesi noktasında yeterli olduğu görülmektedir.

4.1.2. Vardiyalı Çalışanların Genel Durumları

Vardiyalı çalışma sisteminde görevlendirilen personelin kendi görev tanımlarını ve durumlarını ilettikleri ilk başlığın ardından bu başlık içerisinde daha çok diğer vardiyalı çalışanların durumları incelenmiştir. Buradaki incelemenin amacı ise vardiya sisteminin uygulanışına bağlı olarak ortaya çıkan personel yapılanmasının öğrenilmesidir. Bir diğer amaç ise çalışma içerisinde bahsi geçen vardiyalı sistemin işleyişinin detaylandırılması ve genel bir bilgi ediniminin sağlanmasıdır.

Belirtilen durumlara temel teşkil etmesi adına ve kütüphanecilik hizmetlerinin işletilme derecesini, kütüphanecilerin kurum içerisindeki konumlarını ve durumlarını öğrenmek amacıyla görüşmecilere *"Vardiyalı olarak çalışan personelinizden kaç tanesi kütüphanecidir? Kütüphaneciler dışında vardiyaya kalan personel var mıdır? Vardiyalı sistem için personeliniz yeterli midir? Vardiya düzeninde cinsiyet ayrımına dikkat edildiğini düşünüyor musunuz*?" soruları yöneltilmiş; *"Vardiyada çalışan hem kütüphanecilerin hem de diğer personellerin iş tanımlarını detaylandırarak anlatınız."* şeklinde konu hakkında düşüncelerini paylaşmaları istenmiştir.

Buna göre vakıf üniversitesinde yönetici olarak görev yapın katılımcılardan biri bu soruya;

"Çalışanların tamamı kütüphaneci ve beş çalışanım var. Kütüphaneciler dışında vardiyaya kalan personel yoktur. Personelimiz şu an için yeterlidir. Herhangi bir cinsiyet ayrımı söz konusu değil. Şu anki vardiya düzeninde böyle bir şeye dikkat etmiyoruz; çünkü ihtiyacımız yok çalışma zamanı kısa olduğu için. Normal kütüphaneci arkadaşlarımız bunlar içinde uzman da var uzman yardımcısı da var; yeni başlayan arkadaşlarımız da var.

Vardiyada çalışan hem kütüphanecilerin hem de diğer personellerin iş tanımları şu şekilde: Kütüphanedeki işlerimizi ben 3 gruba ayırıyorum. Birincisi kataloglama ve sınıflama dediğimiz kısım, ikincisi okuyucu hizmetleri kısmı, 3.sü ise bilişim hizmetleri kısmı. Bilişim hizmetleri kısmını çok önemsiyorum; çünkü aslında hem kataloğun hem ödünç vermenin okuyucu ile koordinasyonunu sağlayan bilişim hizmetleri kısmı. Günümüz koşullarında çok daha ön planda artık. Dolayısıyla buradaki arkadaşlarımız bilişim hizmetlerindeki tamamen elektronik kaynakların temini, aboneliklerin yapılması, sistem altyapısının ayakta tutulması işlerini yürütür. Okuyucu hizmetlerinde en az iki personel tutuyorum. Kesinlikle tek personel ile çalışmıyoruz orada asla; hiçbir kullanıcının gelip bankoda personel bulamaması, burada danışacağı yerde personel bulunmaması gibi bir şeye müsaade etmiyoruz. Kalan çalışanlar da zaten klasik işlerimizi yürütüyor."

cevabını vermiştir. Görüldüğü üzere söz konusu görüşmeci kendi kütüphanesinde hem vardiya sistemini anlatılmış hem de vardiya sistemini kapsayacak şekilde rutin çalışma düzeni hakkında bilgiler vermiştir. Katılımcının çalıştığı kuruma ve kütüphane çalışma düzenine yönetici üzerinden bakıldığında hem hizmetlerin sağlıklı bir şekilde verilebilmesi hem de kullanıcının ihtiyaçlarının giderilmesi göz önünde bulundurulmuştur.

Vardiyalı çalışanların nicelik ve nitelik durumlarının öğrenilmesi amacıyla sorulan ilgili sorulara bir devlet üniversitesinde yönetici olan katılımcı ise aşağıdaki cevabı vermiştir.

"Vardiyaya 2 personel kalmaktadır bir tanesi kütüphaneci bir tanesi memurdur.

Personel sayısı daha fazla olsa daha iyi olacak; çünkü personel rahatsızlandığı zaman sıkıntılar olabiliyor.

Cinsiyet ayrımı söz konusu değil; vardiyada çalışan personellerim genelde kadın.

Vardiyada çalışan memur genelde ödünç alıp-vermede duruyor; vardiyalı kütüphaneci ise genelde ofiste oluyor. Referans sorusu geldiğinde ödünç alıp-verme kısmına geçiyor. Aynı zamanda gece vardiyasında çalışan kişilere destek olan kısmi zamanlı öğrencilerimiz var. Bunlar ise daha çok raf düzeni ve çalışma odalarının takibi işlemlerini yürütüyorlar."

Bu yanıttan öncelikle ilgili kurumun vardiyalı sistemde daha fazla iş gücüne ihtiyaç duyduğu anlaşılmaktadır. İkinci olarak ise vardiya sisteminin daha çok kısmi zamanlı öğrenci ve normal memur ile yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

Her iki yönetici de kurumlarında cinsiyet ayrımcılığının bulunmadığını belirtmişlerdir.

İlgili soruya çalışan üzerinden bakılacak olursa, bir kamu çalışanı katılımcının aşağıdaki değerlendirmesi konuya ışık tutacak niteliktedir:

"Kütüphanemiz 17.30-19.30 mesai şeklinde açık oluyor tüm hizmetlerini verecek şekilde. Bu saatlerde ise 2 kütüphaneci 1 müdür, 2 bilgisayar işletmeni çalışıyor. ... . Çalışanların tamamı erkektir. Genel olarak yürütülen hizmetler, kitapların kataloglamasını yapmak, onların düzenlerini sağlamak ve aynı zamanda basılı kitapların alımlarını sağlamaktır. Kütüphaneci olarak görev yapanlar genel olarak kütüphanenin teknik işlemlerinden sorumludurlar… Temel olarak kataloglama ve teknik hizmetleri tamamen kütüphaneciler kontrol ediyor. Kullanıcıların herhangi bir eksiği olduğunda belli işlemlerde veya herhangi bir kaynağı bulamadığı durumlarda yine kütüphaneciler devreye giriyor."

Bu cevap incelendiğinde ilk göze çarpan durum, kurum içerisinde vardiya sisteminin çok kısıtlı bir şekilde uygulanmakta olduğudur. Ayrıca kurum içerisinde kadın personel çalıştırılmadığı da fark edilmiştir. Hizmet verdiği kullanıcı kitlesinin bir yansıması olarak kütüphanelerde personelin birbirine yakın eşitlikte cinsiyet dağılımı gözetilerek planlanması önemli bir gereksinimdir. Bu çalışma düzeninde bir diğer sıkıntı ise yeterli personelin olmaması ve buna bağlı olarak görev tanımlarının da tam oturtulamamasıdır.

Vakıf üniversitesinde normal personel olan başka bir katılımcı ilk soruyu şu şekilde detaylandırmıştır,

> *"Biz aslında üst yönetim hariç tüm kütüphane olarak hepimiz vardiyaya katılıyoruz. Kütüphaneci sayısı şu an 5 kütüphaneci, 3 memur, 1 tane de istatistik mezunu uzmanımız var. Vardiyayı 9 kişi olarak çeviriyoruz. Şu an için personelimiz yeterli. Hem kadın hem erkek ikisi de katılıyorlar eşit bir şekilde; o yüzden bir ayrım olduğunu düşünmüyorum. Kütüphanecilerden başlamak gerekirse elektronik kaynaklara bakan bir arkadaşımız var; onun yanında süreli yayınların kataloglamasını yapan arkadaşımız var. 4 kişi de şu an kataloglama yapıyoruz. Onun dışında hepimiz okuyucu hizmetlerine bakıyoruz. Hepimizin ortak yaptığı raf düzeninden sorumluyuz; yalnız raf düzeninde hepimizin belirli rafları var. Belli günlerde sadece kütüphaneciler olarak raflara çıkıyoruz, onların düzenlemesini yapıyoruz. Memur arkadaşların da bir tanesi sadece okuyucu birimleri ile ilgileniyor. Diğeri taşınırlarıyla ilgileniyor, kütüphanenin kitapları, ihaleleri vb. gibi. Bir tanesi de özlük haklarıyla ilgileniyor. İstatistik mezunu olan arkadaşımızın da bizim görevlerimize destek veriyor."*

Bu cevap irdelendiğinde görülecektir ki; ilgili kuruluşta hem vardiya sistemi sistematik bir şekilde işletilmekte hem de kütüphane personelinin etkin bir şekilde hizmet vermesi sağlanmaktadır. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın her hizmet için personel görevlendirilmiş ve bunların birbirleri ile koordineli bir şekilde çalışması sağlanmıştır.

Elde edilen ilk verilere bakılırsa bazı kuruluşlarda hem personel etkin kullanılmaya çalışılmakta hem de ayrımcılık, görev tanımı eksikliği gibi durumların çözüme kavuşturulması hedeflenmektedir. Bunun için de personelin içerisinde kütüphaneci sayısı çoğunlukta tutulmaktadır. Diğer hizmetlere bakan çalışanların ise ihtiyaca binaen vardiyalı çalışmaya ve kütüphaneciliğin asli hizmetlerine katılımı sağlanmaktadır. Tabi ki bu olguların tez çalışması içerisinde bahsedilen kurumlarla sınırlı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bahsedilen konuya ilişkin başka bir devlet üniversitesi çalışanı ve akademisyen olan katılımcılardan birinin ilgili ilk soruya cevabı,

> *"20 personel ile mesaili çalışma sürdürülmektedir. Mesaili çalışanlardan sadece 1 kişi kütüphanecilik mezunudur; diğer 19 kişi kütüphanecilik dışından mezun olmuştur. Kişi sayısı yeterli seviyededir; fakat kütüphanecilik mezunu ve uzman sayısı daha fazla olması gerekmektedir. Vardiyalı sistemde 4 adet kadın memur çalışmaktadır. Cinsiyet ayrımı bulunmamaktadır. Mesaiye kalmak isteyen çalışanlar görev alabilmektedir. Kütüphane ile alakalı bütün işlemler saat 09.00-21.00 arasında gerçekleşmektedir (ödünç verme, kataloglama, danışma ve referans gibi) 21.00 ve 23.00 arasında ise sadece okuma salonu açıktır."*

olarak kaydedilmiştir. İlgili kişi her ne kadar kadın çalışanların vardiyalı çalışmaya katılım gösterdiklerini ve çalışan sayısının yeterli olduğunu belirtse de özellikle kütüphanecilik formasyonu olan kişilerin daha fazla olması gerektiğini de dile getirmiştir.

4.2. Vardiyalı Çalışmaya İlişkin Bulgular

Kütüphanecilerin mesai kavramı içerisinde bulunan vardiyalı çalışma sisteminin kütüphanecileri birçok yönden etkilediği ortadadır. Bu etkilerin öğrenilmesi, vardiya sisteminin yeniden ele alınıp daha efektif bir hâle getirilmesi adına önemli bir adımdır. Bu maksatla çalışma içerisinde özellikle katılımcılarla yapılan görüşmeler neticesinde, söz konusu amaca yönelik katkılar sağlayacak pek çok bulgu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerin bütününe bakıldığında, vardiya sisteminin kütüphane içerisinde çalışan personelin hem kişisel hayatını hem de kurumsal hayatını birçok yönden etkilediğine dair görüşlerin hâkim olduğu anlaşılmaktadır. Öncelikle vardiyalı çalışmanın sağlık sorunları bağlamında getirdiği bazı problemler ortaya çıkmış, bu problemlerin ardından kişinin aile hayatı ve sosyal hayatı belirli ölçüde etkilenmiştir. Buna bağlı olarak kütüphaneciler vardiya sistemine ilişkin belirli bir fikri yaklaşım geliştirmiş, bu yaklaşımı da çalışma hayatına yansıtmıştır.

Bu kısımda kütüphanecilerin vardiyalı çalışma sistemine yönelik düşünceleri ve tutumları üç başlık altında gruplandırılmış ve irdelenmiştir. İlk olarak çalışanlara ait öznel görüşler, çalışma sistemi, vardiya ve vardiya düzenine ilişkin genel sorunlar gibi hususlar hakkında değerlendirmelere yer verilmiştir. Daha sonra kütüphanecilerin vardiya sisteminde karşılaştıkları kişisel sorunlar ve bunlara ilişkin görüşler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler, sağlık sorunları, bireysel ve ailevi sorunlar ile sosyal hayata dair etkiler olmak üzere üç alt başlık altında sıralanmıştır. Üçüncü olaraksa vardiyalı çalışanların bu sistemde gördüğü örgütsel sorunlar ele alınmıştır. Bu bölüm daha çok kütüphane içerisindeki vardiya sisteminin etkilerinin ele alındığı bölüm olmuştur. Bölüm içerisinde kurumsal, personel ve kullanıcı olmak üzere üç boyutlu bir değerlendirme yapılmıştır.

4.2.1. Çalışanların Vardiya Sistemine İlişkin Öznel Görüşleri

Vardiya sistemi, kütüphane hizmetlerinin daha geniş zamanlara yayılmasını sağlamak ve bu yolla kütüphane gereksinimini daha verimli sunmak amacıyla hizmetlerin sürekli ve etkin bir şekilde verilebilmesini mümkün kılan çalışma düzenidir. Bu sistem, rutin çalışma düzeninin güçlendirilmesi amacıyla hayata geçirilir; kütüphane hizmetleri bu ikili sistem birbirinden ayrılmadan araştırmacılara ve kullanıcılara verilmeye çalışılır. Yalnız bu sistemin işletiminde bazı yapısal problemler vardır. Bu problemler genel olarak üniversitelerin örgütsel düzenine bağımlı olarak gelişir. Üniversite kütüphanelerinde çalışma düzeni daha önceki konularda bahsedildiği gibi farklılık göstermektedir. Bu farklılığa devlet ve vakıf üniversitelerinin yönetim biçimleri neden olmaktadır. Ayrıca YÖK tarafından bu iki farklı yapıya ilişkin birbirinden ayrı düzenlemeler yapılmıştır.

Bahsedilen bu farklılıklar ve bunlara bağlı problemler nedeniyle vardiya sisteminin de işletilmesinde özellikle personel kaynaklı olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amaçlarını tamamlayabilmek adına görüşme sırasında personelden sahip oldukları vardiya sisteminin genel durumu hakkında değerlendirme yapması istenmiştir. Katılımcılara kütüphane çalışma düzenine dair görüşlerinin öğrenilebilmesi adına *"bünyesinde görev yapılan kütüphanelerin çalışma düzeni, çalışma saatleri ve verilen hizmetlerin çeşitleri nelerdir?"* sorusu sorulmuştur.

Soruya verilen cevaplardan bir tanesi oldukça detaylıdır. Katılımcının değerlendirmeleri vakıf üniversitesi yöneticisine ait olup, çalışma düzeni dışında ileride yapmayı planladıkları kütüphanecilik faaliyetlerini de içermektedir. Katılımcı çalışma düzenini öğrenmek amacıyla sorulan soruya;

> *"Çalışma saatlerimiz sabah 8.30'da başlıyor, akşam 18.30'da bitiyor 17.30'dan itibaren bir saat mesai şeklinde devam ediyor. Cumartesi günleri de 10.00 ile 17.00 arasında hizmetimizi sürdürüyoruz. Pazar günleri de ihtiyaç olması halinde açıyoruz. ... Sistem mevcut öğrenci kapasitemize göre planlandı, bu bakımdan hiçbir sıkıntı çekilmedi. Sadece sınav dönemlerinde fiziksel alandaki kaynaklara ihtiyaç duyabilirler diye 20.00'ye kadar uzatıyoruz kalma süresini, kalan personelimize de akşam normal 18.30'a kadar kaldığı zaman otobüsle dönüyor ama 20.00'ye kadar kaldığı zaman taksiyle dönmesine müsaade ediyoruz. Kütüphanemizde verilen hizmetleri belirtmek gerekirse, özellikle elektronik kaynakların kullanımına yönelik sürekli eğitimler yapıyoruz. Kaynak ve hizmetlerini kullanmaya yönelik veri veritabanı nasıl kullanılır? Atıf sistemleri nasıl kullanılır? Kaynakça nasıl yazılır? Turnitin nasıl kullanılır gibi düzenli olarak bunların eğitimini vermeye devam ediyoruz ve bunun talep edilmesi hâlinde bireysel olarak da yapıyoruz, hatta çoğu zamanda derslere giderek yapıyoruz. Bireysel oda hizmetinden grup çalışma salonuna, toplantı salonuna kadar bütün hizmetleri veriyoruz. Bunların yanında katalog ve ödünç hizmetleri, süreli yayınların temini ve sunumu, elektronik kaynakların temini ve hizmete sunulması gibi hizmetleri de sağlıyoruz.*

Ayrıca okuma salonu, bilgisayar odası gibi alanlarımız da mevcuttur. Fiziksel alanımızın bir kısmı 18.30'da kapanıyor ama çalışmalarımızı biz 7 gün 24 saat hizmet mantığıyla yürütüyoruz. Gecenin kaçında mail gelirse gelsin müsait olan arkadaşımız yardımcı olacağı bir husus varsa anında o maili cevaplar ya da o isteğe cevap vermiş olur." şeklinde uzun ve detaylı bir cevap vermiştir.

Başka bir katılımcı ise çalışma saatleri ve verilen hizmetleri ayrı bir şekilde cevaplamıştır. İlk olarak çalışma saatlerinin anlatıldığı cevap;

"Kütüphanenin çalışma saatlerini ikiye ayırmak gerekiyor. Bir tanesi kitap ödünç alışverişini sağlayan sistemimiz 8.30-19.30 arasında geçerli hafta içi diğeri ise çalışma salonları 24 saat açık, hafta sonları dahil olmak üzere 7/24 açık. Yaz döneminde 8.30-17.30 olarak güncelleniyor 24 saat çalışma salonu da yaz döneminde kapalı." olarak kaydedilmiştir.

İkinci maddede ise katılımcıya kütüphanede verilen hizmetler sorulmuştur. Bu konuda ise aynı katılımcı soruyu;

"Bilgisayar hizmetleri ve bilgisayar odası, multimedya ödünç alışverişleri var. Kullanıcılar istedikleri zaman iletişime geçip bütün sorularına cevap alabiliyorlar. Ayrıca form doldurup herhangi bir eğitim ve materyal talebinde bulunabiliyorlar. Bunun yanı sıra kendilerine, herhangi bir kitap bulamadıklarında ya da kitap tavsiyesi referans hizmeti almak istediklerinde her şekilde danışmanlık hizmeti veriliyor." şeklinde cevaplamıştır.

Diğer katılımcıların değerlendirmeleri bu iki katılımcının ifade ettiği hususlarla oldukça benzerdir. Bu soruya iki katılımcının da verdikleri bilgiler ışığında ilgili kurumlar açısından sınırlı olarak devlet ya da vakıf üniversitesi fark etmeden her iki yapı içerisindeki kütüphanelerin en etkili ve en sürdürülebilir hizmeti, ellerindeki imkânlar ölçüsünde vermeye çalıştıkları görülmektedir. Vakıf üniversitesi kütüphanesi ele alındığında özerk olmanın imkânlarına bağlı olarak birçok hizmet 24 saat sürdürülebilir bir şekilde verilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında ileriye dönük yeni çalışma alanları, uzaktan ya da yüz yüze eğitimler, 24 saat destek

hizmeti sağlanması gibi yenilikçi sayılabilecek hizmetler de bu kuruluş içerisinde yer almaktadır. Devlet üniversitesi kütüphanesinde ise vakıf üniversitesi kütüphanesinde uygulanan vardiya sistemine yakın bir çalışma düzeni uygulanmaktadır. Yalnız bu sistem, genel düzenlemeler ve devlet kurumlarına özgü çeşitli yönetmeliklerle, bu kuralların müsaade ettiği ölçüde uygulanabilmektedir. Kütüphanelerdeki elektronik kaynaklar ve basılı kaynakların kullanımına ilişkin danışmanlık verilmesi ise başka bir hizmet olarak ele alınmıştır. Tabii ki bu çalışma düzeni daha katı kurallara tâbi olması sebebiyle basit görünebilir; fakat çalışma odası kullanımı ve eğitim-danışmanlık hizmetlerinin eldeki kısıtlı imkânlarla sağlanmaya çalışılması önemli bir hizmet olarak görülmektedir.

Çalışma düzeni ve hizmetlere ilişkin sorulara yine başka bir vakıf üniversitesi çalışanının cevabı şöyle olmuştur;

İlk madde olarak çalışma saatleri sorulmuş, buna karşılık;

> *"Kütüphanemiz 24 saat hizmet vermektedir. Banko hizmetleri olarak üç vardiya şeklinde çalışıyoruz. Sabah 8.30-17.00'ye, 17.00-24.00'e kadar 24.00'den sabah 8.00'e kadar kütüphanemiz sürekli açıktır. Hafta sonu da 8.00-24.00 arası açıktır. Teknik hizmetler ofisi, satın alma ofislerimiz hafta içi sabah 8.00-17.00 arası çalışmaktadır."* cevabı alınmıştır.

Bu cevaba bakılarak ilgili kuruluşun en azından öğrencilerin devamlı kullandıkları alanlarda 24 saatlik dönüşümlü vardiya sistemini uyguladığı görülmektedir. Bununla birlikte geri planda işletilen hizmetlerin daha çok normal mesai saatleri içerisinde görüldüğü anlaşılmaktadır.

Sorunun devamı niteliğinde ikinci bölümünde ise vardiya saatlerinde kütüphanenin sunduğu hizmetler öğrenilmeye çalışılmıştır. Vakıf üniversitesi katılımcılarından biri bu soruya;

> *"Kütüphanede verilen hizmetler, genel okuyucu hizmetleri, ödünç alınıp verilmesi, bunun yanında okuyucuların araştırmalarına yardımcı olunması şeklindedir. Bunun yanında tabii elektronik kaynakların sağlanması, yönetilmesi, seçilmesi gibi ayrıntılı teknik işlerle de hizmet verilmektedir."*

şeklinde bir cevap vermiştir. Bu detaylara bakıldığında ise çalışmaya konu olan üniversite kütüphanelerinde standart olan hizmetlerin anlatıldığı gözlenmektedir.

Çalışma sistemi ve çalışma saatlerine ilişkin soruya verilen cevaplardan biri de ülkemizin köklü üniversitelerinden birinin kütüphane çalışanına aittir. Çalışma saati konusunda;

> "*Kütüphanemiz 7/24 olarak kullanıcıların ders çalışması için hizmet vermektedir. Kullanıcıların kitap ve gazete ödünç alabilmesi için de hafta içi 08.30-20.00 saatleri arasında hizmet vermektedir."* cevabını veren katılımcı, bir diğer soru maddesi olan hizmetler konusunda ise; *"Kütüphanemizde sadece kütüphane içerisinde kullanılmak üzere kitap ve dergi ödünç – iade yapılmaktadır. Ayrıca kullanıcıların faydalanabilmesi için kitap, dergi tarama makineleri olup isteyen kullanıcı istediği bölümleri tarama makinesine bir USB flash bellek takarak istedikleri bölümleri çekip alabilirler."*

bilgilerini vermiştir. Bu veriler ışığında köklü ve büyük bir üniversitenin kütüphanesi bile olsa bazı hizmetlerin kısıtlanmak zorunda olduğu, bazılarında ise kısıtlama yapılmadığı anlaşılmaktadır. Buna ilaveten klasik kütüphanecilik hizmetlerinin yanında sadece 7/24 çalışma düzeninin getirildiği ve süreli yayınlara erişimin biraz daha kolaylaştırıldığı belirlenmiştir.

Yukarıda verilen soruya ilişkin cevapların tamamına bakıldığında genel olarak vakıf üniversitelerindeki kullanıcılar için, bu kullanıcıların erişim ve bilgi edinme ihtiyaçlarının karşılanabilmesi adına daha rahat ve daha uyumlu bir sistem izlediği gözlenmektedir. Bu duruma başka bir örnek olarak bir vakıf üniversitesinde yine yönetici pozisyonunda çalışan katılımcının cevabı verilebilir.

> *"Kütüphanemizde tüm kütüphane hizmetleri eksiksiz olarak veriliyor. Özellikle uzaktan eğitim hizmetleri daha çok bizde yaygın olarak yürütüldü bugüne kadar; bunun nedeni şu, çok çeşitli platformlardan, ülkelerden arkadaşlarımız var. Öğrencilerimizin %70'e yakını yabancı uyruklu, dolayısıyla kütüphane hizmetleri klasik kütüphane hizmetlerinin yanında biz uzaktan eğitim de dâhil olmak üzere her*

alanda hizmetlerimizi eksiksiz sürdürdük ve sürdürmeye devam ediyoruz."

Çalışma saatleri konusunda özellikle öğrencilerin kullandığı çalışma odalarının 7/24 sistemine uygun işletildiği görülmektedir. Ayrıca görülmektedir ki farklı dönemlerde farklı saat uygulamaları da kullanılmaktadır;

"Yaz döneminde 8.00-17.00, akademik dönemde 8.30-21.00 arasında hafta sonları da 10.00-17.00 arası çalışmaktayız. Çalışma salonlarımız 7/24 açıktır. Güvenlik görevlilerinin kontrolünde açık kalmaktadır."

Kütüphane bünyesinde verilen hizmetler için ise çok detayı olmayan bir cevap verilmiştir.

"Grup çalışma odalarımız var, 64 tane bilgisayarımız var, kullanıcı hizmetleri var, onun dışında elektronik kaynaklarımız var."

Bu katılımcının söz konusu kapsam içerisinde vurguladığı grup çalışma odaları ve bilgisayar sayısının fazlalığı diğer katılımcıların değerlendirmelerine yansımayan bir durumdur. Grup çalışma odalarının vardiya sisteminde açık olması, özellikle üniversitelerdeki teknolojik altyapıyı işleten teknik personelin yeterliliği düşünüldüğünde güç durumda elde edilen bir başarı olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında teknolojik altyapının da güçlü olmasını sağlayan maddi imkânlar, vardiyalı sistemi desteklediğini gösterir önemli bir ayrıntıdır.

Yukarıda bahsedilen konulara ilişkin cevaplar genel olarak incelendiğinde, katılımcıların görev yaptıkları devlet ve vakıf üniversitelerinde vardiyalı çalışma konusunda birbirinden farklı uygulamaların temel alındığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında çalışanların vardiyalı sistem ve normal çalışma sistemi hakkında detaylı bilgiler verdikleri, bu bilgilere bakıldığında ise vardiyalı çalışma içerisinde çalışanların durumuna bağlı olarak herhangi bir cinsiyet ayrımcılığının olmadığı görülmektedir. Ayrıca vardiyalı sistem içerisinde çalıştırılan personelin çoğunlukla görevinde yetkinlik sahibi olduğu belirtilmiş, kütüphanecilik formasyonu olmayan çalışanların da kütüphanecilik hizmetlerini vardiya düzeni içerisinde en azından kurallar çerçevesinde yapabildiği dile getirilmiştir.

Katılımcıların verdikleri cevaplar kapsamında kütüphane işleyişinin belirli saatlere bölündüğü, bu saatlerde özellikle birebir hizmetlerin verildiği anlaşılmaktadır. Yalnız katılımcıların çalıştıkları kurumlar içerisinde yenilikçi kütüphane düşüncesini benimseyen kuruluşların 7/24 hizmet anlayışı çerçevesinde çalıştığı belirlenmiştir. Bu kapsamda katılımcıların cevaplarına bakılırsa e-kaynaklara erişim, danışmanlık-eğitim, kütüphanecilerin her zaman ulaşılabilir olması gibi olgulara kütüphanecilik hizmetlerinin anlatılması sırasında yer verildiği görülmektedir. Derlenen bütün veriler ışığında, çalışma içerisinde değinilen kurumlar ile sınırlı olmak kaydıyla devlet ve vakıf üniversitelerinde vardiya olgusunun uygulanmasında temelde benzerlikler görüldüğü; ancak araç-gereç ve imkânlar bağlamında vakıf üniversitelerinin daha iyi olanaklara sahip oldukları anlaşılmaktadır.

4.2.2. Vardiya Sisteminin Ortaya Çıkardığı Kişisel Sorunlar

Vardiyalı çalışma sistemi, kütüphanecilerin yaşamında bazı değişikliklere yol açmış, bu değişimler de çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. Daha çok sağlık ve bireysel yaşamı etkileyen problemler şeklinde kendini gösteren sorunlar, vardiyalı çalışan kütüphanecilerin vardiya sistemine olan bakış açısını önemli ölçüde etkilemiştir.

Bu başlık altında vardiya sisteminin sebep olduğu kişisel sorunlar üç grup altında işlenmiştir. İlk olarak sağlık problemlerine yönelik düşünceler ele alınmış; çalışanın vardiya sistemindeki faaliyetlerinden doğan etkiye bağlı olarak sağlık durumları öğrenilmeye çalışılmıştır. Bunun ardından vardiyalı çalışmanın bireysel ve ailevi hayatı nasıl etkilediği sorusuna ilişkin yanıtlar incelenmiş; kütüphanecilerin bir birey ve aile ferdi olarak vardiyaya dair fikirleri ele alınmıştır. Son olarak da vardiyalı çalışma ile kişinin sosyal hayatında nasıl bir etkilenme olduğu incelenmiş; vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların toplum içerisindeki durumlarına etkileri irdelenmiştir.

4.2.2.1. Sağlık Sorunlarına İlişkin Düşünceler

Vardiyalı çalışma sistemi, çalışanların hayatında özellikle sağlık sorunları olmak üzere çeşitli problemlere yol açmış bir olgudur. İnsanlar, genellikle gündüz vakti çalışmaya alışıktırlar ve bu vakitlere göre hayatlarını düzenlerler. Uyku ve yeme düzenleri buna göre uyumlu hâle geldiği gibi; çevreleriyle olan ilişkileri de bu vakitlere göre tanzim edilmektedir. Bu başlık içerisinde özellikle vardiya sisteminin

kütüphaneciler üzerindeki fiziksel psikolojik etkilerini öğrenme amacıyla katılımcılara sorular yöneltilmiştir.

Kütüphanecilerden yaşadıkları problemleri öğrenme noktasında kendilerine *"vardiyalı çalışma sistemi hayatınızı nasıl etkiledi?"* sorusu iletilmiş ve bunun altında durum tespitini desteklemek amacıyla "*sağlık durumunuzu nasıl etkiledi?"* sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan hem fiziksel hem de psikolojik durumlarına yönelik cevaplar verilmesi istenmiştir. Bu soru katılımcılardan normal çalışan kesimde olanlar tarafından daha detaylı cevaplanmış, yönetici olan katılımcılar tarafından ise genel olarak cevaplanmıştır.

Devlet üniversitesinden birinde vardiyalı sistemde çalışan bir kadın personel soruya;

> *"Sağlık açısından tabii ki olumsuz etkileri olabiliyor bu da bizim binamızdan kaynaklı tabii ki biraz. Okuyucu hizmetlerinin bulunduğu banko kısmı biraz soğuk bir yer olduğu için sağlık açısından olumsuz olarak etkileniyoruz. Bunun dışında çok bir etki yok. Psikolojik durum olarak çok fazla etkilendiğimiz söylenemez; 3 saat sonuçta vardiyamız. Kısa olduğu için çok fazla etkilemiyor bu çalışma sistemi bizi."*

şeklinde cevap vermiştir. Burada görüldüğü üzere vardiyanın durumuna bağlı olarak ilgili kurumda çalışan katılımcının sağlık durumundaki etkiler değişiklik gösterebilmektedir. Burada daha çok vardiya içerisindeki fiziksel etmenlerin bahse konu üniversite kütüphanelerindeki vardiyalı çalışanları olumsuz etkilediği görülmektedir. Katılımcının verdiği cevaplar tez çalışmasının varsayımına paralel ifadeler içermektedir.

Yine bir devlet üniversitesinde çalışan erkek personele bu soru sorulduğunda,

> *"Benim kronik bir rahatsızlığım olduğu için yıllar geçtikçe fiziksel durumumda bazı olumsuz etkiler gözlenmiştir. Bununla birlikte gece uykusunu alamayan personel iyi dinlenememekte ve bazı psikolojik sorunlar da yaşayabilmektedir."* cevabını vermiştir.

Katılımcı hem kendi özel durumu hem de vardiyanın işleyiş durumu sebebiyle zorluk yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca diğer vardiyalı çalışanlar açısından da uyku problemi

gibi sorunların yaşandığını belirtmiş, sağlık noktasında vardiyanın olumsuz bir durum ortaya koyduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar temel alındığında ve incelenen kurumlar özelinde bakıldığında, çalışma içerisinde savunulan vardiya sisteminin çalışanlar açısından olumsuzluklara neden olduğu görüşünün, tezin varsayımı ile paralel olduğu görülmektedir.

Bir vakıf üniversitesi çalışanı ise söz konusu soruları hem fiziksel hem de psikolojik duruma bağlı olarak şöyle cevaplamıştır:

- Fiziksel duruma ilişkin değerlendirmelerini *"Uyku düzeninin bu çalışma şekline uygun olmaması nedeniyle kilo kaybı ve buna bağlı olarak bağışıklık sistemimin kötüye gitmesi en büyük fiziksel problem olmuştur."* şeklinde açıklamıştır.
- Psikolojik duruma yönelik etkiler ise, *"İşe gitme isteğimin gece çalışma saatlerinde olmaması ve kurum kültürüne kolay uyum sağlayamamak, ilk olarak görülen etki oldu. Bunun yanında gündüz saatlerine denk gelen uyku saatleri sebebiyle gün içinde daha agresif bir durumda olmaya başladım."* şeklinde tamamlamıştır.

Verilen bu cevaplarda vardiyalı çalışmanın hem fiziksel olarak hem de psikolojik olarak ilgili kişinin sağlık durumunda kötü etkiler ortaya çıkardığı görülmektedir. Kişinin vücut bütünlüğünde eksiklikler oluşması durumu ve hastalıkların ortaya çıkması fiziksel olumsuzluklar olarak görülürken, sinirlilik hâli ve çalışma saatlerinde yaşanan uyum sorunları da psikolojik olumsuzluklar olarak görülmüştür.

Vardiyalı çalışmanın sağlıkla ilişkili etkilerine yönelik sorulara alınan diğer cevapların bazılarında fiziksel sorunlar dile getirilmemiş olsa da katılımcılar çoğunlukla psikolojik yan etkilerinden bahsetmişlerdir. Özellikle erkek çalışanlarda gözlenen fiziksel sorunlardan çoğunlukla etkilenmeme durumu, bu kişilerin vardiya sistemine daha uyumlu olduğunun bir göstergesi olmuştur. Bunun yanında kadın çalışanların vardiya sistemi hakkında verdiği sağlıkla ilgili olumsuz görüşler, kadınların vardiya sistemine uyum sağlamada erkeklere nazaran daha çok zorlandıklarını ortaya koymuştur.

Bir vakıf üniversitesinde çalışan erkek personele yöneltilen bu soruya, *"Çalışma düzeninin bozulması anlamında psikolojik olarak olumsuz etkileri olmuştur fakat fiziksel olarak herhangi bir etkisi olmamıştır."* şeklinde bir cevap vermiştir.

Yine bireysel duruma ilişkin kendisine soru yöneltilen başka bir vakıf üniversitesinde çalışan erkek personel de;

> *"Vardiyalı çalışmanın çok olumlu etkileri vardır; çünkü İstanbul gibi bir yerde işe gidiş ve çıkış saatlerimiz trafiğin tam ters saatlerinde olduğu için olumlu olarak görmekteyim. Fiziksel durumum da çok etkilenmemiştir; bu çalışma düzenine kolay bir şekilde alışabilmekteyiz. Psikolojik olarak aslında daha çok olumlu yönü olmuştur; çünkü gündüz saatleriniz size kaldığı için bu saatler içinde spor olsun, farklı etkinlikler olsun bunları rahatlıkla yapabiliyoruz. Hafta sonları gündüz saatlerinde çalıştığımız için akşam saatlerimizde eğlenceye vakit kalıyor, o yüzden psikoloji üstünde de olumsuz bir etkileri bende olmamıştır."* cevabını vermiştir.

Bu katılımcı vardiyalı çalışmayla birlikte kendi durumunda herhangi bir problem olmadığını belirtmiştir. Olumsuz görüş bildiren kişilerin aksine vardiya sistemine göre hayatını düzenleyen katılımcının gün içerisindeki faaliyetlerini ve sağlık durumunu bu sürece uyumlu hale getirebildiği görülmektedir. Burada verilen cevap, çalışmanın varsayımı ile aykırı bir durum oluştursa da katılımcıların çoğunluğu vardiya sisteminin fiziksel ve psikolojik etkilerinden rahatsız olduklarını ifade ederek varsayımı destekler mahiyette değerlendirmeler yapmaktadırlar.

Aynı soruya yönetici konumundaki çalışanların cevapları ise vardiyada çalışanlardan biraz daha farklı olmuştur. Örneğin bir devlet üniversitesinde yönetici pozisyonunda olan kütüphaneciye ilgili soru yöneltilmiş; o da aşağıdaki cevabı vermiştir;

> *"Yani gece vardiyasında çalışan personelim sabahleyin nöbete dönüyorsa yani normal rutine, uyanmakta zorluk yaşıyorlar, geç kalıyorlar işe. Adaptasyon sorunu oluyor. Tabii gece personeli oldukları için uyku kalitelerini bilemiyorum, gözlemlemek lazım. Ama biz çok geceye bırakmadığımız için 23.00'te çıkmış oluyorlar. Tabii vardiyalı oldukları için normal rutine döndüklerinde iş konusunda*

sıkıntı yaşıyorlar. Yine iş tanımlamalarına girmek zorunda kalıyoruz sonrasında."

Diğer bir kütüphane yöneticisi de kendi çalıştığı ve idarecisi olduğu vakıf üniversitesinde vardiyalı çalışmanın yol açtığı sağlık problemlerine ilişkin yöneltilen soruya;

"Her iki durumda olumsuz etkilenebiliyorlar fakat kabul ederken gece çalışacağını bildiği için çok problem olacağını düşünmüyorum." cevabını vermiştir.

Bu cevaplardan görüldüğü üzere, yönetici ve vardiyalı personel açısından sağlık durumuna ilişkin yaşanan sorunlar ve bu sorunların etkileri farklılık göstermektedir. Yönetim tarafında daha çok personelin uyum sorunu olup olmadığı, yaşanan problemlerin vardiyayı etkileyip etkilemediği önem arz etmektedir. Çalışma içerisinde bahsedilen kurumlarda çalışan kütüphaneciler tarafından bakıldığında ise kadın personelin erkeklere nazaran vardiya sisteminde daha fazla sorun yaşadığı katılımcıların cevapları incelendiğinde görülmektedir. Bunun yanında vardiya sistemi içerisinde daha az mesaiye kalan personel ise herhangi bir sorun olmadığını belirtmiş, çalışma düzenleri içerisinde sağlık problemlerinin normal seyirde olduğunu ifade etmiştir.

4.2.2.2. Bireysel ve Ailevi Yaşantıya İlişkin Düşünceler

Vardiyalı çalışma sistemi, çalışan için bazı durumlarda kendi yaşamı ve ailesi ile birlikte sürdürdüğü hayat açısından sorunlar doğurabilen bir yapıdır. Bu yapı içerisinde faaliyet gösteren personelin ekonomik durumu, birey olarak gün içerisinde sürdürdüğü hayat ve bağlı olduğu aile hayatı çeşitli şekillerde etkilenmektedir. Kütüphaneciler de vardiya sisteminin bir parçası olarak bu değişimin etkilerine maruz kalmaktadırlar. Özellikle 24 saat çalışma prensibine bağlı kütüphanelerde vardiya sistemine bağlı olan kütüphanecilerin bireysel yaşamları ve aile hayatları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Bu bölümde kütüphane personelinin vardiyalı çalışma düzeni sebebiyle bireysel ve aile hayatında yaşadığı değişimleri öğrenebilmek adına iki maddelik bir soru sorulmuştur. İlk madde ilgili personelin özellikle ekonomik durumunda olumlu ya da

olumsuz bir değişim yaşanıp yaşanmadığını saptamaya yöneliktir. Ardından vardiyalı çalışma sebebiyle aile hayatında bekâr ya da evli olma durumuna bağlı olarak neler yaşandığı öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu iki maddelik sorunun sağlayacağı bulgular tez çalışmasında vardiyalı çalışma sisteminin çalışanlar açısından hayatın içerisine uyarlanabilir bir yapı olup olmadığını görme açısından ayrıca önem arz etmektedir.

Bahse konu durumun tespiti için katılımcılara ilk olarak "*Vardiyalı çalışma ile ekonomik durumunuzda olumlu ya da olumsuz ne gibi değişiklikler olmuştur? Açıklayınız."* sorusu yöneltilmiştir.

İlgili soruya bir devlet üniversitesinde uzman kadrosunda görev yapan erkek personel; *"Ekonomik durum olarak az da olsa fayda sağlamıştır. 250 lira fazladan 30 –50 saat arası alınmaktadır."* cevabını vermiş; mali olarak olumlu bir etki gördüğünü belirtmiştir.

Aynı soruya vakıf üniversitesinde çalışan bir kadın personel; *"Vardiyalı çalışmama rağmen çok düşük ücret almam ve İstanbul gibi bir metropolde yaşıyor olmam nedeniyle maddi olarak olumsuz etkilemektedir"* şeklinde cevap vermiştir. Burada görüldüğü üzere hemen hemen aynı görevi yapmasına ve mesaiye kalmasına rağmen bu personelin vardiya sistemi sebebiyle fayda görmediği, aksine zarar ettiği anlaşılmaktadır. Buradaki katılımcının görüşü vardiyanın olumsuz etki oluşturduğu varsayımına paralellik gösteren ifadeler içermektedir.

> Diğer bir devlet üniversitesi kütüphanesinde çalışan kadın personel ekonomik bir değişim olup olmadığı sorusuna; *"Yok olmadı çünkü ekstradan çalıştığımız vardiyada ertesi gün izin verildiği için maddi olarak bir fayda sağlamamıştır. Yapmamız gereken tek şey ekstra yemek yeme oluyor; onun dışında ekstra ekonomik durumumuzda olumlu ya da olumsuz durum yoktur."* cevabını vermiş, küçük de olsa fazladan masraf oluştuğunu belirtmiştir.
>
> Başka bir vakıf üniversitesi kütüphanesinde yöneticilik görevli yapan kadın personelin vardiyanın ekonomik olarak bireyin hayatına etkisi olup olmadığı sorusuna yönelik cevabı ise; *"Mesai ücreti aldıkları için ekstra bir gelir sağlamış oluyorlar; bu da onlar için olumlu bir durumdur."* şeklinde olmuştur. Kütüphane çalışanlarının bazılarının

vardiyalı sistem içerisinde çalıştıkları müddetçe ek mesai ücreti aldıkları anlaşılmakla birlikte; bulundukları yere ve sahip oldukları kadro türüne bağlı olarak ücretlendirmenin kimi personeli tatmin ettiği; kimisine ise zarar verdiği anlaşılmaktadır.

Yine ilk soruya ilişkin devlet üniversitesi kütüphanesinde görevli bir erkek personel maddi duruma bağlı olarak, *"Ben kendi adıma olumlu bir etkisinden söz edemeyeceğim maalesef."* cevabını vermiş; vardiyalı sistemin kendisi açısından negatif yönde bir etkisi olduğunu bildirmiştir. Burada da vardiyalı çalışmanın olumsuz etkisine yönelik belirtilen varsayıma paralellik arz eden bir ifade vardır.

Vardiyalı sistem içerisinde çalışan bireylerin maddi olarak nasıl etkilendiklerine ilişkin soruya, devlet ve vakıf üniversitelerinin yöneticileri birbirine çok benzer yanıtlar vermiştir. Örneğin yönetici katılımcılardan biri, *"ekstra mesai aldıkları için olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum"* şeklinde görüş bildirmiştir.

Görüşme sorularına cevap veren katılımcılar, özellikle ekonomik anlamda devlet ve vakıf üniversitesi kütüphanelerinin koşullara bağlı olarak katkı sağlayabildiğini belirtmişlerdir. Eğer imkânlar kısıtlı ise vardiyalı sistem, ekonomik durum açısından çalışan üzerinde olumsuz bir duruma dönüşmektedir.

Vardiya sisteminin bireysel ve aile hayatına ilişkin etkilerini ölçmek amacıyla sorulan diğer bir soru ise ilgili sistemin kişinin bağlı olduğu aileye ne gibi etkileri olduğu sorusudur. Bu soru katılımcılara *"Vardiyalı çalışma sebebiyle aile yaşantınızda evli ya da bekâr olma durumunuza göre ne gibi etkiler oluşmuştur? Açıklayınız."* şeklinde sorulmuştur.

Bir vakıf üniversitesi bünyesinde çalışan erkek personel bu soruya *"Ben işe başladığımda bekardım, o zamanlar benim için bir sorun olmuyordu. Fakat evlendikten sonra ilk başlarda biraz sıkıntı çektik eşimle birlikte. Daha sonra ben alışkın olduğun için eşim de alıştı bu duruma, çok olumsuz etkilendiğimi söyleyemem."* cevabını vermiş

hem bekârken hem de evliyken vardiya sisteminden nasıl etkilendiğini kısaca belirtmiştir.

Yine bir vakıf üniversitesinde çalışan erkek personel ise aynı soruya *"Evliyim. Akşam saatlerinde ailemden ayrı kaldığım için olumsuz bir etkisi olmuştur; daha az vakit ayırabiliyoruz bu durumda ailemize."* şeklinde bir cevap vermiş, vardiyalı sistemin evlilik hayatı için olumsuz bir durum olduğunu belirtmiştir.

Bir devlet üniversitesi bünyesinde çalışan erkek personel ilgili soruya *"Vardiyalı sistem normal mesai saatleri dışında olduğundan tabii ki eve geliş saatleri biraz uzadığı için eşimle vakit geçirmem biraz azalmaktadır."* cevabını vermiştir.

Aynı soruya vakıf üniversitesinde çalışan kadın bir personelin cevabı ise beklenenin dışında olmuştur. İlgili kişi soruya; *"Bekâr olmam ve yalnız yaşamam nedeniyle olumsuz bir etkisini görmemekteyim."* cevabını vermiş; herhangi bir olumsuz durum bildirmemiştir.

Vardiya sisteminin aile hayatı üzerindeki etkisine ilişkin soruya bir devlet üniversitesi kütüphanesinde yönetici pozisyonundaki bir çalışanın cevabı ise sorumluluğu altındaki personelin durumu gözetilerek verilmiştir. İlgili katılımcı *"Genelde vardiyada çalışanlar bekâr. Bir tane evli personelimiz var. O da memnun durumundan, isteyerek çalışıyor. Bize olumsuz yönde herhangi bir şey bildirmedi."* cevabını vererek vardiya sistemi içerisinde daha çok bekâr çalışanların olduğunu belirtmiştir.

Bu soruya ilişkin farklı bir cevabı ise bir vakıf üniversitesinde yönetici olan erkek katılımcı vermiştir. Katılımcı ilgili soruya; *"Tamamen gece çalışacak hayatını ona göre planlayacak personel alacağım. O bakımdan bir sıkıntı olacağını düşünmüyorum yani sonuçta kütüphanecilik yapıyorsanız bu işin 24 saat hizmet şekilde yürüdüğünü dolayısıyla mesainizin bu şekilde olduğunu hayatımızın bir parçası olduğunu düşünmeniz gerekiyor."* şeklinde bir cevap vermiştir. Buna bağlı olarak bu katılımcının özellikle vardiya sistemine uyumlu bir

personel düzenlemesi istediği söylenebilir. Kütüphaneciliğin önemli bir hizmet olduğu ve bilgi sunma hizmetinin 24 saat sürmesi gerektiğini belirten katılımcıya göre, kütüphaneler de buna uygun personel almalıdır.

Yukarıda verilen ailevi yaşantıya ilişkin görüşlerin geneli temel alındığında, vardiya sisteminin kişinin aile hayatını olumsuz etkilediği görüşü daha baskın çıkmış ve bunun da çalışmanın temelini oluşturan vardiyalı sistemin çalışanların hayatını olumsuz etkilediği görüşünü destekler nitelikte olduğu ortaya çıkmıştır.

Görüşme yapılan tüm katılımcılar incelendiğinde vardiya sistemine ilişkin farklı durumlar gözlenmiştir. Bunlardan biri vardiyalı çalışanların ekonomik durumları katılımcıların görev yaptıkları kurumlar baz alındığında devlette ya da vakıfta çalışmaları durumuna göre değişiklik göstermektedir. Ayrıca çalışılan kurumun sağladığı imkânlara ilişkin olarak vardiya sistemi ile mesai ücretleri de farklı olmaktadır. Vardiya sisteminin birey hayatına bir etkisi de zaman planlama konusunda olmaktadır. Vardiyalı çalışmada özellikle yaşanılan şehrin akşam saatlerindeki imkânlarından faydalanma durumu sıkıntılı olmaktadır. Diğer bir olumsuz durum ise özellikle evli çalışanlar için yaşanmaktadır. Vardiya ile çalışan evli personel aile hayatlarında olumsuz durumlar yaşanabildiğini belirtmiş, ailesi ile vakit geçirememekten dolayı problem yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

4.2.2.3. Sosyal Hayata Etkisine Dair Düşünceler

Vardiya sistemi içerisinde çalışan personelin bireysel ve ailevi hayatına ilişkin olumlu ve olumsuz etkileri yanında toplum içindeki ve sosyal hayatındaki durumunda da birçok farklı etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu sistem içerisinde çalışanların toplumsal aktivitelere erişimlerinde ve katılımlarında problemler, toplumun diğer fertleriyle etkileşiminde sorunlar ve zaman yönetimi, sosyal tatmin gibi konularda eksiklikler yaşadıkları görülmektedir. Bunun yanında bazı olumlu yansımalarının da olduğu bilinmektedir. Örneğin gündüz saatlerinde tamamlanması gereken resmî işlemlerin kolaylıkla halledilmesi, toplantı ve diğer kültürel etkinlikler gibi faaliyetlere katılma gibi durumlar bu sistemin getirdiği olumlu yanlardan bazılarıdır.

Çalışma süresince üniversite kütüphanecilerinin vardiyalı sistem sebebiyle sosyal ve kültürel etkinlik ya da faaliyetlerden yoksun kalmaları sebebiyle yaşadıkları sorunların tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Vardiyalı sistem içerisinde çalışanların sosyal hayata katılımlarının derecesi öğrenilmek istenmiş ve bununla birlikte vardiya sisteminin bu olguya dair etkilerinin neler olduğu tespit edilmek istenmiştir. Bu amaçla katılımcılara *"sosyo-kültürel yaşantınızda vardiyalı çalışmanın olumlu ya da olumsuz etkileri nelerdir?"* sorusu yöneltilmiş, kendilerinden bu duruma ilişkin değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bu soru çoğunlukla vardiya sistemi içerisinde bilfiil çalışan katılımcılar tarafından detaylı bir şekilde cevaplanmıştır. Çünkü görüşmeler boyunca vardiyalı sisteme ilişkin birebir zorlukları yaşayan kesimin bu çalışanlar olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcılardan bir vakıf üniversitesinde görevli olan kadın çalışan, ilgili soruya;

> *"Vardiyalı düzenin çalışma saatlerinin haftalık değişmesi sosyal bir hayatı olumsuz etkilediği gibi kültürel etkinliklere katılma açısından sorun yaratmaktadır. Örneğin gece vardiyasından çıkıldığı bir gün gündüz saatlerine denk gelen bir etkinliğe katılabilmek için uyumayarak katılmam gerekmektedir; yani bu açıdan olumlu yönü bulunmamaktadır."*

cevabını vermiştir. Katılımcı özellikle hem gündelik rutininin bozulduğunu hem de etkinliklere katılımda zorluk çektiğini belirtmiştir. Bu değerlendirme, vardiya sisteminin sosyal hayatı olumsuz etkilediği görüşünü destekler niteliktedir.

Öte yandan yine başka bir vakıf üniversitesinde çalışan erkek katılımcı ilgili soruya yönelik;

> *"Akşam saatlerinde herkesin çalışmadığı saatlerde çalışıyor olmak, sosyal ve kültürel yaşamdan bu saatler arası eksik kalmak anlamına geldiği için olumsuz olarak etkileniyoruz."*

cevabını vermiş; gündüz yapılan etkinliklerden uzak kalmanın sosyal ve kültürel alanda eksiklik oluşturduğunu belirtmiştir.

İlgili katılımcıların görüşleri bütün olarak değerlendirildiğinde; çalışanların sosyal hayattan uzak kalması sebebiyle ortaya çıkan hayatı yaşamaya geç kalma durumu,

çalışanların bireysel tatmini açısından büyük bir problem doğurmaktadır. Bu duruma ilişkin katılımcıların görüşleri ele alındığında bunların bu hâliyle çalışmanın varsayımını destekler nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.

Bunun yanında bazı katılımcılar ise bu sistemde çalışmanın sosyal ve kültürel etkileşimi arttırma yönünde etkileri olduğunu ifade etmektedirler. Örnek vermek gerekirse vakıf üniversitesinde çalışan bir erkek katılımcı vardiyalı sistemin sadece aile ile birlikte etkinlik yapılması noktasında sıkıntı çıkardığını belirtmiş, diğer olumlu yanlarına ilişkin ise;

> *"Kültürel ve sosyal etkinliklerde vardiyalı çalışmanın özellikle 16.00-24.00 çalışmasının olumlu etkileri vardır. Çünkü hafta içi gündüz saatleriniz tamamıyla size kalmaktadır. O saatlerde devlet kurumlarında bir işiniz olduğunda işinizi rahatlıkla görebilirsiniz ama gündüz çalıştığınız zaman bunlar birer sorun teşkil etmektedir. Hastanelere, randevularınıza rahatlıkla gidebilmektesiniz. Kültürel etkinlikler olsun bunları da gündüz saatlerinde kolaylıkla yapabiliyorsunuz."*

cevabını iletmiştir. Diğer katılımcılar ise daha çok mesailerinin durumuna göre görüş bildirmişlerdir. Görüşme verilerinin tamamına bakıldığında özellikle devamlı olarak gece mesaisine kalan personel için olumsuz durumların ortaya çıktığı görülmekte; buna karşın vardiya sisteminde dönüşümlü çalışan personelin bu olumsuzluklardan bahsetmediği anlaşılmaktadır. Vardiya sistemi içerisinde görev alan personel, özellikle akşam saatlerinde yapılan konser, konferans, açık hava gösterileri, sinema gibi etkinliklere katılamadıklarını belirtmişlerdir. Bu sebeple toplum içerisinde yeteri kadar aktif olamadıklarını ve sosyal yaşantılarının sekteye uğradığını özellikle vurgulamışlardır. Çalışmanın varsayımına ve katılımcıların cevaplarına birlikte bakılacak olursa, söz konusu değerlendirmelerin ilgili varsayımı büyük ölçüde destekler nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak vardiyalı çalışma sisteminin çalışma içerisinde değinilen üniversite kütüphaneleri açısından, kurumların vardiyayı uygulama biçimlerine göre çalışanlar üzerinde farklı etkileri olan bir yapı şeklinde algılandığı görülmektedir.

4.2.3. Vardiya Sisteminin Getirdiği Örgütsel Sorunlar

Kütüphaneler, çalışma düzenleri açısından bakıldığında yapılarına göre farklılık gösteren kuruluşlardır. Özellikle üniversite kütüphaneleri diğer kütüphanelere nazaran personel ve demirbaş kullanımı, mesai saati gibi olgular noktasında akademi dünyasına özgü daha özel yaklaşımlara ve uygulamalara sahiptirler. Bununla birlikte üniversitelerin faaliyetlerinin sürekliliği, içerisinde bulunan kütüphanelerin de devamlı aktif bir yapıda olmasını sağlamıştır. Bu yapı, özellikle vardiya sistemi ile sürdürülmeye çalışılmıştır.

Vardiya sistemi, üniversite kütüphanelerinin örgütsel yapılanmasında değişiklik yapılmasını beraberinde getiren bir sistemdir. Mesai saatlerinin daha geniş zamana yayılmasıyla birlikte gereksinimlerin artmasına neden olan bu sistem, kütüphane içerisinde bazı noktalarda kurumsal problemlerin doğmasına da neden olmaktadır. Bu problemler, kurumun işleyişini, personel düzenini ve son olarak da kullanıcıları etkileyen sorunlar şeklinde ele alınabilir.

Bu kısımda üç alt başlık altında çalışanların vardiya sistemi sebebiyle yaşadığı örgütsel problemler incelenmiştir. İlk olarak kurumsal yapıya ilişkin sorunlar ele alınmıştır. Bu alt başlık içerisinde katılımcılardan öncelikle kurumlarındaki vardiya sistemini anlatmaları istenmiştir. Daha sonra vardiya sisteminin hangi nedenlerle uygulandığı sorulmuştur. Bundan sonra ise vardiya sisteminin kurumsal yapıya olumlu ve olumsuz etkilerinin incelenmesi adına sorular yöneltilmiştir. Kurumsal yapıya ilişkin son soru, sistemin kütüphanenin fiziksel ve mali özelliklerine etkilerini belirlemek amacıyla sorulmuştur. Çalışanların vardiya sistemi ve örgütsel yapıya etkisini öğrenebilmek adına açılan ikinci başlıkta ise örgütsel yapı ile personel arasında oluşan yeni durumu saptamaya yönelik veriler değerlendirilmiştir. Üçüncü başlık altında ise vardiya sisteminin kullanıcılar üzerindeki etkilerinin değerlendirmesi yapılmıştır.

4.2.3.1. Kurumsal Yapıya Dair Mevcut Durum

Vardiya sistemi, kütüphanelerin işleyişinde çeşitli farklılıklara yol açmış, bunun yanında bazı problemlerin doğmasına da sebep olmuştur. Üniversite kütüphaneleri özelinde bakılırsa bu problemler kurumsal yapının vardiya sistemine uyumlu hâle getirilmesi sürecinde ortaya çıkmıştır. Bu süreçte çalışma saatlerinin değişimi,

personel ve demirbaş giderlerinin düzenlenmesi, kütüphane erişiminin ve kullanımının yeniden düzenlenmesi gibi konularda problemler gözlenmiş ve çözüm yoluna gidilmiştir.

Kurumsal yapıya ilişkin sorunların açığa çıkarılabilmesi için öncelikli olarak çalışılan kurumun vardiya düzeninin saptanması yoluna gidilmiş; bu doğrultuda katılımcılardan kendi çalıştıkları kütüphanenin benimsediği vardiyalı çalışma sistemini anlatmaları talep edilmiştir. Daha sonra bu sistemin neden talep edildiğini genel hatlarıyla açıklamaları; katılımcılara vardiya sistemi içerisinde hangi hizmetlerin verildiğini anlatmaları istenmiştir. Katılımcılara yöneltilen bu soruların ardından özellikle bina ve diğer kaynakların vardiya sistemi için yeterliliğini sorgulamak adına bazı sorular sorulmuş ve bilgi vermeleri talep edilmiştir.

a. Üniversite Kütüphanelerindeki Vardiya Düzeni

Vardiya sistemi ve kurumsal yapının işleyişi başlığı içerisinde bahsedilen sorunların açığa çıkması adına katılımcılara bazı sorular sorulmuştur. Bu sorulardan ilki, özellikle her kütüphanede uygulanan vardiya sisteminin farklı olması sebebiyle katılımcıların içerisinde görev aldığı sistemi ne oranda bildiğini öğrenme amacıyla sorulmuş olan bir sorudur. Bu soru ayrıca çalışmaya konu olan üniversite kütüphanelerinin hangi vardiya sistemlerini uyguladığını da ortaya koymaktadır. Söz konusu gerekçeler doğrultusunda ilk olarak *"Kütüphanenizdeki vardiya düzeni hakkında bilgi verir misiniz?"* sorusu yöneltilmiştir. Bu soru katılımcıların genel olarak normal çalışan kesimi tarafından kısa bir şekilde cevaplanmıştır.

Katılımcılardan vakıf üniversitesi personeli olan bir erkek çalışan, vardiya sistemi türü sorusuna;

> *"Biz sabit vardiya şeklinde çalışıyoruz; yani her vardiyada 2 kişi çalışmaktadır. Sabahtan akşama kadar iki arkadaş çalışmakta; bir kadın bir erkek. Akşam vardiyasında da bir kadın bir erkek şeklinde gece 12'ye kadar çalışmaktadır. 12'den sabaha kadar olan vardiyada iki erkek arkadaşımız çalışmaktadır."*
>
> cevabını vermiştir. Devlet üniversitesinde görevli bir kadın çalışan ise ilgili soruya *"Bir nöbet listemiz var bizim; her gün bir kişi olacak*

şekilde aramızda dönüyor. Bu sebeple sabit vardiya düzenine girmektedir." şeklinde bir cevap vermiştir.

Bir vakıf üniversitesinde yönetici olan katılımcı vardiya türü sorusuna *"Dönüşümlü vardiya sisteminde süreksiz vardiya sistemi kullanılmaktadır. Her gün farklı bir kişi vardiyaya kalmaktadır; bu kalan arkadaş 12.00-21.00 arası çalışmaktadır."* Cevabını vermiş, diğer kurumlardan farklı bir vardiya düzeni izlediklerini belirtmiştir.

Devlet üniversitesi bünyesinde yönetici pozisyonundaki katılımcı ise vardiya düzeni konusunda *"Hafta içi sabit vardiya kullanmaktayız; her gün aynı kişiler aynı saatlerde gelmektedirler. Hafta sonu dönüşlü vardiya kullanıyoruz."* açıklamasını yapmıştır. Yine burada da iki farklı türde vardiya sisteminin uygulandığı görülmektedir.

Verilen cevaplardan yola çıkıldığında en azından çalışma içerisinde evreni oluşturan devlet ve vakıf üniversitelerinde kurumun ihtiyacına ve yapısına bağlı olarak farklı vardiya sistemlerinin işletildiği, personelin de buna uyumlu bir şekilde çalıştırıldığı anlaşılmaktadır.

b. Vardiya Sisteminin Gerekçesi

Vardiya sistemi kütüphanelerde belirli bir ihtiyaca binaen kullanılmaya başlanmış bir sistemdir. Bu gerekçeler kullanıcıların ihtiyaçlarına yeterli bir şekilde cevap verebilme, idari karar sonucu uygulanma, çağdaş üniversite düzeyine erişim isteği gibi çeşitlendirilebilir. Bu sebeple, üniversite kütüphanelerinde bu ihtiyacın kaynağını öğrenmek adına katılımcılara *"Vardiya sistemine hangi gereksinimlerin (idarenin talebi/Türkiye'de yaşanan eğilim/kullanıcı talebi) etkisiyle geçildi?"* sorusu yöneltilmiş ve bağlı bulundukları kurumun yapısına göre soruyu cevaplandırmaları istenmiştir. Bu soru yönetici ya da normal çalışan fark etmeksizin katılımcıların çoğunluğu tarafından detaylı bir şekilde cevaplanmıştır.

Devlet üniversitesinde görev yapan bir personel ilgili soruya

"İlk başta tabi ki kullanıcı talebiydi. Daha sonra 24 saat olması kullanıcıların üst idari birimlere bildirmesi ile 24 saat açıldı; fakat ... Kütüphanesi çok yoğun kullanılan bir kütüphane değil. Bu yüzden

17.00-20.00 arası kullanıcı hizmetlerinin çalışmasının yeterli olduğunu düşünüyorum. Aynı zamanda öğrenciler 20.00'den sonra da bir problem ya da aksaklık yaşadıklarında bize ya da idareye ulaştıklarında yine bir şekilde problemleri halledilebiliyor." cevabını vermiş, vardiya sistemine geçişteki süreci anlatmıştır.

Başka bir katılımcı ise çalıştığı vakıf üniversitesinin vardiya düzeni nedir sorusuna aşağıdaki cevabı vermiştir;

> *"Türkiye'de son zamanlarda böyle bir popülarite hâline geldi. Kütüphaneleri 24 saat açalım. 24 saat hizmet verelim falan şeklinde ama ben buna Türkiye'deki kütüphanelerin alt yapı olarak çok hazır olduğuna inanmıyorum ve gerekli güvenlik önlemleri ve altyapının hazır olduğunu düşünmüyorum. Kullanıcı sayısının gece saatlerinde de fazla olan kütüphanelerin geçmesi gerektiğini düşünüyorum. Bizde öğrencilerden gelen talep üzerine bu uygulamaya geçilmiştir."*

Katılımcılar genel olarak; kendi çalıştıkları kurumlar baz alındığında devlet ve vakıf üniversitesi ayırt etmeksizin öğrenci ve araştırmacıların taleplerinin idare makamına bildirilmesi ve gelen taleplerin değerlendirildikten sonra üst yönetim tarafından vardiya sisteminin hayata geçirildiğini belirtmişlerdir.

Bunun dışında vardiya sisteminin ülkemiz için henüz altyapısı uygun olmadığı görüşü de katılımcılar tarafından dile getirilen sorunlar arasındadır. Ayrıca vardiyalı çalışma sisteminin gerekli analizler yapılmadan, sadece üniversite yöneticilerinin istekleri ile uygulanması ya da kurum saygınlığının arttırılması amacıyla üstün körü uygulanması, ilgili çalışma sistemi içerisinde görev alan kütüphaneciler tarafından bazı sorunların kaynağı olarak görülmüştür. Belirtilen bu görüşlere genel olarak bakıldığında, üniversite kütüphanelerinin uyguladığı vardiya sistemlerinin çoğunlukla kullanıcı ihtiyacı ile birlikte idare kararları ile bir sebebe bağlandığı, belirli bir yapısal düzenden ziyade kütüphanenin o anki durumuna bağlı olarak yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

c. Vardiya Sisteminde Verilen Hizmetler

Kütüphanelerde normal mesai saatleri içerisinde verilen hizmetler ile vardiya sistemi içerisinde verilen hizmetler farklılık gösterebilmektedir. Özellikle gece vardiyasının uygulandığı üniversite kütüphanelerinde kütüphanenin yapısına ve kullanım oranına bağlı olarak bu farklılıklar devlet ve vakıf üniversitesi içerisinde detaylı bir şekilde gözlenebilmektedir. Bu farklılıklar saptamak, kütüphanelerin vardiya sistemlerini işletirken yararlandıkları uygulamaları karşılaştırabilmek bakımından gereklidir. Ayrıca bu veriler Türkiye'de üniversite kütüphanelerinde uygulanmakta olan farklı sistemlerin durum saptamasını yapabilmek de olanaklıdır. Bu amaçlar doğrultusunda katılımcılara *"Vardiya sistemi içerisinde kütüphanecilik adına verilen hizmetleriniz nelerdir? Açıklayınız."* sorusu yöneltilmiş ve hemen sonrasında katılımcılara bu sorunun devamı niteliğinde aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- *Kütüphane binası tamamen kullanıma açık mıdır?*
- *Gece vardiyasında ödünç hizmeti veriliyor mu?*
- *Gece vardiyasında teknik işlemler yapılmakta mıdır?*
- *Vardiya saatlerinde güvenlik nasıl sağlanmaktadır?*
- *Vardiya saatleri içerisinde kullanıcılara yeme-içme hizmeti kapsamında ne gibi destekler sağlanmaktadır?*

Bu sorulara katılımcılardan vakıf üniversitesinde çalışan bir personel,

> *"Vardiya sisteminde kütüphanenin bütün çalışma alanları kullanıcılara açıktır. Akşam vardiyasında ve gece vardiyasında da ödünç verme hizmetleri verilmektedir. Teknik işlemler akşam ve gece vardiyasında yapılmamaktadır. Teknik ofiste çalışan arkadaşlarımız sabah 8.00 akşam 17.00 saatleri arasında çalışmaktadır. Güvenlik ise okulun belli başlı yerlerinde 7/24 esasına göre çalışan güvenlik çalışanları bulunmaktadır. Kütüphanemizin girişinde de 7/24 çalışan güvenlik arkadaşlar bulunmaktadır. Yeme-içme hizmeti kütüphanenin içinde yasaklanmıştır; kapalı şekilde kahve ve çay gibi içeceklere izin verilmemektedir. Yemek için okulun içindeki ve çevresindeki kafeteryalardan öğrenciler yaralanmaktadır."* cevaplarını vermiştir.

Yapılan değerlendirmenin önemli bir bölümü vardiyalı sistemin daha çok güvenlik personeli üzerinden yürütüldüğü vurgulanmış; 7/24 çalışma alanlarında da bu kişilerin çalıştırıldığı belirtilmiştir. Kütüphane içerisinde herhangi bir şekilde dışarıdan yiyecek-içecek getirilmesi yasaklanmış, kullanıcıların bu ihtiyaçlarını başka bir yerde gidermeleri gerektiği ifade edilmiştir.

Yukarıda sıralanmış olan sorulara devlet üniversitesinde çalışan başka bir katılımcı ise şu şekilde cevaplamıştır;

> *"Sadece okuyucu hizmetleri açık oluyor; 17.00 ila 20.00 arasındaki vardiyamızda. Bu sürede kitap ödünç alıp verme, elektronik kaynaklara yine yardımcı oluyoruz. Onun dışında bilgisayar odamız var. Buradan kaynaklardan faydalanma açısından yardımcı olabiliyoruz. Akşam vardiyasında teknik işlemler yapılmıyor. Güvenliğimiz zaten 24 saat bulunuyor; binada saat 17.00-20.00 arası da yine var. 20.00'de bir güvenlik vardiya değişimi oluyor. Güvenlik yine her katı kontrol ederek bize de destek oluyorlar. Çay kahve makinelerimiz, otomatlarımız kütüphanenin dış kısmında mevcut bunlardan faydalanabiliyorlar. Aynı zamanda kampüsteki kafeteryalardan da yararlanabiliyorlar. 24 saat açık bulunan bölümümüzde yiyecek içeceklerini sokabiliyorlar. Diğer alanlarda yiyecek içecek yasaklanmıştır."*

Bu ifadelere bakıldığında ilgili kuruluşta kısıtlı bir vardiya sisteminin uygulandığı görülmektedir. Bu süreç içerisinde daha çok okuma salonu üzerinden hizmet verilmesi sağlanmış, kullanıcıların yeme-içme ihtiyaçlarını dışarıdan getirdikleri materyalle giderebilmeleri olanaklı kılınmıştır.

Yöneticilere de bu sorular yöneltilmiş ve devlet ve vakıf üniversitesi kütüphanelerinde hizmetlerin işleyişi hakkında idarecilerin de bilgisine başvurulmuştur.

Devlet üniversitesi bünyesinde görevli olan yönetici başlıklar halinde verilen soruları sıralı bir şekilde aşağıdaki gibi cevaplamıştır.

- ✓ *Kütüphane binası tamamen kullanıma açık mıdır?*

"Evet, vardiya sisteminde kullanıma açık, ağırlıklı olarak ödünç alıp verme şeklinde ve açık raf sistemi var bizde."

- ✓ *Gece vardiyasında ödünç hizmeti veriliyor mu?*

  "Evet, 23.00'ye kadar alabiliyorlar."

- ✓ *Gece vardiyasında teknik işlemler yapılmakta mıdır?*

  "Teknik işlemler, eğer ki rutininde varsa yapılıyor ama gece vardiyası zaten danışma hizmeti veriyor ağırlıklı olarak referans hizmeti veriyor. Ekstra bir iş verilmiyor gece vardiyası için."

- ✓ *Vardiya saatlerinde güvenlik nasıl sağlanmaktadır?*

  "Güvenliğimiz var, özel güvenlik birimimiz var kütüphane içerisinde. 24 saat kamera sistemiyle de takip ediliyor."

- ✓ *Vardiya saatleri içerisinde kullanıcılara yeme-içme hizmeti kapsamında ne gibi destekler sağlanmaktadır?*

  "Kütüphanenin içerisinde 7/24 açık kafemiz var. Oradan sağlayabiliyorlar."

Sorulara verilen cevaplar incelendiğinde yine vardiya sistemi içerisinde öncelikli olarak çalışma salonu hizmeti ve danışma hizmeti verildiği görülüyor. Teknik hizmetler mümkün mertebe normal mesai saatinde hallediliyor. Yeme-içme ihtiyacının ise kütüphane içerisindeki alanlar sayesinde başka bir yere ihtiyaç kalmadan giderildiği anlaşılıyor.

Vakıf üniversitesinde yönetici pozisyonunda çalışan bir katılımcı ise yine aynı sorulara aşağıdaki cevapları vermiştir.

- ✓ *Kütüphane binası tamamen kullanıma açık mıdır?*

  "Kütüphane binasının tamamı değil birinci katı açık olacak 3 katlı binanın birinci katı açık olacak."

- ✓ *Gece vardiyasında ödünç hizmeti veriliyor mu?*

"Gece vardiyasında ödünç ve iade hizmeti olacak. Danışma hizmeti olacak ve danışmaya koyacağımız arkadaşlarımızı bu konuda yetiştireceğiz, yetiştirdikten sonra koyacağız."

- ✓ *Gece vardiyasında teknik işlemler yapılmakta mıdır?*

  "Teknik işlemler kesinlikle yapılmayacak."

- ✓ *Vardiya saatlerinde güvenlik nasıl sağlanmaktadır?*

  "Vardiya saatlerinde kampüsümüz tamamen güvenli bir alan olarak inşa edildi. Aynı zamanda kütüphane ana giriş binasının hemen arkasındadır, oradaki güvenlik ve kütüphanenin içerisinde çalışacak en az iki personel olmak üzere güvenlik gerçekleştirmiş olacaktır."

- ✓ *Vardiya saatleri içerisinde kullanıcılara yeme-içme hizmeti kapsamında ne gibi destekler sağlanmaktadır?*

  "Giriş katın bir tarafı tamamen kitap kafeden oluşuyor. Kütüphanenin okuma salonu olarak yaptık ama orada çay kahve satışı da olacak. Ufak tefek yiyecekler de olacak; yani ufak bir kantin gibi düşünün. 35 kişi oturma alanı olan rahat oturma koltuklarında yeme içme hizmeti de verilecek; ister kendi getirsin yesin isterse oradan satın alarak yiyebilecekler. Hatta şöyle düşündük, planladık kantinin camından bahçeye çay, kahve gibi ikramlarda yapılabilecek istiyorsa otursun çimler de çalışsın, öyle bir planlama yaptık."

Yukarıda verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların çalıştıkları kurumlarla sınırlı olmak kaydıyla hem devlet hem vakıf üniversitelerinde kütüphane hizmetlerinin vardiyalı çalışma sistemine uygun bir şekilde verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Yalnız kurumun yapısal işleyişine zarar verecek unsurların da gözetilerek önlem alındığı anlaşılmaktadır. Özellikle vardiya sürecinde verilen hizmetler hem kullanıcı açısından hem de çalışan personel açısından en sağlıklı şekilde yürütülmeye çalışılmaktadır.

ç. Vardiyalı Sisteme Ait Düzenlemeler

Vardiya sisteminin kurumsal yapı içerisindeki işleyişine ilişkin başka bir olgu da bu sistemin belirli bir standart ya da yönerge ile düzenlenip düzenlenmediğidir. Kamusal alan içerisinde çalışma hayatının her koşulu belirli standartlara uygun olarak düzenlenir; bu prensip kamusal yaşamın parçası durumunda olan vardiya sistemi için de geçerlidir. Yılların birikiminin bir sonucu olarak ve diğer kurumlara eşdeğer statüde olmasından ötürü kütüphane hizmetlerinin yürütülmesinde geçerli olan pek çok düzenleme günümüze kadar yaşama geçirilmiştir. Buna karşın yapılan mevzuat incelemelerine bakıldığında Türkiye'de kütüphanelerde vardiya sistemini düzenleyen üst kurullarca yayınlanmış bir düzenlemeye rastlanılmamıştır. Oysa üniversiteler ve bağlı kütüphaneler kendi iç düzenlemelerini oluşturup, yürürlüğe koyup yayımlayabilirler. Söz konusu durumu ve bu durum hakkında kararları öğrenebilmek amacıyla katılımcılara *"Kurumunuzda vardiyalı çalışmayı düzenleyen ve/veya çıkabilecek karışıklıkları/sorunları önleyebilmek için yönerge ve/veya standartlar var mıdır? Varsa nelerdir açıklar mısınız? İçerikleri hakkında bilgi verir misiniz?"* sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcıların bu soruya verdiği yanıtların hiçbirinde vardiya sistemine ilişkin yayımlanmış herhangi bir standart ya da yönerge bulunmadığı anlaşılmış; sistemin daha çok idare makamında olan kişilerin resmi yazıları ya da sözel direktifleri doğrultusunda işletildiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte kurum içerisinde vardiya sisteminin hangi zamanlarda ve kimler tarafından yürütüleceğini belirten iş çizelgelerinin ve tanımlamaların bulunduğu da belirtilmiştir. Ayrıca vardiya sisteminin uygulanışı içerisinde yıllık çalışma çizelgeleri ile kurum için hazırlanan genel genelgeler ve idare kararlarının da etkin bir şekilde kullanıldığını belirtmişlerdir. Tüm bu hususlar çalışma içerisinde katılımcı olan çalışanların görev yapıkları kurumlar ile sınırlı olup üniversite kütüphanelerinin tamamını kapsayacak niteliğe sahip değildir.

d. Vardiya Sisteminde Fiziksel Araçların Durumu

Vardiyalı çalışma sistemi, yapının bütününde ya da belirli bir bölümünde işletilen; dolayısıyla gereksinimlerin ve koşulların farklılaştığı bir sistemdir. Vardiya sisteminin ihtiyaçları farklılaşabilmektedir; buna bağlı olarak fiziki mekânın

elverişliliği hesaba katılmak zorundadır. Vardiya sisteminde fiziki mekânın hem personelin hem de kullanıcıların ihtiyaçlarına yeterli bir şekilde cevap verebilmesi önemli bir husustur.

Fiziki mekânın uygunluğunu ölçmek adına katılımcılara bazı kısa sorular sorulmuş; kütüphanelerin vardiyalı sistem uygulaması sırasında kullanıma açık olan alanların yeterli olup olmadığı, hizmetlerin yürütülebilmesi için gerekli olan araçların düzgün bir şekilde işletilip işletilmediği saptaması yapılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı bu sorulara kısa ama net cevaplar vermiştir.

Katılımcılardan devlet üniversitesinde uzman olarak görev yapan bir personel ilgili sorulara aşağıdaki cevapları vermiştir;

- ✓ *Vardiya saatleri için ayrılan alan yeterli midir?*

"Şu an için yeterlidir."

- ✓ *Tuvaletler ihtiyacı karşılamakta mıdır?*

"Karşılanmaktadır herhangi bir problem yoktur."

- ✓ *Kütüphanenin bütün birimlerini 7/24 açabilmek olanaklı değilse, binanın tuvalet/mescit gibi diğer alanlarında olan mekânlarından yararlandırmak güçlükler doğuruyor mu?*

"Hayır doğurmuyor."

- ✓ *Havalandırma-Isıtma sistemleri yeterli midir?*

"Şu an için yeterlidir."

- ✓ *Bina içinde ve dışında güvenlik nasıl sağlanmaktadır?*

"Okulun güvenlik personeli ve güvenlik kameralarıyla sağlanmaktadır."

- ✓ *Vardiya saatleri içerisinde kullanılan alanlarda temizlik durumu nasıldır? Temizlik hizmeti bu saatler içerisinde verilmekte midir?*

"Normal mesai saatleri içerisinde temizlik yapıldığı için diğer saatlerde problem olmaktadır, gece oluşan çöpler sabah temizlenene kadar beklemektedir."

- ✓ *Vardiya saatleri içerisinde ve sonrasında kütüphane binasına ulaşım nasıl sağlanmaktadır?*

"Toplu ulaşım vasıtaları kullanarak herkesin kendi imkânları ile sağlanmaktadır."

Görüldüğü gibi bu sorular daha çok kütüphanenin fiziksel özelliklerini ve kullanımını detaylandırmak amacıyla sorulmuş, katılımcının buna uygun olarak binadaki kuralları ve işleyişi kısaca anlatması istenmiştir.

Başka bir katılımcı ise vakıf üniversitesi içerisinde bina vb. fiziksel durumları aşağıdaki gibi belirtmiştir;

- ✓ *Vardiya saatleri için ayrılan alan yeterli midir?*

"Gayet yeterlidir."

- ✓ *Tuvaletler ihtiyacı karşılamakta mıdır?*

"Kütüphane içerisinde tuvalet bulunmadığı için kullanıcılar üniversitenin başka binadaki tuvaletlerini kullanmak zorunda olduklarından dolayı ihtiyacı karşılamamaktadır."

✓ *Kütüphanenin bütün birimlerini 7/24 açabilmek olanaklı değilse, binanın tuvalet/mescit gibi diğer alanlarında olan mekânlarından yararlandırmak güçlükler doğuruyor mu?*

"Hayır doğurmuyor."

- ✓ *Havalandırma-Isıtma sistemleri yeterli midir?*

"Çok yetersiz."

- ✓ *Bina içinde ve dışında güvenlik nasıl sağlanmaktadır?*

"Bina içinde kütüphaneci tarafından bina dışında üniversitenin güvenlik görevlisi tarafından sağlanmaktadır."

- ✓ *Vardiya saatleri içerisinde kullanılan alanlarda temizlik durumu nasıldır? Temizlik hizmeti bu saatler içerisinde verilmekte midir?*

"Temizlik hizmetleri vasat durumdadır çünkü o saatler içinde temizlik hizmeti verilmemektedir."

- ✓ *Vardiya saatleri içerisinde ve sonrasında kütüphane binasına ulaşım nasıl sağlanmaktadır?*

"İstanbul'un genel ulaşım hizmetlerinden yararlanılarak ulaşım sağlanabilmektedir. Toplu taşıma kullanılmaktadır."

Bu ve diğer katılımcıların cevapları sonucunda yukarıda bahsedilen üniversite kütüphanelerinin vardiya sistemi için fiziksel olanakları sağlamasında bazı problemler olduğu görülmektedir. Temizlik ve insani ihtiyaçlar için yeterli hizmet araçlarının bulunmaması konu içerisinde değinilen kurumlardaki vardiya sisteminde çalışanlar ve kullanıcılar için büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Katılımcıların değerlendirmelerinin tamamına bakıldığında çalışma evreninde adı geçen üniversite kütüphanelerinin sahip olduğu ortamların ve olanakların genel olarak vardiya sistemi için yeterliği olduğu; buna karşın bazı noksanlıklar da sahip oldukları dile getirilmektedir. Örneğin mali imkânlara bağlı olarak kütüphanelerin bina işletim ve diğer faaliyetleri açısından bazı güçlüklerle karşı karşıya bulunduğu dile getirilmiştir. Sonuç olarak vardiya sisteminde düzenli bir hizmet verilebilmesi adına sistemin fiziksel unsurlarının da sağlıklı bir yapıda olması gerektiği ortaya çıkmıştır.

e. Vardiya Sistemi ve Maliyet Durumu

Vardiya sistemi, her kurumda olduğu gibi kütüphanelerde de ek finansal gereksinime neden olan hizmet türüdür. Personel giderleri, kütüphanedeki araçların fazla kullanımına bağlı bakım giderleri, enerji ve su giderleri gibi kalemler açısından vardiyalı çalışma sistemi, kurumsal yapı içerisinde dikkatlice gözlenmesi gereken bir konudur. Bu giderler ve vardiya sistemi arasındaki ilişkiyi öğrenebilmek amacıyla kullanıcılara

"Vardiyalı çalışma sebebiyle kütüphanenin işletim masraflarında ne gibi değişiklikler olmuştur?

- ✓ *Personel giderleri*

- ✓ *Enerji kullanımı*
- ✓ *Demirbaş-Amortisman giderleri"*

sorusu sorulmuştur.

Katılımcıların büyük bir kısmı bu konuda özellikle vardiya sistemi ile kütüphanenin demirbaş ve diğer alanlarında kullanım oranlarının arttığını ifade etmiştir; bu artış sebebiyle de personel, enerji ve demirbaş giderlerinin arttığını belirtmişlerdir. Örneğin bir vakıf üniversitesi bünyesindeki katılımcı,

> *"Personel giderleri, enerji kullanımı ve demirbaş amortisman giderleri artmıştır. Olumlu yönü öğrencilerimize ve akademik kadromuza akşam da hizmet veriliyor olmasıdır. Fakat görevli kütüphaneci arkadaşlarımızın o gün 15.00-23.00 olarak çalışması ve sadece bankoda ödünç hizmetleri yapmasından dolayı personelimizde bir iş kaybı yaşanmaktadır. Ayrıca hafta sonları da bir görevli arkadaşımız kütüphaneyi açmaktadır ve hafta sonunda geldiği için bunun yerine hafta içerisinde bir buçuk gün izin kullanmaktadır. Bu da yine personelin iş kaybına neden olmaktadır."*

cevabını vererek; hem işgücü hem de diğer giderleri örneklendirmiştir. Bu ve benzeri durumlara istinaden vardiya sisteminin kütüphanelerin kurumsal yapılarında özellikle fiziksel ve mali alanda bazı problemler ve yükler getirdiği, her ne kadar kullanıcılar için fayda sağlasa da örgütsel yapı için zorlayıcı unsurlar taşıdığı sonucunu göstermiştir.

Başka bir katılımcı ise ilgili sorunun üç maddesine ilişkin;

- *"Mesai giderleri olmuştur. 20 personele aylık 250-300 lira arası mesai ücreti yatmaktadır. Toplam giderin 5000 ve 6000 arası olduğu söylenebilir."*
- *"Elektrik, su, ısınma giderleri biraz daha artmıştır."*
- *"Kullanıma bağlı değişiklikler olmaktadır."*

cevaplarını vermiştir. Cevaplara bakıldığında üç kalemde de giderlerin arttığı görülmektedir.

Yukarıda verilen üç maddelik soruya vakıf üniversitesinde yöneticilik yapan bir katılımcı ise şöyle cevap vermiştir:

> *"Vardiyaya kalan kişinin ertesi gün performansı düşüyor; tabi bu da iş gücü kaybına sebep oluyor, bu açıdan olumsuz bir durum yaratıyor. Bir de tabi az kişiyle sürekli nöbete dönüyor olması personeli daha fazla yoruyor. Daha çok kişiyle çalışıyor olsaydık daha az performans düşüklüğü olabilirdi. Bunun dışında mesai gideri, enerji kullanımı ve demirbaş giderlerinde artış olmuştur."*

Son olarak yine yönetimde bulunan bir katılımcı, devlet üniversitesi kütüphanesi için ilgili soruya aşağıdaki detaylı cevabı vermiştir;

> *"Tabii gece kalan personele mesai veriyoruz, gece kalan personele ulaşım için kart veriyoruz. Geceleri kalan personel daha az çalışıyor diğer mesai saatlerine göre. Gece gelen personel tabii ki olumlu bir etki. Şöyle ki kütüphane hiç kapanmıyor ve kapanmadığı için kullanıcı çok memnun, 7/24 açık bir kütüphane bulabildiklerinden. İstedikleri zaman gelip kütüphaneyi kullanabiliyorlar ve bu durum bizim için prestijli bir şey tabii ki. Kullanıcı memnuniyetinin artması anlamında. Ama mesela kışın ısıtma maliyetlerimiz artıyor, yazın da soğutma yine aynı şekilde çalışıyor. Bununla birlikte soğutma ile alakalı elektrik maliyetleri artıyor. Bunlara bağlı olarak ilgili sarf malzemeleri de artıyor. Lambalar sürekli açık olduğu için patlayabiliyor. Normalde 2 yıllık lambalar 2 yıl dayanmadan 6 ayda patlayabiliyor. Dolayısıyla lamba giderlerimiz çok fazla oluyor bu durumda demirbaş amortisman giderlerimiz de artmış oluyor. Tabii gece çok kullanıldığı için temizlik sıkıntılarımız oluyor. Yani bu anlamda temizlik personelimiz yetersiz olduğu için çok şikâyet alıyoruz. Çünkü çok kalabalık bir kampüs ve 7/24 açık. Tuvalet kağıdı ve sabunluk sağlıyoruz lakin hijyen konusunda ciddi sıkıntılarımız olabiliyor. Çünkü temizlik personeli belli bir saatten sonra çıkıyor. 7/24 açık sistemler olduğu için belli bir saatten sonra kimse havlu, kâğıt ya da sabun bulamıyor. Sabaha kadar sabun ya da diğer ihtiyaçlar için*

temizlik personelinin gelmesini bekliyorlar. Bu tür giderlerimiz artıyor doğal olarak."

Tüm cevaplar ele alındığında vardiyalı sistem ile kütüphanelerde demirbaş, personel ve enerji giderlerinin genel olarak artış gösterdiği görülmektedir. Özellikle 7/24 hizmet veren kütüphanelerin demirbaş ve enerji alanlarında bütçelerine büyük bir yük bindiği anlaşılmaktadır. Bütün bu sonuçlar çalışmanın varsayımını destekler mahiyettedir. Her ne kadar bu durum varsayımı destekler nitelikte olsa da vurgulanan konu çalışma içerisindeki evreni oluşturan üniversite kütüphaneleri ile sınırlıdır. Bu olgu tüm üniversite kütüphanelerinin de böyle olduğu sonucuna ulaştırmaz.

f. Kütüphane Kullanım Oranı ve Vardiyalı Sistem

Farklı nedenlere bağlı olarak yaşama geçirilen vardiya sisteminin en belirgin sonuçlarından biri, uygulandığı yerde kullanıcı sayısının artışını sağlamıştır. Kütüphanelerde de kullanıcı sayısının artışına neden olup olmadığı öğrenmek, bir anlamda sistemin başarıya ulaştığını saptamak anlamına gelecektir. Bu bakımdan bu başlıkta özellikle vardiya sisteminin uygulanmasıyla birlikte kütüphanenin kullanım oranında bir ilişki olup olmadığı sorgulaması yapılmıştır. Kütüphanelerde vardiya sistemi ile kullanımın artışı ya da azalışı hakkındaki bilginin ortaya çıkarılması, tez çalışması içerisinde özellikle öneriler noktasında fayda sağlayacaktır. Bu amaçla katılımcılara *"Vardiyalı çalışma sistemi kütüphanenin kullanım oranlarında değişikliğe sebep olmuş mudur? Açıklayınız."* sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların büyük bir kısmı kullanıcı artışının vardiya ile ilişkili olduğu görüşünü temel alarak cevap vermiştir.

İlgili soruya bir devlet üniversitesinde görevli olan katılımcı;

"Tabi ki sınav dönemlerinde daha da çok artıyor ama asıl akşam ikinci öğretimlerin gelmesiyle artış oldu. Özellikle mevsimsel olarak kışın mesela daha çok bir artış olduğu gözlenmiştir sıcak olmasının nedeniyle. Tabi ki bu duruma .... şehrinin de etkisi var. Biz .... kampüste olduğumuz için dışarıya çok fazla çıkma olanakları olmuyor öğrencilerin, bu nedenle vardiya saatlerinde daha çok kullanım oluyor." cevabını veriştir.

Burada daha çok iklim şartları ve coğrafi şartların etkin olduğu bir durum söz konusudur. Bu şartların ortaya çıkardığı olumsuz durum sebebiyle ilgili katılımcının da belirttiği gibi kütüphane kullanımı artmıştır. Dolaysıyla vardiya sistemi de yoğun bir şekilde kullanıma sunulmuştur.

Kullanım oranına ilişkin başka bir değerlendirme ise vakıf üniversitesinde çalışan bir katılımcı tarafından yapılmıştır;

> *"24 saat çalışma sistemine geçildikten sonra kullanıcı hizmetlerinin kullanım oranlarında ciddi artış olmuştur. Kütüphanemiz 24 saat aktif olarak kullanılıyor. Özellikle yüksek lisans öğrencilerimiz gündüz saatlerinde çalıştığından dolayı kütüphanemizi kullanamıyorlardı. Yüksek lisans öğrencilerinin kütüphanemizi kullanma oranları çok düşüktü. Bu şekilde vardiya sistemine geçildikten sonra kullanım oranlarında artış olduğu gözle görülür bir hâle gelmiştir."*

Bu katılımcının cevabında görüldüğü üzere buradaki kullanım artışının 24 saat çalışma prensibinin getirdiği esneklik sayesinde yaşandığı anlaşılmaktadır. Bahsedilen kütüphane çalışma düzeninin değişmesiyle birlikte kullanım oranında artış olmuş, vardiya sisteminin etkin kullanımının faydası görülmüştür.

Konuya ilişkin yöneticilerin de benzer görüşleri bulunmaktadır. Bu duruma örnek olması için ilgili soruya devlet üniversitesinde yönetici olan bir katılımcının cevabı aşağıda verilmiştir:

> *"Tabii ki. Yani beşte kapattığınız bir kütüphaneyle hiç kapatmadığınız bir kütüphanenin kullanımı aynı olamaz. Yıllık istatistiklerimiz var ki bunları karşılaştırdığımızda ciddi anlamda bir fark söz konusu oluyor. Öncesinde bu kadar yüksek istatistiklerimiz yoktu."*

Burada, katılımcının özellikle vurguladığı vardiya sisteminin uygulanması sürecinin, kütüphane kullanım istatistiklerinde normal mesai uygulamasına nazaran daha olumlu bir etki sağladığı görünmektedir.

Bir vakıf üniversitesinde yönetici olarak çalışan katılımcının konuya ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir.

"Akşam ve gece vardiyası, genelde hafta sonu kullanımı tercih eden enstitü öğrencilerine esneklik sağlaması açısından olumludur. Ayrıca hukuk fakültesi öğrencileri de bu kapsamda değerlendirilebilir. Fakat temel amacı kullanıcıların öğretim ve araştırma faaliyetlerine destek olması gereken üniversite kütüphanelerinin, akşam ve gece vardiyalarında sunduğu hizmetlerin bir kenara itilerek sadece okuma salonlarının açık tutulmasından ibaret gibi algılanması olumsuz bir durumdur."

Bu katılımcı farklı bir noktaya parmak basmış, sürekli açık tutulan kütüphanelerin kullanımının artmış olmasına rağmen, basit bir çalışma odası hüviyetinde görülmesini ve diğer hizmetlerin göz ardı edilmesini olumsuz bir durum olarak görmüştür.

Başlıkta verilen soruya cevap veren katılımcılardan çoğunluğunun genel görüşü; vardiya sisteminin etkin uygulanması sayesinde kullanım oranlarının artış göstereceği noktasında sabitlenmiştir.

Yukarıdaki kurumsal duruma ilişkin görüşlerin tümü ele alınacak olursa, katılımcıların görev yaptıkları üniversite kütüphaneleri açısından uygulanan vardiya sisteminde organizasyon yapısının düzenli ve kararlı bir şekilde yürütülmesi önem arz etmektedir. Fiziksel unsurlar, mali kaynaklar, idari düzenlemeler gibi unsurların hepsi, vardiya sisteminin sağlıklı bir şekilde işletilmesinin ana maddelerini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak, bu unsurların her birinin etkin bir şekilde işlerliğinin sağlanması ile birlikte, en azından bahse konu olan üniversite kütüphanelerinde hedeflenen kaliteli hizmetin ortaya çıkması sağlanacaktır. Yukarıda konu edilen durumlar çalışma içerisindeki katılımcıların haklarında görüş bildirdikleri üniversite kütüphaneleri ile sınırlı olmakta birlikte ülkedeki tüm üniversite kütüphanelerini kapsayıcı özellikte değildir.

4.2.3.2. Personelle İlgili Sorunlar

Kütüphaneler içerisinde kaynakların yanında en önemli unsurlardan biri de personeldir. Bir kütüphanenin personel yapısı kütüphanenin efektif kullanımı ve güvenilirliği, şeffaflığı gibi konularda ne durumda olduğunu gösterir. Personelin çalışma düzeni içerisinde yaşadığı sorunlar, kütüphanenin işleyişinde ve yapısında da

sorunlar olduğunun göstergesidir. Bu sebeple vardiyalı çalışmanın kütüphane personeline ne gibi etkilerde bulunduğu önem arz eden bir konudur.

Vardiyalı sistem içerisinde çalışan kütüphane personeli kişisel problemleri dışında örgütsel yapı noktasında da bazı sorunlar yaşamaktadır. Örgütsel yapı dışında vardiyalı sistemin başka bir sorun teşkil ettiği unsur, vardiyalı sisteme tâbi tutulan personeldir. Vardiyalı çalışmayla birlikte personelde görülen sorunların öğrenilmesi tez konusunda belirtilen bakış açısını ortaya çıkaran etmenlerden biridir.

Bu sorunları öğrenme adına katılımcılara *"vardiyalı çalışmanın personel açısından ortaya çıkartabileceği problemler nelerdir?"* ana başlığında çeşitli sorular sorulmuş; elde edilen bulgular üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Örneğin, vakıf üniversitesinde görevli uzman pozisyonundaki bir katılımcı, ilgili konuya dair sorulara aşağıdaki cevapları vermiştir;

- ✓ *Vardiyalı çalışma içerisinde yeterli personel kullanılmakta mıdır?*

"Hayır, daha fazla personele ihtiyaç vardır."

- ✓ *Personel güvenlik riski taşımakta mıdır?*

"Evet, vardiya saatinde tek başına kaldığından kütüphane binası diğer binalardan uzakta olması ve kütüphane içerisinde herhangi bir kavgada güvenlik gelene kadar tek başına durması güvenlik riski taşıdığını düşünüyorum."

- ✓ *Personelin vardiya saatleri içerisinde ihtiyaçları karşılanabilmekte midir? (ulaşım maliyeti, yeme-içme vb.)*

"Ulaşım ücretini okul karşılıyor, yemekhaneden akşam saat 5- 6 arasında yemek geliyor; o yüzden yemek hizmeti de karşılanıyor."

- ✓ *Personelin vardiyalı çalışmaya uyum sağlayamama problemi var mıdır?*

"Evet, var, yani genelde kalmak istemedikleri için öyle bir sorunları var."

Katılımcının verdiği yanıtlara bütün olarak bakıldığında "vardiya sistemi üniversite kütüphanelerindeki çalışanları olumsuz yönde etkilemekte ve performanslarının düşmesine sebep olmaktadır" görüşünü destekler nitelikte ifadeler olduğu görülmektedir.

Kurum ve personel açısından vardiya sisteminin durumunu öğrenmek amacıyla soru yöneltilen diğer bir katılımcı, ilgili sorulara aşağıdaki şekilde cevaplar vermiştir.

- ✓ *Vardiyalı çalışma içerisinde yeterli personel kullanılmakta mıdır?*

"Hayır, yeterli sayıda değildir."

- ✓ *Personel güvenlik riski taşımakta mıdır?*

"Evet, giriş çıkış saatleri geç saatler olduğu için taşımaktadır."

- ✓ *Personelin vardiya saatleri içerisinde ihtiyaçları karşılanabilmekte midir? (ulaşım maliyeti, yeme-içme vb.)*

"Ücret ödenmektedir fakat yeterli miktarda değildir."

- ✓ *Personelin vardiyalı çalışmaya uyum sağlayamama problemi var mıdır?*

"Uyum problemi yaşayan çalışma arkadaşları olmaktadır ve buna bağlı olarak işe başladıktan sonra kısa sürede işten ayrılmaktadır."

Burada görüldüğü üzere, personelin vardiya sistemine uyumunda birtakım sorunlar yaşanmakta; buna bağlı olarak işgücü kaybına varan güçlüklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Verilen cevaplar ışığında, çalışmaya konu olan üniversite kütüphaneleri ile sınırlı olmak kaydıyla, her kurumun vardiyalı sistem ve personelin uyumu konusunda farklı bir yol izlediği görülmektedir. Ancak izlenen farklı yolların personel üzerindeki olumsuzlukları tümüyle giderecek nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Yöneticiler ise personel-vardiya ilişkisi hakkında aynı sorulara çalışanlardan biraz daha farklı yaklaşım göstermişlerdir. Örneğin bir vakıf üniversite kütüphanesinde yönetici olarak çalışan katılımcı ilgili sorulara;

- ✓ *Vardiyalı çalışma içerisinde yeterli personel kullanılmakta mıdır?*

"Vardiyada kesinlikle en az iki tane personel olacak, bu bakımdan yeterli olacaktır."

- ✓ *Personel güvenlik riski taşımakta mıdır?*

"Güvenlik görevlileriyle sırt sırta çalışacakları için böyle bir risk oluşmayacaktır."

- ✓ *Personelin vardiya saatleri içerisinde ihtiyaçları karşılanabilmekte midir? (ulaşım, maliyeti, yeme-içme vb.)*

"Kesinlikle karşılanacak yeme-içme vesaire orası 24 saatlik bir yaşam alanı dolayısıyla burada en ufak bir sıkıntı olacağını düşünmüyorum. Mevcut yerimizde de mesaiye kalan personel akşam yemeğini dilediği yerden sipariş verebiliyor. Masraflarını ay sonunda almış oluyor. Eğer bir personelin karnını doyurmadan, güvenliğini sağlamadan mesaiye bırakırsanız ondan memnuniyet alamazsınız; yönetim de bu konuda en ufak bir sıkıntı çıkartmaz. Personelimizi bu noktada mağdur etmedik, etmemek için de elimizden gelen gayreti gösteriyoruz."

- ✓ *Personelin vardiyalı çalışmaya uyum sağlayamama problemi var mıdır?*

"Hiç kimseye bu noktada tolerans göstermedim; başta da konuştum; çalışma unsurları ve mesai saatleri bellidir, kabul ediyorsanız geleceksiniz. O yüzden herkes çalışma şartlarını kabul ederek geldiği için böyle bir problem yaşamıyoruz."

cevaplarını vermiş, idareci konumunda bulunduğu kütüphanede uyguladığı personel sistemini anlatmıştır. Burada katılımcının önemli gördüğü unsur personelin ihtiyaçlarının tam karşılanmasıdır. Onun dışında, verdiği cevaplarla, diğer katılımcıların da dile getirdiği zorlukların aşılabilir olduğunu ve belirli düzenlemeler ile bu olumsuz durumun tersine çevrilebileceğini belirtmiştir. Ayrıca personel açısından vardiya sistemini uygularken katı kuralların benimsendiğini de göz önüne sermiştir.

Devlet üniversitesi kütüphanesinde yönetici pozisyonunda çalışan diğer bir katılımcı ise personel ile ilgili sorulara aşağıdaki cevapları vermiştir;

- ✓ *Vardiyalı çalışma içerisinde yeterli personel kullanılmakta mıdır?*

"Ne kadar çok personel o kadar iyi anlamına geliyor diğer personellerin etkilenmemesi adına ama dediğim gibi bizde sabit olduğu için memnunuz. Beş yıldır da aynı şekilde devam ediyoruz."

- ✓ *Personel güvenlik riski taşımakta mıdır?*

"Güvenlik görevlisi mevcut kütüphane içerisinde ve kamera sistemiyle sürekli izleniyor o yüzden böyle bir risk söz konusu değil."

- ✓ *Personelin vardiya saatleri içerisinde ihtiyaçları karşılanabilmekte midir? (Ulaşım maliyeti, yeme-içme vb.)*

"Evet, ulaşım kartı veriliyor personele. Yemek de kütüphane içerisindeki kafeden yiyorlar ya da kendileri getiriyor yemeklerini."

- ✓ *Personelin vardiyalı çalışmaya uyum sağlayamama problemi var mıdır?*

"Var tabi ki. Yani normal vardiyada gerçekten zorlanıyorlar."

Bu cevaplara bakıldığında personelin ihtiyaçlarının ve vardiyalı çalışan sayısının yeterli olması durumunda bile bazı sorunların yaşandığı görülmektedir.

Sonuç olarak, katılımcıların görev yaptıkları üniversite kütüphaneleri kıstas alındığında, kütüphane bünyesinde vardiyalı çalışma sistemi personel için bazı zorluklar getirmiş olsa da kurumun imkânları dâhilinde bu problemler için çözüm üretilmeye çalışılmaktadır. Özellikle yol-yemek gibi ihtiyaçların karşılanması ve vardiyaya uyum sağlama, personel açısından sorun teşkil etmektedir. Bunun için de kurumlarda ya ilgili ihtiyaçlar için ek bütçe sağlanmakta ya da kendilerine bırakılmaktadır. Uyum konusunda ise sistemli bir çözüm sunulmamıştır. Daha çok personelin durumuna bağlı olarak sorunların giderilmesi yolu izlenmiştir.

4.2.3.3. Kullanıcıya İlişkin Sorunlar

Bir kütüphanenin ana unsurları genel olarak bina, derme, bütçe demirbaş, personel ve kullanıcı şeklinde sıralanabilmektedir. Bu unsurlar arasında kullanıcılar özel bir yere sahiptir; zira kütüphanelerin varlık nedeni kullanıcılardır. Kütüphane bünyesinde hizmet alan kullanıcılar, kütüphanenin çalışma düzeninden doğrudan etkilenen

unsurlardan biridir. Kütüphanelerin işleyiş şekilleri ve çalışma düzenleri kullanıcıların beklentilerini ne oranda karşılarsa, o oranda ilgisi ve sayısı artar. Böyle bakıldığında kütüphanelerde vardiya sistemi ile kullanıcıların ihtiyaçlarının karşılanması arasında doğrudan bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu ilişkinin durumu ve nasıl etkilendiği çalışma süresince kütüphane çalışanlarına sorularak öğrenilmeye çalışılmıştır. Öncelikli olarak katılımcılara *"vardiyalı çalışma sisteminin kullanıcı açısından içerdiği problemler nelerdir?"* sorusu yöneltilmiş olup hizmetlere ve personele erişim temelli bazı ara sorularla bu problemler hakkında veriler derlenmiştir.

İlgili sorulara vakıf üniversitesi çalışanı bir katılımcı aşağıdaki şekilde cevap vermiştir;

- ✓ *Kullanıcılar vardiya saatleri içerisinde istedikleri hizmete erişim sağlayabiliyorlar mı yoksa kısıtlamalar var mı?*

  "Vardiya çalışma saatinde sadece okuyucu hizmeti veriyoruz. Yani kitapların ödünç alınması, okuyuculara araştırmalarında yardımcı olunması gibi hizmetler kullanıcıların en büyük ihtiyaçları bunlar olmaktadır. Bunun yanında kitapların kütüphaneye sağlanması, kayıtlarının yapılması gibi teknik hizmetler normal mesai saatlerinde yapıldığı için bir problem yaşamıyoruz. Teknik olarak elektronik kaynaklarla olan desteği vardiyada çalışan arkadaşlarımızın bazıları bilmektedir. Onlara yardımcı olmaktadır; fakat yetkilerini aşan çok büyük problem olursa gündüzdeki arkadaşlara yönlendirilmesi yapılmaktadır, yani okuyucuların bütün ihtiyaçları bu vardiya sisteminde de karşılanabilmektedir."

- ✓ *Kullanıcılar, kütüphanenin etkin bir şekilde kullanabilmesi için vardiya saatleri içerisinde gerekli destek hizmetlerini alabiliyorlar mı?*

  - *Ulaşım kolaylığı*
  - *Yeme-içme hizmeti*
  - *Bilgisayar ve internete erişim*

- *Yeterli çalışma alanı bulabilme*

> *"Kullanıcılar vardiya saatlerinde akşamdan sabaha kadar olan hizmetlerde okulun ulaşım hizmeti bulunmamaktadır. Yeme içme hizmeti de kütüphaneden sağlanmıyor; fakat okulun açık olan kafeleri ve çevredeki restoranlardan ihtiyaçlarını karşılayabiliyorlar. Bunun yanında bilgisayar, internet, çalışma alanı zaten sürekli açık bunları sağlayabiliyoruz."*

Başka bir katılımcı ise devlet üniversitesi kütüphanesinde görevli olup, yöneltilen iki soruya aşağıdaki cevapları vermiştir;

> *"Şu an için bir kısıtlama yok, istedikleri kitaplarla ilgili problemler yaşandığında yardımcı oluyoruz, elektronik kaynaklarla ilgili bir problem olduğunda da biz bir şekilde destek olmaya çalışıyoruz. Fakat o birimle ilgilenen arkadaşımız kütüphanede bulunmadığı için belki onunla ilgili ufak bir sorun olabilir, onun dışında bir sıkıntı ya da kısıtlanma olmuyor."*

> *"Ulaşım kolaylığı dediğim gibi kampüste olduğumuz için ulaşım işine belediye bakıyor; biz ekstra olanak sağlamıyoruz. Yurtlar yakın olduğu için yürüyerek kütüphaneye gelebiliyorlar. Dışarıdaki öğrenci de otobüsle kendi imkânlarıyla gelebiliyorlar. Yeme-içme de aynı şekilde yine kendi imkânlarıyla oluyor. Bilgisayar ve internet erişimi tabii ki biz onda destek oluyoruz. Şu an için yeterli bir alanımız var; fakat sadece final dönemleri sınav dönemleri hariç çalışma alanı bulabiliyorlar."*

Diğer katılımcıların değerlendirmeleriyle birlikte yukarıda verilen bilgilerin tamamına bir bütün olarak bakıldığında, katılımcıların görev yaptıkları üniversite kütüphanelerinde kullanıcılar kütüphanelerin fiziksel imkânlarından ve destek birimlerinden vardiyalı çalışma süreci içerisinde genel olarak eksiksiz faydalanmaktadır. Yalnız ulaşım ve yeme içme gibi kişisel ihtiyaçları ise kullanıcının kendi imkânları ile sağlandığı anlaşılmaktadır. Bu da kullanıcıların özellikle gece saatlerinde kütüphaneyi kullanmasını güçleştiren bir durum olarak değerlendirilebilir.

Kullanıcıların vardiyalı çalışma sürecinde nasıl bir durum içinde bulundukları, yöneticiler açısından da sürekli ele alınan ve üzerinde değerlendirme yapılan bir olgudur. Bu olguyu öğrenme adına yukarıdaki sorular kütüphane yöneticilerine de yöneltilmiştir ve iki yöneticinin konu hakkında düşüncelerine burada yer verilmiştir. Bu yöneticilerden vakıf üniversitesinde görevli olan katılımcı ilgili sorulara;

> *"Sadece fiziksel kaynaklarımızda erişim noktasında bir kısıtları oluyor; onun dışında tüm hizmetlerimiz devam ediyor. Bir sıkıntı söz konusu değil. Yeni yerimizde fiziksel kaynaklarda da bir kısıtlama olmayacak".*
>
> *"Şu anda mevcut konumumuz ulaşım açısından biraz sıkıntılı; ama ortalama her yarım saatte bir merkezi yerlere ringlerimiz var. Metroya ve yurtlara servisimiz var hizmet 21.00'e kadar devam ediyor. Sıkıntı yaşamadık bugüne kadar.*
>
> *Yeme-içme olarak hem personel hem de öğrencilerimiz ücretsiz olarak yemekhaneden yararlanabiliyorlar.*
>
> *Bilgisayar ve internette en ufak bir sıkıntı söz konusu değil, her öğrencimize MacBook veriyoruz. Aynı zamanda lablarımız var, dolayısıyla herhangi bir sıkıntı yaşayamıyorlar. Üniversitenin 24 saat teknik ekibi hizmet veriyor. Bilgi işlem daire başkanlığımızda en başından beri 24 saat personel koyuyor, o yüzden bir sıkıntı olacağını düşünmüyorum.*
>
> *Çalışma salonlarımız üniversite mevcut öğrencisini fazlasıyla karşılayacak kapasitedir. Böyle bir problem hiçbir zaman oluşmamıştır."* cevaplarını vermiştir.

İlgili katılımcı diğer katılımcılardan bir miktar farklı olarak, kullanıcılar için vardiya sisteminden kaynaklı bir problem görmediğini belirtmiş, hizmetlerin kesintisiz sunulduğunu ifade etmiştir.

Devlet üniversitesinde yönetici olarak çalışan başka bir katılımcıya da bu sorular yöneltilmiş, o da sorulara aşağıdaki cevabı vermiştir:

"Belli saatlerden sonra belli katları kapatıyoruz. 22.00'den sonra koleksiyon katı kapandığı için ödünç alınamıyor. Bu konuda sıkıntımız oluyor mesela katalogda gözüküp de teknik hizmetlerde kalmışsa, onunla ilgili bir sorun yaşıyorsa erişilemiyor. Bunun dışında zaten açık raf sistemleri olduğu için sadece salonlara erişimde sıkıntı oluyor; yani kitap salonlarına erişim onun dışındaki bütün salonlarımız çok rahatlıkla kullanılabiliyor, 7/24. Yani grup çalışma odalarımız ve bireysel çalışma odalarımız mesela onlar rezervasyon sistemleri oldukları için sıkıntı olmuyor. Sadece kitap erişim konusunda sıkıntı olabiliyor."

"Zaten yeme-içmeyi kütüphanenin içindeki kafeden sağlayabiliyorlar. Ulaşım kolaylığı üniversite merkezi bir yerde olduğu için öğrenciler kendileri kolaylıkla gelebiliyorlar. Bilgisayar ve internet 7/24 hizmet veriyor. Çalışma alanlarımızda rezervasyonlu sistem olduğu için herhangi bir problem oluşmamaktadır."

Katılımcıların çoğunluğu tarafından yapılan değerlendirmelerde vardiyalı çalışma sistemine ilişkin uygulamaların genel olarak çalışma salonları ve bilgisayar salonları gibi ödünç dışı alanlar üzerinde yapıldığı, bu alanlarda ise önemli sorunların yaşanmadığı belirtilmiştir. Bunun dışında kalan alanlarda yani ödünç ve süreli yayın, depo vb. alanlarda kısmi olarak kısıtlamalar yapıldığı ifade edilmiştir. Diğer yandan yeme-içme ve ulaşım gibi olanaklar ise üniversitenin bulunduğu konuma ve sahip olduğu olanaklara göre değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Olanakları kısıtlı olan kütüphanelerde yeme-içme ve ulaşım gibi gereksinimleri kullanıcının kendileri tarafından sağlandığı dile getirilmektedir.

Sonuç olarak katılımcıların çoğunun verdiği cevaplar üzerinden yapılan değerlendirmeler ele alındığında, vardiya sisteminin, en azından bahse konu olan üniversite kütüphaneleri içerisinde, ulaşım ve gıda ihtiyacı gibi kişisel durumlar dışında kullanıcıların gereksinimine yanıt veren faydalı bir sistem olarak uygulandığı anlaşılmaktadır. Yine katılımcıların görev yaptıkları üniversite kütüphaneleri için çalışma salonunun kullanımı, internet hizmetinin sağlanması, bazı kütüphanelerde kafeterya ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi gibi olanakların sunulması sayesinde, bu kurumlara gelen kullanıcıların vardiyalı çalışma sisteminden iyi

düzeyde yararlandıkları görüşü ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda yapılan değerlendirmelerden söz konusu faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için kütüphanelerin kurumsal yapısında belirli değişiklikler yapıldığı; sistemi destekleyecek önlemler alındığı da anlaşılmaktadır. Personel ve hizmet düzenlemelerinde değişiklik yapılması, teknik altyapının geliştirilmesi gibi durumlar bunlardan bazılarıdır.

4.3. Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Görüşlerin Analizi

Üniversite kütüphanelerinde vardiya sisteminin uygulanması ihtiyaç planlaması yapılmasını zorunlu kılan; planlamaya rağmen çeşitli sorunlarla yüzleşilmesi gereken bir süreçtir. Bu süreç kalıcı ilkeler ve önlemlere ek olarak, doğan sorunların giderilmesine yönelik gerektiğinde anlık önlemlerin de alındığı bir uygulama biçimidir. Yaşanan sorunların ve alınan önlemlerin hangi süreçlerden geçtiği ve sorunların nasıl kalıcı olarak çözümlenmesi gerektiği sorunsalı, sistemin bütün süreçlerini uzun süreler boyunca soluklayan deneyimlerin derlenmesini gerektirmektedir. Bu bakımdan çalışmada vardiyalı sistem içerisinde çalışan personelden belirttikleri problemleri ve bunlara yönelik çözüm önerileri üzerinde genel bir görüş bildirmeleri de istenmiştir. Bu görüşü öğrenebilmek adına katılımcılara *"Kendi bakış açınız ve belirttiğiniz problemler ışığında verilen her başlık için vardiyalı sistemin barındırdığı problemler adına çözüm önerileri sunabilir misiniz? Detaylı bir şekilde anlatınız."* sorusu yöneltilmiş; soruyu kurumsal yapı, personel ve kullanıcı açısından cevaplamaları istenmiştir.

Vakıf üniversitesi personelinden bir katılımcı ilgili soruya;

> *"Vardiyada en büyük problem şudur ki; özellikle iki kişili vardiya olarak çalıştığımızda, bir arkadaşımızın hasta olması durumunda diğer arkadaşımız onu idare edebilir; ama bu büyük bir problem olduğu zaman orada sıkıntılar baş göstermektedir. Bunun yanında gece saatlerinde olduğu için bazen ulaşım sıkıntısı olabiliyor, son otobüs saatlerini kaçırdığımız zaman hava koşullarına göre sıkıntılar çekebilmekteyiz. Kütüphanedeki kullanıcıların hizmetleri konusunda hiçbir sıkıntı yaşamıyoruz. Kurumsal yapı olarak ise üniversite kütüphanelerinin 7/24 olmasa da haftanın belirli günlerinde ya da*

yoğunluğun arttığı sınav dönemlerinde 24 saat açık olması kurumsal yapıyı pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü kullanıcılar kütüphanenin sürekli açık olmasından çok büyük mutluluk duymaktadırlar. Bu da üniversitenin prestijini artırmaktadır."

cevabını vermiş, personel sayısının azlığı ve dış faktörlerin etkisi sebebiyle problem yaşandığını belirtmiştir. Personel yetersizliği ve personeli etkileyen dış faktörler, çalışmanın varsayımını oluşturan "Vardiya sisteminin personel açısından olumsuz etkiler oluşturduğu görülmektedir." olgusunu haklı çıkaran bir durum olarak önümüze çıkmaktadır. Bunun yanında kurumsal yapı ve kullanıcı açısından vardiya sisteminin faydalı olduğu düşüncesi de ayrıca ifade edilen diğer bir düşüncedir.

Aynı soruya diğer vakıf üniversitesi personeli ise aşağıdaki cevabı vermiştir;

"Vardiyalı sistem kullanılırsa yeterli sayıda personelin olması şart; çünkü personelin memnuniyetsizliği ile sonuçlanıyor ve personelin memnun olmaması iyi bir hizmet verememesini sebep oluyor. Personelden yeterli verimi alamıyorsunuz. Psikolojik olarak mutsuz çalışan bir personelden çok fazla verim sağlanamıyor. Öncelikli olarak yeterli personele sahip olmak gerekiyor.

Onun dışında vardiyalı sistemi kullanıyorsan kütüphanenin aktif olarak normal mesai saatleri dışında vardiya saatlerinde de aktif olarak kullanılabiliyor olması gerekiyor. Eğer sen bunu sağlayamıyorsan ya da öyle bir kullanım talebi yoksa kullanıcının vardiyalı sisteme ihtiyacı kalmıyor.

Kullanıcı olarak baktığımda da tabii kendi kurumum için söyleyebilirim bunu, kütüphanenin yeterli kaynağa sahip olması; yani bir kullanıcı olarak benim onu 7/24 kullanabiliyor olmam ve bana yeterli desteği yeterli kaynağı sağlıyor olmasından geçiyor."

Burada da ilgili katılımcı personel azlığından ve çalışanların iş tatmininden bahsetmiş, vardiya sisteminin yeterli talep olmadığı sürece faaliyete geçirilmesinin anlamsız olduğunu belirtmiştir. Katılımcının diğer bir önem verdiği durum ise kütüphanenin kaynaklarının niteliği, niceliği ve erişimdeki sürekliliği olmuştur. Personelin yaşayacağı olumsuz durumların vardiya sistemini ve dolayısıyla

kütüphanenin genel işleyişini sekteye uğratacağı görüşü ile bu katılımcı vardiya sistemine yönelik düşüncelerini ortaya koymaktadır. Burada katılımcının cevabına bakıldığında özellikle ilk paragrafta çalışmanın varsayımını destekler nitelikte ifadeler vardır.

Vardiya sistemine ilişkin genel görüş belirtmesi istenen başka bir katılımcı ise konuya ilişkin soruyu devlet üniversitesi kütüphanesi için cevaplamıştır;

> *"Herhangi bir şekilde kurumlar buna hazırlıklı girişmiyorlar; sadece bir popülarite uğruna birilerine şov yapmak adına hadi kütüphaneyi 24 saat açalım, hava atalım şeklinde oluyor maalesef. (...) Dediğim gibi yeme içme hizmeti, sağlık hizmeti, güvenlik hizmeti, teknik desteğin bu altyapıda eksiksiz olmalı.*
>
> *Personelin de ailevi sorunları olabiliyor; kişisel sorunları olabiliyor. Bunlar özellikle 24 saat vardiya usulüne göre çalışan personellerde daha sıkıntılı bir durum oluyor. 24 Saat personel çalıştıran kütüphanelerde belirli ve yeterli sayıda personelle düzenli bir şekilde vardiyalarını ayarlayarak bu sorunlarını çözebilirler.*
>
> *Kullanıcı bazında çözüm önerilerim de onlara daha rahat çalışabilmeleri için ergonomik koltuklar ve güzel bir çalışma salonu ayarlanmalıdır. Ulaşım problemleri de halledilmelidir."*

Katılımcı, verdiği cevapta daha çok kurumun vardiyalı çalışma sistemi için uygun hâle getirilmeden bu sisteme geçildiğini belirterek sorunların altında söz konusu nedenin yattığını ifade etmeye çalışmaktadır. Bunlarla birlikte ihtiyaçlara uygun olarak ve yeterli analiz yapılarak vardiyalı çalışmaya geçilmesini savunmuştur. Ayrıca 24 saat çalışma sistemi için personel sayısının da arttırılması gerekliliğini iletmiştir. Son olarak kullanıcılar için de yeterli imkânların sağlanması durumunu dile getirmiştir. Bu görüşleri destekleyen diğer katılımcı değerlendirmelerine bütün olarak bakıldığında araştırmanın varsayımını oluşturan "vardiya sistemi, üniversite kütüphanelerinde personelin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir ve buna bağlı olarak çalışma performansları da negatif yönde etkilenmektedir" görüşüne paralel görüşlerin katılımcılar tarafından vurgulandığı görülmektedir.

Benzer şekilde, devlet üniversitesi kütüphanelerinden birinde görev yapmakta olan başka bir katılımcı konu hakkında şu değerlendirmeleri yapmıştır:

> *"Kurumsal yapı olarak bir problemimiz yok açıkçası. Kütüphanenin 24 saat açık olması kurumsal yapı açısından olumlu olduğunu düşünüyorum. Ama personel açısından değerlendirecek olursak, bazen şöyle bir şey olabiliyor. Sabah 8 akşam 8, tabii personeli ister istemez yoğun dönemlerde biraz yorabiliyor; mesela bu durumda sınav haftalarında belki farklı vardiya uygulanabilir. Çünkü bu ister istemez ertesi günkü mesai ve ev hayatına da yansıyor. Kullanıcı olarak da belki şöyle bir problem olabilir, yine personelin yorgunluğuyla ve şartlarla alakalı olarak kullanıcıya yansıyan bazı olumsuz durumlar olabiliyor. Belki bunlarla ilgili farklı bir çözüm bulunabilir. Ama şu var, kurumsal yapı demişken, vardiyalı sisteme geçişte de personelle ilgili ortak bir karar alınması ya da uygulanması gereken şemanın nasıl olacağını ya da vardiya saatleri ile ilgili kurumsal olarak personelin de görüşleri alınarak bir program çıkartılabilir."*

Katılımcı burada yine, vardiya sisteminde sorun teşkil etmemesi için personelin imkânlarının arttırılması gerektiğini belirtmiştir. Personelin durumuna ilişkin çalışmasının varsayımını destekler nitelikte ifadeler içeren bu cevapta, vardiyalı sistemin çalışanlar için yorgunluk, işte motivasyon eksikliği ve aile hayatına yansıyan olumsuzluklar gibi durumların kaynağı olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında vardiyalı çalışma sisteminin kurumsal yapı için bir sorun olmayıp daha çok fayda sağlayan bir olgu olduğunu söylemiştir.

Vardiyalı çalışma ve etkileri üzerine sorulan soruya vakıf üniversitesi bünyesinde çalışan diğer bir katılımcı şu şekilde cevap vermiştir;

> *"Düzen sağlandıktan sonra kurumsal yapıda herhangi bir sorun olacağını düşünmüyorum. Personel olarak bizim kullandığımız sistemde veya diğer kütüphane sistemlerinde hafta sonu açık olduğunda, hafta sonunda gelen personelin hafta içi izin kullanacağından dolayı personel iş kaybına neden olmaktadır.*

Kullanıcılar açısından herhangi bir sorun yaşanmamaktadır; tam tersine akşam saatlerinde de açık olduğu için daha memnun olmaktadırlar."

Burada daha çok iş kaybı konusuna değinilmiş, kullanıcı ve kurumsal yapı açısından herhangi bir sorun bildirilmemiştir. Katılımcı, personelin iş yoğunluğunun belirli bir düzene göre belirlenmesi ve iş yoğunluğunun hafifletilmesi gerektiği görüşü ile üstü örtülü bir öneride bulunmuştur. Belirtilen bu görüşlerde de özellikle personelin çalışma yoğunluğu göz önüne alındığında, çalışmanın varsayımını doğrular nitelikte ifadeler bulunmaktadır. Yalnız bu durum katılımcının çalıştığı kurumla sınırlı bir olgu olarak kabul edilmelidir.

Başka bir vakıf üniversitesi çalışanı katılımcı ise ilgili soruya;

"Kullanıcılara verilen hizmet kalitesinin artırılması amacıyla vardiyalı sistem yoğun dönemlere destek olmak amacıyla kullanılmalıdır, 7/24 açık tutulabilecek okuma salonları birçok kullanıcının ihtiyacını karşılayacaktır.

Üniversite yönetimi tarafından vardiya sisteminde kütüphanecilerin olması talep edilmektedir. Dönemsel vardiya sistemi ile ilgili personel kütüphane hizmetlerinde daha aktif olarak görev alabilir, ayrıca vardiya sisteminin sebep olduğu olumsuzluklar ortadan kalkacağından aidiyet duygusu artar ve daha verimli bir çalışma ortamına kavuşulur.

Kullanıcıların 7/24 vardiya sisteminden beklentileri dikkatli değerlendirilmeli ve planlama bu doğrultuda yapılmalıdır."

cevabını vermiş, vardiya sisteminin titiz bir şekilde uygulamaya konulması gerektiğini dile getirmiştir. Ayrıca vardiya sisteminin devamlı uygulanmasından çok yoğunluğa bakılarak faaliyete geçirilmesi gerektiğini savunmuştur.

Vardiyalı çalışma sistemi hakkında yöneticilere de genel görüşleri sorulmuş, diğer katılımcılarda olduğu gibi üç başlıkta sorun ve çözüm önerilerini paylaşmaları istenmiştir.

Vakıf üniversitesi bünyesinde görevli olan yönetici ilgili soruya;

"Kurumsal olarak, ihtiyaç varsa 24 saat açılmalı. Burada önemli olan öncelikli olarak ortamda gerçekten böyle bir ihtiyaç var mı? Varsa yapacaksın yoksa mesai usulüyle bunu çözersiniz.

Personel açısından personeli kesinlikle gececi ve gündüzcü ayırmanız gerekiyor. Gececi gece çalışacak gündüzcü gündüz çalışacak; çünkü bir personele bir hafta gece çalış, bir hafta gündüz çalış derseniz fizyolojik yapısı onun müsaade etmeyecektir ve doğru hizmet alamayacaksınız. O bakımdan gececi ve gündüzcüyü ayırmak ve yeterli sayıda nitelikte personel olmalı. Gece için çok fazla nitelik aranmayabilir. Yeterli sayı ve nitelikte personel bulundurmak çok önemlidir.

Kullanıcı açısından bakılacak olursa, kullanıcıya fazla kısıt koymamak gerekir ama önü tamamen açık anlamında değil belli bir sınır koymak gerekir. Gece gelmek istiyorsa gece gelsin, gündüz gelmek istiyorsa gelsin; yemek içmek istiyorsa buyursun yesin." şeklinde bir cevap vermiştir.

Burada özellikle personel açısından vardiya sisteminde iki şekilde ekip kurulması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca ekipler için yeterli eleman sayısının da olması gerektiğinin altını çizmiştir. Kullanıcı için daha çok kaynak kullanımı noktasında görüş bildirmiş, diğer alanların kullanımı için de kısıtlamanın azaltılması gerektiğini söylemiştir. Genel olarak ise kurumun vardiyalı çalışma sistemini düzgün bir şekilde uygulayabilmesi için yeterli analizin yapılması gerektiğini, finansal ve örgütsel yapının buna uygun bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Yukarıda cevaplanması için katılımcılara iletilen soruya devlet üniversitesi kütüphanesinde yöneticilik yapmakta olan katılımcı ise aşağıdaki cevabı vermiştir;

"Kurumsal yapı olarak yani gece personelini tabii ki daha uzun saatler çalıştırmak istiyorum normalde. Sadece vardiya döndürmek lazım en az; onu bir personel gittikten sonra saat 24.00'e kadar 24.00'ten de sabaha kadar ama biz zaten bunu gerçekleştiremiyoruz. Çünkü yeterli sayıda personelimiz yok ve de gece o kadar bilgi ihtiyacı olmuyor doğrusunu söylemek gerekirse. Kitap alışverişi de

olmuyor dolaysıyla çünkü elektronikleşen bir yapı var. Burada tabii şu da var yani gece personeline aslında çifte mesai vermeniz gerekiyor ama kurumsal yapı buna izin vermiyor; yani öyle bir ödenek yok. Sadece mesai verebiliyorum ama gece 24.00-7.00 arasındaki mesainin ya da 22.00 ile 7.00 arasındaki mesainin özellikle çalışanlara verilen ücret açısından yeniden ele alınması lazım. Yani her mesai için ek ücretlendirme düzenlemesi yapılması gerekiyor. Bu olmadığı için o saatlerde kütüphaneci çalıştırmayı çok fazla gerçekleştiremiyoruz; bir de o saatlerde çalışmak isteyen kütüphaneci de yok yani herkes gündüz çalışmayı tercih ettiği için.

Herkes için mesela 23.00'e kadar çalışmak zor değil; ama 23.00 ile 7.00 arası çalışan bulmak çok zor bulamazsınız bulamıyorsunuz zaten. O saatlerde erkekleri tercih ediyoruz geçmişte denedik çünkü. Mesela 23.00'ten sonra mutlaka erkek personel tercih ediyoruz; kadın personeli kütüphanede bırakmıyoruz. Bir de şöyle bir şey var zaten çok kullanıcı olmuyor. Gelen kullanıcıya da zaten açık sistemler sunuyoruz. Fiziksel vardiyanın yanında bir de bizim 7/24 online hizmet verdiğimiz süreç de var; yani hiçbir zaman bize gelen soruları yanıtsız bırakmıyoruz."

Verilen cevaba bakıldığında ilgili katılımcının özellikle vardiya sisteminde tüm fiziksel hizmetlerin verilmesinin olanaksız olduğunu, maaş noktasında sıkıntı yaşandığını, gece personeli bulunmasında zorluklar yaşandığını belirttiği görülmektedir. Ayrıca gece kütüphanenin kullanımının azaldığı ve hizmetlerin daha çok dijital olarak yürütüldüğü katılımcı tarafından vurgulanan diğer bir noktadır.

Tüm bu verilen cevapların sonucu olarak, vardiyalı çalışma sisteminin devlet üniversitesi ya da vakıf üniversitesi fark etmeksizin çalışma içerisinde yer alan kütüphaneler açısından kurumsal yapı itibariyle bazı olumlu yanları olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu olumlu yanların daha çok kütüphanelerin prestijinin artması ve kullanıcıların bilgi edinme ihtiyaçlarının karşılanması noktasında olduğu görülmektedir. Her kuruluşta olduğu gibi kütüphaneler de bir ürün ya da hizmet ortaya koymak durumundadır. Buna bağlı olarak kütüphaneler vardiya sistemi ile kaliteli bir hizmet verme hedefini benimsemişlerdir. Yalnız bu hedefe ulaşmak adına

kurum içerisinde bazı uygulamalar yeniden düzenlenmiş, bu da bazı zorluklar yaşanmasına neden olmuştur. Örneğin personel sayısının arttırılamaması, vardiya sisteminin düzgün bir şekilde işletilebilmesi için finansal ve fiziksel kaynakların çoğaltılması gibi durumlar kurumsal yapı adına ortaya çıkan sorunlardan bazılarıdır. Katılımcılar bu tip sorunlar için öncelikle yeterli insan ve para kaynağının ayrılması gerektiğini belirtmişler, bunun yanında da fiziksel ve sosyal imkânların arttırılmasının önemini vurgulamışlardır.

4.4. Vardiyalı Çalışma Sistemine İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi

Kütüphaneler, temel olarak insanlara bilgiyi sunma amacı güden kuruluşlardır. Üniversite kütüphaneleri de bilgiyi akademi düzeyinde sunmaya çalışan ve akademik yapının içerisinde en önemli unsurlardan biri olarak görülen kurumlardır. Bu kurumlar tarihsel gelişimlerine bağlı olarak belirli dönemlerde farklı çalışma düzenlerini faaliyete geçirmiş ve hizmet verme şekillerini bu çalışma düzenlerine göre uyarlamışlardır. Üniversite kütüphanelerinde son dönemlerde kullanıcı ihtiyaçlarının artışına ve kullanım şekillerinin değişikliğine bağlı olarak vardiyalı çalışma sistemi uygulanmaya başlamıştır. Bu sistem ile mümkün olduğunca kütüphanenin faaliyetlerine devam etmesi ve kullanıcılara hizmet vermesi ön görülmüştür. Yalnız bu sistem uygulanırken bazı problemlerin gün yüzüne çıktığı görülmüştür. Bu problemler sebebiyle personelin ilgili sisteme karşı görüşleri uygulanış şekline göre farklılık göstermiştir.

Bu çalışmada devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan, özellikle vardiya sistemi içerisinde görev yapan personelin söz konusu sisteme karşı görüşlerinin öğrenilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda vardiyalı sisteme ilişkin katılımcılara görüşme yöntemi içerisinde bazı sorular yöneltilmiştir. Derlenen verilere bağlı olarak vardiyalı sistemin devlet ve vakıf üniversitelerindeki durumu ve çalışanlara etkileri hakkında durum tespiti yapılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara sorulan soruların cevapları ve bu cevaplardan elde edilen bulgular detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler aşağıdaki şekilde sunulmuştur.

İlk olarak çalıştıkları kütüphane ve kendi iş tanımları hakkında sorular sorulmuştur. Bu sorular kütüphanede yürütülen hizmetler, vardiya sistemi içerisindeki faaliyetler

ve vardiya sisteminin uygulanışı üzerinden detaylandırılmıştır. Burada, katılımcıların kütüphane ve kütüphanede uygulanan vardiya sistemi hakkında hem kendi görüşlerinin öğrenilmesi hem de vardiyalı sistemin işletilmesi sırasında yaşanan olası problemlerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir.

Sorulara verilen cevaplar değerlendirildiğinde, çalışanların vardiya sistemine karşı temkinli yaklaştıkları görülmektedir. Devlet üniversitesi kütüphanesinde uygulanan vardiya sisteminin genellikle 24 saat çalışma üzerinden yürütüldüğü, bu çalışma sisteminde kütüphane hizmetlerinin tamamının genel olarak verilemediği ve bunun zaten pek mümkün olmadığı belirtilmiştir. Bu cevaplar incelendiğinde ülkemizde vardiyalı çalışmanın genel tanımının yapıldığı; ancak özel olarak kütüphane hizmetleri için ayrı bir tanım ve yönergenin oluşturulmadığı görülmüştür. Vardiya sistemi diğer çalışma alanlarında nasıl kullanılıyor ise kütüphanelerde de benzer şekilde uygulanmaktadır.

Görüşme yapılan kuruluşlarda vardiya çalışanı olarak kütüphanecilerden çok güvenlik görevlileri ya da normal işçi çalıştırıldığı ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak katılımcıların cevaplarından vardiyalı çalışma sisteminin yararlı olduğu; ancak sistemden istenilen faydanın tam olarak sağlanamadığı görüşü yer bulmuştur. Görüşmeye katılan vakıf üniversitesi kütüphanesi çalışanları da benzer sorunları dile getirmiş; bunun yanında devlet üniversitelerine kıyasla personel yoksunluğunun kendilerinde daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Vakıf üniversitesi kütüphanelerinde, devlet üniversitelerinden farklı olarak vardiya sistemi içerisinde kütüphanecilik formasyonlu personelin daha fazla görevlendirildiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte, bina ve diğer fiziksel imkânların kullanımı açısından devlette bulunan kısıtlamaların vakıf üniversitesi kütüphanelerinde olmadığı belirtilmiş ve vardiya düzeni işletilirken kütüphanecilik hizmetlerinin birçoğunun verilmeye çalışıldığı ifade edilmiştir.

Katılımcılar kütüphane ve vardiya sistemi hakkında verdikleri bilgilerin ardından, vardiyalı çalışma sistemi içerisinde yaşadıkları problemleri ortaya koymuşlar, kişisel hayatlarına ve kütüphanelerin kurumsal yapısına olan etkilerini detaylı bir şekilde anlatmışlardır. Bu bilgilerin öğrenilmesi amacıyla katılımcılara *"Vardiyalı çalışmanın hayatınızdaki etkileri nelerdir?"* sorusu sorulmuş, ilgili soru alt başlıklarla detaylandırılmıştır. Burada öncelikli olarak bireysel problemler ele

alınmış; sağlık, aile, sosyal hayat gibi olgular üzerinden vardiyalı çalışma sisteminin çalışan üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri sıralanmıştır. İlk olarak katılımcıların genel sağlık durumunun vardiyalı sistem içerisinde nasıl olduğu ele alınmış, yaşadıkları fiziksel ve ruhsal sorunlar irdelenmiştir. Bunun sonucunda özellikle uyku sorunlarının, yeme-içme bozukluklarının ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının vardiyalı çalışanların yaşadığı başlıca fiziksel problemler olduğu anlaşılmıştır. Ruhsal olarak ise anksiyete ve duygu durum bozuklukları, stres, depresyon gibi ciddi rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmüştür.

Bireysel olarak yaşanabilecek diğer bir sorunlar bütünü ise sosyal-kültürel alan üzerinde yoğunlaşmaktadır. Vardiyalı çalışma sebebiyle kütüphane çalışanlarının kişisel tatminlerini sağlayacak yeterlilikte sosyal faaliyetlere katılım gösteremediği ve bunun hayat içerisinde topluma uyum sağlama gibi konularda zorluklar çıkardığı vurgulanmıştır. Bunun yanında, kişisel hayat içerisinde vardiyalı sistem kaynaklı çıkabilecek diğer bir olumsuz durum ailevi hayatta ortaya çıkabilecek sorunlardır. Bu konuda en büyük sıkıntı özellikle vardiyalı çalışma dönemlerinde aile fertleriyle günlük iletişimin kurulamaması ve aile ilişkisinin yıpranması durumudur. Vardiya sisteminin çalışanlar nezdinde problem kaynağı olduğu son durum ise bireysel problemler konusudur. Burada sözü edilen durum daha çok ekonomik ve sosyal hayat alanındadır. Çalışanların vardiya sistemi içerisinde hizmet verirken finansal açıdan yeterli değeri görememesi durumu, vardiyalı çalışma sistemini yürüten kuruluşlarda motivasyon kaybına neden olan bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sıralanan durumları kütüphane türü fark etmeksizin kütüphane çalışanlarının çoğunun yaşadığı görülmektedir.

Katılımcıların vardiyalı çalışma sistemine ilişkin görüşleri üzerinde dikkatleri çeken diğer bir olgu ise örgütsel ve kurumsal yapı üzerinde yaptıkları değerlendirmelerdir. Bu değerlendirmelerin alınabilmesi adına *"Vardiyalı çalışmanın kütüphanenin işleyişine ne gibi etkileri olmuştur? Olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirir misiniz?"* sorusu sorulmuştur. Yapılan değerlendirmelerde üç husus dikkat çekmektedir. İlki, kurumların vardiya sistemini faaliyete geçirdiklerinde yaşadıkları maliyet problemleridir. Maliyet açısından kurumlarda özellikle demirbaş ve enerji kullanımında artışların olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında personel ve teknoloji giderleri de vardiya sisteminin kullanımına bağlı olarak yükselmektedir.

Vardiya sistemi içerisinde normal mesai saatlerinde çalıştırılan personelden daha fazla personele ihtiyaç duyulmaktadır. Bu personellerin maaş, sigorta ve yemek-yol giderleri kuruluşların finansal yapısı için ek yük oluşturmaktadır. İlgili personellerin sağlıklı bir şekilde hizmet verebilmesi için de normal mesai saatlerinde çalışan personelden ayrı olarak sağlık harcaması yapılması gerekebilmektedir. Ayrıca vardiyalı çalışma düzeninde demirbaş kullanımı artacağından dolayı bu araçların bakım ve yenileme maliyetleri de normal demirbaş giderlerinden daha fazla olacaktır. Demirbaş kullanımının ve personel sayısının artmasıyla birlikte örgütsel yapıya ait binanın enerji masraflarında da artış olması durumu söz konusudur. Burada işlerin sağlıklı yürütülebilmesi adına su, elektrik, doğalgaz gibi kaynakların kullanımı vardiya sistemi içerisinde daha fazla olacaktır. Bu da enerji giderlerinin normal çalışma düzeninden daha masraflı hâle gelmesi anlamına gelmektedir.

Kurumsal yapı içerisinde vardiya sistemi kaynaklı yaşanabilecek diğer bir sorun ise verimlilik sorunlarıdır. Verimli çalışma hem personel hem de kullanılan araçlar için geçerli olan bir olgudur. Personel açısından verimli çalışmayı etkileyecek unsurlardan birisi de vardiya sistemidir. Normal bir çalışma düzeninde görev yapan kişi, yukarıda bahsedilen sağlık sorunlarını ve bireysel-ailevi problemleri vardiyalı çalışanlara nazaran daha az yaşamaktadır. Vardiyalı çalışma ile üzerine daha fazla mesai yükü binen personel, bu duruma uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Buna bağlı olarak çalışanlar motivasyon kaybına uğramakta ve kurumsal bağlılıkları zayıflamaktadır. Verimliliği azalmakta olan personel sebebiyle kurumsal yapıda vardiya sistemine bağlı çalışan sorunları ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar kurumun işleyişini olumsuz yönde etkileyebilecek büyüklükte olabilmektedir.

Kurumsal yapı içerisinde uygulanan vardiya sistemi bağlantılı diğer bir sorun ise işçi-işveren arasındaki düzen sorunlarıdır. Bu sorunlar daha çok örgütsel bağlılık kaynaklı olmakta ve kurum içerisinde organizasyon yapısının doğru kurulamamasından kaynaklanan sorunlardır. Ama özellikle gece vardiyası yapılan yerlerde çalışanların üstleriyle vardiya saatlerinde yaşadıkları problemler, kurumsal yapıda bazı çözülmesi zor sorunlara yol açmaktadır. Çünkü yoğun ve uzun çalışma saatleri insanların psikolojik durumlarında problemlerin oluşmasına; bu durum ise çalışanların üstleri ile iletişiminde problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu da kurumlar için vardiyalı sistemin işletilmesini zora sokmaktadır.

Yukarıda detaylandırılan görüşlerin ardından katılımcılar, kurumsal yapı, personel ve kullanıcı olgularına ilişkin önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler ise *"Vardiyalı çalışma sisteminde gördüğünüz problemler nelerdir? Belirttiğiniz bakış açısına istinaden bu problemlere ilişkin çözüm önerileriniz neler olabilir?"* sorusuna bağlı olarak ele alınmıştır. Bu öneriler irdelendiğinde, vardiya sisteminin sağlıklı yürütülmesi adına ilk olarak personel eksikliğinin giderilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca personelin vardiya sistemine uyumlu olabilmesi adına gerekli yetkinliklere sahip olması gerektiği de özellikle vurgulanmıştır. Sonrasında vardiya sisteminin sürekli değil, ihtiyaca binaen dönemsel uygulanmasının daha uygun olduğu iletilmiştir. Böylelikle kaynak israfı yapılmayacak, kütüphanenin işletilmesinde verimli bir yapı oluşturulacaktır. Son olarak da fiziksel ve mali imkânların arttırılması önerisinde bulunulmuştur. Burada özellikle üzerinde durulun husus, söz konusu imkanların arttırılması işleminin vardiyalı çalışma sisteminin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlayacak şekilde yapılmasıdır. Kullanıcı istekleri, gelecek hedefleri ve idari yapının planları çerçevesinde yapılması istenen bu düzenlemelerin, vardiyalı çalışma sistemi ve genel kütüphanecilik işleyişini sağlıklı bir noktaya getireceği belirtilmiştir.

5. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Kütüphaneler, insanların bilgi gereksinimini karşılamak üzere kurulan kuruluşlardır. Üniversite kütüphaneleri, akademi camiaya akademik düzeyde bilgi sağlayan örgütlerdir ve üniversitelerin önemli akademik birimlerinden biridir. Bu kurumlar tarihsel gelişimlerine bağlı olarak belirli dönemlerde farklı çalışma düzenlerini faaliyete geçirmeyi ve hizmet verme şekillerini bu çalışma düzenlerine göre uyarlamayı başarmıştır.

Üniversite kütüphaneleri, özellikle akademik yaşam içerisinde gelişmiş bilgiye erişim araçlarının hizmete sunulması amacıyla oluşturulmuş yapılar olarak kendini göstermektedir. Bu kütüphanelerde kendi bünyelerinde üst seviyede teknik hizmetlerin verilebilmesi adına kütüphanecilik formasyonuna sahip personelden yararlanılır. Verilen hizmetler genel olarak ödünç hizmetleri, kataloglama, süreli yayınların takibi ve sunumu, kütüphane kullanımı için gerekli eğitim hizmetinin verilmesi, multimedya araçlarının kullanıma sunulması, derme oluşturma şeklinde detaylandırılabilir. Bütün bu hizmetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla üniversite kütüphanelerinde normal mesai düzeninin yanında vardiyalı çalışma sistemi de hayata geçirilmeye başlanmıştır.

Vardiya sistemi, bir organizasyonda işçilerin belirli bir ekip ya da tekil olarak belirlenmiş normal mesai saatleri dışında çalıştırılmasını ifade eden sistem olarak tanımlanmıştır. Bu tanım uyarınca, üniversite kütüphanelerinde özellikle gündüz mesaisi dışında akşam ve gece mesaileri oluşturulmuş; kütüphanenin birçok hizmetinin belirtilen bu mesai dönemlerinde de verilmeye devam edilmesi sağlanmıştır. Vardiyalı çalışma sistemi her ne kadar kullanıcılar ve kütüphanenin işletilmesi adına belirli bir fayda sağlamış olsa da sistem, bu yapı içerisinde görev alan personel açısından bazı zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlara bağlı olarak vardiyalı sistemde çalışan kişiler hem çalışma hem de kişisel hayatlarında pek çok problemle karşı karşıya kalabilmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı üniversite kütüphanelerinde vardiyalı sisteme ilişkin zorluklar ve bu zorlukların ortaya çıkardığı sorunları saptamaktır. Bu nedenle çalışmanın konusunu, iş yaşamı, çalışma yaşamında vardiya, vardiyalı çalışma sistemleri ve uygulamaları ile birlikte vardiyalı çalışanların vardiya sistemi içerisinde

yaşadıkları problemler ve sisteme karşı sergiledikleri tutum oluşturmaktadır. Belirtilen konu çerçevesinde çalışmada ilk olarak vardiya sistemi ve bu sistemin özellikleri incelenmiştir. Vardiya sistemini ortaya çıkaran etmenler sıralanmış, vardiya sisteminin bireysel ve sosyal hayattaki etkileri üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır. Devam eden bölümlerde çalışmanın esas amacını oluşturan ve vardiyalı çalışanların tutum ve bakış açılarını ortaya çıkaran problemler literatür çerçevesince irdelenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda vardiyalı sistemin çalışanlar açısından pek çok soruna yol açabilecek bir sistem olduğu fark edilmektedir.

Literatür değerlendirmeleri ile birlikte alan üzerinde yapılan ön gözlemlerden elde edilen veriler, üniversite kütüphanelerinde personelin konu hakkında değerlendirme yapabilmesini sağlayacak olan yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulmasına katkı sağlamıştır. Söz konusu formdan yararlanmak suretiyle devlet ve vakıf üniversitesi kütüphanelerinde yöneten ve yönetilen personelin her ikisini de dikkate alarak görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sırasında kendi görüşleri üzerinden vardiyalı sistem hakkında katılımcılardan bilgi vermeleri istenmiştir. Elde edilen veriler, ülkemizde vardiya sisteminin yapısını ve özellikle üniversite kütüphanelerine uygunluğunun hangi düzeyde olduğunu ortaya çıkaran bu kaynağın oluşmasına olanak sağlamıştır. Dolayısıyla bu çalışma üniversite kütüphanecilerinin, yöneticilerin ve araştırmacıların vardiya sisteminin uygunluğu üzerinde karar almalarına yardımcı olacak nitelikte bir kaynaktır. Bu çalışma vardiya sisteminin geliştirilmesi, sorunların çözüme kavuşturulması ve yeni bir model ortaya çıkarılmasında yararlı olacak sonuçları ihtiva etmektedir. Ayrıca üniversite kütüphanelerinin yürüttükleri çalışma düzeni hakkında verilen bilgiler, ülkemizde ve dünyadaki üniversite kütüphanelerinin çalışma düzeni hakkında genel bir bilgi sahibi olabilirler. Çalışma, üniversite kütüphanelerinin ihtiyacı olan ideal çalışma düzeninin planlanmasında yararlanılabilecek öneriler ile son bulmaktadır.

Çalışmanın amacı, vardiyalı sistemin üniversite kütüphanelerinde görev yapan personel üzerinde oluşturduğu etkiyi saptamak; söz konusu sisteme yönelik personelin tutumunu ve sistem hakkında düşüncelerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda vardiya sisteminin etkilerini öğrenmek ve değerlendirmeler yapmak amacıyla belirli üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik formasyonuna sahip olan personel ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın sonlandırılmasına kadar yürütülen alan araştırmasında amaca uygun şekilde oluşturulan "vardiya sistemi, üniversite kütüphanelerinde personelin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir ve buna bağlı olarak çalışma performansları da negatif yönde etkilenmektedir" varsayımının doğru olup olmadığı yönünde saptamalar yapılmaya çalışılmıştır. Görüşmeler, söz konusu varsayımı çeşitli açılardan sınamaya yönelik sorulardan oluşan soru formu kullanılarak sürdürülmüş ve derlenen veriler aynı konu etrafında beyan edilen görüşlerin bir araya getirilmesiyle tamamlanmıştır. Elde edilen bu bulgular sonucunda vardiyalı sistemde çalışan üniversite kütüphanecilerinin bakış açısına dair detaylı bir değerlendirme yapılmıştır.

Söz konusu varsayım doğrultusunda yapılan görüşmeler, yalnızca görüşme yapılan kurumların durumu ile sınırlandırılabilecek bulgular şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışma içerisinde konu edilen üniversite kütüphanelerinde uygulanan vardiyalı çalışma düzenine bakıldığında genel olarak kütüphanecilik formasyonuna sahip ve/veya alanında uzmanlık düzeyine gelmiş kişilerin görevlendirildiği sonucuna varılmıştır. Bu kişiler vardiyalı çalışma sisteminde normal mesai düzeni içerisindeki asli görevlerine benzer görevleri (teknik hizmetler, kullanıcı eğitimi, ödünç hizmetleri vb.) yerine getirmektedirler. Bahse konu olan devlet üniversitelerinde daha çok sözleşmeli elemanlar üzerinden yürütülen vardiya sistemi, vakıf üniversitelerinde kendi bünyelerinde çalıştırılan kadrolu personel tarafından yürütülmektedir.
- Vardiyalı çalışma düzeni içerisinde ve özellikle de gece vardiyasında görev yapan üniversite kütüphanecilerinin genelinin erkek personelden oluştuğu görülmektedir. Devlet ve vakıf üniversitelerinin her ikisinde de gece vardiyasında genellikle bekâr ve erkek çalışanların görevlendirildiği; kadın çalışanların mümkün olduğunca gündüz mesaisi ve akşam mesaisi sırasında çalıştırıldığı gözlenmektedir. Bu noktada, yapılan görüşmelerde personel yetersizliğine vurgu yapılmış; personel yetersizliğinin hem çalışanlar hem de kullanıcı ve kurum açısından problemlere yol açtığı belirtilmiştir. Çalışanların iş yoğunluğu sebebiyle yaşadığı motivasyon ve performans sorunları, kullanıcıya verilen hizmetlerin yetersiz olması gibi durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sıralanan bu sorunlar, çalışmanın varsayımını

destekleyici bir durumu gözler önüne sermekle birlikte; üniversite kütüphanelerinin daha iyi hizmet verememesinin nedenleri olarak da görülmektedir. Bu durum yalnızca çalışmaya konu olan üniversite kütüphanelerini durumunu yansıtmakta.

- Çalışmanın ortaya koyduğu diğer bir sonuç ise, vardiyalı sistemin görüşme yapılan devlet ve vakıf üniversitesi kütüphanelerinin her ikisinde de bir şekilde kullanıldığı yönündedir. Sistemin, özellikle ders ve sınav dönemlerinde öğrenciler tarafından daha yoğun bir şekilde işlediği de anlaşılmaktadır. Aynı zamanda vardiyalı çalışma sisteminde 7/24 esasının çoğunlukla çalışma salonları üzerinden geçerli olduğu; kütüphanenin bunun dışında kalan bölümlerinin ya tümüyle kapalı olduğu ya da bazı bölümlerin yalnızca akşam saatlerinde açıldığı, gece saatlerinde ise kapatıldığı görülmektedir. Ayrıca bazı vakıf üniversitelerinde ödünç ve multimedya hizmetleri de akşam vardiyası süresince kullanıcılara açık olarak sunulmaktadır.
- Vardiyalı çalışma sistemi, kütüphanecilerin bireysel hayatlarında, özellikle de sağlık açısından birtakım problemleri beraberinde getirmektedir. Bu durumla ilgili olarak çalışma içerisinde değinilen üniversite kütüphanelerinde çalışan katılımcılar, çeşitli yeme-içme bozuklukları, yoğun ve gece boyunca süren mesai kaynaklı stres, çeşitli iç hastalıkları gibi hayatın olağan akışını bozacak sorunlar yaşadığını belirtmiş; sağlıklı bir çalışma düzeni için bu sorunlara çözüm bulunması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu görüşlerin aksine daha az sayıda bazı çalışanlar ise herhangi bir fiziksel ya da psikolojik problem yaşamadığını dile getirmektedir. Bu görüşlerin oranı, daha çok sorunlardan oluşan bu görüşme türü içerisinde küçük bir bölümü oluşturmaktadır. Yapılan değerlendirmelerin tamamına bakıldığında, görüşme sonuçları çalışmanın varsayımını (4.2.2.1. Sağlık Durumuna İlişkin Düşünceler) güçlü bir şekilde desteleyen niteliklere sahiptir. Kütüphaneciler yaşadıkları sağlık sorunları sebebiyle mevcut vardiyalı sistemin uygulanmasına karşı olumsuz bir tutum içerisindedirler.
- Çalışma içerisinde ele alınan üniversite kütüphanelerinde uygulanan akşam ve gece vardiyaları, çalışanların sağlık durumları dışında ekonomik ve sosyal hayatı da olumsuz yönde etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genellikle çalışanların yol ve yemek ihtiyaçlarının karşılanmasındaki noksanlıklar ve ek mesai ücretlerinin azlığı, ekonomik anlamda sorunlara yol açmaktadır. Bu durum, çalışanların hem iş hayatlarında hem de bireysel hayatlarında aksamalara neden olmaktadır.

- Ekonomik konularda yaşanan problemlerin yanında, çalışanlar için diğer bir problem ise sosyal hayata erişmekte yaşanan aksaklıkların getirdiği tatminsizlik halidir. Vardiyalı çalışma düzeninde görev yapan personel, sosyal hayatta uyum problemleri yaşamakta, toplumsal etkinliklere katılamamakta ve beraberinde bu ortamlarda kendini gösterememekte ve yoğun çalışmanın getirdiği yorgunluktan dolayı ailevi hayatına gereken özeni gösterememektedir. Ayrıca bu tatminsizliğin çalışanların iş hayatında motivasyon kaybına neden olduğu ve bu durumun katılımcıların görev yaptığı üniversite kütüphanelerinde genel bir çalışma performansı kaybını tetiklediği sonucuna varılmıştır. Belirtilen bütün bu olumsuzluklar, çalışmanın varsayımını destekleyen (4.2.2.2. Bireysel ve Ailevi Yaşantıya Dair Düşünceler) ve çözüme kavuşturulması gereken sorunlardır.
- Yapılan görüşmelerde vardiyalı çalışma sisteminde çalışanların kendi sorunları dışında kurumsal yapıya ait sorunlar yaşandığı görülmektedir. Kütüphanelerde gündüz mesaisinde verilen hizmetlerin kurumun kısıtlı kaynakları ile akşam ya da gece vardiyası düzeninde de verilmeye çalışılmasından kaynaklanan birtakım sorunlar kütüphanelerin hizmet performansını zorlamaktadır. Vardiya sisteminin uygulamaya alınmasının nedeni bütün kütüphanelerde benzer değildir. Bazı kütüphanelerde vardiya sisteminin, ulusal boyutta gerçekleşen bir yayılımın etkisi ve kurum yöneticilerinin talebi ile yaşama geçtiği ifade edilmiştir. Bu kütüphanelerde kullanıcı isteklerinden ziyade, kurumu yöneten idarecilerin bu taleplerinin karşılandığı anlaşılmaktadır.
- Tez içerisinde adı geçen üniversite kütüphanelerinde verilen hizmetler incelendiğinde, dünyadaki gelişmiş üniversite kütüphanelerinde kullanıcıya sağlanan hizmetlere benzer bir yapıda hizmet sağlandığı sonucuna kısmen de olsa ulaşılabilir. Bununla beraber, özellikle köklü dünya üniversitelerinin kütüphanelerinde finansal kaynakların, fiziksel araçların ve personelin diğer üniversite kütüphanelerine nazaran çok daha üst seviyede olması, çalışmada

konu edilen kurumlarda verilmekte olan vardiya sisteminin hizmet kalitesi ile sözü edilen kurumlar arasında derin farklılıkların doğmasına neden olabilmektedir. Bu sonuca ise, özellikle dünyadaki büyük üniversitelerin ve ülkemizdeki üniversite kütüphanelerinin işleyişlerinin, sahip oldukları imkanların detaylı bir şekilde ele alındığı "Kütüphanelerde Çalışma Düzeni ve Vardiya" başlığında sunulan veriler üzerinden ulaşmak mümkündür.

- Yukarıda yapılan değerlendirmelerin tamamı göz önüne alındığında, çağdaş kütüphanecilik hizmetlerinin verilmeye çalışıldığı üniversite kütüphanelerinin katılımcıların görüşleri doğrultusunda vardiyalı çalışma sistemi için gerekli olan altyapıya tam anlamıyla sahip olmadığı görülebilir. Bina, alan, araç-gereç, bütçe, derme, teknoloji, personel, mevzuat, planlama gibi unsurların yokluğu ya da yetersizliği nedeniyle kütüphanelerin vardiya sistemlerinde sorunlar yaşanmaktadır. Katılımcıların bina, personel ve araç-gereçle ilgili konularda yaptığı değerlendirmeler genel olarak çalışmanın varsayımını doğrular (4.2.3.1. Kurumsal Yapıya Dair Sorunlar) nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır.
- Kütüphanelerde vardiya sisteminin uygulanması sırasında belirli bir maliyet artışı doğmaktadır. Bu artışa genellikle kütüphanenin kullanım oranının artmasıyla birlikte daha fazla harcanan enerji, daha çok kullanılan demirbaş ve daha fazla mesai yapan personel gibi gider unsurlarının neden olduğu anlaşılmaktadır. Vardiyalı sistemle birlikte kütüphane kullanım oranları artsa da bunun kurumsal yapıyı zorlayan maddi bir yük olarak yansıdığı anlaşılmaktadır. Söz konusu maliyet artışı da çalışmanın varsayımını (4.2.3.1. Kurumsal Yapıya Dair Sorunlar) doğrular nitelikte başka bir saptama unsuru olarak değerlendirilmektedir.
- Vardiya sisteminin kurumsal yapı içerisinde etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayan asli unsurun teze konu olan üniversite kütüphaneleri için personel olduğu; yeterli ve yetkin personele sahip olmayan kütüphanelerin bu uygulamada yeterli başarıyı gösteremedikleri yapılan görüşmeler sonucunda anlaşılmıştır. Zira personeli yeterli olmayan ve vardiya sisteminde personelin ihtiyaçlarını karşılayamayan kütüphanelerin sorunlu durumları görüşmeciler tarafından beyan edilmiştir. Bunlara ek olarak çalışanların şahsi hayatlarında motivasyon kaybı, sağlık sorunları, ekonomik, ailevi ve sosyal hayata ilişkin

problemler şeklinde gözlemlenen bazı sorunlar bir önceki sorunun sonucu olarak ortaya çıkabildiği gibi bazen yalnız başına ortaya çıkan sorunlar olarak da karşılaşılmaktadır. Bu sorunlar aynı zamanda kurumsal açıdan da performansın düşmesine, hizmet kalitesinin azalmasına ve kullanıcı kaybının yaşanmasına neden olabilmektedir.

- Bahsedilen kurumsal sorunların özellikle kullanıcılar açısından da problem oluşturduğu belirtilmişti. Özellikle ödünç hizmetlerine yönelik kısıtlamalar ve sosyal alanların yeterli olmaması kullanıcıların kütüphaneyi daha çok ödev ve çalışma mekânı olarak kullanmalarına yol açmaktadır. Katılımcılar bu durumu kütüphanenin sahip olduğu önemli bir sorun olarak görmektedirler. Aynı zamanda bu durum çalışmanın varsayımını doğrular (4.2.3.3. Kullanıcıya İlişkin Sorunlar) nitelikte bir durumu da ortaya koymaktadır. Buna karşın söz konusu durum sadece katılımcıların hakkında bilgi verdiği kurumlar ile sınırlı olarak kabul edilmelidir.
- Son olarak çalışma içerisinde ele alınan tüm bu olumsuzlukların, katılımcıların bünyesinde görev aldığı devlet ve vakıf üniversitelerinde vardiyalı çalışma sisteminin uluslararası standartlar ve yönergelerle tanzim edilmemesi nedeniyle ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Üniversite kütüphanelerinde vardiya sisteminin yapısı ve kuralları, zaman içerisinde çıkan sorunlara göre oluşturulan kurumsal bir görünüm arz etmektedir. Söz konusu sistemi düzenleyen ulusal bir standart ya da yasal çerçeve bulunmamakta; bu durum sistemi her kurumun kendi prensiplerine şekillendirmesini gerektirmektedir. Vardiya sistemini de kapsayan mesleki yasal düzenlemeler ve çalışma standartlarının olmaması hem vardiya sistemi açısından hem de kütüphaneciliğin genel işleyişi açısından büyük bir sorun oluşturmaktadır. Bu sorunun ortaya çıkardığı olumsuz durumlar özellikle çalışanları etkilemekte ve ilgili sistemin uygulanmasında genel anlamda güçlükler yaşanmasına sebep olmaktadır. Elbette yukarıda sıralanan bu olumsuzluklar sadece çalışmada konu edilen kurumları kapsar niteliktedir.

Vardiyalı çalışma sistemi hakkında derlenen veriler ve elde edilen bulguların tamamı incelendiğinde, çalışmaya temel oluşturan sistemin genel işleyişi hakkında bazı düzenlemelerin yapılması ve bunlar üzerinde öneriler geliştirilmesi bir zorunluluktur. Özellikle günümüz gereksinimlerini karşılayabilecek bir kütüphane sistemi

oluşturmak adına, kütüphanelerdeki çalışma düzeni, kütüphane kaynakları, organizasyon yönetimi ve verilen hizmetlerin yeterliliği konularında önerilerde bulunmak, bu çalışmanın gereklilikleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmaya konu olan vardiya sisteminin geliştirilmesi ve bulgular içerisinde bahsedilen sorunların giderilebilmesi adına bulunulabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Öncelikle kütüphaneler için detaylı bir yasa çalışması yapılmalıdır. Bu çalışmaya kütüphanecilik alanında sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel kuruluşlar katılmalı; Türkiye Büyük Millet Meclisi içerisinde konunun çözüme kavuşturulması için ilgili mercilerle görüşmeler yapılmalıdır. Ayrıca bu konunun mesleki toplantılarda gündeme gelmesi amacıyla oturumlar planlanmalı ve elde edilen çıktılar ilgili çevrelere iletilerek yasa çalışmalarına katkıda bulunulmalıdır.

Üniversite kütüphanelerinde vardiyalı çalışma sisteminde personel odaklı belirli problemler bulunmaktadır. Bu problemler genel olarak sağlık, bireysel ve toplumsal hayat, ekonomik durum gibi konularda kendini göstermektedir. Belirtilen problemlerin çözümü adına kurumsal yapı içerisinde şu önlemler alınmalıdır:

a) Bunlardan ilki, vardiya sisteminin gereklilik analizinin yapılmasıdır. Bu analizle birlikte vardiyalı sisteme ihtiyaç olup olmadığı ölçülebilecektir.
b) Analizin ardından vardiyalı sistemin içerisinde işletilecek olan binanın ve demirbaşın bu sisteme uygunluğu değerlendirilmelidir. Böylece vardiyalı sistem sebebiyle oluşacak maliyet artışının düzeyi kontrol edilebilecektir.
c) Çalıştırılacak personelin vardiya sisteminden kaynaklanan bireysel sorunları için düzenli denetimler yapılmalı ve yaşadıkları kayıpların telafisi için kaynak ayrılması sağlanmalıdır.
d) Vardiyalı çalışan kişilere yol-yemek yardımı yapılmalı, belirli dönemlerde fiziksel ve psikolojik kontrollere girmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca vardiya dönüşümleri de kişilerin hayatını en az etkileyecek şekilde ayarlanmalıdır.

Üniversite kütüphanelerinde vardiya sisteminin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için yeni geliştirilen teknolojilerden de yararlanılmalıdır. Özellikle kitap ve süreli yayın ödünç hizmetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi adına RFID sistemiyle birlikte

çalışacak kiosk makineleri kullanılmalıdır. Bu sistem ilk başlarda maliyetli olacaktır; ancak sistemin yaygınlaşmasıyla birlikte maliyette ve vardiyalı çalışma içerisinde yaşanan sorun miktarında azalma olacaktır. Çünkü kurulan sistem sayesinde materyal takibi ve ödünç işlemleri daha kolay yapılabilecek, personel ihtiyacı da azalmış olacaktır.

Yukarıda verilen tavsiyeler daha çok sorunun kaynağına yönelik çözümler olup uygulanması uzun zaman alma ihtimali olan, birçok farklı yapının bir araya gelmesi ile yapılabilecek önerileri içermektedir. Bunlar dışında, vardiya sistemiyle birlikte gelen sorunların çözümü adına daha hızlı bir şekilde uygulamaya konulabilir öneriler verilebilir.

Bahsedilen öneriler kapsamında ilk olarak üniversite yönetimleri kütüphanede vardiyalı personel için akşam ve gece yemeklerini sağlayabilmek adına çeşitli işletmelerle anlaşıp ücretsiz yemek ihtiyaçlarını gidermelidir. Böylece personelin ayrıca bir yemek gideri olmayacak, sağlıklı beslenme olanağı doğabilecektir. Bunun yanında personelin ulaşımı için de belirli servis firmalarıyla anlaşılıp akşam ve gece vardiyasında çalışanlar için daha rahat bir ulaşım hizmeti sağlanmalıdır.

Bunlar dışında YÖK hızlı bir şekilde karar alıp üniversite kütüphanelerinin çalışma düzenini devlet ya da vakıf ayırt etmeksizin belirli kurallara tabi tutacak bir genelge çıkarmalı ve yürürlüğe koymalıdır. İlgili düzenleme, kütüphanelerin çalışma saatlerinde hem kullanıcıyı hem de çalışan personeli göz önünde bulundurarak ve İş Kanunu'nu da baz alarak en uyumlu sistemin devreye alınmasını sağlamalı, YÖK gözetiminde kurulacak bir komisyonla da bunun takibi sağlanmalıdır.

Vardiya sistemiyle çalışan kütüphanelerin insan kaynakları yönetiminin doğru yapılabilmesi için özellikle TÜBİTAK gibi akademik alanda da hizmet veren kurumlardan yazılım desteği alınmalıdır. Bu yazılımla birlikte vardiyalı ve normal mesaideki çalışanların performansları, yaptıkları işlerin takibi, hiyerarşik dağılım, organizasyon yönetimi gibi konuların takibi yapılabilmelidir. Ayrıca bu işlemlerin yanında iş birliği olgusunun da sağlanabilmesi için çeşitli kuruluşlardan "kurumsal iş birliği çözümleri" desteği de alınmalıdır.

Diğer yandan ülkemizde hizmet veren köklü üniversiteler (örneğin İstanbul Teknik Üniversitesi) yeni açılan üniversitelere kütüphaneler için normal mesai ve vardiya

mesaisi düzenlemelerini içeren bir çalışma modelini hazırlayıp yararlanmalarını sağlayabilir. Bu yolla, yeni kurulan kütüphanelerin vardiyali organizasyon yapısını en hızlı ve sorunsuz biçimde yaşama geçirmesi sağlanabilir.

Üniversite kütüphanelerinin vardiyalı çalışma sistemlerini düzgün bir şekilde işletebilmeleri adına verilebilecek başka bir diğer öneri ise üniversitenin diğer birimlerinde görev yapan personelin dönüşümlü kullanımına olanak sağlanmasıdır. Böylelikle üniversite kütüphanelerinde eksik personel sorunu kısmen çözüme kavuşacaktır.

Son olarak, vardiyalı personeller aylık kazançlarına fazladan bir yevmiye ücreti eklentisi yapılmalıdır. Böylece vardiya sistemi içerisindeki motivasyon kaybı yaratan önemli problemlerden biri olan ücret azlığı sorunu kısmen de olsa çözüme kavuşacaktır. Bunun yanında vardiyalı çalışanların belirli periyotlarla psikolojik ve fiziksel sağlık durumları kontrolden geçirilmelidir. Sağlık açısından verilen bu destek ve denetim, vardiyalı personelde oluşabilecek olan motivasyon kaybı ve buna bağlı performans düşüşünü engelleyecek önemli bir adım olacaktır.

Bu çalışma neticesinde üniversite kütüphanelerinde vardiyalı çalışma düzeninin genel çalışma düzeni içerisindeki rolü ve aralarındaki ilişki üzerinde değerlendirmeler yapılmış; vardiyalı çalışma düzeninin kütüphane personeli üzerinde durumuna yönelik saptamalar incelenmiştir. Çalışma süresince elde edilen bulgular ışığında, üniversite kütüphanelerinin sahip olduğu olanaklar ile sunduğu hizmetler arasında bir analiz çalışmasının yapılmasına; kütüphanelerin genel başarısı için vardiya sisteminin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

Ak, F. (2007). *Vardiyalı çalışmanın hemşirelerin fiziksel sağlığı üzerine etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Akgöl, A. (2010). *Vardiyalı çalışanlarda örgüte bağlılık*. (Yüksek Lisans Tezi). Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Akman, K. (2020). Literatür taraması nedir ve nasıl yapılır? https://www.akademikkaynak.com/literatur-taramasi-nedir-ve-nasil-yapilir.html adresinden erişildi.

Arı, Ö. (2013). *Vardıyalı çalışma düzeninin işgörenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Arlı, M. ve Nazik, H. (2003). *Bilimsel araştırmaya giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Australian National University Library. (2020). Using Library https://anulib.anu.edu.au/using-library adresinden erişildi.

Ayşe, Ö. (2006). *Santral memuru kadınların beslenme durumları üzerine vardiyalı sistemde çalışmanın etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Bacak, B. ve Kazancı, E. (2014) Türk çalışma hayatında vardiyalı gece çalışan işçilerin karşılaştığı fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkilerin değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, *3*(6), 132-149.

Bahçeşehir Üniverstesi Kütüphanesi. (2020). Ekibimiz http://library.bahcesehir.edu.tr/ekip/ adresinden erişildi.

Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.

Bangkok University Library. (2020). Main Page http://library.bu.ac.th/index.php/th/ adresinden erişildi.

Bayır, D. (2007). *Kütüphane ve bilgi merkezlerinde insan kaynakları yönetimi: performansdeğerlendirme sistemleri ve koç üniversitesi kütüphanesi örneği*. (Doktora Lisans Tezi). Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Bezirci, P. (2018). Dünya üniversite kütüphanelerinde mükemmellik örnekleri ve gelecek. *Yükseköğretim Dergisi*, *8*(2), 234-246.

Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi. (2020). Ödünç Verme, Rezerv, Referans Hizmetleri Çalışma Saatleri https://library.bilkent.edu.tr/tr/odunc-verme-rezerv-referans-calisma-saatleri/ adresinden erişildi.

Bodleian Library & Radcliffe Camera (University of Oxford). (2020). Using This Library https://www.bodleian.ox.ac.uk/bodley/using-this-library/introduction adresinden erişildi.

Bodleian Libraries University of Oxford (2018). *Bodleian Libraries strategy 2018-2022*. London: University of Oxford

Boston University Library. (2020). About the BU Libraries https://www.bu.edu/library/about/ adresinden erişildi.

Cornell University Library. (2020). Libraries and Hours https://www.library.cornell.edu/libraries adresinden erişildi.

Çelik, S. (1999). Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde personel yönetimi. Bayram, Ö., Erkan, E., Gülle, T., Toplu, D., Toplu, M., Yılmaz E. (Ed.), Türk Kütüphaneciler Derneğinin Kuruluşunun 50. Yılı Uluslararası Sempozyumu 17-21 Kasım 1999, Ankara, 301-329. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği Yayınları.

Değer, M. K. (2018). 21. yüzyıl kütüphaneleri: Karma (hybrid) kütüphaneler. Doç.Dr.Mehmet AK (Ed.). 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu 18-20 Mayıs 2017, Alanya, Antalya, 2689-2693. Elazığ: Asos Yayınevi.

Demirçi, T. (2017). *Bir vakıf hastanesinde çalışan vardiyalı ve vardiyasız sağlık personellerinin yeme davranışları ve uyku kalitelerinin karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Devlet Memurları Kanunu. (1965). *T.C. Resmi Gazete,* 12056, 23 Temmuz 1965

Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphanesi. (2020). Genel Tanıtım http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/hakkimizda/genel-tanitim/ adresinden erişildi.

Duru, M. N. ve Aydın, H. (2015). Üniversite/araştırma kütüphanelerinin sorunları ve çözüm önerileri. *ABMYO Dergisi*, (37), 69-82.

École Polytechnique Fédérale de Lausanne Library. (2020). Team and organization chart https://www.epfl.ch/campus/library/about-us/organization-chart/ adresinden erişildi.

Economic Policy Institute. (2020). Publications https://www.epi.org/publication/irregular-work-scheduling-and-its-consequences/ adresinden erişildi.

Egyankosh-a National Digital Repository. (2018). IGNOU Self Learning Material (SLM) http://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/11272/1/Unit-1.pdf adresinden erişildi.

Eren, A. S. (2018). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların iş stres ve kaygı düzeyindeki etkileri: havacılık sektörü örneği.* Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Factory Act. (1833). https://en.wikipedia.org/wiki/Factory_Acts adresinden erişildi.

Güner, T. A. (2010). *Çalışma yaşamında vardiya çalışması ve uyku ile ilgili özelliklerin değerlendirilmesi*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Harvard University Library. (2020). About Harvard Library https://library.harvard.edu/about-harvard-library#organization adresinden erişildi.

Henn Na Hotel Japan. (2020). Brand Concept https://www.h-n-h.jp/en/concept adresinden erişildi.

Imperial College London Library. (2020). About Us https://www.imperial.ac.uk/admin-services/library/about-us/ adresinden erişildi.

İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi. (2020). Personel ve Bölümler https://www.kutuphane.itu.edu.tr/hakkimizda/personel-ve-bolumler# adresinden erişildi.

Jaćimović J. (2011). Library organization in academic libraries – bestpractice examples. https://www.academia.edu/1426306/Library_Organization_in_Academic_Libraries_Best_Practice_Examples adresinden erişilmiştir.

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Özkan Yayıncılık.

Koç, M. (2017). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi. (2020). Saatler https://library.ku.edu.tr/hakkinda/saatler/ adresinden erişildi.

Kurulgan, M. (2013). Bilgi teknolojilerinin kütüphane/ bilgi-belge merkezlerine etkisi: toplumsal, yapısal, yönetsel ve işlevsel açılardan bir inceleme. *Türk Kütüphaneciliği*, *27*(3), 472-495.

Massachusetts Institute of Technology Libraries. (2020). Inside Our Organization https://libraries.mit.edu/about/organization/ adresinden erişildi.

Navruz, S. (2015). *Vardiyalı çalışan sağlık personelinde metabolik sendrom sıklığının değerlendirilmesi üzerine bir araştırma*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Nazarbayev Üniversitesi Kütüphanesi. (2020). Main Page https://library.nu.edu.kz/wps/portal adresinden erişildi.

Odabaş, H. ve Polat, C. (2011). Türkiye'de üniversite kütüphaneleri standartları. *A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, (45), 321-346.

Oliveira, S. M. (2018). Trends in academic library space: from book boxes to learning commons. *Open Information Science*, *2*(1), 59-74. doi:10.1515/opis-2018-0005

Oluç, M. (1987). *İşletme organizasyonu ve yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kütüphanesi. (2020). Birimler ve Personel http://lib.metu.edu.tr/tr/birimler-personel-0 adresinden erişildi.

Özdemir, P. (2012). *Vardiyalı sistemde çalışmanın bilişsel işlevler ve oksidatif stres üzerine etkisi*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Pati, A., Chandrawanshi, A., Reinberg, A. (2001). Shift work: Consequences and management. *Current Scıence, 1(81), 32-52.*

Princeton University Library. (2020). About Princeton University Library https://library.princeton.edu/about adresinden erişildi.

Qatar University Library. (2020). Hours & Locations https://library.qu.edu.qa/en/about/hours-location adresinden erişildi.

Sağlık düşüncesi ve tıp kültürü platformu. (2010). Dergi https://www.sdplatform.com/Dergi/338/Atipik-calisma-saatleri-ve-zorluklari.aspx

Selçuk Üniversitesi Kütüphanesi. (2020). Hakkında https://www.selcuk.edu.tr/Hakkinda/kutuphane adresinden erişildi.

Seoul National University Library. (2020). Library https://en.snu.ac.kr/academics/students/library adresinden erişildi.

Sleep Foundation. (2020). Shift Work Disorder https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/tips/coping-strategies adresinden erişildi.

Stockholm University Library. (2020). About Us https://www.su.se/english/library/about-us adresinden erişildi.

Tan, B. (2019). *Türkiye'de üniversite kütüphanelerinin gece hizmeti vermesinin kullanıcı memnuniyeti açısından önemi: İstanbul Teknik Üniversitesi Mustafa İnan Kütüphanesi'nde bir inceleme*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Tatar, T. (2018). *Vardiyalı çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Sakarya ili güvenlik sektöründe bir araştırma*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Tezcan, S. (1992). Epidemiyoloji: Tıbbi araştırmaların yöntem bilimi. Ankara: Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı.

The Edward Murphy Library (Ireland National College of Art and Design). (2020). Staff https://www.ncad.ie/staff adresinden erişildi.

The International Labour Organization. (2020). History of the ILO http://ilo.ch/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm adresinden erişildi.

The University of Hong Kong Libraries. (2020). Staff https://lib.hku.hk/userinfo/staff.html adresinden erişildi.

The University of Sydney Library. (2020). Libraries and Locations https://library.sydney.edu.au/libraries/locations.html adresinden erişildi.

The University of Western Australia Library. (2020). About the Library https://www.uwa.edu.au/library/help-and-support/about-the-library adresinden erişildi.

Tsinghua University Library. (2020). About The Library http://www.lib.tsinghua.edu.cn/english/about.html adresinden erişildi.

University of Cape Town Libraries. (2020). Rules and Guidelines http://www.lib.uct.ac.za/lib/about/rules adresinden erişildi.

University Library of Humboldt-Universitat zu Berlin. (2020). Profile of the University Library https://www.ub.hu-berlin.de/en/about-us/profile adresinden erişildi.

University of Oslo Library. (2020). About the University of Oslo Library https://www.ub.uio.no/english/about/ adresinden erişildi.

Üstün, B. (2016). Veri toplama yöntemleri https://www.phdernegi.org/wp-content/uploads/2016/03/veri_toplama_yontemleri.pdf adresinden erişildi.

Vietnam National University Library. (2020). VNU Library and Information Center https://vnu.edu.vn/eng/?C2250/N12734/VNU-Library-&-Information-center.htm# adresinden erişildi.

Yabanova, E. (2016). *Gece vardiyasının işçiler üzerinde yarattığı fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve iş kazası etkilerine ilişkin bir alan araştırması*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Yale University Library. (2020). About The Library https://guides.library.yale.edu/about adresinden erişildi.

Yavuz, K. (2015). *Gece çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

Yıldız, A. N., Gedikli, F. ve Küçükbiçer, B. (2012). Vardiyalı çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği konuları. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

Yoshikawa H., Hsueh J. (2007). Working Nonstandard Schedules and Variable Shifts in Low-IncomeFamilies: Associations With Parental Psychological Well-Being, Family Functioning, and Child Well-Being. *Developmental Psychology, 3(43), 620-632.*

Yükseköğretim Kurulu. (2014). 2023'e doğru Türkiye'de üniversite kütüphaneleri: Mevcut durum, sorunlar, standartlar ve çözüm önerileri. Ankara: Yükseköğretim Kurulu

Yüksel, S. (2006). *Vardiyalı çalışma sistemi ve Türk iş mevzuatındaki yeri*. Yök Tez Kataloğu veri tabanından erişildi.

EKLER

EK-1 ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE PERSONELİN VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİNE YÖNELİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI GÖRÜŞME FORMU

Kurum Adı: **Tarih:**

Katılımcının Adı ve Soyadı:

Katılımcının Unvanı ve Pozisyonu:

Katılımcının Cinsiyeti,Medeni Hali ve Yaşı:

1. Kütüphanedeki görevinizi detaylı bir şekilde tanımlar mısınız?

2. Vardiyalı olarak çalışan personelinizden kaç tanesi kütüphanecidir? Kütüphaneciler dışında vardiyaya kalan personel var mıdır? Vardiyalı sistem için personeliniz yeterli midir? Vardiya düzeninde cinsiyet ayrımına dikkat edildiğini düşünüyor musunuz? Vardiyada çalışan hem kütüphanecilerin hem de diğer personellerin iş tanımlarını detaylandırarak anlatınız.

3. Kütüphanenizin çalışma sistemi hakkında detaylı bilgi verebilir misiniz?

a. Çalışma saatleri nedir?
b. Kütüphanenizde verilen hizmetler nelerdir?

4. Kütüphanenizdeki vardiya düzeni hakkında bilgi verir misiniz?

a. Şu anda kullandığınız vardiya sistemi nedir?
   - ✓ Dönüşümlü vardiya sistemi
     - Süreksiz Vardiya Sistemi
     - Yarı Sürekli Vardiya Sistemi
     - Sürekli Vardiya Sistemi
   - ✓ Sabit Vardiya
b. Vardiya sistemine hangi gereksinim(ler)in (idarenin talebi/Türkiye'de yaşanan eğilim/kullanıcı talebi) etkisiyle geçildi?
c. Vardiya sistemi içerisinde kütüphanecilik adına verilen hizmetleriniz nelerdir? Açıklayınız.
   - ✓ Kütüphane binası tamamen kullanıma açık mıdır?
   - ✓ Gece vardiyasında ödünç hizmeti veriliyor mu?
   - ✓ Gece vardiyasında teknik işlemler yapılmakta mıdır?
   - ✓ Vardiya saatlerinde güvenlik nasıl sağlanmaktadır?
   - ✓ Vardiya saatleri içerisinde kullanıcılara yeme-içme hizmeti kapsamında ne gibi destekler sağlanmaktadır?

5. Kurumunuzda vardiyalı çalışmayı düzenleyen ve/veya çıkabilecek karışıklıkları/sorunları önleyebilmek için yönerge ve/veya standartlar var mıdır? Varsa nelerdir açıklar mısınız? İçerikleri hakkında bilgi verir misiniz?

6. Vardiyalı çalışmanın kütüphanenin işleyişine ne gibi etkileri olmuştur? Olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirir misiniz?

a. Vardiyalı çalışma sebebiyle kütüphanenin işletim masraflarında ne gibi değişiklikler olmuştur?
   - ✓ Personel giderleri
   - ✓ Enerji kullanımı
   - ✓ Demirbaş-Amortisman giderleri

b. Vardiyalı çalışma sistemi kütüphanenin kullanım oranlarında değişikliğe sebep olmuş mudur? Açıklayınız.

c. Vardiyalı çalışma sistemi, kütüphanede hangi birimlerin kullanımını ne yönde etkilenmiştir?
   - ✓ Kullanımı artan birimler
   - ✓ Kullanımı azalan birimler

7. Vardiyalı çalışmanın hayatınızdaki etkileri nelerdir?

a. Sağlık açısından ne gibi etkileri olmuştur?
   - ✓ Fiziksel durumunuza etkileri nelerdir?
   - ✓ Psikolojik durumuza etkileri nelerdir?

b. Vardiyalı çalışma ile ekonomik durumunuzda olumlu ya da olumsuz ne gibi değişiklikler olmuştur? Açıklayınız

c. Vardiyalı çalışma sebebiyle aile yaşantınızda evli ya da bekar olma durumunuza göre ne gibi etkiler oluşmuştur? Açıklayınız.

d. Sosyo-kültürel yaşantınızda vardiyalı çalışmanın olumlu ya da olumsuz etkileri nelerdir? Açıklayınız.

e. Belirtilen etkilere istinaden vardiyalı çalışma sistemine karşı bakış açınız nedir?

8. Vardiyalı çalışma sisteminde gördüğünüz problemler nelerdir? Belirttiğiniz bakış açısına istinaden bu problemlere ilişkin çözüm önerileriniz neler olabilir?

a. Vardiyalı çalışma sisteminin kurumsal yapı ve bina kaynaklı problemler nelerdir?
   - ✓ Vardiya saatleri için ayrılan alan yeterli midir?
   - ✓ Tuvaletler ihtiyacı karşılamakta mıdır?
   - ✓ Kütüphanenin bütün birimlerini 7/24 açabilmek olanaklı değilse, binanın tuvalet/mescit gibi diğer alanlarında olan mekanlarından yararlandırmak güçlükler doğuruyor mu?
   - ✓ Havalandırma-Isıtma sistemleri yeterli midir?
   - ✓ Bina içinde ve dışında güvenlik nasıl sağlanmaktadır?

- ✓ Vardiya saatleri içerisinde kullanılan alanlarda temizlik durumu nasıldır? Temizlik hizmeti bu saatler içerisinde verilmekte midir?
- ✓ Vardiya saatleri içerisinde ve sonrasında kütüphane binasına ulaşım nasıl sağlanmaktadır?

b. Personel açısından görülebilecek problemler nelerdir?
- ✓ Vardiyalı çalışma içerisinde yeterli personel kullanılmakta mıdır?
- ✓ Personel güvenlik riski taşımakta mıdır?
- ✓ Personelin vardiya saatleri içerisinde ihtiyaçları karşılanabilmekte midir?(Ulaşım maliyeti, yeme-içme vb.)
- ✓ Personelin vardiyalı çalışmaya uyum sağlayamama problemi var mıdır?

c. Vardiyalı çalışma sisteminin kullanıcı açısından içerdiği problemler nelerdir?
- ✓ Kullanıcılar vardiya saatleri içerisinde istedikleri hizmete erişim sağlayabiliyorlar mı yoksa kısıtlamalar var mı?
- ✓ Kullanıcılar, kütüphanenin etkin bir şekilde kullanabilmesi için vardiya saatleri içerisinde gerekli destek hizmetlerini alabiliyorlar mı?
  - Ulaşım kolaylığı
  - Yeme-içme hizmeti
  - Bilgisayar ve internete erişim
  - Yeterli çalışma alanı bulabilme

d. Kendi bakış açınız ve belirttiğiniz problemler ışığında verilen her başlık için vardiyalı sistemin barındırdığı problemler adına çözüm önerileri sunabilir misiniz? Detaylı bir şekilde anlatınız.
- ✓ Kurumsal yapı
- ✓ Personel
- ✓ Kullanıcı

9. Son olarak kütüphanelerin genel çalışma sistemi hakkında görüş ve önerilerinizi alabilir miyim?

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ORCID	0000-0003-0257-9848
Adı Soyadı	Arif Can AKAN
Doğum Yeri	Niğde/Bor
Doğum Tarihi	20.05.1991

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Marmara Üniversitesi
Fakülte	Fen-Edebiyat Fakültesi
Bölüm	Bilgi ve Belge Yönetimi
2. Üniversite	Anadolu Üniversitesi
Fakülte	İşletme Fakültesi
Bölüm	İşletme

YÜKSEK LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı
Görevi/Pozisyonu	Belge Yönetimi ve Arşiv Şube Md.lüğü/Arşivci
Tecrübe Süresi	2 yıl 3 ay

İLETİŞİM

Adres	İncek Şehit Savcı Mehmet Selim Kiraz Bulvarı Beytepe, Çankaya/ANKARA
E-mail	arifcanakan@gmail.com