

**T.C.**  
**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KISMİ VE TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN MESLEKİ  
DOYUM, İŞ DOYUMU VE İŞ-YAŞAM DENGESİ  
İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**MELAHAT BURCU BERKMEN**

**MAYIS – 2018**

T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KISMİ VE TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN MESLEKİ  
DOYUM, İŞ DOYUMU VE İŞ-YAŞAM DENGESİ  
İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**MELAHAT BURCU BERKMEN**

TEZ DANIŞMANI:  
**Dr. Öğr. Ü. Oğuz BAŞOL**

MAYIS - 2018

T.C

**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Melahat Burcu BERKMEN'nin "Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezi 18/05/2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

(İmza)

Dr. Öğr. Ü. Yasin ÇAKIREL

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylıyorum.

(İmza)

Doç. Dr. Bora YENİHAN

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı**

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Dr. Öğr. Ü. Oğuz BAŞOL

**Tez Danışmanı**

**Jüri Üyeleri:** *(Birinci sırada Tez Savunma Sınavı Başkanı, ikinci sırada tez danışmanı, üçüncü sırada da diğer jüri üyesi yer alır. Yüksek lisans jürisi 3, doktora jürisi 5 kişiden oluşur.)*

(Prof. Dr. Sibel GÖK)

(Marmara Üniversitesi)

(İmza)

(Dr. Öğr. Ü. Oğuz BAŞOL)

(Kırklareli Üniversitesi)

(İmza)

(Doc. Dr. Bora YENİHAN)

(Kırklareli Üniversitesi)

(İmza)

**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Melahat Burcu BERKMEN  
18/05/2018

## ÖZ

### KISMİ VE TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN MESLEKİ DOYUM, İŞ DOYUMU VE İŞ-YAŞAM DENGESİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Berkmen, Melahat Burcu

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Ü. Oğuz Başol

Mayıs 2018

Araştırma, hizmet sektöründe kısmi ve tam zamanlı çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi ve kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş doyumunu ve iş yaşam dengesi arasındaki farklılıkların incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. 53 soru ve 4 bölümden oluşan anket formu Trakya Bölgesinde hizmet sektöründe toplam 16 mağazası bulunan ve bu mağazalarda 178’i tam zamanlı, 30’u kısmi zamanlı çalışan 208 çalışana uygulanmıştır.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; yarı zamanlı işlerde çalışanların tam zamanlı işlerde çalışanlara kıyasla ağırlık olarak bekar ve kadın oldukları, yaşça genç, daha az deneyime sahip, doğal olarak daha az süreli çalışan ve daha düşük ücretle istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kısmi zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir fark bulunmamaktadır. Ayrıca, kısmi zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ve iş doyumunu düzeylerinin birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet Sektörü, Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışma, Mesleki Doyum, İş Doyumu, İş-Yaşam Dengesi.

## **ABSTRACT**

### **A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP OF PROFESSIONAL SATISFACTION, JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE OF PART-TIME AND FULL-TIME EMPLOYEES**

Berkmen, Melahat Burcu

Master Degree, Labour Economy and Industry Relations

Supervisor: Dr. Oğuz Başol

May 2018

The current research has been carried out to determine the demographical characteristics of part-time and full time employees in service sector and to examine the differences between professional satisfaction, job satisfaction, work-life balance of the part-time and full time employees in service sector. A survey, including 53 questions and 4 parts, has been conducted to a total of 208 employees (178 full time, 30 part-time employees) working in a total of 16 stores in service sector in Thrace Region.

When the results are evaluated, it is seen that part-time employees, compared to full-time employees, are predominantly single and women, younger, less experienced, working for less hours and having less salaries. There is no difference in education level between part-time and full-time employees. In addition to this, it has been revealed that the levels of professional satisfaction, work-life balance, neglecting life, taking time for themselves, the life's being composed of job and job satisfaction of part-time and full time employees are not different from each other.

**Key Words:** Service Industry, Partial and Full Time Work, Vocational Satisfaction, Work Satisfaction, Work-Life Balance.

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimi hizmet sektöründe, özellikle kısmi ve tam zamanlı çalışanlar üzerinde çalışma yapacak olan adaylara ithaf ediyorum.

Öncelikle lisans eğitimim boyunca bölüm biricisinin sahip olması gereken bilgi, birikim, donanımlara sahip olmamda bana yardımcı oldukları için, ayrıca yüksek lisans yaparken hiç zorluk yaşamadığım için başta Dr. Öğr. Ü. Yener ŞİŞMAN hocam ve bölüm hocalarım olmak üzere Anadolu Üniversitesi'ndeki hocalarıma,

Yüksek lisans tezime başladığım günden itibaren bana her konuda destek veren, bilgilerini benimle paylaşan, değerli zamanımı harcayan ve danışmanlık görevini en iyi şekilde yapan Dr. Öğr. Ü. Oğuz BAŞOL hocama,

Alan araştırması ve veri toplama aşamasında bana yardımcı oldukları ve onları tanımaktan mutluluk duyduğum Müdüre Hanım'a ve anket çalışmasına katılan tüm mağaza çalışanlarına,

Tezimle ilgili çalışmalarda, sorunlarda bana her zaman moral ve destek veren başta dostlarım ve özel arkadaşlarım olmak üzere yardımcı olan ve olmaya çalışan herkese,

Son olarak bana hiçbir zaman desteğini esirgemedikleri, her zaman çok sabır gösterdikleri, yanımda oldukları ve ailem olma gururunu bana yaşattıkları için Nermin BERKMEN, Canalp BERKMEN ve İlhan BERKMEN'e, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Melahat Burcu Berkmen

Mayıs, 2018

Kırklareli

## İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR .....	ix
TABLolar .....	x
ŞEKİLLER .....	xii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SANAYİDEN HİZMETLERE, TAM ZAMANLIDAN KISMİ

ZAMANLI ÇALIŞMAYA DÖNÜŞÜM.....	3
1.1. HİZMET VE HİZMET SEKTÖRÜ KAVRAMI.....	3
1.2. SANAYİ SEKTÖRÜNÜN HİZMET SEKTÖRÜNE DÖNÜŞÜMÜ ....	5
1.3.TAM ZAMANLI ÇALIŞMA KAVRAMI .....	10
1.4. KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMA KAVRAMI.....	13
1.5. TAM ZAMANLI ÇALIŞMADAN KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMAYA DÖNÜŞÜM .....	23

### İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	29
2.1. MESLEKİ DOYUM KAVRAMI .....	29
2.2. MESLEKİ DOYUM KAVRAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....	30
2.3. İŞ DOYUMU KAVRAMI .....	31
2.4. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	32
2.5. MESLEKİ DOYUM VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ FARKLILIKLAR.....	34
2.6. İŞ – YAŞAM DENGESİ KAVRAMI .....	35



2.7. İŞ -YAŞAM DENGESİ KAVRAMINI AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİLER .....	40
2.7.1. Bölünme Teorisi.....	41
2.7.2. Yayılma Teorisi.....	41
2.7.3. Telafi Teorisi.....	42
2.7.4. Çatışma Teorisi .....	43
2.7.5. Araçsallık Teorisi .....	44
2.7.6. İş-Aile Sınır Teorisi .....	44
2.8. KISMİ ZAMANLI VE TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ .....	46
2.9. KISMİ ZAMANLI VE TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ .....	46
2.10. KISMİ ZAMANLI VE TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN İŞ – YAŞAM DENGESİ DÜZEYLERİ.....	48

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>UYGULAMA.....</b>	<b>51</b>
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	51
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	51
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	53
3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ .....	55
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	55
3.6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI .....	59
3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	59
3.8. TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	65
<b>SONUÇ.....</b>	<b>69</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>73</b>
<b>EK.....</b>	<b>87</b>
Araştırmada Uygulanan Anket Formu .....	87

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C</b>	: Cilt
<b>çev</b>	: Çeviren
<b>GATS</b>	: The General Agreement on Trade in Services – Hizmet Ticareti Genel Anlaşması
<b>GSYH</b>	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>ILO</b>	: International Labour Organization - Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İYD</b>	: İş-Yaşam Dengesi
<b>mad</b>	: Madde
<b>MÜSİAD</b>	: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>öte</b>	: Ötekiler
<b>S</b>	: Sayı
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>ss</b>	: Sayfadan Sayfaya
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu

## TABLÖLAR

<b>Tablo 1.1:</b> Hizmet Kavramının Tarihsel Tanımları.....	4
<b>Tablo 1.2:</b> Yıllar İtibarıyla Yurt İçi İşgücü Piyasasında Gelişmeler.....	7
<b>Tablo 1.3:</b> Yurt İçi Katma Değer Artış Hızları ve Sektörlerin GSYH İçindeki Payları.....	8
<b>Tablo 1.4:</b> ABD’de Ekonomik Faaliyetlerin Sektörel Dağılımı.....	10
<b>Tablo 1.5:</b> OECD Ülkelerinde 2010-2016 Yılları Arasında Kısmi Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranları (%).....	12
<b>Tablo 1.6:</b> Üçlü Yapıda Kısmi Zamanlı Çalışmanın Önemi.....	16
<b>Tablo 1.7:</b> Sosyal Güvenlik Kapsamı 2014-2016 Yılları Arası.....	18
<b>Tablo 1.8:</b> Türkiye’de 2010 – 2016 Yılları Arasında Kısmi Zamanlı Çalışan Sayısı.....	19
<b>Tablo 1.9:</b> OECD Ülkelerinde 2010-2016 Yılları Arasında Tam Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranları (%).....	21
<b>Tablo 2.1:</b> İş Doyumu ve Doyumsuzluğuna Neden Olan Faktörler ve Sonuçları.....	33
<b>Tablo 2.2:</b> İş-Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler.....	36
<b>Tablo 2.3:</b> İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Doğası ve Sonuçları.....	38
<b>Tablo 3.1:</b> Mesleki Doyum, İş Doyumu, İş Yaşam Dengesi, Tam Zamanlı Çalışma, Kısmi Zamanlı Çalışma Başlıklarını Taşıyan Lisansüstü Tezlerin Dağılımı .....	52
<b>Tablo 3.2:</b> Mesleki Doyum, İş Doyumu, İş Yaşam Dengesi, Tam Zamanlı Çalışma, Kısmi Zamanlı Çalışma Başlıklarını Taşıyan Makalelerin Dağılımı.....	53
<b>Tablo 3.3:</b> Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	59
<b>Tablo 3.4:</b> Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler.....	60
<b>Tablo 3.5:</b> Değişkenlerin Dağılımına İlişkin Sonuçlar.....	61
<b>Tablo 3.6:</b> Çalışma Biçiminin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar (1).....	62
<b>Tablo 3.7:</b> Çalışma Biçiminin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar (2).....	63

<b>Tablo 3.8:</b> Çalışma Biçiminin Ölçeklere Göre Farklılaşmasına İlişkin	
Sonuçlar.....	64

## ŞEKİLLER

Şekil 1.1: Sektörel Büyüme Hızları.....	9
---	---

## GİRİŞ

Küreselleşme bireyleri ve toplumları köklü bir şekilde değiştirmiş, ekonomik düzeni ise farklılaştırmıştır. Teknolojik gelişmelerin yaşanmasıyla birlikte makineleşme sanayi ve tarım sektörüne hakim olmuş ve verimlilik artmıştır.

Sanayileşmeden sonra tüketimin ve insan ihtiyaçlarının artmasıyla hizmet sektörü de büyümeye başlamış ve günümüzde hizmet sektörü diğer sektörler içinde en büyük paya sahip olmuştur. Gerçekleşen büyüme ve gelişmeler daha fazla kişinin istihdamını zorunlu kılmıştır. Hem hizmet sektöründe duyulan çalışan ihtiyacı hem de tatmini zor bir toplum, hizmet sektöründeki iş kollarının müşteri memnuniyetinin sağlanması için kısmi zamanlı çalışan istihdamını zorunlu hale getirmiştir.

Kısmi zamanlı çalışmanın ortaya çıkmasıyla birlikte bireyler iş hayatıyla ilgili farklı beklentiler içine girmeye başlamışlardır. Bu beklentilerden en önemlisi işsizliğin azalması yönünde olmuştur. Kısmi zamanlı çalışma tam olarak işsizliği azaltmasa da ev hanımları, öğrenciler, emekliler ve engelliler gibi özel grupların çalışma hayatında söz sahibi olmalarında büyük katkı sağlamıştır.

Çalışan kişilerin işlerini ve çalışma şartlarını değerlendirmesi sonucu verdikleri duygusal tepki iş doyumudur. Kişinin işine olan tutumu ise mesleki doyum olarak adlandırılmaktadır. Bunların olumlu ya da olumsuz olması bireylerin özel yaşamlarını da etkilemektedir. İşinde mutlu ve huzurlu olan kişinin iş-yaşam düzeyi, işinde mutsuz ve huzursuz olan kişiye göre daha dengededir.

Mevcut araştırmanın amacı; hizmet sektöründe kısmi ve tam zamanlı çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi ve kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş doyumunu ve iş yaşam dengesi arasındaki farklılıkların incelenmesidir.

Bu anlamda çalışma, başlıca üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümü “sanayiden hizmetlere, tam zamanlıdan kısmi zamanlı çalışmaya dönüşüm” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde hizmet ve hizmet sektörü kavramına, sanayi sektörünün hizmet sektörüne dönüşümüne, tam

zamanlı ve kısmi çalışma kavramına ve son olarak da tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya dönüşüme yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümü “kavramsal çerçeve” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde, mesleki doyum kavramına, mesleki doyum kavramını etkileyen faktörlere, iş doyum kavramına, iş doyumunu etkileyen faktörlere, mesleki doyum ve iş doyum arasındaki farklılıklara, iş-yaşam dengesi kavramına, iş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik teorilere, kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeylerine, kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeylerine ve son olarak da kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışanların iş-yaşam dengesi düzeyleri hakkında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümü “uygulama” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde; araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, örnekleme, hipotezlerine, kısıtlarına, bulgularına ve bulgular sonucunda durumun iyileştirilmesi için yapılan önerilere yer verilmiştir.

# 1.BÖLÜM

## SANAYİDEN HİZMETLERE, TAM ZAMANLIDAN

### KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMAYA DÖNÜŞÜM

#### 1.1. Hizmet ve Hizmet Sektörü Kavramı

Hizmet özünde birden fazla anlamı barındıran çok zengin bir kavramdır. Bu nedenle hizmet kavramı, literatürde farklı şekillerde tanımlanmış ve yorumlanmıştır (Şentürk, 2010: 9). Genel bir tanım yapmak gerekirse hizmet; maddi olmayan ve insanların ihtiyaçlarını karşılayan faaliyetlerdir (Sanal, 2017: 3). Bu yönüyle hizmet kavramı, bir faaliyetin temel amacı veya unsuru olan tüketicinin isteklerini giderici nitelikte olan, aynı zamanda da belirlenebilen soyut çabalardır (Midilli, 2011: 4). Farklı araştırmacı ve düşünürler hizmet kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapmışlardır. Bu tanımlamalardan önemli olanlara kısaca değinmek gerekir ise;

Amerika Pazarlama Birliğinin yapmış olduğu hizmet tanımı; satılmak üzere sunulan veya satılan mallar ile birlikte ortaya çıkan faaliyetler, faydalar veya tatminler (Taylor ve Show, 1969: 15) şeklindedir. Hizmet kavramı üzerine çalışmalar yapan Taylor ve Show'un hizmet anlayışına göre bu tanım pek açıklayıcı bir özelliğe sahip değildir. Çünkü; bu tanımlama hizmetleri mallardan ayıran tüm özellikleri tam olarak ortaya koymamıştır (Taylor ve Show, 1969: 17).

Kotler ve Armstrong gibi pazarlamacılar ise bu konuda makro tanımlamalar yapmışlardır. Hizmeti, "Bir işletmenin, kurumun, şirketin sunduğu, sonuç olarak dokunulamayan ve herhangi bir şeyin sahipliğiyle sonuçlanmayan bir davranış biçimi, faaliyet ya da yarar" şeklinde tanımlamışlardır (Kotler ve Armstrong, 1997: 467). Gronroos'a göre hizmet: "Sonuç olarak dokunulmaz bir yapısı olan, müşteri ve hizmeti sağlayanın fiziksel kaynakları, ürünleri veya sistemleri arasındaki etkileşim sırasında meydana gelen ve tüketici sıkıntılarını çözüm sağlayan bir faaliyet" olarak değerlendirilmiştir (Grönroos, 1990: 27).

Hizmet kavramına ilişkin birçok çalışma bulunmakta ve bu çalışmalar sonucunda çeşitli tanımlar ortaya çıkmaktadır. Hizmet kavramının daha iyi



anlaşılabilmesi için tarihsel süreçte yapılmış olan tanımlara bakmak faydalı olacaktır (Sanal, 2017: 4). Tarihsel süreçteki tanımları Tablo 1.1’de görmek mümkündür.

**Tablo 1.1. Hizmet Kavramının Tarihsel Tanımları**

Fizyokratlar (- 1750)	Tarımsal üretim dışındaki tüm faaliyetler
A. Smith (1723 - 1790)	Somut (dokunulabilir) bir ürünle sonuçlanmayan tüm faaliyetler
J.B.Say (1767 - 1832)	Ürünlere fayda ekleyen, tüm imalat dışı faaliyetler
A. Marshall (1842 - 1924)	Yaratıldığı anda varlık bulan mallar (hizmetler)
Batı Ülkeleri (1925 - 1960)	Bir malın şeklinde değişikliğe sebep olmayan hizmetler
Çağdaş	Bir malın şeklinde değişikliğe yol açmayan faaliyet

**Kaynak:** (Cowell, 1984: 21)

Günümüzde hizmet sektörü kavramı insanların ihtiyaçları doğrultusunda ve ekonominin gelişmesiyle birlikte giderek artan bir öneme sahiptir. Tanımlanacak olursa hizmet sektörü; ekonomide elle tutulur maddi ürünler hariç her türlü yararlı çalışmalar, fayda, tatminler ve etkinliğin üretildiği sektördür (Belgin, 2016: 113). Hizmet sektörü, çeşitli iş kolları ile birlikte aynı zamanda da büyük bir yelpazeyi içinde barındıran geniş alanı kapsamaktadır. Hizmet sektörü dendiğinde tüm işletme sektörlerinin yarısından fazlasını kapsayan bir ana sektörden bahsedilmektedir. Okullar, hastaneler, oteller, hepsi birer hizmet işletmesidir. Okullar eğitim hizmeti vermekte, hastaneler teşhis ve tedavi hizmeti vermekte, oteller ise konaklama, eğlence ve yemek hizmeti sağlamaktadır. Hizmet sektöründe

satın alınan şey bir nesne veya sistem değil, onun gördüğü işlevdir (Sayım ve Aydın, 2011: 247).

### **1.2. Sanayi Sektörünün Hizmet Sektörüne Dönüşümü**

Hizmet kavramı ilk defa 1700'lü yıllarda Fransız filozoflar tarafından ortaya atılmıştır. İnsan yaşayışına sunulan tüm nesnelere hizmet kavramı içinde şekillendirilmiştir. O yıllarda hizmet kavramıyla ilgilenen Adam Smith ve Jean-Baptiste Say gibi düşünürler elle tutulmayan, bir ürün ortaya çıkarmayan, tüketiciye tatmin ve fayda sağlayan tüm kavramları hizmet olarak belirlemişlerdir. İlk üç sektör olan tarım, sanayi ve hizmet sektörünün gelişen teknoloji ve zaman içinde ekonomideki payları da değişkenlik göstermeye başlamıştır. 1700'lü yıllardan önce tarım, ekonomiden en çok pay alan sektör konumundayken, sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkan makineleşme sonucunda sanayi, ekonomiden önemli pay almaya başlamıştır. Fakat günümüzde hizmet sektörü, ekonominin temel unsuru haline gelmiştir. Ekonomiler içinde hizmet sektörünün artışı bireysel gelirin artışıyla paralel oranda ilerlemektedir. Bireysel gelirin artış göstermesiyle birlikte sunulan hizmetin kalitesinin artışı da bireysel talepler doğrultusunda artış göstermektedir (Midilli, 2011: 3).

Sanayi toplumundan hizmet toplumuna geçiş, farklı aşamaları içermektedir. İlk olarak sanayileşme ilerledikçe malların hareketini kolaylaştıran ulaştırma hizmetleri ile birlikte bazı kamu hizmetleri gelişmiştir. İkinci olarak, nüfus artışı ve ürünlerin kitle üretimine paralel olarak toptan ve perakende ticaret ile bankacılık ve sigortacılık hizmetleri yaygınlaşmıştır. Üçüncü aşamada, milli gelir arttıkça gıda harcamalarının gelir içindeki payı azalmış; dayanıklı mallarla lüks mal ve hizmetlere yapılan harcamaların payı ise artmıştır. Böylece, hizmetlerin son halkasını oluşturan otel, lokanta, tamir-bakım, seyahat ve eğlence hizmetleri de gelişmiştir (Atik, 2000: 34).

1990'lı yıllardan itibaren işgücü piyasaları sürekli değişkenlik göstermiştir. Hizmetler sektöründeki büyüme reel ücret artışlarını ve sektörler arası ücret farklılıklarını da beraberinde getirmiştir. Hizmetler sektörünün hem büyük vasıf gerektiren hem de vasıfsız elemanlara ihtiyaç

duyulan sektör olması hizmetler sektörü istihdamının artmasında önemli rol oynamaktadır (Gürcihan ve Akçomak, 2013: 4).

Teknolojinin gelişmesi, küreselleşme, ulaşımda maliyetlerin düşmesi, imalat ve sanayi üretiminin hizmetler sektörüne bağlanması, mal ticaretinin gelişmesi vb. gelişmeler hizmet sektörünün büyümesine neden olmuştur. Hizmet sektörünün büyümesine neden olan etmenler gibi hizmet ticareti engelleri de bulunmaktadır. Bunlar;

- Uluslararası anlaşma ve kurallara uygun olmayan hizmetlerin ticaretinin yapılması,
- Yerli ve yabancı hizmetler arasında ayrımcılığın olması,
- Ticari varlık oluşturma, geliştirme ya da ticari varlığa sahip olma konusunda getirilen sınırlamalar,
- Sermaye veya kar aktarımında ülkeye giriş çıkışta yaşanan sıkıntılar veya hizmeti sunanlar açısından milliyetçilik yapılmasıdır (Akdemir, 2017: 4).

Hizmet sektörünün gerek yurt içi gerekse yurt dışında artış göstermesi, hizmet ticareti anlaşmalarının yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda 1947 yılında GATS Hizmet Ticareti Genel Anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşma Dünya Ticaret Örgütü bünyesine aktarılmış hizmet ticaretini düzenleyen ilk çok taraflı anlaşmadır (Erol, 2002: 1).

Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında; 1990'lı yıllarda tarım istihdamının emek piyasaları içinde önemli bir paya sahip olduğunu söylemek mümkündür. 1990'lı yıllardan sonra, değişen insan ihtiyaçları ve bununla birlikte gelişen teknoloji doğrultusunda tarım istihdamında azalış meydana gelirken hizmet sektörü istihdamında ise artış başlamıştır. Fakat yine de OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türkiye'de tarım istihdamının daha yüksek bir paya sahip olduğu görülmektedir. 2009 yılı itibariyle tarım istihdamının payı OECD ülkeleri genelinde %5 iken, Türkiye'de ise %25 civarındadır. Diğer yandan hizmet sektörü payı OECD ülkelerinde %70'in üzerindeyken Türkiye'de aynı oran %50'lerdedir (Gürcihan ve Akçomak, 2013: 4).

Sanayileşmenin artmasıyla birlikte Türkiye’de hizmet sektörünün GSMH içindeki payı artmıştır. 1980’lerde %48,4 iken, 1990 yılında %52,2 ve 2009 yılında %60 seviyesindedir. Hizmet sektörünün toplam istihdam içindeki payı 2000 yılında %46,3, 2014 yılında %49, 2017 yılında ise %55’e yükselmiştir. Türkiye’nin dünya hizmet ticaretindeki payı ise ihracatta %0.9 ve ithalatta %0.5 civarındadır (Akdemir, 2017: 8).

**Tablo 1.2. Yıllar İtibarıyla Yurt İçi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Çalışma Çağındaki Nüfus	53 985	54 961	55 982	56 986	57 854	58 720	59 927
İşgücü	25 594	26 141	27 046	28 786	29 678	30 535	31 932
<b>İstihdam</b>	<b>23 266</b>	<b>23 937</b>	<b>24 601</b>	<b>25 933</b>	<b>26 621</b>	<b>27 205</b>	<b>28 758</b>
Tarım	5 412	5 301	5 204	5 470	5 483	5 305	6 021
Sanayi	4 842	4 903	5 101	5 316	5 332	5 296	5 363
Hizmetler (1)	13 012	13 733	14 296	15 147	15 805	16 604	17 373
İnşaat	1 680	1 717	1 768	1 912	1 914	1 987	2 184
Tarım Dışı İstihdam	17 854	18 636	19 397	20 463	21 138	21 900	
İşsiz	2 328	2 204	2 445	2 853	3 057	3 330	3 443
<b>İşgücüne Katılma Oranı (Yüzde)</b>	<b>47,4</b>	<b>47,6</b>	<b>48,3</b>	<b>50,5</b>	<b>51,3</b>	<b>52,0</b>	<b>53,7</b>
İstihdam Oranı (Yüzde)	43,1	43,6	43,9	45,5	46,0	46,3	48,0
<b>İşsizlik Oranı (Yüzde)</b>	<b>9,1</b>	<b>8,4</b>	<b>9,0</b>	<b>9,9</b>	<b>10,3</b>	<b>10,9</b>	<b>10,7</b>
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (Yüzde)	11,3	10,3	10,9	12,0	12,4	13,0	13,0
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (Yüzde)	16,8	15,8	17,1	17,9	18,5	19,6	21,1

**Kaynak:** (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 11)

Tablo 1.2 yıllar itibarıyla yurt içi işgücü piyasasındaki gelişmeleri göstermektedir. Buna göre; 2011 yılında tarım sektöründe 5.4 milyon kişi; sanayi sektöründe 4.8 milyon kişi ve hizmet sektöründe 13 milyon kişi

istihdam edilmiştir. 2017 yılına gelindiğinde; tarım sektöründe çalışan sayısı 6 milyona; sanayi sektöründe çalışan sayısı 5.3 milyona ve hizmet sektöründe çalışan sayısı 17.3 milyona yükselmiştir. Son 6 yılda tarımda istihdam %11; sanayi sektöründe istihdam %10 ve hizmet sektöründe istihdam %33 artış göstermiştir. Ayrıca 2016 yılında toplam istihdam içerisinde tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin payları sırasıyla %20.5, %19 ve %60,5 olarak gerçekleşmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 11). Buradan hareketle hizmetler sektörünün son 5 yılda hem en çok istihdam artışı sağlayan hem de güncel kompozisyon içinde en önemli yere sahip olan alan olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

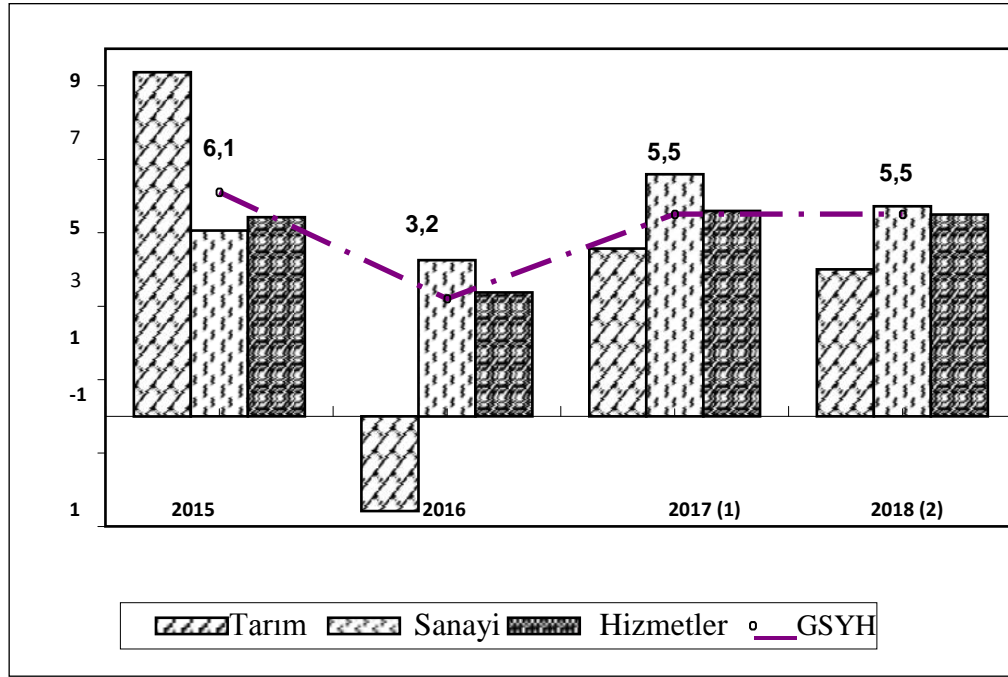
**Tablo 1.3. Yurt İçi Katma Değer Artış Hızları ve Sektörlerin GSYH İçindeki Payları**

	2016				2017		Yıllık			
	I	II	III	IV	I	II	2015	2016	2017 (1)	2018 (2)
	(Zincirlenmiş Hacim, Yüzde Değişme)									
<b>Tarım</b>	-3,4	-3,4	-3,5	0,4	1,7	4,7	9,4	-2,6	4,6	4,0
<b>Sanayi</b>	8,1	4,7	-1,8	5,9	6,7	6,3	5,1	4,2	6,6	5,7
<b>Hizmetler (3)</b>	4,2	5,7	-0,4	4,0	5,7	5,0	5,4	3,4	5,6	5,5
<b>GSYH</b>	4,8	4,9	-0,8	4,2	5,2	5,1	6,1	3,2	5,5	5,5
	(Cari Fiyatlarla, Yüzde Pay) (4)									
<b>Tarım</b>	2,7	4,4	11,6	5,5	2,6	4,4	6,9	6,2	6,1	5,9
<b>Sanayi</b>	21,0	20,2	17,6	19,8	22	21,1	19,8	19,6	20,7	20,9
<b>Hizmetler</b>	64,8	63,9	59,5	61,7	64	63,2	61,5	62,3	61,6	61,6

**Kaynak:** (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 7)

Tablo 1.3 yurt içi katma değer artış hızları ve sektörlerin GSYH içindeki paylarını göstermektedir. Buna göre; 2016 yılında yaşanan tüm olumsuz siyasi ve ekonomik gelişmelere rağmen GSYH büyümesi yüzde 3,2 olarak

gerçekleşmiştir. Bu gelişmede yurt içi talep tüketim kanalıyla büyümeye katkı verirken, net ürün ve hizmet ihracatının katkısı negatif olmuştur. Bu dönemde katma değer, sanayi sektöründe yüzde 4,2 ve hizmetler sektöründe (inşaat dahil) ise yüzde 3,4 oranında artmıştır. İmalat sanayinin katma değeri yüzde 3,8 oranında artarken, hizmetler sektöründe kaydedilen artışta; inşaat, finans ve sigorta faaliyetleri ile kamu yönetimi, savunma ve zorunlu sosyal güvenlik faaliyetlerinin katma değerlerindeki yüksek oranlarda kaydedilen artışlar etkili olmuştur. 2016 yılında tarım sektörü ise olumsuz hava koşulları ve yüksek baz etkisine bağlı olarak yüzde 2,6 oranında azalmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 7).



**Şekil 1.1. Yurtiçi Sektörel Büyüme Hızları**

**Kaynak:** (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 10)

Şekil 1.1 yurtiçi sektörel büyüme hızlarını göstermektedir. 2018 yılında GSYH büyüme hızı %5,5 olarak hedeflenmekte; katma değerlerin tarım sektöründe %4, sanayi sektöründe %5,7 ve hizmetler sektöründe (inşaat dâhil) %5,5 oranında artacağı tahmin edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 10).

**Tablo 1.4. ABD’de Ekonomik Faaliyetlerin Sektörel Dağılımı**

	<b>Tarım</b>	<b>Sanayi</b>	<b>Hizmet</b>
<b>Sekörlere Göre İstihdam</b>	1,6	18,4	80,0
<b>Katma Değer (GSYH içindeki pay %)</b>	1,1	20,0	78,9
<b>Katma Değer (Yıllık Değişim %)</b>	3,0	2,1	2,6

**Kaynak:** (TEB BNP PARIPAS ORTAKLIĞI, 2016)

Tablo 1.4 Amerika Birleşik Devletleri’ndeki ekonomik faaliyetlerin sektörel dağılımını göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri son derece sanayileşmiş bir ülke olmasına karşın, sanayi sektörünün GSYH’ye katkısı %20 dolayındadır. Elde edilen veriler, Amerikan ekonomisinin esas olarak hizmet sektörüne dayandığını göstermektedir. Hizmet sektörünün GSYH içindeki payı dörtte üçten fazla olmakla birlikte sektör, çalışan nüfusun da %80’nini barındırmaktadır (TEB BNP PARIPAS ORTAKLIĞI, 2016).

Ekonomide üç sektör olan tarım, sanayi ve hizmet sektörünün gelişen teknoloji ve değişen zaman içinde ekonomideki payları da değişkenlik göstermeye başlamıştır. 1700’lü yıllardan önce tarım önemli planda iken, sanayi devrimiyle beraber makineleşme ön plana çıkmıştır. Fakat günümüzde yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere hizmet sektörü üretimin temel unsuru haline gelmiştir. Ekonomiler içinde hizmet sektörünün artışı bireysel gelirin artışıyla paralel oranda ilerlemektedir. Bireysel gelirin artış göstermesiyle birlikte sunulan hizmetin kalitesinin artışı da bireysel talepler doğrultusunda artış göstermektedir (Akdemir, 2017: 4).

### **1.3.Tam Zamanlı Çalışma Kavramı**

4857 sayılı İş Kanunu’nda, tam zamanlı çalışma kavramının açık ve anlaşılır bir tanımına Kanun metninde yer verilmemiştir. Kanunda bulunan haftalık çalışma süresinin değerlendirilmesinden tam süreli iş sözleşmesinin durumu anlaşılmaktadır (Ulubey, 2011). Bahsi geçen tanım ayrıntılı olarak incelenecek olursa (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2003):

*“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit*

*ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.” (mad. 63/1).*

*“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.” (mad. 63/2)*

Tam süreli iş sözleşmesi, önceki kanunlarda da benzer düzenlemelerle, normal çalışma süreleriyle sınırlı, “işçinin normal haftalık çalışma...” süresi kadar çalışmayı öngören iş sözleşmesidir (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2003). İş mevzuatının temel aldığı çalışma tam zamanlı çalışma olduğu için uyumsuzluk halinde ve işverence aksi ispat edilmedikçe yazılı yapılmamış bir iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır (Aydın ve Güven, 2010: 83).



*Tablo 1.5. OECD Ülkelerinde 2010-2016 Yılları Arasında Tam Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranları (%)*

<b>ÜLKELER</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Almanya</b>	78,2	77,7	77,8	77,4	77,7	77,6	77,9
<b>Avustralya</b>	75,2	75,3	75,4	75,1	74,8	74,8	74,1
<b>Avusturya</b>	80,8	81,0	80,6	80,1	79,1	79,0	79,1
<b>Belçika</b>	81,7	81,2	81,3	81,8	81,9	81,8	82,2
<b>Çekya</b>	95,7	96,1	95,7	95,1	95,2	95,3	95,1
<b>Danimarka</b>	80,8	80,8	80,6	80,8	80,3	80,0	78,3
<b>Estonya</b>	91,2	91,1	91,8	92,0	92,4	91,4	91,3
<b>Finlandiya</b>	87,5	87,3	87,0	87,0	86,7	86,6	86,0
<b>Fransa</b>	86,3	86,3	86,1	86,0	85,7	85,6	85,8
<b>Hollanda</b>	62,9	63,0	62,4	61,5	61,7	61,5	62,3
<b>İrlanda</b>	75,1	74,3	75,0	75,8	76,6	76,7	77,2
<b>İspanya</b>	87,8	87,3	86,4	85,3	85,3	85,5	85,9
<b>İsrail</b>	84,8	85,1	83,9	84,1	84,0	84,1	84,5
<b>İsveç</b>	85,5	85,7	85,7	85,7	85,8	85,9	86,2
<b>İsviçre</b>	73,7	74,1	73,8	73,5	72,9	73,0	73,0
<b>İtalya</b>	83,6	83,3	82,2	81,5	81,2	81,3	81,4
<b>İzlanda</b>	81,6	83,0	82,7	82,6	83,3	82,8	82,3
<b>Japonya</b>	79,8	79,4	79,5	78,1	77,3	77,3	77,2
<b>Kanada</b>	80,4	80,7	81,0	80,9	80,7	81,1	80,8
<b>Kore</b>	89,3	86,5	89,8	88,9	89,5	89,4	89,1
<b>Lüksemburg</b>	84,2	84,0	84,5	84,7	84,5	85,1	86,4
<b>Macaristan</b>	96,0	94,8	94,8	95,1	95,5	95,6	96,0
<b>Meksika</b>	81,8	81,6	81,1	81,6	81,8	81,9	82,3

<b>Norveç</b>	79,9	80,0	80,2	80,5	81,2	80,6	80,8
<b>Polonya</b>	91,3	91,7	92,0	92,3	92,9	93,6	94,0
<b>Portekiz</b>	90,4	88,3	87,5	88,0	89,0	89,5	90,9
<b>Slovak</b>	96,3	96,0	96,2	95,7	95,1	94,3	94,2
<b>Slovenya</b>	90,6	91,4	92,1	91,4	90,4	90,8	92,0
<b>Şili</b>	82,6	82,8	83,3	83,5	83,0	83,2	82,6
<b>Türkiye</b>	88,5	88,3	88,2	87,7	89,4	90,1	90,5
<b>Yeni Zellanda</b>	78,2	77,9	77,7	78,4	78,5	78,7	78,8
<b>Yunanistan</b>	91,1	90,9	90,2	89,7	88,8	88,9	89,0

**Kaynak:** (OECD.Stat, 2016)

Tablo 1.5 OECD ülkelerinde tam zamanlı çalışanların toplam istihdam içindeki oranlarını göstermektedir. Tabloya bakıldığında %96,0 oranla ilk sırada Macaristan, %95,1 oranla ikinci sırada Çek Cumhuriyeti, %94,2 oranla üçüncü sırada ise Slovak'ın yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle tam zamanlı çalışmanın halen önemli bir unsur olduğunu ve ülkelerdeki istihdamın %70'ten fazlasının tam zamanlı çalışanlardan oluştuğunu söylemek yerinde olacaktır.

Araştırmanın konusu olan bir diğer çalışma biçimi ise kısmi zamanlı çalışmadır. Nitekim kısmi zamanlı çalışma kavramının incelenmesi, hem kavram hakkında bilgi vermesi hem de tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya olan dönüşümü açıklaması bağlamında önem arz etmektedir.

#### **1.4. Kısmi Zamanlı Çalışma Kavramı**

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar, iç ve dış piyasadaki rekabet artışı işletmelerin yaşanan değişimlere uyumunu zorunlu hale getirmektedir. Meydana gelen değişimler çalışma yaşamında istihdam yapıları ile üretim biçimi, süresi ve üretim yerinde değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda artık klasik istihdam ve üretim biçimlerinden uzaklaşarak çalışma yaşamında

esneklik uygulamalarına başlanmıştır (Kavi, 1999: 50-52). Esnek üretimin uygulanmaya başlanması, kalite ve süreklilik açısından işletmelerde yeni organizasyon anlayışlarını oluşturan kavram ve uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda klasik organizasyon yapısı yerini uzmanlığı ve mobilitesi yüksek olan organizasyon yapılarına bırakmaya başlamıştır (Tekeli ve Doğrul, 2010: 13).

Çalışma yaşamında esneklik, işletme bakımından işgücünün işletme içerisinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasını ifade ederken; işçi bakımından ise çalışma süresinin, kendisinin ve işyerinin anlaşması sonucunda işçinin koşullarına uygun hale getirilmesidir. İş yaşamında esnekliğin sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, zamana göre esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır (Güler ve Keser, 2016: 282-283). Sayısal esneklik, piyasada değişen ekonomik ve teknolojik şartlar ile talep miktarına göre işgücü miktarı ve niteliğinin değiştirilebilmesidir. Zamana göre esneklik uygulamalarında ise çalışanların iş zamanını diledikleri gibi düzenleyebilme olanağı da oluşmaktadır. Ayrıca iş yaşamında esneklik uygulamaları, işgücünün değişik şekilde kullanılması (fonksiyonel esneklik) ve hizmetin veya üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içindeki başka işçiler tarafından yapılmasını (uzaklaştırma stratejileri) da kapsamaktadır. İş yaşamındaki esnek organizasyon ve üretim biçimleri esnek çalışma modellerini de beraberinde getirmiştir. İş yaşamı içerisinde yoğun olarak kullanılan esnek çalışma modellerini sıkıştırılmış iş haftası, evde çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı, ve ödünç iş ilişkisi vb. olarak sıralamak mümkündür. Bu esnek çalışma modelleri ile bireyler işyerinin dışında da olsa işyeri amaçlarına uygun olarak çalışma imkanı bulurken, sahip oldukları diğer rolleri de kolaylıkla yerine getirebilmektedirler. Esnek çalışma model ya da uygulamalarıyla iş ve kişisel yaşamları arasında denge sağlayan bireyin işe ve işyerine bağlılığı artmakta, verimlilik yükselmekte ve devamsızlık azalmaktadır (Tekeli ve Doğrul, 2010: 14). Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi zamanlı çalışma günümüzde en çok tercih edilen aynı zamanda da en çok yaygın olan modellerden biridir.

Kısmi zamanlı çalışma genellikle normalden daha az sürelerde çalışmayı gerektiren düzenli bir istihdam şeklidir (Eser, 1997: 38). Birleşmiş Milletler'e bağlı Kadınların Statüsü Komisyonunda kısmi zamanlı çalışma uluslararası alanda ilk kez 1953 yılında üzerinde çalışılmış ve "mutat çalışma süresinin önemli ölçüde altındaki zamanla günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma" şeklinde tanımlanmıştır (Mutlu, 2015: 31).

4857 sayılı İş Kanunu ise kısmi süreli çalışmayı;

*"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir."* şeklinde tanımlamaktadır (İş Kanunu, mad. 13/1, 2003).

4857 sayılı İş Kanununun madde 13/1'de geçen "*önemli ölçüde daha az*" ifadesi 2004 yılındaki yönetmeliğin 6. maddesinde açıklık getirilerek, emsal çalışanın 2/3 oranına kadar olan çalışma kısmi zamanlı olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu'nda belirtilmiş olan haftalık 45 saat çalışmanın 2/3'ü olan 30 saat, kısmi zamanlı çalışan için azami olarak kabul edilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 152).

Kısmi zamanlı çalışma kavramı günümüzde esnek çalışma türleri içinde en yaygın çalışma türlerinden biri olduğu için birçok tanımı mevcuttur. Örneğin; Fransız İş Yasası 1981 yılında kısmi zamanlı çalışmayı, "aylık veya haftalık yasal çalışma süresinin en az beşte birinden daha kısa olan veya işyerinde yapılan toplu sözleşmelerle çalışma sürelerinin belirlendiği çalışma şekli" olarak tanımlamıştır (Tokol, 1992: 103).

Kavramla ilgili Lüksemburg ve İspanya'da da tanımlar yapılmıştır. 1987 yılında Lüksemburg'da çıkarılan yasaya göre; "kamu sektöründe kısmi zamanlı çalışma, normal çalışma süresinin yarısı olan çalışma" şeklinde tanımlanmaktadır. İspanyol yasalarında ise kısmi zamanlı çalışma kavramını "standart çalışma saatinin üçte ikisinden az olan veya bir hafta, bir ay, bir yıl, içinde belirlenen zamanlarda gerçekleşen çalışma" olarak tanımlanmıştır (Akdemir, 2017: 15).

AB'nin 1997 yılındaki Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesinde (97/81/EC) ve ILO'nun 175 Sayılı Sözleşmesinde kısmi zamanlı çalışma, işçi ve işveren

arasında sözleşmeyle normal haftalık çalışma süresinden daha az ve düzenli olarak yapılan çalışma şekli olarak tanımlanmıştır (Parlak, 2016: 120).

**Tablo 1.6. Üçlü Yapıda Kısmi Zamanlı Çalışmanın Önemi**

	<b>Çalışanlar</b>	<b>İşverenler</b>	<b>Hükümetler</b>
<b>Olumlu Etki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaşam boyu memnuniyetin sağlanması</li> <li>• İş-yaşam dengesine yönelik çözümler</li> <li>• İşgücü piyasasında giriş ve çıkışın kolay hale gelmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanların ihtiyaç ve tercihlerini karşılayabilmesi</li> <li>• Koşullara göre çalışma saatlerinin ayarlanması</li> <li>• Verimliliğin artması</li> <li>• Üretim ve işçilik maliyetlerinin ayarlanabilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşgücüne katılımın, özellikle kadınların katılımının artması</li> </ul>
<b>Olumsuz Etki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer fırsatlarının düşük olması</li> <li>• Düşük iş doyumu</li> <li>• Tam zamanlı çalışmaya kıyasla ücretin düşük olması</li> <li>• Düşük iş kalitesi</li> <li>• Kısmi zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçişin zorluğu</li> <li>• Düşük sosyal güvence, yardımlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim, sosyal güvenlik, işe alım gibi sabit maliyetlerin toplam işgücü maliyetlerini arttırması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kısmi zamanlı pozisyonların, tam zamanlı pozisyonlara yer bırakmaması</li> <li>• Yüksek eğitilmiş kısmi zamanlı çalışanların kaynak israfına yol açması</li> </ul>

**Kaynak:** (Sandor, 2011: 6)

Tablo 1.6. üçlü yapıda kısmi zamanlı çalışmanın önemini göstermektedir. Üçlü yapıda kısmi zamanlı çalışma görüldüğü gibi, farklı tarafları farklı şekilde etkilemektedir (Parlak, 2016: 126-127). Kısmi

zamanlı çalışma biçimi taraflar açısından bu yüzden önem taşımaktadır. Kısmi zamanlı çalışma; çalışanlar, işverenler ve hükümetler için olumlu ve olumsuz etkiler getiren bir çalışma biçimidir. Bu noktada çalışanlar; yaşam boyu memnuniyet sağlama ve iş-yaşam dengesi gibi noktalarda olumlu etkilenirken; kariyer fırsatlarının düşük olması ve tam zamanlı işlere kıyasla düşük ücret sebepleriyle de olumsuz etkilenebilmektedir. İşverenler açısından kısmi zamanlı işler incelendiğinde; çalışanların ihtiyaç ve tercihlerinin karşılanabilmesi ve verimliliğin artması noktalarında olumlu etkilendiği, işgücü alım maliyetlerinin artması sebebiyle ise olumsuz etkilendiği görülmektedir. Son olarak hükümetler ise; özel grupların istihdama katılmasının sağlanması noktasında bir avantaj elde ederken, kısmi zamanlı pozisyonlar sonrasında tam zamanlı pozisyonlara yer kalmaması ve yüksek eğitimlerinin kısmi zamanlı işlerde kaynak israfına yol açması sebepleriyle de olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

**Tablo 1.7. Sosyal Güvenlik Kapsamı 2014-2016 Yılları Arası**

<b>Yıllar-</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMI</b>			
I- Aktif sigortalılar	19.821.822	20.773.227	21.131.838
1- Zorunlu	18.097.988	19.053.526	18.726.639
2- Çırak	359.948	392.908	1.170.080
3- Yurtdışı topluluk	28.297	29.926	24.710
4- Tarım (4-1/a)	46.996	40.615	36.125
5- Tarım (4-1/b)	864.468	797.334	717.876
6- Muhtar	15.447	14.544	13.856
7- İsteğe bağlı	116.204	104.999	92.595
8- Kısmi süreli çalışanlar	292.474	339.375	349.957
II- Pasif (Aylık alan) sigortalılar			
Dosya	10.227.047	10.808.165	11.052.334
Kişi	10.921.001	11.384.263	11.755.203
1- Yaşlılık	7.504.323	7.854.890	8.121.461
2- Malullük	116.241	118.801	120.923
3- Vazife malulü	11.536	11.939	12.170
4- Ölen sigortalı (Dosya)	2.477.900	2.700.348	2.671.354
5- Ölen sigortalıların hak sahipleri	3.142.384	3.247.448	3.343.265
6- Sürekli iş göremezlik geliri alan	62.179	65.477	70.062
7- Sürekli iş göremezlik ölüm geliri (Dosya)	54.868	56.710	56.364
8- Sürekli iş göremezlik ölüm geliri alanlar	84.338	85.708	87.322
III- Bağımlılar	33.940.086	34.786.174	34.933.242
Aktif / pasif oranı	1,94	1,92	1,91
IV-Özel sandıklar	377.800	386.572	392.201
1- Aktif sigortalılar	136.482	140.111	140.174

2- Aylık alanlar	88.359	89.483	85.920
3- Bağımlılar	152.959	156.978	166.107
4- Aktif / pasif oranı	1,54	1,57	1,63
Türkiye nüfusu (TÜİK ADNKS)	77.695.904	78.741.053	79.814.871
Sosyal güvenlik kapsamı (I+II+III+IV)	65.060.709	67.330.236	68.212.484
Sigortalı nüfusun Türkiye nüfusuna oranı (%)	83,7%	85,5%	85,5%
Kapsam dışı nüfus oranı (%)	16,3%	14,5%	14,5%

**Kaynak:** (SGK, 2016)

Tablo 1.7 2014-2016 yılları arasındaki sosyal güvenlik kapsamını göstermektedir. Buna göre yalnızca iki yıllık bir zaman dilimi içerisinde Türkiye’de kısmi süreli çalışan sayısında kayda değer bir artış yaşanmıştır. 2014 yılında 292.474 kişi kısmi süreli iş sözleşmesine bağlı istihdam edilmişken bu sayı 2016 yılında 349.597’ye yükselmiştir. Buradan hareketle yalnızca iki yıl içerisinde kısmi süreli istihdam edilenlerin oranında %19.5’lik bir artış yaşandığını söylemek yerinde olacaktır.

**Tablo 1.8. Türkiye’de 2010 – 2016 Yılları Arasında Kısmi Zamanlı Çalışan Sayısı**

	YILLAR						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Kısmi Zamanlı Çalışan Sayısı</b>	16,964	60,237	160,783	233,520	292,474	339,375	349,597

**Kaynak:** (SGK, 2016)

Tablo 1.8 Türkiye’de 2010-2016 yılların arasında kısmi zamanlı çalışan sayısını göstermektedir. Buna göre 2010 yılında 16.964 kısmi süreli çalışan mevcutken 2016 yılında bu sayı 349.597’e yükselmiştir. Diğer bir ifade ile Türkiye’de 6 yıllık zaman dilimi içerisinde kısmi süreli çalışan sayısında 20 katlı bir artış meydana gelmiştir. Ayrıca Türkiye’de kısmi iş sözleşmesine



bağlı olarak çalışanların istihdam içerisindeki payı %1.2 olarak raporlanmaktadır.

Avrupa Birliği lkelerinde 2016 yılında yapılan İşgücü Anketine göre; AB'nin toplam nüfusu 510,1 milyon kişidir. Bu nüfusun 223,6 milyon kişisi istihdama katılmaktadır. İstihdamın yapısı incelendiğinde AB lkelerinde; 188,4 milyon çalışanın ve 35,2 milyonun serbest meslek sahibi olduğu görülmektedir. Piyasada tam zamanlı çalışan sayısı 178,2 milyon, kısmi zamanlı çalışan sayısı ise 45,3 milyondur. Buradan hareketle, kısmi süreli çalışanların istihdam edilmiş olanlar içerisindeki payı %20,2 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilenlerin haftalık ortalama çalışma saati ise 37,1 saat olarak raporlanmıştır (Eurostat Statistics Explained, 2017).

*Tablo 1.9. OECD Ülkelerinde 2010-2016 Yılları Arasında Kısmi Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranları (%)*

<b>ÜLKELER</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Almanya</b>	21,8	22,3	22,2	22,6	22,3	22,4	22,1
<b>Avustralya</b>	24,8	24,7	24,6	24,9	25,2	25,2	25,9
<b>Avusturya</b>	19,2	19,0	19,4	19,9	20,9	21,0	20,9
<b>Belçika</b>	18,3	18,8	18,7	18,2	18,1	18,2	17,8
<b>Çekya</b>	4,3	3,9	4,3	4,9	4,8	4,7	4,9
<b>Danimarka</b>	19,2	19,2	19,4	19,2	19,7	20,0	21,7
<b>Estonya</b>	8,8	8,9	8,2	8,0	7,6	8,6	8,7
<b>Finlandiya</b>	12,5	12,7	13,0	13,0	13,3	13,4	14,0
<b>Fransa</b>	13,7	13,7	13,9	14,0	14,3	14,4	14,2
<b>Hollanda</b>	37,1	37,0	37,6	38,5	38,3	38,5	37,7
<b>İrlanda</b>	24,9	25,7	25,0	24,2	23,4	23,3	22,8
<b>İspanya</b>	12,2	12,7	13,6	14,7	14,7	14,5	14,1
<b>İsrail</b>	15,2	14,9	16,1	15,9	16,0	15,9	15,5
<b>İsveç</b>	14,5	14,3	14,3	14,3	14,2	14,1	13,8
<b>İsviçre</b>	26,3	25,9	26,2	26,5	27,1	27,0	27,0
<b>İtalya</b>	16,4	16,7	17,8	18,5	18,8	18,7	18,6
<b>İzlanda</b>	18,4	17,0	17,3	17,4	16,7	17,2	17,7
<b>Japonya</b>	20,2	20,6	20,5	21,9	22,7	22,7	22,8
<b>Kanada</b>	19,6	19,3	19,0	19,1	19,3	18,9	19,2
<b>Kore</b>	10,7	13,5	10,2	11,1	10,5	10,6	10,9
<b>Lüksemburg</b>	15,8	16,0	15,5	15,3	15,5	14,9	13,6
<b>Macaristan</b>	4,0	5,2	5,2	4,9	4,5	4,4	4,0
<b>Meksika</b>	18,2	18,4	18,9	18,4	18,2	18,1	17,7

<b>Norveç</b>	20,1	20,0	19,8	19,5	18,8	19,4	19,2
<b>Polonya</b>	8,7	8,3	8,0	7,7	7,1	6,4	6,0
<b>Portekiz</b>	9,6	11,7	12,5	12,0	11,0	10,5	9,1
<b>Slovak</b>	3,7	4,0	3,8	4,3	4,9	5,7	5,8
<b>Slovenya</b>	9,4	8,6	7,9	8,6	9,6	9,2	8,0
<b>Şili</b>	17,4	17,2	16,7	16,5	17,0	16,8	17,4
<b>Türkiye</b>	11,5	11,7	11,8	12,3	10,6	9,9	9,5
<b>Yeni Zellanda</b>	21,8	22,1	22,3	21,6	21,5	21,3	21,2
<b>Yunanistan</b>	8,9	9,1	9,8	10,3	11,2	11,1	11,0

**Kaynak:** (OECD.Stat, 2016)

Tablo 1.9 OECD ülkelerinde 2010-2016 yılları arasında kısmi zamanlı çalışanların oranlarını göstermektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, 32 ülkenin 16'sında kısmi zamanlı çalışanların oranının arttığı, 14'ünde kısmi zamanlı çalışanların oranlarının azaldığı ve 2 ülkede de kısmi zamanlı çalışanların oranlarında bir değişim meydana gelmediği görülmüştür. Buradan hareketle, kısmi zamanlı çalışmanın artma eğiliminde olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere kısmi zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranları ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Kısmi zamanlı çalışmanın en yoğun olarak Hollanda'da kullanıldığı görülmektedir. Toplam işgücü oranının yarısına yakını kısmi zamanlı çalışma olduğu bu ülke için kimi yazarlar “Dünyanın ilk kısmi zamanlı ekonomisi” tanımını dile getirmektedir. Kısmi zamanlı çalışma Hollanda'da başarılı bir iş biçiminde olarak kullanılmaktadır (Özdemir ve Parlak, 2011: 11). Hollanda'dan sonra kısmi zamanlı çalışanların oranı İsviçre, Japonya ve İrlanda da yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye'de, tam zamanlı çalışmanın haftalık çalışma süresinin 2/3'ü olan 30 saatten az çalışanlara kısmi zamanlı çalışan denilmektedir. ABD'de kısmi zamanlı çalışanların haftalık çalışma süresi 35 saatten azdır. Kanada ve İngiltere'de ise Türkiye'deki gibi 30 saattir. Fransa'da çalışma süresi 35

saattir ve kısmi zamanlı çalışma yasal çalışma süresinin %20'sidir. Bu da 28 saate denk gelmektedir. Bütün bunların dışında en farklı uygulama Japonya'ya aittir. Japonya'da kısmi zamanlı çalışanların bir kısmı tam zamanlı çalışanlarla aynı süre çalışmaktadırlar ve farklı tanımlanmalarının sebebi işletmedeki statüsel farklılıklarından kaynaklanmaktadır (Özdemir ve Parlak, 2011: 77).

### **1.5. Tam Zamanlı Çalışmadan Kısmi Zamanlı Çalışmaya Dönüşüm**

Sanayi devriminden sonra yaşanan teknolojik gelişmeler, otomasyona geçiş ve hizmet sektörünün öneminin artması, işçi-işveren ilişkilerini ve çalışma koşullarını değişikliğe uğratmıştır. Bu ilişkide, esneklik zaman içerisinde ortaya çıkmış ve daha sonra yasal boyut kazanmıştır. Esnekliğin ortaya çıkışının önemli tetikleyicilerden biri de, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizdir (Kuşaksız, 2006: 19).

Fordist sistemde verimliliği arttırmak adına makineleşmeye gidilmesi, bir noktadan sonra verimliliğin artmasına yetmeyen bir duruma dönüşmüş ve 1970'lere gelindiğinde sistemin yeteri kadar kâr sağlayamadığı görülmüştür. Bu gelişme Fordist ve Taylorist yaklaşımların öneminin yitirilmesine etki etmiştir. Bu bağlamda sistemin sakıncalarına karşı geliştirilen “Yenilenen İşletme Modeli” ile yeni bir yaklaşıma adım atılmıştır. Bu çerçevede işletmeler; ürün farklılaştırması, kalite rekabeti, modül üretim, genel amaçlı makineler, nitelikli işçiler, yüksek iş motivasyonu, işbirliğine dayanan ilişkiler, katılımcı yönetim, dikey iş entegrasyonu (planlama ve uygulamada işbirliği), içeriden kontrol, yatay iş entegrasyonu (işin sınırlandırılması), rotasyon, montaj hattından bağımsızlık ve zaman esnekliği gibi yeni uygulamalar geliştirmişlerdir. Görüldüğü üzere sistem, işgücünün ihtiyaçlarına göre yeniden şekillenmiş ve farklılaşmıştır. Fordist üretim biçimine göre şekillenmiş olan üretim ve işgücü esnekleşmiş ve bu da esnek istihdam şekillerinin yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Ar, 2007: 127-128).

Tam zamanlı işlerden kısmi zamanlı işlere geçişin tarihi gelişim sürecini üç dönemde incelemek mümkündür. İktisadi liberalizmin “Bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” görüşünün benimsendiği ilk dönem *serbestlik*

*dönemidir*. Endüstri devriminden hemen sonraki bu dönemin hakim olduğu zaman diliminde çalışma şartları kötüleşmiş ve bu duruma devlet tarafından müdahale edilmemiştir. Çalışma şartlarının kötüleşmesinin başlıca sebepleri ise, emek arzının emek talebinden fazla olması ve liberalizm düşüncesinin hâkim olmasıdır. Ayrıca bu dönemde, çalışma süreleri artmış, ücretler azalmış, kadınlar ve çocuklar çalışma hayatında istismar edilmiş, iş kazaları ve meslek hastalıkları artmış ve sosyal sefalet başlamıştır (Çamlı, 2010: 8-9).

Koşulların kötüleşmesinden sonra hükümetlerin işçileri korumak için yasalar çıkarması ise; ikinci dönem olan *müdahaleci dönem* olarak değerlendirilmiştir (Yavuz, 1995: 26). Çıkarılan kanunlarla asgari ücretler belirlenmiş, çalışma sürelerine üst sınır konmuş, çocuklar ve kadınlar ile ilgili yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve böylece insanca istihdama yakışan asgari koşullar düzenlenmiştir (Çamlı, 2010: 8).

Son olarak üçüncü dönem ise *esneklik dönemidir*. Bu dönem teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve otomasyona geçilen dönemdir. İşletmeler arasındaki rekabet ağırlaşmış ve şirketler, uluslararası pazara yayılmıştır. Sürekli talep değişimleri yaşanmıştır. Bu dönemde artık, işçi ve işletme birlikte korunmuş, esnek çalışma kapsamında çalışma süreleri 40-45 saatten 30-35 saate indirilmiştir. Haftada 5-6 gün yerine 4 gün çalışma yapılmaya başlanmıştır (Yavuz, 1995: 26).

Türkiye’de esneklik kavramına ilk kez Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1990-1995) yer verilmiştir. Devam eden yıllarda esneklik, kısmi zamanlı çalışma ve a-tipik iş sözleşmeleri hem kanunların oluşturulmasında hem de entelektüel ve bilimsel tartışmaların gerçekleştirilmesinde önemli yer almaya başlamıştır.

Günümüzde ise esneklik 4857 sayılı iş kanunuyla düzenlenmiştir. Avrupa uygulamalarıyla karşılaştırıldığında daha katı hükümler içeren 4857 sayılı İş Kanunu ile esneklik, yasalarla düzenlenmiş ancak mevzuatta yer alan birçok düzenleme Avrupa Birliği Yönergeleri’ne ve ILO sözleşmelerine dayandırılmıştır. Bu durum esnek çalışmanın uygulanabilirliğine yönelik sorunları da beraberinde getirmiştir (Tatlıoğlu, 2012: 72). Bunun da nedeni, yasal düzenlemeler yapılırken ülkenin durumu,

ekonomik ve sosyal koşulların göz ardı edilmesi ve ulusal emek piyasasının gelişmiş ülkelerdeki emek piyasalarıyla bağdaşmaması olarak gösterilebilir (Özdemir ve Parlak, 2011: 46).

Kısmi zamanlı çalışma, esnek çalışma türleri içinde en yeni ve aynı zamanda da en çok tercih edilen çalışma biçimlerinden biridir (Görücü ve Koç, 2011: 150-151). Kısmi zamanlı çalışma, bireyler tarafından tercih edilirken, özel hayatları, sosyal ve ekonomik koşullar gibi faktörler önemli rol oynamaktadır. Bunlar da, kişinin kısmi zamanlı çalışmayı tercih ederken gönüllü veya gönülsüz olmasına neden olmaktadır (Al, 2016: 27). Yapılan araştırmalara göre kısmi zamanlı çalışma, iş arayanların içinde en çok, ek gelir elde etmek isteyen kadınlar ve eğitim masraflarını karşılamak isteyen öğrenciler tarafından tercih edilmektedir (Çamlı, 2010: 15). Bu noktada kısmi zamanlı işlerin, gerçek bir iş gibi değil, daha çok tamamlayıcı bir iş gibi algılandığını söylemek mümkündür.

Kısmi zamanlı çalışan kadınlar, kadınların kötü temsil edildiği kurumlardan ziyade çoğunlukla kadınların çalıştırıldığı yerlerde çalışmaya eğilimli oldukları gibi, kadın çalışanları tercih eden kurumlar da genellikle kısmi zamanlı çalışma yöntemini kullanmaya eğilimlidirler. Özellikle başta oteller ve catering firmaları olmak üzere, ulaştırma sektörü, bankacılık ve diğer hizmet işletmelerinde kısmi zamanlı çalışan kadınlar daha fazla tercih edilmektedir (Al, 2016: 34). Kadınlar, aile rolleri nedeniyle çalışma hayatına adım atabilme noktasında sorun yaşayabilmekte. Bu nedenle kadınların çalışma yaşamına adım atmalarında en büyük rolü kısmi zamanlı çalışma üstlenmektedir. Çünkü kısmi zamanlı çalışma, bireylerin aile ve iş yaşantıları arasındaki dengeyi sağlamaktadır (Higgins, Duxbury ve Johnson, 2000: 28). Bu açıdan kısmi zamanlı çalışma, işgücüne katılma oranı düşük olan kadınların istihdamını sağladığı ve kolaylaştırdığı için hem kadınların daha yüksek oranda istihdam edilmesini hem de ekonomi içinde aktif rol almalarını sağladığı için önemli olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle kısmi zamanla çalışanların iş-yaşam dengesi ilişkisi incelenmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Kısmi zamanlı çalışmayı tercih eden kesimlerden birisi de gençlerdir. Genellikle mezun olan ve iş arayan gençler tam zamanlı çalışmayı kısmi

zamanlı çalışmaya tercih etseler de eğitim hayatı devam edenler, kısmi zamanlı çalışmayla okullarını beraber yürütmeye eğilimlidirler (Allaart ve Bellmann, 2007: 559).

Öğrenciler eğitimlerine devam ederken kısmi zamanlı bir işte de çalışmalarına sebep olan pek çok etmen söz konusudur. Bunların en başında finansal sebepler gelmektedir. Öğrenciler bu parayı harçlık olarak değerlendirebilmekte, eğitimi için harcayabilmekte veya ailesine destek amaçlı kullanabilmektedir. Bir başka önemli sebep ise özgürlük hissidir. Öğrencinin kendi ayakları üzerinde durabilmeyi ve ailesi veya okulunun yarattığı baskının uzağında zaman geçirmeyi istemesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir çalışma sebebi ise tecrübe kazanmaktır. Kısmi zamanlı çalışmanın biraz teknik konularda yardımcı olması ve özellikle kişinin sosyalleşme ve iletişim yeteneklerine katkıda bulunacak olmasından dolayı ileride iş bulmada kolaylık sağlaması açısından tercih edilmektedir (Lucas ve Ralston, 1997: 54).

Başlarda birçok ülkede sendikalar esnek çalışmanın getirdiği güvensizlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artıştan dolayı esnek çalışmayı buna bağlı olarak geçici istihdamı şiddetle eleştirmiş ve karşı çıkmışlardır (Müftüoğlu ve Koşar, 2014: 11-12). Ancak günümüzde, çoğu kez, atipik istihdam biçimlerinden ziyade çalışanların sömürülmesi ve bunlara ilişkin suiistimallere karşı çıkmaktadırlar. Bazı istisnalar haricinde, genel yaklaşım, belirli ölçülerde geçici istihdamın kabul edilmesi ve işçilerin hak ve çıkarlarının korunması yönündedir. Aslında tüm ülkelerde, sendikalarla ilgili yasalar tam gün çalışanların örgütlenmesine yöneliktir. Bu açıdan standart dışı çalışanların bu yasalarla örgütlenmesi oldukça güç olmaktadır. Aynı zamanda sendikalar çoğunlukla işlevlerini tam gün çalışanlara yöneltmişlerdir. Diğer yandan geçici çalışanlar sendikaların kendileri için yapacağı sınırlı işlevlerin olduğunu düşünmektedirler. Çoğu hizmet sektöründe, kadın, genç ve yaşlı işçiler, önceden beri sendikalara fazla ilgi duyamamaktadır (Tokol, 2001: 178).

Günümüzde sendikalar önceleri karşı çıktıkları esneklik düzenlemelerini artık kabul etmekte, işverenlerin maliyetleri düşürmek amacıyla geçici istihdama başvurmalarını benimsemek durumunda kalmakta ve üyelerinden

gelen gönüllü esnek çalışma taleplerine cevap bulmaları gerekmektedir (Ünal, 2004: 124).

Görüldüğü üzere dünyada ve ülkemizde tam zamanlı işlerden kısmi zamanlı işlere doğru bir dönüşüm söz konusudur. Bu dönüşüm, çalışanlara, işverenlere ve hükümetlere çeşitli avantaj ve dezavantajlar sağlamaktadır. Bu noktada kısmi zamanlı çalışma, kadınların, gençlerin, engellilerin kısacası özel grupların istihdamı olarak değerlendirildiğinde ekonomiye önemli bir katkı sağlamakta ve aynı zamanda istihdamın daha organize biçimde artmasına destek olmaktadır. Diğer yandan çalışanların daha yüksek bir iş-özel yaşam dengesi yaşaması da bu tip iş biçimlerinin pozitif yansımalarından biridir. Ancak ülkemizde kısmi zamanlı işler halen ikincil işler konumundadır. Rakamsal ve oransal olarak kısmi zamanlı işler artmış olsa da bu artışın katma değeri yüksek olan sektörlerde olmadığı ve çalışanların yetkinliklerine denk gelen alanlarda olmadığını da söylemekte fayda bulunmaktadır. Tüm bu gelişmeler, ulusal ve uluslararası emek piyasalarında bir dönüşüm olduğunu göstermektedir.

Emek piyasalarında meydana gelen dönüşüm; çalışılan sektörleri, çalışma saatlerini, çalışanların işe karşı olan tutumlarını değiştirmeye başlamıştır. Dolayısıyla farklı çalışma biçimine sahip çalışanların mesleklerine ve işlerine ilişkin tutumlarının ve çalışma biçimi sonrasında ortaya çıkan iş-yaşam dengelerinin incelenmesi de yazına katkı sağlayacak önemli konular olarak düşünülmektedir.





## 2. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. Mesleki Doyum Kavramı

Meslek, kişilerin devamlı gelir ve geçim kaynağını oluşturan işlevlerinin uzmanlaşmış hali olarak tanımlanmaktadır (Weber, 1995: 348). Meslek seçimi, kişinin hayatını etkilediği için, en önemli seçimlerden biridir. Birey mesleğini seçmekle çevresini, aynı zamanda da ekonomik durumunu ve ilişkide içerisinde olacağı kişileri de seçmiş olmaktadır (Yelboğa, 2008: 126).

Doyum, kişilerin ihtiyaç, beklenti ve isteklerinin karşılanması veya kişinin kendi belirlediği kurallar dâhilinde yaşamını olumlu yönde değerlendirmesidir (Avcı, Dönmez ve Artun, 2017: 116). Başka bir tanımla doyum kavramı, bireyin isteklerini gidermesi ve ihtiyaçlarını tatmin açısından olan koşullarla yetinme ve memnun kalma şeklini ifade etmektedir (Coştu, 2013: 3).

Kişilerin yaşamlarının önemli unsurlardan birisi, onların işlerinden ne derecede memnun olduklarıdır (Recepoğlu ve Tümlü, 2016: 1854). Belirleyici etkisi olan mesleki doyum kavramı, kişinin hayata bağlılığı ve mesleğine bakışını birçok etkenle birlikte etkilemektedir (Aykaç, 2016: 35). Mesleki doyum kavramı genel olarak, kişinin işine olan tutumudur (Selvi, 2017: 16).

Mesleki doyumunu iki sebepten dolayı önemlidir. İlk olarak meslek doyumunu, bireylerin meslekleriyle ilgili düşüncelerinin ve hissettiklerinin bir yansıması gibidir ve bu noktada bireylerin hissiyatlarından oluştuğundan dolayı önemlidir. İkincisi ise bireylerin mesleklerini sevmelerinin örgütsel yansımalarının olmasıdır. Bu noktada mesleki doyum, bireylerin performanslarını, işe ilişkin tutumlarını ve örgüte ilişkin görüşlerini olumlu etkilemektedir (Eroğlu ve Sarıkamış, 2008: 55).

Ehtiyar'a göre mesleki doyum kavramı, bireylerin işiyle ilgili çeşitli toplumsal boyutları içeren bir kavram olduğundan dolayı, çalışanın işini ve tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygu ve düşünceler

olarak tanımlamaktadır (Ehtiyar, 1996: 114). Soyut bir kavram olan mesleki doyumunu anlatmak için çoğunlukla işinden memnun olma, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlamalar kullanılmaktadır (Aykaç, 2016: 36). Keser'e göre kişinin yaşamının önemli bir kısmını kapsayan ve çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel görevlerinden biri olarak kabul gören çalışma; bireyin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Keser, 2004: 58). Kişinin işini veya iş yaşamını değerlendirdiğinde hissettiği olumlu duygu derecesi mesleki doyumunu göstermektedir (Aykaç, 2016: 36).

Diğer yandan mesleki tükenmişlik, mesleki doyum gerçekleşmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 408). Mesleki doyum, işe yönelmeyi sağlayan ve çalışanların davranışlarını etkileyen önemli bir etkidir. Mesleki doyum yüksek olan bireylerin verimli ve kaliteli hizmet vermeleri beklenir (Eren, 2004: 63). Bireyin işinden sağladığı doyum yaşamını da etkilemektedir. Bundan dolayı mesleki doyumun çalışana hem beden hem de ruh sağlığı yönünden olumlu etki yapması ve bununla ilişkili olarak yaşam süresinin uzamasına katkıda bulunacağını söylemek mümkündür (Silah, 2001: 34).

## **2.2. Mesleki Doyum Kavramını Etkileyen Faktörler**

Kişilerin mesleki doyumlarını bireysel ve örgütten kaynaklı nedenler etkilemektedir. Ücret, özlük hakları, çalışma şartları, işin yapısı, kişiye uygunluğu, içeriği, ücret, denetim, yönetim, yükselme ve gelişme olanağı, rehberlik hizmetleri gibi etkenler örgütten kaynaklanan nedenlerdir. Bunların dışında kalan kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklanan doyum ve doyumsuzluklar bulunmaktadır. Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, kıdemi, medeni durumu meslekten aldığı doyumunu etkileyen bireysel nedenlerdir. Aile, okul, çeşitli dernekler, sendikalar ve meslek hayatı ile ilgili örgütler içinde hayatını sürdüren bireyler, bu ortamların elverişli veya elverişsiz durumuna göre ihtiyaçlarını doyumlamak için kolay ya da zor çaba göstermektedir. İsteddiği olanaklara ulaşan ve ihtiyaçlarını gideren bir kişi

meslekten doyum sağlayabilmekte ve psikolojik yönden iyi ve huzurlu hissetmektedir (Eren, 2004: 348).

Çalışan bireylerin mesleki doyumlarının yüksek olması çalıştığı örgütün kalitesini ve verimliliğini artırırken, bunun tersi durum olan mesleki doyumlarının düşük olması ise örgüte zarar verebilmektedir. Bundan dolayı çalışanların mesleki doyumlarının artırılması hem birey hem örgüt açısından olumlu olabilmektedir. Mesleki doyum da çalışma çevresi ve çalışma koşullarının düzenlenmesi, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışanların psikolojik, toplumsal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan problemlerin en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (Aykaç, 2016: 37-38).

### **2.3.İş Doyumu Kavramı**

İş, belirli amacı gerçekleştirmek için bir araya bulunan kişi ve kurumların, belirli bir zaman dilimi içerisinde meydana gelen, bununla birlikte kimi ilişkilerin oluşmasını sağlayan ve ücret karşılığında ürün ve hizmet üretme çabasıdır. Bu yüzden birey için önem taşımaktadır. Çalışma hayatı içerisinde çalışanlar, yerine getirdiği işe, zaman ve emek verdiği işletmeye dair birçok tecrübe kazanmaktadır. Çalışma süresi boyunca çalışanların farklı duygu durumları söz konusudur; gördükleri, kazandıkları ve kaybettikleri, mutlulukları ve hüzneleri olmaktadır. Ortaya çıkan bu bilgi ve duyguların sonucunda bireyler zaman ve emek verdiği işe ya da çalıştıkları yere karşı bir tutum ortaya koymaktadır. (Aşık, 2010: 38).

İş doyumunu, kişinin işinde verimli olmasını etkileyen önemli bir faktördür. İlk iş doyumunu araştırmaları Birinci Dünya Savaşı yıllarında Taylor tarafından yapılmıştır (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159). Kavramsal olarak günümüzdekine en yakın iş doyumunu araştırmaları ise Hawthorne araştırmaları ile başlamıştır. Hawthorne araştırmaları sonucunda; iş memnuniyeti ve işi meydana getirirken gösterilen performans arasındaki ilişkiyi açıklarken, iş doyumuna ulaşabilmiş bireyler “mutlu çalışan, üreten çalışandır” biçiminde tanımlanmıştır (Semercioğlu, 2012: 6).

İş doyumunu, bireylerin mutlu, başarılı ve üretken olabilmelerinde önemli bir etkidir (Sünter ve öte, 2006: 10). Genel bir tanım yapılırsa iş doyumunu;

bireyin işini, çevresini ve işyerindeki çalışma şartlarını değerlendirmesiyle oluşan gelen bir tepkidir (Hayran ve Aksayan, 1991: 16). Hoppock iş doyumunu “insanı ben işimden memnunum, demeye sevk eden psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin kombinasyonu” olarak tanımlamıştır (Semercioglu, 2012: 6). Landy’e göre iş doyumunu, işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durumdur (Yıldırım, 1995: 442). Hackman ve Oldham (1975), İş Özellikleri Kuramı’nda; iş doyumunun sağlanmasında, işin beş temel özelliğinin olması gerektiğini savunmaktadırlar (Telman ve Ünsal, 2004: 28-29). Bunlar;

- İşin anlamı,
- İşin getirdiği beceri,
- İşle özdeşleşme,
- İşin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik,
- Performans hakkında alınan geribildirimdir.

İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları mutluluk ya da mutsuzluk olarak değerlendirilmekle birlikte; çalışanların işlerinden beklentileriyle işlerinde karşılaştıkları durumların eşleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu “işin, bireyin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı” olarak geliştiği kabul edilmektedir. Çalışan kişilerin bu düzeyleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin ne kadarının yaptıkları iş tarafından doyurulduğu ile değişmektedir (Silah, 2001: 102). İşyerinin çalışanlarına verdiği imkânlar doğrultusunda iş doyumunda pozitif yönde ilerlemeler görülmektedir. İmkânlara bakıldığında bunların genellikle çalışılan ortamla ilgili olduğu görülmektedir. İşverenin sağladığı olanaklar tek başına iş doyumunda etkili olmamaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28).

#### **2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunu bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. İş doyumunu etkileyen birçok faktör mevcuttur. Bu faktörler sonucunda kişilerde ya iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu meydana gelir (Türk, 2007: 67-68).

**Tablo 2.1. İş Doyumu ve Doyumsuzluğuna Neden Olan Faktörler ve Sonuçları**

<b>İş Doyumuna Neden Olan Faktörler</b>	
<b>Örgütsel ve Çevresel Faktörler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş güvenliği</li><li>• Ücret</li><li>• Terfi</li><li>• İşin niteliği</li><li>• Çalışma koşulları</li><li>• Kurum imajı</li></ul>
<b>İş Grubuna Bağlı Faktörler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş arkadaşlarının özellikleri</li><li>• Ast-üst ilişkileri</li></ul>
<b>Bireysel Faktörler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yaş</li><li>• Cinsiyet</li><li>• İhtiyaçlar</li><li>• İstekler</li><li>• Bireysel çıkarlar</li></ul>
<b>İş Doyumunun Sonuçları</b>	<b>İş Doyumsuzluğunun Sonuçları</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Düşük düzeyde işten ayrılma</li><li>• Yüksek verim</li><li>• Yenilikçi olma</li><li>• İşe bağlılık</li><li>• Kabul seviyesinde devamsızlık</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş gücü devir oranında artış</li><li>• Fazla oranda devamsızlık</li><li>• İş performansının düşmesi</li></ul>

**Kaynak:** (Aykaç ve öte., 2001: 88)

Tablo 2.1 iş doyumu ve doyumsuzluğuna neden olan faktörler ve sonuçlarını göstermektedir. İş doyumunu birçok faktör etkilemektedir (Çoban, 2017: 9). Bunlar bireysel, çevresel, örgütsel ve iş grubuna bağlı faktörlerdir. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, kişilik,

zekâ, sağlık, deneyim, durumu gibi faktörlerdir. Örgütsel ve çevresel faktörler; iş güvenliği, işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, örgütsel ilişkiler, yönetim şekli, performans ölçümleri ve terfi gibi faktörlerdir (Derin, 2007: 1). İş grubuna bağlı faktör ise; iş yerindeki çalışanlarla arkadaşlık ilişkileri başta olmak üzere, işverenle olan ilişkilerdir. Buradan da anlaşılabilir gibi, iş doyumunu; bireyin özelliklerinden, örgütün yapısından ve işin özelliklerinden kaynaklanan nedenler vasıtasıyla belirlenebilmektedir. Ancak, tüm bunların ötesinde iş doyumunu üzerinde önemli etkiye sahip unsurlarından birinin de algı olduğunu söylemek gerekmektedir. Benzer koşullarda çalışan iki farklı çalışan için iş doyumlarının aynı seviyede olabileceğini söylemek gerçekçi olmayacaktır. İş doyumunu bireylerin beklentileri vasıtasıyla oluşturulan bir değer olduğundan her bireyin iş hayatından beklentilerinin farklı olması durumu da unutulmamalıdır.

İş doyumunu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı doyumlu kılma, geliştirme, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında beceri, yetenek, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını önemli ve anlamlı bulmasında önemli etkidir (Yetim, 2001: 163-164). Bundan dolayı çalışanların iş doyumunu doğru ve güvenilir bir şekilde ölçmek için geçerli bir ölçeğin geliştirilmesi son derece önem taşımaktadır (Şencan, Aydınlan ve Yeğenoğlu, 2017: 123).

### **2.5. Mesleki Doyum ve İş Doyumu Arasındaki Farklılıklar**

Yapılan araştırmalar doğrultusunda mesleki doyum kavramı, mesleğe yönelik inançları, duyguları, değerleri, davranışları ve eğilimleri içeren bir bütün olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu kavramı ise, çalışanın işine yönelik olumlu tutumlarını ifade etmektedir. İki kavram her ne kadar benzer gibi görünse de, belirli farklılıkları mevcuttur. Örneğin, bir öğretmen icra ettiği mesleği seviyor olabilir ancak atanamadığı için dershanede ücret karşılığı, uzun saatler ve kötü koşullarda çalışmak mecburiyetinde kalmışsa işinden tatmin olmayabilir. Benzer biçimde doktorluk mesleğini seven ancak çalıştığı hastaneden memnun olmayan bir çalışan için de mesleki

doyum ve iş doyumunu farkı olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Dolayısıyla mesleki doyum, bireyin gerçekleştirdiği mesleğinden elde ettiği doyumunu gösterirken; iş doyumunu, daha çok işyeri, çalışma arkadaşları ve çalışma haklarından kaynaklanan memnuniyeti göstermektedir.

#### **2.6. İş – Yaşam Dengesi Kavramı**

İş yaşam dengesi ilk kez 1970'lerin ortalarında kullanılmıştır (Borah ve Bagla, 2016: 113). Kavram, aile ile geçirilen ya da “boş” diye nitelendirilen zamanı kullanırken işyeri taleplerini göz ardı edememe ve bu iki olguyu entegre etme şeklinde ortaya çıkmıştır. Konunun literatüre kazandırılması 1986 yılına dayanmaktadır (Akın, Ulukök, ve Arar, 2017: 114). Objektif anlamda iş yaşam dengesi; sağlık, kariyer ve özel yaşamda başarı olarak nitelendirilirken, sübjektif anlamda; çalışma ve kişisel yaşam alanında memnuniyet olarak nitelendirilmektedir (Hildebrandt, 2006: 255).



**Tablo 2.2. İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler**

<b>Dönemler</b>	<b>İş Yaşam Dengesindeki Değişimler</b>
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Yaşamak için çalışmak
Sanayi devriminden önce	Aile yaşamı ile iş yerinin ayrımı
1800'lerin Ortası	İş yeri ile aile yaşamının birbirinden ayrılarak erkeklerin iş yaşamında egemen olması
18. yüzyılın sonu ile 19. yüzyılın başı	İş ve ailenin ayrımı
19. yüzyılın başı ile 1950 arası dönem	İnsan gücünün teknolojiye bağlı olması ve kadının işyerinde baskın olması
1950'li yıllar ile 1980'lerin başı arasındaki dönem	Cinsiyet ayrımı teknoloji nedeniyle tersine çevriliyor ve iş yaşam dengesi özellikleri tanımlanıyor
1980'ler ile 2008 arası ki dönem	Küresel işgücü içerisinde daha çok anne konumundaki kadınların yer alması sebebiyle iş yaşam dengesindeki önemli büyüme
Bugünkü durgunluk 2008 ile daha sonraki dönem	İş ve aile çatışmalarında artış ve bu durumdan sebebiyle iş yaşam dengesindeki azalma

**Kaynak:** (Naithani, 2010: 154)

Tablo 2.2 iş-yaşam dengesinin şimdiye kadar geçirdiği evreleri göstermektedir. Tablodan iş yaşam dengesi kavramının sanayi devrimi ile başladığını anlaşılmaktadır. Sanayi devriminden önce üretim aileler tarafından kendi tüketimleri için yapılırken sanayi devrimiyle başlayan süreçte, işyerleri, ev ve aileden uzaklaşmış ve üretim bunların dışındaki örgütlerde gerçekleştirilmeye başlamıştır. Önceleri kişilerin iş ve aile konumlarında değişiklik yokken, iş ve aile aktiviteleri endüstri devriminden sonra farklı yerlerde, farklı zamanlarda, farklı insan gruplarıyla olmuştur. İş ve aile, endüstrileşmeyle birlikte zaman ve mekân olarak birbirinden farklılaşmış olsa da, aralarında sıkı yapısal ilişkiler ve güçlü bir etkileşim

olan iki önemli sosyal alt sistem olarak varlıklarını devam ettirdikleri görülmüştür. Son yıllarda sanayi sonrasına geçiş sürecinde ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan köklü değişimler çalışma yaşamı açısından da, yeni oluşumları ve yaklaşımları beraberinde getirmiştir (Kapız, 2002: 139). Yeni oluşumlardan birisi de kadınların çalışma hayatına girmesidir. Çalışma hayatına giren kadınların evdeki sorumluluklarından dolayı erkeklere oranla iş yaşam dengesini kurmakta daha çok zorlandıkları görülmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544). Bundan dolayı, iş ve yaşam alanları etkileşiminin boyutlarının değiştiği ve iş ile yaşamı dengesini sağlayabilmenin öneminin giderek arttığı görülmektedir (Kapız, 2002: 139).

Hem ulusal hem de uluslararası boyutta iş yaşam dengesi kavramı giderek önem kazanmıştır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 67-68). Ancak iş yaşam dengesi kavramını kabul edilebilir bir şekilde tanımlayan çalışma ya da araştırma bulmak zordur. Bunun nedeni, kavramın kişiden kişiye değişmesi hatta bireylerin günlük beklentilerinin bile değişken olmasıdır (Demirer, 2011: 4). Bu noktadan hareketle iş yaşam dengesi kavramının da tıpkı iş doyumunu gibi algı ile ilişki olmasıdır. Buradan hareketle farklı bireylerin iş yaşam dengesi noktasında farklı taleplerinin olabileceği de unutulmamalıdır.

Kavram olarak iş yaşam dengesi “iş hayatında kontrol sahibi olmak ile çalışma ve çalışmaya dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve kişiselliği kapsamaktadır” (Bostancıoğlu, 2014: 8). Farklı bir tanıma göre iş yaşam dengesi; çalışanların işleri ile aileleri ve toplumsal katılımı gibi diğer uğraşları arasında nasıl zaman ayırdığını vurgulamaktadır (Blazovich, Smith, ve Smith, 2014: 5). Hill ve diğerleri ise iş yaşam dengesi kavramını; bireyin hem ücretli çalıştığı işin hem de aile sorumluluklarının maddi duygusal ve davranışsal taleplerini dengeleme derecesi olarak tanımlamışlardır (Sarker ve öte., 2012: 7).

**Tablo 2.3. İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Doğası ve Sonuçları**

<b>BELİRLEYİCİLER</b>	<b>DENGENİN DOĞASI</b>	<b>SONUÇLAR</b>
<p><b>Örgütsel Faktörler</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• İş talepleri</li><li>• İşyerinin kültürü</li><li>• Özel yaşamın talepleri</li><li>• Özel yaşamdaki kültür</li></ul> <p><b>Bireysel Faktörler</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• İşe yönelim</li><li>• Yaş</li><li>• Cinsiyet</li><li>• Kişilik</li><li>• Enerji</li><li>• Kişisel kontrol ve başa çıkabilme</li><li>• Yaşam ve kariyer aşamaları</li></ul>	<p><b>Öznel Göstergeler</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede verilen önem</li><li>• Denge- yaşam merkezli durum</li><li>• Denge-iş yaşamı merkezli durum</li><li>• İş yaşamının özel yaşama taşması</li><li>• Özel yaşamın iş yaşamına taşması</li></ul> <p><b>Nesnel Göstergeler</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aile rolleri</li><li>• Boş zaman</li><li>• Çalışma saatleri</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Akıl sağlığı</li><li>• Yaşam doyumu</li><li>• İş doyumu</li><li>• İşyerindeki diğer insanların etkisi</li><li>• Stres, hastalık</li><li>• Özel yaşamdaki davranış ve performans</li><li>• Özel yaşamdaki insanlara olan etkiler</li></ul>

**Kaynak:** (Guest, 2002: 265)

Tablo 2.3 iş-yaşam dengesinin belirleyicilerini, doğasını ve sonuçlarını göstermektedir. Guest'in oluşturduğu modelde, iş yaşam dengesinin belirleyicilerinin iki kısımdan oluştuğu görülmektedir. Bunlar, bireysel ve örgütsel faktörlerdir. İş yaşam dengesinin belirleyicilerinden olan bireysel faktörler; işe yönelim, kişilik, kişisel kontrol, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer aşamalarından oluşmaktadır. İş talepleri, iş kültürü ve özel yaşamdaki ile özel yaşamın talepleri ise örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Dengenin doğasına baktığımızda ise, öznel ve nesnel göstergeler olmak üzere iki yapı söz konusudur. Öznel göstergeler; iş dışı yaşam veya iş merkezli denge, işin

iş dışı yaşama taşması, iş dışı yaşamın işe taşması ve son olarak iş ve iş dışı yaşam arasında bir dengenin sağlanmasıdır. Nesnel göstergeler ise; çalışma saatleri, boş zaman ve aile içinde üstlenilen rollerden oluşmaktadır. İş yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel sonuçları incelendiğinde; iş yaşam dengesinin; çalışan sağlığı, yaşam doyumu, iş doyumu ve performans gibi birçok çıktıya etki ettiği görülmektedir. İş yaşam dengesini sağlayan bireylerin yaşam ve iş tatmin düzeyleri, performansları, psikolojik ve fiziksel iyilik durumlarının daha yüksek olacağı beklenmektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 115).

OECD, iş yaşam dengesi konusunu, “Daha İyi Yaşam Endeksi” altında ölçümlemekte ve ülkeleri bu dinamiklere göre sınıflamaktadır. İş-Yaşam Dengesi Alt Endeksi’nde iki ölçüm alanı bulunmaktadır. Bu ölçüm alanları; “haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı” ve “günlük bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdıkları zaman” olarak belirlenmiştir. Malesef Türkiye bu sıralamada, toplam otuz altı ülke arasında sonuncu sıradadır (OECD, 2017). Diğer bir ifade ile ülkemizde aşırı çalışanların oranı çok yüksek, bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdıkları zaman çok düşüktür.

Daha İyi Yaşam Endeksi değerlendirmesinde alınan bu kötü dereceyi, daha iyi bir seviyeye yükseltmek için gerek devlet gerekse işverenler belli politikalar izlemeye gönüllü olmuştur. Buna göre birçok Avrupa ülkesinde yıllardır uygulanan sıkıştırılmış iş haftası, kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı ve evden çalışma gibi esnek çalışma biçimleri Türkiye’de de uygulanmaya başlanmıştır.

Bunun dışında; çalışma saatlerinin esnekleşmesi, Türkiye’de İstanbul, İzmir ve Ankara’da bulunan büyük şirketlerin çalışma saatlerinin değişmesine neden olmuştur. Bazı şirketler çalışma saatlerini 09.00-18.00 saatleri yerine, 07.30-16.30 ve 07.45-16.45 şeklinde değiştirmiştir. Şirketlerin çalışma saatlerinde değişikliğe gitmesindeki en önemli sebep trafik problemidir. Çalışanlar çalışma saatlerinin değişmesi sayesinde trafikte daha az zaman harcayacak, özel hayatlarına daha fazla zaman ayırabileceklerdir (Keskin ve Tosun, 2017).

İş yaşam dengesi kişilerin huzur ve mutluluğu açısından büyük öneme sahiptir. Bu denge aynı zamanda kişilerin çalıştıkları yerler içinde önem taşıyan iş tatmini, iş stresi ve bağlılık düzeylerini de etkilemektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). Bu sebeple iş yaşam dengesi sağlandığında hem kişiler hem de işletmeler için sonuçlar faydalı olacaktır.

### 2.7. İş-Yaşam Dengesi Kavramını Açıklamaya Yönelik Teoriler

İş-yaşam arasındaki taleplerin birbiri arasındaki ilişkisini anlamaya yönelik çeşitli teori ve varsayımlar ortaya atılmıştır. İş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik geliştirilen varsayımlar incelendiğinde; Ulich (1991) tarafından beş temel varsayım sıralanmıştır (Tınar, 1996: 14). Bunlar;

- **Etkisizlik varsayımı:** İş ve iş dışı yaşamda, yaşam ve davranış şekillerinin birbiri ile ilgisi bulunmamaktadır. İş dışı yaşam ve çalışma yaşamı birbirinden bağımsız olarak gelişmektedir.
- **Etkileşim varsayımı:** İşte ve iş dışı zamanlardaki yaşam ve davranış biçimleri karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir.
- **İkame varsayımı:** İş yaşamı veya iş dışı yaşamda karşılık bulamayan gereksinimler diğer yöne yönelmektedir.
- **Pekiştirme varsayımı:** İş yaşamı veya iş dışı yaşamda edinilen değer, davranış ve tutum biçimleri diğer taraftaki değer, davranış ve tutumları güçlendirerek pekiştirmektedir.
- **Çakışma varsayımı:** İş ve iş dışı yaşamdaki yaşam ve davranış biçimleri çakışma göstermekle birlikte bu durum iki alanın birbirini etkilemesi sonucu değil, üçüncü değişkenin varlığı sonucu oluşmaktadır.

Bu varsayımlara benzer biçimde, iş-yaşam arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli teoriler bulunmaktadır. İlk üç teori (bölünme, yayılma, telef) iddia ettikleri üç varsayım nedeniyle sosyal bilimciler tarafından eleştirilmiş ve daha sonra diğer teoriler (çatışma, araçsallık, iş-aile sınır teorisi) ortaya atılmıştır.

### **2.7.1. Bölünme Teorisi**

Bölünme teorisi, insanların iş ve iş dışında kalan zaman ve yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarabildikleri görüşünden hareket etmektedir. Teori, iş ve özel yaşamın birbirinden bağımsız olduğu görüşünü savunmakta ve iş ile yaşam doyumu arasında bir ilişki olduğu varsayımını da reddetmektedir (Güler ve Keser, 2016: 269).

Teoriye göre, iş ve özel yaşam alanı birbirinden ayrı olup bu iki ayrı alan ve zamanda üstlenilen roller birbirini etkilememektedir. Zamansal açıdan, işin yapıldığı yer açısından ve işlevsellik açısından yaşanan bu ayrışma bireye yaşamını düzenli bölümlere ayırmasına imkan tanımaktadır. Çalışan bireyler, herhangi bir şekilde mesleki tecrübe ve alışkanlıklarının etkisinde kalmadan, çalışma dışı serbest zamanlarını geçirebilmektedirler (Gupta ve Beehr, 1981: 204). Teoriye göre, aile daha çok duygusallık, mahremiyet ve önemli ilişkisel bağların merkezi iken; çalışma ortamı, bireysel olmayan, rekabetçi ve araçsal bir dünya olarak kabul edilmektedir (Apaydın, 2011: 66).

Teorinin iddiası, kişilerin tutum ve davranışlarını içinde buldukları konuma göre ayarlanabiliyor olmasıdır. Bu sebeple işteki duygu, düşünce ve davranışlar evdeyken; evdeki duygu, düşünce ve davranışlar da çalışma ortamında iken bastırılmaktadır. Bölünme, iş ve özel yaşamın etkilemesini engellemek veya stresle başa çıkmada bir yöntem olarak da kabul edilmektedir (Özen, 2002: 42).

### **2.7.2. Yayılma Teorisi**

Yayılma teorisi; bireyin bir alanda geliştirdiği davranış ve uygulamalar sonucu elde ettiği deneyiminin, diğer yaşam alanını etkilediğini iddia etmektedir. Teoriye göre çalışanlar, iş rolleri gereği çalışma yaşamında sahip oldukları tutum ve davranışları özel ya da aile yaşamlarına, benzer şekilde özel yaşamdaki bu tür deneyimleri de iş yaşamına yansıtmaktadır. Dolayısıyla yayılma iki yönlü oluşmaktadır. Kişilerin hem iş yaşamları özel yaşamlarına, hem de özel yaşamları işe yayılmaktadır (Özen, 2002: 44).

İşten özel yaşama yayılmaya örnek olarak, iş yaşamında boşa zaman geçiren bir kişinin, çalışma dışı yaşamında da boş zaman geçirme eğilimi

içinde olmasını vermek mümkündür. İş ortamında yoğun olarak makinelerle çalışan, iletişimin ve sosyal ilişkilerin kısıtlı olduğu işlerde çalışan bireylerin, özel yaşamda daha az sosyal ilişkilere dayalı boş zaman etkinliklerine yönelmelerinin doğal olduğu düşünülmektedir (Güler ve Keser, 2016: 270).

Yayılma torisine göre, iş ve özel yaşam etkileşim içinde olup, birbiri üzerinde karşılıklı olarak olumlu ya da olumsuz etkiye sahip olabilmekte; iki alandan birinde yaşanan olumsuzluğa ilişkin algı diğer alanı da olumsuz şekilde etkiliyorsa “olumsuz yayılma”, olumlu deneyimler diğer yaşam alanına olumlu etki ediyorsa “olumlu yayılma” olarak adlandırılmaktadır (Savcı, 1999: 156). Evde eşle yapılan tartışma ya da çocukların günlük sorunları, ertesi gün işe olumsuz olarak yansıyor bireyde sinir ve stres yaratıyorsa bu durum özel yaşamdan işe yönelik olumsuz yayılmaya örnek olarak gösterilebilir (Güler ve Keser, 2016: 270).

### **2.7.3. Telafi Teorisi**

Telafi teorisi, bir alanda yaşanan eksikliğin diğerinde giderilebileceğini savunmaktadır. Teori aynı zamanda çalışma ve yaşam doyumu arasında negatif ve zıt bir ilişki olduğunu da iddia etmektedir. Teoriye göre, iki yaşam alanından birinde beklentilerin karşılanmaması sebebiyle tatmin düşük düzeyde ise, kişi yaşadığı olumsuz durumdan kurtulmak adına diğer yaşam alanında beklentilerin gerçekleşmesi çabası içine girebilmektedir (Savcı, 1999: 156). Özel yaşamında yeterince tatmin olmayan birey, kendisini daha çok çalışmaya vermekte ve işinde elde ettiği başarılarla eksik kalan doyum düzeyini telafi etmektedir (Apaydın, 2011: 66). Bunun tersi durumunda ise, çalışma yaşamında beklentilerinin karşılanmadığını düşünen bireyler özel hayatlarında arkadaş, aile gibi sosyal ilişkilerinde doyum düzeylerini arttırmaya çalışmaktadırlar. Yapılan bir araştırma sonucuna göre, iş yaşamında başarısızlık yaşayan bireyler, özel yaşamlarında başarılı olma konusunda daha çok azim ve istekli olup, dolayısıyla da başarılı olabilmektedirler (Güler ve Keser, 2016: 271).

#### 2.7.4. *Çatışma Teorisi*

Teoriye göre iş ve özel yaşam arasında uzlaşamayacak bir çatışma bulunmaktadır. İş ortamında ve özel yaşamda bireyin sahip olduğu roller aracılığıyla gerçekleşen bu çatışmanın hem gerçek olması hem de bireyin algısına bağlı olması imkan dahilindedir. Çalışma hayatındaki roller ve aile içindeki roller arasında çatışma bireyin bir alandaki rolünün diğer alandaki rol üzerinde yarattığı “rol baskısı” kaynaklı olabilmektedir (Savcı, 1999: 157). Kişilerin gerek anne-baba, gerekse de yönetici, şef gibi çeşitli iş ve aileye ilişkin rollerinin aynı zamanda ortaya çıkması halinde, rolleri gerektiği gibi yerine getirememe endişesi ile birlikte çelişkili bir durum yaşıyor olmaları iş-yaşam çatışmasının özelliklerini oluşturmaktadır (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 72).

İş ve özel yaşam alanlarındaki roller arası çatışmadan kaynaklı iş-özel yaşam çatışması: “iş ve özel yaşam alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Greenhaus ve Beutell iş ve özel yaşam arasındaki çatışmayı üçlü sınıflandırarak incelemektedir. Bunlar;

- **Zamana Bağlı Çatışma:** İş veya özel yaşamda sahip olunan bir rolle ilişkili olan zamansal baskıların diğer role ait beklentilerinin gerçekleşmesine engel olmaktadır (Savcı, 1999: 157). Bir rolün talepleri karşılanırken diğer bir rol ile alakalı zihinsel açıdan yaşanan meşgul olma hali de zamana bağlı çatışmaya sebep olabilmektedir. İşyeri kaynaklı zaman esaslı çatışma yaşanmasının arkasında; düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai olabilir. Özel yaşamdan ve özellikle de aileden kaynaklanan zaman esaslı çatışmada ise büyük aile ile yaşıyor olmak, küçük sahibi olmak rol oynamaktadır (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 72).
- **Davranışa Bağlı Çatışma:** Çalışan kişilerin iş ya da özel yaşamının gereği olarak üstlendiği rollere ilişkin davranışların diğer yaşam alanındaki davranışlarla uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Eker ve Özmete, 2012: 3). Davranışa bağlı çatışmanın



özünde, iş ve özel yaşamın yapısal özellikleri bakımından birbirinden farklı olması ve farklı davranış biçimlerini onaylıyor olmaları bulunmaktadır. Bundan dolayı, her iki ortamda aynı şekilde davranış sergilemesi durumunda çatışma yaşanabilecektir (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 74).

- **Gerginliğe Bağlı Çatışma:** Psikolojik çatışma olarak da adlandırılan gerginliğe bağlı çatışma ise; bir alanda stres altında bulunmanın neden olduğu, yorgunluk, sinirlilik hali ve gerilimin diğer alanda kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi durumudur. Başka bir deyişle, özel yaşam ya da işteki rolün neden olduğu olumsuz psikolojik sonuç ve durumlar diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemektedir (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 73).

#### ***2.7.5. Araçsallık Teorisi***

Araçsallık teorisi bir alandaki faaliyetlerin diğer alandaki başarıyı kolaylaştırdığı durumu ifade etmektedir. Teoriye göre, birey için bir yaşam alanı öncelik taşıdığı zaman, bunu anlamı diğer yaşam alanında istenen bir şeyi elde etmek olacaktır. Birey bir yaşam alanında başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını araç olarak kullandığında “araçsallık” ortaya çıkmaktadır (Güler ve Keser, 2016: 273-274).

Teoriye göre, kişinin yaşam ilgisi hangi alanda daha fazla yoğunlaşmışsa, o alandaki roller önem kazanmaktadır. Örneğin iş, ailenin öncelik verdiği bir alan ise, maddi ihtiyaçlarının karşılanması için bir gelir kaynağı sunması sebebiyle kişi için önemli hale gelmekte, birey uzun ve sıkıcı çalışma saatleri pahasına bir araba ya da ev alabilmek için kazancını arttırmaya çalışmaktadır (Kıcır, 2015: 42).

#### ***2.7.6. İş-Aile Sınır Teorisi***

Aile ve iş çoğu insanın hayatındaki en önemli iki unsur olup, genellikle bu iki alandaki sorumluluklar kişilerin hayatlarında büyük öneme sahiptirler. Bireylerin yaşamındaki bu iki alanı merkeze alan ve Clark tarafından ortaya atılan bu teoriye göre; kişi çalışıyorsa, bu iki dünya arasında sınır geçici konumunda olup gündelik yaşamlarında bu sınırlardan geçmektedirler. Ayrıca iş ve aile arasındaki başlıca ilişki duygusal değil,

insanıdır. Kişinin içinde bulunduğu çevreyi şekillendirmesi mümkün olduğu gibi, çevreyi de kişi şekillendirmektedir. İş-aile teorisine göre çalışan birey bu iki dünya arasında yaptığı geçişlerle denge sağlamak için çalışmaktadır. Bundan dolayı sınır geçici olan bireyler geçiş yaptıkları dünya için kendilerini yeniden şekillendirmek ve çevreye uyum sağlamak durumundan kalmaktadır (Clark, 2000: 748-749). Sınır teorisinin temel kavramları şu şekildedir:

- **Alanlar:** (İş ve ev olarak ayrılan alanlar): Araç ve amaç açısından bu iki alan birbirinden ayrılmaktadır. Evin bireysel mutluluk ve yakın ilişki kurma ihtiyacını tatmin etmeye yönelik amacı bulunmakta iken, işin gelir sağlama ve başarı duygusu verme amacı bulunmaktadır. İki alan arasında temel uyumsuzluğun bulunması, iki alanın bireyden taleplerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Clark, iki alan arasında temel amaç uyumsuzluğu, işte bireyden beklenen “sorumlu” ve “yetenekli olmak”, evde ise beklenen “minnettar” ve “sevgi dolu” olmak biçiminde ifade etmektedir (Kapız, 2002: 147).
- **Sınırlar:** Alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgilerdir ve aynı zamanda alanla ilişkili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak da tanımlanmaktadır. Alanlar arasındaki sınırlar üç türdür. İlki *fiziksel sınır*, alanla ilgili davranışın meydana geldiği yeri tanımlamaktadır. İkinci olarak *zamansal sınır*, işin ve özel yaşama ait sorumlulukların yürütüldüğü zaman olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü olarak *psikolojik sınır* ise; kişilerin yarattığı kurallar olup kendiliğinden oluşmaktadır. Bu kurallar birey tarafından uygun bulunan düşünce, duygu ve davranışlardır (Güler ve Keser, 2016: 275).
- **Sınır Geçiciler:** Her alandaki çevresel ve merkezi katılımcılardır. Alan sorumluluklarıyla belirlenmiş kişilikte olanlar, merkezi katılımcı iken, kişilikleri alan sorumluluklarından uzak olanlar çevresel katılımcılardır. Kadının evdeki rolü üzerinden anlatılırsa, kadın merkezi katılımcı olabilirken, erkek çevresel katılımcı rolünde olup evin sorumluluklarından kadına göre nispeten daha uzaktır (Güler ve Keser, 2016: 275).

- **Sınır Koruyucular:** Özellikle sınır ve alan tanımlamada etkin role sahip olan üyelerdir. İş özelinde düşünüldüğünde yaygın şekilde sınır koruyanlar üst düzey yönetici ya da şef iken, ev özelinde ise sınır koruma görevini eşler üstlenmektedir. Sınır koruyucular, sınır geçicilerin alan ve sınır yönteminde önemli role sahiptirler. Bu olgular üzerindeki anlaşmazlık iş ve özel yaşam arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Kapız, 2002: 148-149).

Sınır teorisinde denge, en az rol çatışmasıyla işte ve evde doyum ve en iyi işlevselliğe sahip olma olarak tanımlanmaktadır. İş ve aile alanları arasında sınırların bulanıklaşması iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma oranını arttırmaktadır. İki alan arasındaki dengenin kurulamayışı hem aile yaşamından tatmin olmayı düşürmekte hem de iş doyumunu azaltmaktadır. Bundan dolayı yaşam memnuniyeti de azalmaktadır (Topgül, 2016: 219).

### **2.8. Kısmi Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum Düzeyleri**

Mesleki doyum, kişinin iş ortamıyla ilgili olumlu ya da olumsuz duygu ve düşüncelerinden oluşmaktadır. Mesleki doyum, bireyin işinden beklentileri ve işinden aldıklarının birbirini karşılaması ile ilgili bir durumdur (Yelboğa, 2008: 127).

Jackofsky ve Peters'in (1987) kısmi ve tam zamanlı çalışanların istihdam durumları üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, kısmi zamanlı çalışan bireylerin mesleki doyumları tam zamanlı çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Jackofsky ve Peters, 1987: 4-5).

### **2.9. Kısmi Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışanların İş Doyumu Düzeyleri**

İş doyumunu, bireyin işini ya da iş hayatı ile ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlandırmasıdır (Işık, 2008: 88). Buradan hareketle, bireyin iş doyumunun yüksek olması, bu bireyin genellikle işini sevdiği ve işine değer verdiği anlamını taşımaktadır (Taner, 1993).

Gordon ve Hall'ın (1973) çalışmalarında tam zamanlı çalışanların iş doyum seviyelerinin kısmi zamanlı çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Gordon ve Hall, 1973: 45).

Bir diğerk araştırma ise Gannon ve Nothem'un tarafından (1971) süpermarket zincirinde yapılmıştır. Kısmi zamanlı çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada da benzer sonuca ulaşılmıştır (Gannon ve Nothern, 1971: 687). Diğerk bir ifade ile tam zamanlı süpermarket çalışanlarının iş doyum seviyeleri, kısmi zamanlı çalışan süpermarket çalışanlarının iş doyum seviyesinden yüksektir.

Terborg ve Miller'in (1979) perakende alanında yapmış oldukları çalışma da, tam zamanlı çalışanların kısmi zamanlı çalışanlara göre yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İki grup arasındaki farklılık istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur, diğerk bir ifade ile tam zamanlı perakende çalışanlarının iş doyum seviyeleri aynı işi yapan kısmi zamanlı çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Terborg ve Miller, 1979: 381).

Karatuna ve Başol (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda da; tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeylerinin kısmi zamanlı çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. (Karatuna ve Başol, 2017: 64-66).

Yazında, önceki bulguları tekrarlamayan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin; Eberhardt ile Shani'nin (1984) kısmi ve tam zamanlı çalışan kişiler ile ilgili yapmış oldukları araştırma; kısmi zamanlı çalışan işçilerin iş doyumlarının tam zamanlı çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucunu göstermiştir (Eberhardt ve Shani, 1984: 895).

Levanoni ve Sales'in (1990) Kanada da tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanların iş doyumları üzerine yapmış oldukları çalışma da, kısmi zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Levanoni ve Sales, 1990: 233).

Sinclair, Martin ve Michel (1999) tarafından gerçekleştirilen araştırma da benzer bir bulguya erişilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda kısmi zamanlı çalışan bireylerin iş tatminlerinin tam zamanlı çalışan bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sinclair, Martin ve Michel, 1999: 348).

Conway ve Briner'in (2002) tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların iş doyumlarının karşılaştırıldığı çalışma da, kısmi zamanlı çalışanların iş

doyumlarının daha yüksek olduğu sonucunu onaylayan çalışmalardandır (Canway ve Briner, 2002: 284-285).

Benzer bir sonuç, Al (2016) tarafından yapılmış araştırmada da ortaya konmuştur. Buna göre; kısmi zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanların bireysel performans düzeyleri ve iş tatminlerinin araştırıldığı çalışmada, bulgular, kısmi zamanlı çalışanların işlerinden duydukları tatminlerin ve ortaya koydukları bireysel performansların tam zamanlı çalışanlardan yüksek olduğunu göstermiştir (Al, 2016: 169).

Son olarak, Başdoğan (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da bir önceki çalışmayla tutarlıdır. Yapılan araştırmada kısmi zamanlı çalışanların iş tatminlerinin, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanısıra iş tatmini yüksek olan çalışanların özel hayatlarının kalitesinin de yükseldiğini raporlanmıştır (Akdemir, 2017: 74-75).

Tüm bulgular birlikte değerlendirildiğinde; tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeyiyle kısmi zamanlı çalışanların iş doyum düzeyi arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Bazı araştırmalar kısmi zamanlılar lehine sonuçlanırken; bazı araştırmaların tam zamanlılar lehine sonuçlandığı görülmüştür. Buradan hareketle yazındaki önceki araştırmalardan hareketle; iş doyumunun tam zamanlılar ya da kısmi zamanlılar lehine farklılaşabileceğini söylemek mümkün değildir nitekim, beklentilerin, ülkenin, kültürün, işin, sektörün ve daha onlarca dinamiğin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu unutmamak gerekmektedir.

#### **2.10. Kısmi Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Düzeyleri**

İş ve yaşam dengesi (İYD), kişilerin iş ve aile hayatı rolleriyle aynı seviyede meşgul olması ve bu rollerden aynı seviyede tatmin olmayı ifade etmektedir (Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013: 91).

Buehler ile O'Brien'nın 2011 yılındaki araştırmasında, kısmi zamanlı çalışmanın, öncelikle küçük çocuklu aileler için oldukça önemli olduğunu belirtirken iş-yaşam dengesi arasındaki çatışmanın azaldığını ve ailenin geçimi için bir gelir sağlandığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan çocuk bakım kurumlarının ucuz ve iyi kalitede olmayışı karşısında küçük çocuklu

annelerin, kısmi zamanlı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir (Parlak, 2016: 129).

İş-yaşam dengesinin sağlanması için birçok işletme bazı politikalar ve çalışma şekilleri geliştirmiş ve bunları başarıyla uygulamıştır (The Work Foundation, 2008). İş-yaşam dengesini sağlamak yönünde uygulamalarda bulunan ve örnek şirketlerden biri olan Unilever şirketin tüm çalışanlarına yönelik esnek çalışma seçenekleri söz konusudur. Bu kapsamda kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, esnek saat uygulaması gibi çalışma şekilleri uygulanmaktadır. Doğum, babalık ve yasal gerekliliklerin dışında evlat edinenlerin aldıkları izinler, kariyer geliştirme planları gibi esnek çalışma uygulamaları da bulunmaktadır (Tekeli ve Doğrul, 2010: 15-16).

Sandor'un (2011) Avrupada kısmi zamanlı çalışanlar üzerine yapmış olduğu şirket araştırmasında, kısmi zamanlı çalışanların iş-yaşam düzeylerinin tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha yüksek seviyede dengede olduğu sonucu elde edilmiştir (Sandor, 2011: 5).

Ernst & Young (Building A Better Working World) denetim şirketi tarafından tam zamanlı çalışanlara yönelik sekiz ülkede yapılan araştırmaya göre, her üç çalışandan biri iş yaşam dengesini kurmanın zor olduğunu belirtmiştir. Bu gidişattan en fazla genç çalışanların ve ebeveynlerin etkilendiğini vurgulamıştır. Araştırmaya göre özellikle Y kuşağı çalışanlar ve genç anne babalar, iş-yaşam dengesini kurmada kendilerini giderek artan bir baskı altında hissetmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre, tam zamanlı çalışan ebeveynler anne-baba olmayanlara göre çalışma saatlerindeki artışı daha fazla hissetmektedir. Tam zamanlı çalışanlar arasında iş-yaşam dengesini kurmanın zor olduğu yönünde görüş bildirenlerin oranının en yüksek olduğu ülke %49 ile Almanya olurken, araştırmanın yapıldığı ülkeler arasında Çin %16 ile 8 ülke arasında son sırada yer almaktadır (EY - Building A Better Working World



## 3. BÖLÜM

### UYGULAMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; hizmet sektöründe kısmi ve tam zamanlı çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi ve kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş doyumunu ve iş yaşam dengesi arasındaki farklılıkların incelenmesidir.

#### 3.2. Araştırmanın Önemi

Ülkemizde kaleme alınmış lisansüstü tezler ve makalelerde 28.10.2017 tarihinde “Tam Zamanlı Çalışma”, “Kısmi Zamanlı Çalışma”, “Kısmi Süreli Çalışma”, “Tam Süreli Çalışma”, “Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışma”, “İş Doyumu”, “Mesleki Doyum” ve “İş-Yaşam Dengesi” başlığını taşıyan eserler üzerine bir araştırma yapılmış, sonuç olarak Türk sosyal bilimler yazınında ilgili başlıkları taşıyan 10’u doktora tezi ve 92’si yüksek lisans tezi olmak üzere 102 lisansüstü tezin ve 65 makalenin kaleme alındığı tespit edilmiştir.

Ulusal lisansüstü tezler incelendiğinde; kısmi süreli çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler, farklı meslek gruplarından çalışanların kısmi süreli çalışmaları (örneğin, hemşireler), iş yaşam dengesinin farklı kültürlerdeki yansımaları, tükenmişlik ile iş doyumunu ve iş yaşam dengesi ilişkileri, farklı meslek gruplarının iş yaşam dengeleri (örneğin, konaklama işletmesi çalışanları, öğretmenler, belediye çalışanları), boş zaman değerlendirme alışkanlıkları gibi konulara odaklandığı görülmüştür.

Ulusal makaleler incelendiğinde ise; farklı meslek gruplarından olan bireylerin mesleki doyumlarının (örneğin, vaizlerin), iş doyumlarının (örneğin, öğretmenlerin) ve iş yaşam dengelerinin (örneğin, serbest muhasebecilerin) araştırma konusu olduğu, ayrıca stres ve iş yaşam dengesi ilişkisi, Avrupa Birliği’ndeki yasal iş yaşam dengesi düzenlemeleri, iş doyumunu ve mesleki doyum kavramlarının teorik çerçevesine odaklandıkları tespit edilmiştir.



Ulusal lisansüstü tezleri ve makaleleri kapsayan detaylı araştırma sonrasında; tam zamanlı çalışanlar ile ilgili ise iş doyumu, iş-yaşam dengesi, mesleki doyum, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin araştırmaların mevcut olduğu görülmüştür. İlaveten, kısmi ve tam zamanlı çalışanlara ilişkin karşılaştırma yapan az sayıda çalışma bulunduğu ve bu çalışmaların da iş tatminine odaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.1, mesleki doyum, iş doyumu, iş yaşam dengesi, tam zamanlı çalışma, kısmi zamanlı çalışma başlıklarını taşıyan lisansüstü tezler üzerine gerçekleştirilen araştırma sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 3.1. Mesleki Doyum, İş Doyumu, İş Yaşam Dengesi, Tam Zamanlı Çalışma, Kısmi Zamanlı Çalışma Başlıklarını Taşıyan Lisansüstü Tezlerin Dağılımı**

Mesleki Doyum	İş Doyumu	İş Yaşam Dengesi	Tam Zamanlı Çalışma	Kısmi Zamanlı Çalışma	Sayı	Tez türü
X					38	YL.
X	X				2	YL.
	X				18	YL.
	X				1	DOK.
	X			X	2	YL.
	X		X	X	3	YL.
		X			18	YL.
		X			5	DOK.
			X		3	YL.
			X	X	2	YL.
				X	10	YL.
				X	1	DOK.

Tablo 3.2 ise mesleki doyum, iş doyumu, iş yaşam dengesi, tam zamanlı çalışma, kısmi zamanlı çalışma başlıklarını taşıyan makaleler üzerine gerçekleştirilen araştırma sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 3.2. Mesleki Doyum, İş Doyumu, İş Yaşam Dengesi, Tam Zamanlı Çalışma, Kısmi Zamanlı Çalışma Başlıklarını Taşıyan Makalelerin Dağılımı**

Mesleki Doyum	İş Doyumu	İş Yaşam Dengesi	Tam Zamanlı Çalışma	Kısmi Zamanlı Çalışma	Sayı
X					12
X	X				3
	X				25
		X			15
			X		2
				X	8

Tablo 3.1. ve Tablo 3.2. detaylı olarak incelendiğinde; mevcut araştırmanın konusu olan “kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş doyum ve iş-yaşam dengesi ilişkilerinin” aynı anda herhangi bir lisansüstü teze ya da makaleye konu olmadığı tespit edilmiştir (bakınız Tablo 3.1 ve Tablo 3.2). Buradan hareketle mevcut araştırma alan yazındaki önemli bir boşluğu kapama hedefindedir.

### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun 4 bölümü ve 53 sorusu bulunmaktadır (Ek). İlk bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi hedeflemektedir ve bu bölümde çalışma biçimi, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çalışma yılı, ortalama çalışma saati ve aylık net gelir gibi özellikleri sorgulayan 8 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır ve her madde 5’li likert tipi değerlendirmeyle ölçülmektedir (1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Ara sıra, 4: Sık sık, 5: Her zaman). Ölçeğin değerlendirilmesi için ters maddeler yeniden kodlandıktan sonra tüm maddelerin ortalaması alınmaktadır. Böylelikle ölçeğin değerlendirilmesiyle ilgili en düşük puan 1,

en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. Ayrıca alınan yüksek puan, yüksek mesleki doyumu gösterirken, düşük puan ise düşük mesleki doyumu göstermektedir.

Üçüncü bölümde katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır ve her madde 5'li likert tipi değerlendirmeyle ölçülmektedir (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; iş yaşam uyumu (7, 8, 9, 19, 6 ve 17 maddeler) yaşamı ihmal etme (1, 4, 10, 5, 11 ve 2 maddeler), kendine zaman ayırma (13, 12, 20, ve 18 maddeler) ve yaşamın işten ibaret olmasıdır (15, 14, 16 ve 3 maddeler). Ölçeğin değerlendirilmesi için ilgili maddelerin ortalaması alınmaktadır, böylelikle en düşük ortalama 1, en yüksek ortalama ise 5 olarak gerçekleşmektedir. İş-yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma alt ölçeklerinde alınan puan arttıkça bireyin iş-yaşam uyumu artmakta; yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması alt ölçeklerinde alınan puan arttıkça bireyin iş-yaşam uyumu azalmaktadır.

Dördüncü ve son bölümde ise katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 3'ü pozitif, 2'si negatif olmak üzere toplam 5 madde bulunmaktadır. Ölçek, 5'li likert tipi değerlendirmeyle ölçülmektedir (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin değerlendirilmesi için ters maddeler yeniden kodlanarak ortalaması alınmaktadır, böylelikle en düşük ortalama 1, en yüksek ortalama ise 5 olarak gerçekleşmektedir. Ölçekten elde yüksek puan, yüksek iş doyumu anlamına gelmektedir.

Araştırmanın sonuçlarının analiz edilmesi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın evreni Trakya bölgesinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde kısmi ve tam zamanlı çalışanlardır. Araştırmanın örneklemini ise Trakya Bölgesinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki kısmi ve tam zamanlı çalışanlar oluşturmaktadır. Bahsi geçen işletmenin Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli kentlerinde toplam 16 şubesi bulunmaktadır ve bu şubelerde 306'sı tam zamanlı (176 kadın - %57; 130 erkek - %43), 40'ı kısmi zamanlı (35 kadın - %87; 5 erkek - %13) olmak üzere toplam 346 çalışan bulunmaktadır.

Anketlerin uygulanması için önce bölge müdürlüğünden sonrasında ise şube müdürlerinden randevu alınmış ve belirlenen zaman dilimlerinde anketin uygulanması için işletmede hazır bulunulmuştur. Herhangi bir örneklem yöntemi tercih edilmemiş ve tam sayım yöntemi benimsenmiştir. Anket ile ilgili çalışanlara bilgilendirmede bulunulmuş ve ankete katılımın gönüllülük esasına göre olduğu açıklanmıştır. Araştırmacı herhangi bir aracı kurumu kullanmadan anketlerin tamamlanması sürecini bir fiil kendisi yürütmüştür. Anketlerin uygulama süreci 04.11.2017 tarihinde başlamış ve 28.12.2017 tarihinde sona ermiştir. Tüm şubelere gidilmiş ve toplam 208 çalışanın katılımıyla anket toplama süreci tamamlanmıştır. Anketlerin toplanma sürecinde araştırmacı bir fiil anket sürecini kontrol ettiği için katılımcıların ankete eksik ya da hatalı bilgi vermediği gözlenmiş ve böylece anketin analizi için 208 katılımcının sonuçları değerlendirmeye alınmıştır. Birebir yüz yüze yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler ve anlatılan konular, araştırmanın tartışma kısmında bulguların değerlendirilmesinde kullanılmıştır.

### **3.5. Araştırmanın Hipotezleri**

Mevcut araştırma kapsamında 13 hipotez ileri sürülmüştür. İlgili alan yazındaki araştırmalar sonrasında, kısmi zamanlı işlerde çalışanların ağırlıklı olarak kadın olduğu görülmüştür (Başol ve Karatuna, 2017: 64; Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 82; Akdemir, 2017: 15; Al, 2016: 177; Özdemir ve Parlak, 2011: 15-16; Sağlam, 2009: 28; Kalleberg, 2000: 344; Blossfeld ve Hakim, 1998: 88; Tight, 1991: 78-80) ve buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H1: Kısmi zamanlı işlerde çalışan kadınların oranı, erkeklerin oranından fazladır.*

Gerçekleştirilen araştırma sonrasında; kısmi zamanlı işlerde çalışanların ağırlıklı olarak bekar oldukları görülmüş (Akdemir, 2017: 16; Başol ve Karatuna, 2017: 58; Mutlu, 2015: 34; Kuşaksız, 2006: 20; Oshagbemi, 2003: 1227) ve buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H2: Kısmi zamanlı işlerde çalışan bekarların oranı, evlilerin oranından fazladır.*

İlgili alan yazındaki araştırmalar, kısmi zamanlı işlerde çalışanlar ile tam zamanlı işlerde çalışanların eğitim durumlarının birbirinden farklı olmadığını dile getirmiştir (Başol ve Karatuna, 2017: 64; Akdemir, 2017: 16; Al, 2016: 177) ve buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

*H3: Kısmi zamanlı işlerde çalışanların eğitim durumları ile tam zamanlı işlerde çalışanların eğitim durumları arasında farklılık yoktur.*

Araştırmalar sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise kısmi zamanlı işlerde çalışanların ücretlerinin tam zamanlı işlerde çalışanlara kıyasla düşük olduğudur (Akdemir, 2017: 16; Al, 2016: 38-39; Parlak, 2016: 121; Mutlu, 2015: 34; Tekeli ve Doğrul, 2010: 14; Allaart ve Bellmann, 2007: 559). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H4: Kısmi zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması tam zamanlı işlerde çalışanlara göre daha düşüktür.*

İlgili alan yazındaki araştırmalar; kısmi zamanlı işlerde çalışanların deneyim süresinin tam zamanlı işlerde çalışanlara kıyasla daha az olduğu sonucunu göstermektedir. (Başol ve Karatuna, 2017: 59; Akdemir, 2017: 16; Al, 2016: 38-39; Parlak, 2016: 122; Özdemir ve Parlak, 2011: 15). Buradan hareketle de aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H5: Kısmi zamanlı işlerde çalışanların iş tecrübeleri, tam zamanlı işlerde çalışanlara göre daha düşüktür.*

Alan yazındaki araştırmalar; kısmi zamanlı çalışanların haftalık ortalama çalışma saatinin, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu sonucunu göstermektedir (Akdemir, 2017: 16; Başol ve Karatuna, 2017: 58; Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 81; Al, 2016: 39; Mutlu, 2015: 34;

Özdemir ve Parlak, 2011; 15-16; Kalleberg, 2000: 344; Başdoğan, 2015: 74-75). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>6</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların haftalık çalışma süresi, tam zamanlı işlerde çalışanların haftalık çalışma saatine göre daha düşüktür.*

İlgili alan yazındaki bir diğer bulgu ise gelirler ile ilgilidir. Araştırmalar, kısmi zamanlı çalışanların aylık net gelirin, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu göstermektedir (Akdemir, 2017: 16; Başol ve Karatuna, 2017: 58; Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 81; Al, 2016: 39; Başdoğan, 2015: 74-75; Mutlu, 2015: 34; Özdemir ve Parlak, 2011; 15-16; Kalleberg, 2000: 344; Çelenk, 2008: 41-42) ve buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>7</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların aylık net geliri, tam zamanlı çalışanların aylık net gelirinden daha düşüktür.*

Alan yazındaki araştırmalarda elde edilen diğer bir sonuç ise kısmi zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeylerinin birbirinden farklı olduğudur. Bazı araştırmalar, kısmi zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğunu; bazı araştırmalar ise tam zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğunu dile getirmektedir (Başdoğan, 2015: 78; Al, 2016: 43-44; Canway ve Briner, 2002: 284-285; Sandor, 2011; 5-6; İşcan ve Sevimli, 2005: 18-19; Jackofsky ve Peters, 1987: 4-5). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>8</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeyi ile tam zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeyi arasında farklılık vardır.*

Alan yazında benzer bir durum, kısmi zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeyleri için de dile getirilmiştir. Bazı araştırmalar kısmi zamanlı çalışanların, bazı araştırmalar ise tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır (Başol ve Karatuna, 2017: 59; Akıtcı ve Öztürk, 2016: 675; Başdoğan, 2015: 74-75; Sandor, 2011: 5-6; Sinclair, Martin ve Michel, 1999; 348). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>9</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların iş-yaşam uyumu düzeyi ile tam zamanlı çalışanların iş-yaşam uyumu düzeyi arasında farklılık vardır.*

Yazındaki araştırmalar, kısmi zamanlı çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyi ile tam zamanlı çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyinin birbirinden farklı olduğunu dile getirmiştir (Al, 2016: 39; Levanoni ve Sales, 1990: 233; Jackofsky ve Peters, 1987: 4-5; İşcan ve Sevimli, 2005: 19). Buradan hareketle, aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>10</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyi ile tam zamanlı çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyi arasında farklılık vardır.*

Benzer şekilde, alan yazındaki araştırmalar, kısmi zamanlı çalışanların kendine zaman ayırma düzeyi ile tam zamanlı çalışanların kendine zaman ayırma düzeyinin birbirinden farklı olduğunu dile getirmiştir (Başol ve Karatuna, 2017: 59; Al, 2016: 39; Akıtıcı ve ztrk, 2016: 675; Başdoğan, 2015: 74-75; Sandor, 2011: 5-6). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>11</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların kendine zaman ayırma düzeyi ile tam zamanlı çalışanların kendine zaman ayırma düzeyi arasında farklılık vardır.*

Yazında ileri sürülen bir diğer farklılık ise yaşamın işten ibaret olması düzeyi üzerinedir. Buna göre; kısmi zamanlı çalışanların yaşamın işten ibaret olması düzeyi ile tam zamanlı çalışanların yaşamın işten ibaret olması düzeyi arasında bir farklılık bulunmaktadır (Akdemir, 2017: 16; Başol ve Karatuna, 2017; Al, 2016: 39; Sandor, 2011: 6; Terborg ve Miller, 1979: 68). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>12</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların yaşamının işten ibaret olması düzeyi ile tam zamanlı çalışanların yaşamının işten ibaret olması düzeyi arasında farklılık vardır.*

Son olarak da, araştırmalar nihayetinde kısmi zamanlı çalışanların iş doyum düzeyi ile tam zamanlı çalışanların mesleki doyum düzeyi arasında bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akdemir, 2017: 16; Başol ve Karatuna, 2017; Al, 2016: 39; Sinclair, Martin ve Michel, 1999: 348; Levanoni ve Sales, 1990: 233; Jackofsky ve Peters, 1987: 5; Eberhardt ve Shani, 1984: 896). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

*H<sub>13</sub>: Kısmi zamanlı çalışanların iş doyum düzeyi ile tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeyleri arasında farklılık vardır.*

### 3.6. Araştırmanın Kısıtları

Yapılan araştırma Türkiye'nin yalnızca Trakya Bölgesi'nde bulunan seçilmiş bir işletmedeki çalışanları kapsamaktadır. Araştırmaya ilişkin bir diğer sınırlılık ise mağaza yöneticilerinden ve çalışanlarından bazılarının bilimsel çalışmalara bakış açısının negatif yönde olmasıdır. İlaveten bazı çalışanlar işyerinde yöneticilerinden çekindiklerinden dolayı anket doldurmamışlardır. Bazı çalışanların anket çalışmasını zaman kaybı olarak gördüğü ve işlerini engellediği gerekçesi ile ankete katılmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bazı katılımcıların anket çalışmasına katılamamasının sebebi ise mağazanın çalışma şeklinin sabahçı/akşamcı yani iki vardiya şeklinde olmasıdır. Anket çalışmasının yapılması için mağazaya gidilen gün ve saatte çalışanların vardiya sitemine göre ya mağazada çalışması gereken saat dilimi içinde değildir ya da izinli günündedir. Bu tür sınırlılıkların her anket çalışmasında karşılaşılabileceği de göz önünde bulundurulması gereken hususlardandır.

### 3.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmanın bulguları değerlendirilmektedir. Buna göre önce katılımcıların demografik özelliklerine değinilmiş, sonrasında ise ölçeklere ilişkin analizlere yer verilmiştir.

**Tablo 3.3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri**

Değişken	Frekans	Yüzde
<b>Çalışma biçimi</b>		
Tam zamanlı	178	85,6
Yarı zamanlı	30	14,4
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	125	60,1
Erkek	83	39,9
<b>Medeni durum</b>		
Bekar	112	53,8
Evli	96	46,2
<b>Eğitim durumu</b>		
İlkokul	6	2,9
Ortaokul	7	3,4
Lise	107	51,4
Önlisans	46	22,1
Lisans	36	17,3
Lisansüstü	6	2,9
<b>Toplam</b>	<b>208</b>	<b>100</b>



Tablo 3.3 katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini göstermektedir. Buna göre; araştırmaya katılanların 178'i (%85,6) tam zamanlı bir işte istihdam edilmişken; 30'u (%14,4) yarı zamanlı bir işte istihdam edilmiştir. Araştırmaya 125 (%60,1) kadın, 83 (%39,9) erkek katılmıştır. Katılımcıların 112'si (%53,8) bekar, 96'sı (%46,2) evlidir. Eğitim durumları incelendiğinde ise 6 katılımcının (%2,9) ilkokul, 7 katılımcının (%3,4) ortaokul, 107 katılımcının (%51,4) lise, 46 katılımcının (%22,1) önlisans, 36 katılımcının (%17,3) lisans ve 6 katılımcının da (%2,9) lisansüstü seviyede eğitime sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaşları 18 ile 47 arasında değişmekte olup ortalama yaş 30 (ss: 5,98) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma yılları ise 1 ile 21 arasında değişmekte olup ortalama çalışma yılı 5 (ss: 4,58) olarak tespit edilmiştir. Haftalık çalışma saatleri incelendiğinde; katılımcıların 30 saat ile 60 saat arasında çalıştıkları, ortalama çalışma saatinin ise 44 (ss: 5,94) olduğu görülmüştür. Katılımcıların gelirleri incelendiğinde; aylık net gelirlerin 900 TL ile 3.000 TL arasında olduğu ve ortalama aylık gelirin 1.631 TL (ss: 420) olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler**

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Ort.	SS
Mesleki doyum	20	0,890	3,22	0,65
İş doyumunu	5	0,869	3,44	0,83
İş-yaşam dengesi	20	0,702	3,12	0,73
İş-yaşam uyumu	6	0,768	3,53	0,64
Yaşamı ihmal etme	6	0,710	2,93	0,70
Kendine zaman ayırma	4	0,674	2,81	0,81
Yaşamın işten ibaret olması	4	0,721	3,11	0,84

Tablo 3.4 araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgileri göstermektedir. Buna göre; kullanılan ölçekler içsel tutarlığa sahip ölçeklerdir (Cronbach's Alpha>0.70). Değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde; mesleki doyum değişkeninin ortalamasının 3,22 (ss: 0,65); iş doyumunu değişkeninin ortalamasının 3,44 (ss: 0,83) ve iş-yaşam dengesi değişkeninin ortalamasının 3,12 (ss: 0,73) olduğu görülmüştür. İş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları olan; iş-yaşam uyumu değişkeninin

ortalamasının 3,53 (ss: 0,64); yaşamı ihmal etme değişkeninin ortalamasının 2,93 (ss: 0,70); kendine zaman ayırma değişkeninin ortalamasının 2,81 (ss: 0,81) ve yaşamın işten ibaret olması değişkeninin ortalamasının 3,11 (ss: 0,84) olduğu görülmüştür.

**Tablo 3.5. Değişkenlerin Dağılımına İlişkin Sonuçlar**

<b>Ölçek</b>	<b>İstatistik</b>	<b>p</b>
Mesleki doyum	,060	,049
İş doyumunu	,108	,000
İş-yaşam dengesi	,101	,000
<i>İş-yaşam uyumu</i>	<i>,089</i>	<i>,000</i>
<i>Yaşamı ihmal etme</i>	<i>,099</i>	<i>,000</i>
<i>Kendine zaman ayırma</i>	<i>,115</i>	<i>,000</i>
<i>Yaşamın işten ibaret olması</i>	<i>,091</i>	<i>,000</i>

Tablo 3.5 değişkenlerin dağılımlarına ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre mesleki doyum, iş doyumunu ve iş yaşam dengesi değişkenlerinin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. İlaveten, iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları olan; iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenlerinin de normal dağılıma sahip olmadıkları belirlenmiştir. Buradan hareketle, bu değişkenlerin analizinde parametrik olmayan analiz yöntemleri tercih edilmiştir.

**Tablo 3.6. Çalışma Biçiminin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar (1)**

Değişken	Çalışma Biçimi		Chi Square	p
	Tam zamanlı (%)	Yarı zamanlı (%)		
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	100 (56,2)	25 (83,3)	7,894	0,00
Erkek	78 (43,8)	5 (16,7)		
<b>Medeni durum</b>				
Bekar	87 (48,9)	25 (83,3)	12,265	0,00
Evli	91 (51,1)	5 (16,7)		
<b>Eğitim durumu</b>				
İlkokul	6 (3,4)	0 (0)	4,169	0,525
Ortaokul	7 (3,9)	0 (0)		
Lise	93 (52,2)	14 (46,7)		
Önlisans	39 (21,9)	7 (23,3)		
Lisans	28 (15,7)	8 (26,7)		
Lisansüstü	5 (2,8)	1 (3,3)		
<b>Toplam</b>	<b>178 (100)</b>	<b>30 (100)</b>		

Tablo 3.6 çalışma biçiminin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; daha fazla oranda kadının kısmi zamanlı, daha fazla oranda erkeğin ise tam zamanlı çalıştığı ve bu farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Chi Square: 7,894; p: 0,00). Buradan hareketle kısmi zamanlı işlerde kadınların daha yoğun çalıştığını söylemek mümkündür. Benzer bir sonuç medeni durum için de geçerlidir. Buna göre; daha fazla oranda bekar katılımcının kısmi zamanlı, daha fazla oranda evli katılımcının tam zamanlı işlerde istihdam edildiği ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür (Chi Square: 12,265; p: 0,00). Buradan hareketle kısmi zamanlı işlerde bekarların daha yoğun çalıştığını söylemek mümkündür. Eğitim durumu ile tam ya da kısmi zamanlı çalışma arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür (Chi Square: 4,169; p: 0,525). Buradan hareketle çalışma biçiminin eğitim durumuna göre değişiklik göstermediğini söylemek yerinde olacaktır.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde;  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezlerinin kabul edildiği görülmüştür. Buna göre; daha fazla oranda kadının kısmi zamanlı çalıştığı (Chi Square: 7,894; p: 0,00), daha fazla oranda bekar katılımcının kısmi zamanlı çalıştığı (Chi Square: 12,265; p:

0,00) ve kısmi zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanların eğitim durumları arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Chi Square: 4,169; p: 0,525).

**Tablo 3.7. Çalışma Biçiminin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar (2)**

Ölçek	Çalışma Biçimi	Ortalama	Standart Sapma	Test	p
Yaş	TZ	30,7921	5,84900	Z: -5,649	0,00
	KZ	24,3667	3,16754		
Çalışma yılı	TZ	5,5730	4,75207	Z: -3,905	0,00
	KZ	2,3167	1,77377		
Saat	TZ	46,1910	2,47645	Z: -10,053	0,00
	KZ	30,7333	1,87420		
Aylık net gelir	TZ	1767,53	321,033	Z: -8,043	0,00
	KZ	971,15	59,081		

TZ: Tam Zamanlı Çalışan KZ: Kısmi Zamanlı Çalışan

Tablo 3.7 çalışma biçiminin demografik değişkenlere göre farklılaşmasına ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışanların yaş ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (Z: -5,649; p: 0,00). Tam zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması 31 iken, kısmi zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması 24 olarak gerçekleşmiştir. Tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanların deneyimleri arasında da farklılık bulunmaktadır (Z: -3,905; p: 0,00). Tam zamanlı çalışanlar ortalama 6 yıldır çalışırken, kısmi zamanlı çalışanlarda bu süre 2 yıl olarak raporlanmıştır. Çalışılan haftalık çalışma saati bağlamında da tam zamanlı ve kısmi zamanlılar arasında fark bulunmaktadır (Z: -10,053; p: 0,00). Tam zamanlı çalışanlar haftada ortalama 46 saat çalışırken, kısmi zamanlı çalışanlar haftada ortalama 31 saat çalışmaktadır. Son olarak tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanların aylık net gelirleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Z: -8,043; p: 0,00). Tam zamanlı çalışanların aylık net ortalama geliri 1.767 TL iken kısmi zamanlı çalışanların aylık net ortalama geliri 971 TL olarak hesaplanmaktadır.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde;  $H_4$ ,  $H_5$ ,  $H_6$  ve  $H_7$  hipotezlerinin kabul edildiği görülmüştür. Buna göre kısmi zamanlı işlerde ağırlıklı olarak gençler çalışmakta (Z: -5,649; p: 0,00), kısmi zamanlı çalışanların deneyimleri daha düşük olarak gerçekleşmekte (Z: -3,905; p: 0,00), kısmi zamanlı çalışanların haftalık çalışma saati daha düşük olarak hesaplanmakta (Z: -10,053; p: 0,00) ve kısmi zamanlı çalışanların aylık net gelirleri de düşük olarak gerçekleşmektedir (Z: -8,043; p: 0,00).

Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; yarı zamanlı işlerde çalışanların tam zamanlı işlerde çalışanlara kıyasla ağırlık olarak bekar ve kadın oldukları, yaşça genç, daha az deneyime sahip, doğal olarak daha az süreli çalışan ve daha düşük ücretle istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.8. Çalışma Biçiminin Ölçeklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar**

Ölçek	Çalışma Biçimi	Ortalama	Standart Sapma	Test	p
Mesleki doyum	TZ	3,2295	,66306	Z: -0,153	0,879
	KZ	3,2183	,63198		
İş-yaşam uyumu	TZ	3,5356	,64972	Z: -0,170	0,865
	KZ	3,5500	,61143		
Yaşamı ihmal etme	TZ	2,9691	,68351	Z: -1,522	0,128
	KZ	2,7222	,82853		
Kendine zaman ayırma	TZ	2,8118	,82876	Z: -0,130	0,896
	KZ	2,8250	,77724		
Yaşamın işten ibaret olması	TZ	3,0983	,86122	Z: -0,570	0,569
	KZ	3,2000	,72039		
İş doyumunu	TZ	3,4449	,84706	Z: -0,331	0,741
	KZ	3,4467	,75143		

TZ: Tam Zamanlı Çalışan KZ: Kısmi Zamanlı Çalışan

Tablo 3.8 çalışma biçiminin ölçeklere göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre çalışma biçiminin mesleki doyum (Z: -0,153; p: 0,879), iş yaşam uyumu (Z: -0,170; p: 0,865), yaşamı ihmal etme (Z: -1,522;

p: 0,128), kendine zaman ayırma (Z: -0,130; p: 0,896), yaşamın işten ibaret olması (Z: -0,570; p: 0,569) ve iş doyumunu (Z: -0,331; p: 0,741) üzerinde fark yaratıcı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, tam zamanlı çalışanlar ile kısmi zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ve iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiki bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde;  $H_8$ ,  $H_9$ ,  $H_{10}$ ,  $H_{11}$ ,  $H_{12}$  ve  $H_{13}$  hipotezlerinin reddedildiği görülmüştür. Bu sonuca göre kısmi zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanların mesleki doyum (Z: -0,153; p: 0,879), iş yaşam uyumu (Z: -0,170; p: 0,865), yaşamı ihmal etme (Z: -1,522; p: 0,128), kendine zaman ayırma (Z: -0,130; p: 0,896), yaşamın işten ibaret olması (Z: -0,570; p: 0,569) ve iş doyumunu (Z: -0,331; p: 0,741) düzeylerinin birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir.

### **3.8. Tartışma ve Öneriler**

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde konuya en yakın olan çalışmaların sonuçlarıyla paralellik gösterdiği söylemek yerinde olacaktır (Karatuna ve Başol, 2017; Akdemir, 2017; Al, 2016). Akdemir'in 2017 yılında yaptığı çalışma Isparta ilinde hizmet sektöründe kısmi zamanlı çalışanların sosya-psikolojik analizi üzerinedir. Karatuna ve Başol'un 2017 yılında yapmış oldukları çalışma Türkiye'deki kısmi ve tam zamanlı çalışanların gelir ve çalışma durumlarına göre iş doyumlarını araştırmaktadır. Al'ın 2016 yılında yapmış olduğu çalışma ise kısmi ve tam zamanlı çalışanların performans düzeylerinde iş doyumunun rolünü, mevcut araştırma ise kısmi ve tam süreli çalışanların mesleki doyum, iş doyumunu ve iş-yaşam dengesi ilişkilerini incelemiştir. Mevcut araştırma ise Trakya Bölgesinde hizmet sektöründe kısmi ve tam zamanlı çalışanlar üzerinedir. Demografik bulguların paralellik göstermesi mevcut araştırmanın örnekleminin birbirine yakın kitleler olduğu konusunda bilgi vermektedir.

Araştırmaların katılımcılarının sosyo-demografik özelliklerinin benzer olması, Türkiye genelindeki hizmet sektöründe kısmi ve tam süreli

çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri konusunda bir genelleme olasılığı vermese de, konuyla ilgili bir fikir verme konusunda yardımcı olabilir.

Yapılan araştırmanın bulgularına göre demografik değişkenlere göre çalışma biçimi farklılık göstermektedir. Sonuçlara göre, daha fazla oranda kadının kısmi zamanlı, daha fazla oranda erkeğin ise tam zamanlı çalıştığı ve bu farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Tespite göre, kısmi zamanlı işlerde kadınların daha yoğun çalıştığını söylemek mümkündür. Tam zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması 31 iken, kısmi zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması 24 olarak gerçekleşmiştir. Tam zamanlı çalışanlar ortalama 6 yıldır çalışırken, kısmi zamanlı çalışanlarda bu süre 2 yıl olarak raporlanmıştır. Mevcut çalışmaya göre daha fazla oranda bekar katılımcının kısmi zamanlı, daha fazla oranda evli katılımcının tam zamanlı işlerde istihdam edildiği ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Buradan hareketle kısmi zamanlı işlerde bekarların daha yoğun çalıştığını söylemek mümkündür. Çalışma bulgularına göre tam zamanlı çalışanlar haftada ortalama 46 saat çalışırken, kısmi zamanlı çalışanlar haftada ortalama 31 saat çalışmaktadır. Ayrıca, tam zamanlı çalışanların aylık net ortalama geliri 1.767 TL iken kısmi zamanlı çalışanların aylık net ortalama geliri 971 TL olarak hesaplanmaktadır. Tüm bulguları eşliğinde; kısmi zamanlı işlerde çalışanların tam zamanlı işlerde çalışanlara kıyasla ağırlık olarak bekar ve kadın oldukları, yaşça genç, daha az deneyime sahip, doğal olarak daha az süreli çalışan ve daha düşük ücretle istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ulusal ve uluslararası yazında taramalar sonucu birçok alanda elde edilen çalışmalar da bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin; Tigh (1991), Blossfeld ve Hakim (1998), Sağlam (2009), Gümüş ve Türkyılmaz (2017) yapmış oldukları araştırmalarında kısmi zamanlı çalışanlarda kadın oranının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmaların yanı sıra Kalleberg (2000), Çelenk (2008), Mutlu (2015), Karatuna ve Başol (2017) ve Akdemir (2017) yapmış oldukları araştırmalarında kısmi zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara kıyasla ağırlıklı olarak kadın, bekar, genç, daha düşük ücretle ve daha az süreli istihdam edildikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Kuşaksız (2006), Tekeli ve Doğrul (2010), Parlak ve

Özdemir (2011), Başdoğan (2015) ve Parlak (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda kısmi zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre daha az süre çalıştıklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle yapılan araştırmaların hepsinin mevcut araştırmayı desteklediği görülmüştür.

Gelecekteki yapılacak olan yeni araştırmalar literatüre farklı bakış aılları kazandırabilir. Yapılacak olan araştırmaların daha kapsayıcı olması için farklı bölgeleri ya da ülkeleri kapsayıcı nitelikte olması yazına katkı sağlayabilir ve konuya ilişkin sonuçlar genişletilebilir. Buna ilaveten farklı ülkelerdeki hizmet sektörü kısmi ve tam zamanlı çalışanlarının çalışma koşullarıyla ülkemizdeki hizmet sektöründe kısmi ve tam zamanlı çalışanlarının çalışma koşullarının karşılaştırılması da yazına önemli katkılar sunabilecektir.

Gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, uygulamanın yapıldığı alan özelinde; çalışanlar kişisel olarak şu adımları yaptıklarında iş doyumlarını negatif yönde etkileyecek olan durumların etkilerini en aza indirgemeleri mümkün gözükmektedir;

- Tam zamanlı çalışanlar mağaza çalışma saatlerine göre özel hayatlarındaki işlerini ayarlayabilirler.
- Daha ayrıntılı olarak aylık, haftalık ve günlük iş ve özel yaşam programları yapabilirler.
- Kısmi zamanlı çalışanlar izin günlerinde ya da çalışmadığı saatlerde özel hayatlarına vakit ayırırken, bir işte çalıştıklarını unutmazlarsa, çalışmaya başladıklarında işe adapte olma konusunda sıkıntı yaşamazlar.
- Ayrıca kısmi zamanlı çalışanların iş dışında birlikte hareket edebilmeleri de iş tatmini üzerinde pozitif etki yaratabilecek nitelikte olabilir.

Gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, uygulamanın yapıldığı alan özelinde; hizmet sektöründe (mağazacılık sektöründe) tam ve kısmi zamanlı çalışanların iş ve mesleki doyumlarının yüksek olması için örgütlerin göz önünde bulundurması gereken etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler;

- *Mağaza alışma saatleri:* Mevcut alışma bulgularında; haftalık çalışma saatlerinin 30 ile 60 arasında değiştiği ve haftalık ortalama çalışma saatinin



ise 44 saat olarak tespit edilmiştir. Daha ayrıntılı incelendiğinde tam zamanlı çalışanların haftalık ortalama 46, kısmi zamanlı çalışanların ise ortalama 31 saat çalıştığı tespit edilmiştir. Sonuçlara göre tam ve kısmi zamanlı çalışanlar kanunen belirlenen sürelerden fazla çalıştıkları söylenebilir. Bu problemin çözülmesi için mağaza yöneticilerine bildirilmesi, yöneticilerin ise bunları göz önünde bulundurarak haftalık çalışma saat ve günlerini ayarlaması gerekir. Buna ilaveten haftalık çalışma gün ve saatlerinin çalışanlara en az 1 hafta önce bildirilmesi çalışanların özel hayatlarındaki işleri daha iyi planlamasına yardımcı olacağından, ortaya çıkacak olan sorunlarında çıkmadan halledilmesini sağlayabilir. Bunun sonucunda tam zamanlı çalışanlar özel hayatlarındaki işleri daha önceden ve istedikleri gibi ayarladıklarında hayatları sadece işten ibaret olmadığına iş doyumları yüksek ve iş-yaşam düzeyleri dengede olmuş olabilir. Kısmi zamanlı çalışanlara çalışma ve izin günleri daha önceden bildirildiğinde, kişi özel hayatını iş hayatına göre ayarladığında, iş doyumsuzluğu yaşamaz ve iş-yaşam düzeyleri dengede olmuş olabilir.

- *Çalışma koşulları:* Mevcut çalışma yapılan mağaza çalışanları gerek tam zamanlı gerekse kısmi zamanlı olsun, mağazada sürekli ayakta durdukları ve fiziki olarak çalıştıkları için (örneğin; ürün yerleştirme, müşterilerle ilgilenme vb.) belli bir süre sonunda yorulabilirler. Bu durumun en aza indirgenmesi için yöneticilerin, mağaza yoğunluğuna göre çalışanların çalışma saatlerini ayarlayabilirler. Bu düzenleme çalışanlara göre sağlıklı bir şekilde yapıldığında; çalışanların yorulma, bu yorulma sonucunda çalışma saatinin bitiminde özel hayatına zaman ayıramama gibi problemler oluşmadan yok edilmiş olabilir. İşinden memnun olan kişiler, farklı durumlar meydana gelmediği sürece istihdamlarını devam ettirebilirler. Bu durum da mesleki doyum oranlarının artmasını sağlayabilir. Mevcut araştırmada kısmi ve tam zamanlı çalışanların iş doyum düzeylerini en kuvvetli etkileyen değişkenin mesleki doyum olduğu görülmüştür. Çalışma koşulları en iyi ve sağlıklı bir şekilde düzenlendiğinde çalışanların mesleki doyum düzeyleri dolayısıyla iş doyum düzeyleri yüksek olabilir.

## SONUÇ

Yapılan araştırma; mesleki doyum, iş doyum ve iş-yaşam dengesi ilişkilerinin hizmet sektöründe kısmi ve tam zamanlı çalışanlarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını, ayrıca hizmet sektöründe çalışan kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum; iş doyum, iş-yaşam dengesi ile olan ilişkilerini belirlemeyi hedeflemektedir.

Bu bağlamda Trakya Bölgesi'nde hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede, kısmi ve tam süreli çalışanlara tam sayım yöntemine göre anket uygulanmış ve sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırmaya hizmet sektöründe çalışan 208 kişi katılmıştır. Katılımcıların 178'i tam zamanlı çalışan (%85,6), 30'u kısmi zamanlı çalışandır (%14,4). Katılımcıların 125'i kadın (%60,1), 83'ü erkek (%39,9), 112'si bekar (%53,8), 96'sı evlidir (%46,2). Katılımcıların 6'sı ilkokul (%2,9), 7'si ortaokul (%3,4), 107'si lise (%51,4), 46'sı önlisans (%22,1), 36'sı lisans (%17,3), 6'sı lisansüstü (%2,9) eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların ortalama aylık net gelirlerinin 1,631 TL olarak raporlanmıştır. Katılımcıların ortalama 30 yaşında olduğu, haftada ortalama 44 saat çalıştığı ve ortalama 5 yıldır hizmet sektöründe istihdam edildiği tespit edilmiştir.

Analiz sonuçları çalışma biçiminin demografik değişkenlere göre farklılaştığını göstermektedir. Çalışma biçimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Buna göre; daha fazla oranda kadının kısmi zamanlı, daha fazla oranda erkeğin ise tam zamanlı çalıştığı ve bu farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle kısmi zamanlı işlerde kadınların daha yoğun çalıştığını söylemek mümkündür.

Medeni durum değişkeni için de benzer bir durum söz konusudur. Buna göre; daha fazla oranda bekar katılımcının kısmi zamanlı, daha fazla oranda evli katılımcının tam zamanlı işlerde istihdam edildiği ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Buradan hareketle kısmi zamanlı işlerde bekarların daha yoğun çalıştığını söylemek mümkündür.

Eğitim durumu ile tam ya da kısmi zamanlı çalışma arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Buradan hareketle çalışma biçiminin eğitim durumuna göre değişiklik göstermediğini söylemek yerinde olacaktır.

Tam zamanlı çalışanlar ile kısmi zamanlı çalışanların yaş ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Tam zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması 31 iken, kısmi zamanlı işlerde çalışanların yaş ortalaması 24 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışılan yıl ile tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanların arasında da farklılık bulunmaktadır. Tam zamanlı çalışanlar ortalama 6 yıldır çalışırken, kısmi zamanlı çalışanlarda bu süre 2 yıl olarak raporlanmıştır.

Çalışılan haftalık çalışma saati bağlamında da tam zamanlı ve kısmi zamanlılar arasında fark bulunmaktadır. Tam zamanlı çalışanlar haftada ortalama 46 saat çalışırken, kısmi zamanlı çalışanlar haftada ortalama 31 saat çalışmaktadır.

Aylık net gelir ile tam zamanlı ve kısmi zamanlı arasında da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tam zamanlı çalışanların aylık net ortalama geliri 1.767 TL iken kısmi zamanlı çalışanların aylık net ortalama geliri 971 TL olarak hesaplanmaktadır.

Buradan hareketle; kısmi zamanlı işlerde çalışanların tam zamanlı işlerde çalışanlara kıyasla ağırlık olarak bekar ve kadın oldukları, yaşça genç, daha az deneyime sahip, doğal olarak daha az süreli çalışan ve daha düşük ücretle istihdam edildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tam zamanlı çalışanlar ile kısmi zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ve iş doyumları düzeyleri arasında istatistiksel bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Mevcut araştırmaya konu olan hizmet sektöründe (mağazacılık sektöründe) çalışanlar kişisel olarak şu adımları atarak genel manada iş ve meslek doyumlarını arttırabilirler;

- Tam zamanlı çalışanlar özel hayatlarını mağaza çalışma saatlerine göre ayarlayabilirler. Ayrıntılı olarak iş ve özel yaşam programlarını aylık, haftalık ve günlük şekilde yapabilirler.
- Kısmi zamanlı çalışanlar çalışmadıkları günlerde veya izin günlerinde özel yaşamlarına vakit ayırırken, iş yaşamlarında yapması gerekenleri unutmazlarsa, çalışmaya başladıklarında adapte olma problemi yaşamazlar.

- Ayrıntılı olarak çalışanlar iş ve özel yaşam programlarını aylık, haftalık ve günlük yapabilirler. Böylece iş- özel yaşam arasındaki dengenin kurulması kolaylaşır.

Uygulamanın yapıldığı alan özelinde ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda hizmet sektöründe (mağazacılık sektöründe) tam ve kısmi zamanlı çalışanların iş ve meslek doyumlarının yüksek olması için örgütlere sunulan öneriler aşağıda yer almaktadır;

- *Çalışma koşulları:* Araştırma yapılan mağaza çalışanları gerek tam zamanlı olsun gerekse kısmi zamanlı, fiziki olarak çalıştıkları için yorulabilirler. Bu durumun meydana gelmemesi için mağaza yöneticileri, mağaza yoğunluğuna ve çalışanların çalışma biçimine göre çalışma saatlerini ayarlayabilirler.
- *Mağaza çalışma saatleri:* Araştırmaların bulguları neticesinde; tam zamanlı çalışanlar haftalık ortalama 46, kısmi zamanlı çalışanlar ise haftalık ortalama 31 saat çalıştığı tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında kanunen belirlenmiş olan sürelerden fazla çalıştığı söylenebilir. Problemin çözülmesi için bu sorunun mağaza yöneticilerine bildirilmesi, yöneticilerin ise haftalık çalışma gün ve saatlerini bu problemi göz önünde bulundurarak ayarlaması gerekir. İlaveten çalışanlara çalışma gün ve saatlerini en az 1 hafta önceden bildirilmesi çalışanların özel hayatlarını daha iyi planlamasına yardımcı olacağından, ortaya çıkacak sorunların çıkmadan halledilmesini sağlayabilir.



## KAYNAKÇA

- Akdemir, A. (2017). Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyo-Psikolojik Analizi (Isparta İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No.453342).
- Akın, A., Ulukök, E., ve Arar, T. (2017). "İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme" Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 1, ss. 113-124.
- Akıtıcı, S. ve Öztürk, M. (2016). "Araştırma Görevlerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açından İncelenmesi: Sdü Örneği" Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi , Cilt: 21, S: 2; ss. 667-692.
- Al, A. D. (2016). Kısmi Zamanlı Çalışanlarla Tam Zamanlı Çalışanların Bireysel Performans Düzeylerinde İş Tatmininin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> ( Tez No: 423385).
- Allaart, P. ve Bellmann, L. (2007). "Reasons For Part-Time Work: An Empirical Analysis For Germany And The Netherlands". International Journal of Manpower , C. 28, S. 7, ss. 557-570.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ar, K. N. (2007). Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Ücretlerin Gelişimi. Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Aşık, N. A. (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", Türk İdare Dergisi, S. 467, ss. 31-51.

- Atik, H. (2000). "Hizmet Ekonomisi Göstergeleri ve Türkiye", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , C. 14, S.1, ss. 33-49.
- Avcı, U., Dönmez, F. G. ve Artun, C. (2017). "Mesleki Doyum ve Mesleği Bırakma Niyeti İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma" , Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 3, S. 3, ss. 111-127.
- Aydın, U. ve Güven, E. (2010). Bireysel İş Hukuku. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Aykaç, F. (2016). Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No.432690).
- Aykaç, M., ve öte. (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü.
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2001). "Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi . İstanbul
- Başdoğan, T. (2015). Esnek Çalışanlarda Esnek ÇalışmayaYönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <http://tez2.yok.gov.tr/> Tez No: 389089.
- Başol, O. ve Karatuna, I. (2017). "Job Satisfaction of Part-time vs. Full-time Workers in Turkey: the Effect of Income and Work Status Satisfaction." International Journal of Value Chain Management , C. 8, S. 1, ss. 58-72.
- Belgin, Ö. (2010). "Hizmet Sektöründe Verimlilik", Aralık 28, 2017 tarihinde <http://www.bilisimdergisi.org/s127/pdf/112-115.pdf> (Erişim: 8.12.2017).

- Blossfeld, H. P., ve Hakim, C. (1998). *Between Equalisation and Marginalisation: Women Working Part-Time in Europe and the United States of Amerika*. New York: Oxford University Press.
- Borah, N., ve Bagla, N. (2016). "Work-Life Balance: Assessing Perceptions", *SCMS Journal of Indian Management* , C. 13, S. 3, ss. 112-119.
- Bostancıoğu, A. İ. (2014). *İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 417737).
- Canway, N. ve Briner, R. B. (2002). "Full-Time Versus Part-Time Employees: Understanding The Links Between Work Status, The Psychological Contract, And Attitudes", *Journal of Vocational Behavior* , C. 61, S. 3, ss. 279-301.
- Clark, S. C. (2000). "Work/Family Border Theory A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations* , C. 53, S. 6, ss.747-770.
- Coştu, Y. (2013). "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 1-18.
- Cowell, D. W. (1984). *The Markaeting of Services*. London: William Heineman Ltd.
- Çamlı, L. G. (2010). *Esnek Çalışma Saatleri Ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi*,Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 273690).
- Çarıkcı, İ. H., ve Oksay, A. (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 157-172.



- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 2, ss. 23-39.
- Çelenk, H. (2008). Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması, Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> Tez No: 221808.
- Çoban, F. (2017). Kamu ve Özel Kurumlarda Çalışan Kişilerin Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 458549).
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış). İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Demirer, S. (2011). İş-yaşam Dengesi: Antalya'daki A grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. <http://tez2.yok.gov.tr/> ( Tez No. 280445).
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışa Sağlık Pesonelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversite, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir. <http://tez2.yok.gov.tr/> ( Tez No. 193991).
- Doruk, N. Ç., ve Özdevecioğlu, M. (2009). "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanlarının İş ve Yaşam Tahminleri Üzerindeki Etkisi", Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi , C. 33; S. 2; ss. 69-99.
- Eberhardt, B. J., ve Shani, A. B. (1984). "The Effects of Full-Time versus Part-Time Employment Status on Attitudes toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction", The Academy of Management Journal , C. 27, S. 4, ss.893-900.
- Efeoğlu, E., ve Özgen, H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe

- Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 16, S. 2, ss. 237-254.
- Ehtiyar, V. R. (1996)." Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Tatmini ve Antalya Yöresinde Yapılan Bir Araştırma. Verimlilik Dergisi", C. 17, S. 3, ss. 109-121.
- Eker, I., ve Özmete, E. (2012). "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", Çalışma İlişkileri Dergisi , C.3, S. 2, ss. 1-23.
- Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, E. ve Sarıkamış, Ç. (2008). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş' de Bir Uygulama", İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi , S. 32, ss. 53-66.
- Erol, P. (2002). Hizmet Ticareti Genel Anlaşması Gats Ve Tüm Hizmetlerin Kapitalist Çevrime Dahil Edilmesi.
- Eser, Ş. (1997). Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Eurostat Statistics Explained. (2017). İşgücü Piyasası ve İşgücü Anketi (LFS) İstatistikleri: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_\(LFS\)\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)
- EY - Building A Better Working World. (2015). "Şirketlerİçin Yeni Kuşak Çalışanları Elde Tutmanın Yolu Esneklikten Geçiyor!" <http://www.ey.com/tr/tr/newsroom/news-releases/2015-is-yasam-dengesi> (Erişim: 13.02.2018).
- Gannon, M., ve Nothern, J. (1971). "A Comparlson of Short-Term and Long-Term Part-Time Employees", Personnel Psychology, C. 24, S. 3, ss. 687-696.

- Gordon, F., ve Hall, D. (1973). "Career Choices of Married Women: Effects on Conflict, Role Behavior and Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, S.58, ss. 42-48.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review*, C. 10, S. 1, ss.76-88.
- Grönroos, C. (1990). *Service Management and Marketing Managing The Moments of Truth in Service Competition*. LeMassachusetts
- Guest, D. E. (2002). "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", *Social Sciences Information*, C. 41, S. 2, ss. 255-279.
- Gupta, N., ve Beehr, T. A. (1981). "Relationships Among Employee's Work and Nonwork Responses", *Journal of Occupational Behavior*, C. 2, S. 3, ss.203-209.
- Güler, B. K., ve Keser, A. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Gülova, A. A., ve Demirsoy, Ö. (2012). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", *Business and Economics Research Journal*, C. 3, S. 3, ss. 49-76.
- Gümüş, İ. ve Türkyılmaz, B. (2017). "Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 64 - 88.
- Gürcihan, H. B. ve Akçomak, S. (2013). "Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü Ve Ücret Kutuplaşması. Çalışma Tebliği NO: 13/21", *Türkiye Cumhuriyet İş Bankası*.
- Hayran, O. ve Aksayan, S. (1991). *Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu*. *Toplum ve Hekim*, ss. 16-17.

- Higgins, C., Duxbury, L. ve Johnson, K. L. (2000). "Part-Time Work For Women: Does It Really Help Balance Work And Family?" , Human Resource Management , C. 39, S. 1, ss. 17-32.
- Hildebrandt, E. (2006). "Balance Between Work and Life-New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty? ", European Societies, C. 8, S. 2 , ss. 251-271.
- İşcan, Ö. F. ve Sevimli, F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Akademik Bakış , C. 5; S. 1, ss. 55-64.
- Işık, M. (2008). Genel ve Teknik İletişim. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Jackofsky, E. F. ve Peters, L. H. (1987). "Part-Time Versus Full-Time Employment Status Differences: A Replication and Extension", Journal of Occupational Behaviour , C. 8, S. 1, ss. 1-9.
- Kalkınma Bakanlığı. (2017). "2018 Yılı Programı ". <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/779/2018%20Y%C4%B1%20Program%C4%B1.pdf> (Erişim: 13.01.2017).
- Kalleberg, A. L. (2000). "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", Annual Review of Sociology, S. 26; ss. 341-365.
- Kapız, S. Ö. (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 4, S. 3, ss. 139-153.
- Karakaş, İ. (2007). "Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu", Yaklaşım Dergisi, ss. 142-143.
- Kavi, H. (1999). "Küreselleşme ve Esnek Çalışma". MESS Mercek Dergisi, ss. 48-62.
- Keser, A. (2004). "Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 6, S. 2, ss. 52-63.

- Keskin, F., ve Tosun, C. (2017). "Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik. Verimlilik Dergisi , ss. 7-27.
- Kırcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 393277).
- Koç, M., ve Görücü, İ. (2011). "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", Çalışma ve Toplum Dergisi , ss. 149-178.
- Korkmaz, O., ve Erdoğan, E. (2014). "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", Ege Akademik Bakış, C. 14, S. 4, ss. 541-557.
- Kotler, P. (1997). Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control (The Prentice-Hall Series in Marketing). New Jersey.
- Kuşaksız, A. (2006). "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri", Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 2, ss 19-29.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan, G. V. (2013). "İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi", Sakarya İktisat Dergisi , C. 2, S. 1, ss. 88-127.
- Levanoni, E. ve Sales, C. A. (1990). "Differences In Job Attitudes between Full-Time and Part-Time Canadian Employees", The Journal of Social Psychology , C. 130, S. 2, ss. 231-237.
- Lucas, R., ve Ralston, L. (1997). "Youth, Gender and Part-Time Employment: A Preliminary Appraisal Of Student Employment", Employee Relations , C. 19, S. 1, ss. 51-66.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout", Annual Review of Psychology, C. 52, ss. 397-422.
- Midilli, Ö. (2011). Hizmet Sektöründe Müşteri Memnuniyetinin Pazarlamaya Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 277349).
- Mutlu, E. (2015). "Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi", Sosyal Güvence Dergisi, S. 4, ss. 29-49.
- Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (2014). Türkiye'de Esnek Çalışma. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Naithani, P. (2010). "Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance", Asian Social Science, C. 6, S. 6, ss. 148-155.
- OECD. (2017). "İş-Yaşam Dengesi Alt Endeksi" : <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, (Erişim: 16.02.2018).
- OECD.Stat. (2016). "Fréquence de l'emploi FTPT - définition commune" [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I) , (Erişim: 18.02.2018)
- Oshagbemi, T. (2003). "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities", International Journal Of Social Economics , C. 30, S. 12, ss. 1210-1232.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Aksakal, M. (2010). "Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve Balıkesir Emniyet Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" , Mevzuat Dergisi .
- Özdemir, S., ve Parlak, Z. (2011). "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi , S. 60, ss. 1-60.

- Özen, S. K. (2002). Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Yaşamı Etkileşimi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Parlak, N. K. (2016). "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi", Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , C. 5, S. 2, ss. 109-137.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G. Ü. (2016). "Üniversite Akademik Personelinin Mesleki Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi, C. 23, S.4, ss. 1851-1868.
- Sağlam, N. (2009). Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü , DoktoraTezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 249430).
- Sanal, A. (2017). Hizmet Sektöründe QR Kod Kullanımı ve Uygulama Alanlarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 469468).
- Sandor, E. (2011). European Company Survey 2009 Part-time work in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Sarker ve öte. (2012). "Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work/Life Balance Impacts", MIS Quarterly Executive, C. 11, S. 4, ss.143-157.
- Savcı, İ. (1999). "Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi , C. 54, S. 4, ss. 145-166.
- Sayım, F., ve Aydın, V. (2011). "Hizmet Sektörü Özellikleri ve Sistematiik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri ile Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 18, S. 29, ss. 245-262.

- Selvi, A. (2017). Ebelikte Mesleki Doyum ve Mesleki Doyum Üzerine Sosyal Çevrenin Etkisi (Konta Dr. Faruk Sükan Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi ve Konya Eğitim Araştırma Hastanesi Ebeleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 471751).
- Semercioğlu, M. S. (2012). Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 310987).
- Sevimli, S. (2006). Hizmet Sektöründe Kalite ve Hizmet Kalitesi Ölçümü Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Tez No. 189904).
- Silah, M. (2001). Çalışma Psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sinclair, R. R., Martin, J. ve Michel, R. P. (1999). "Full-Time and Part-Time Subgroup Differences in Job Attitudes and Demographic Characteristics", Journal Of Vocational Behavior, C. 55, S. 3, ss. 337-355.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). "SGK İstatistik Yılları 2016", [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (Erişim: 17.02.2018).
- Sünter, A. T., ve öte. (2006). "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri", Genel Tıp Dergisi, C. 16, S. 1, ss. 9-14.
- Şencan, N. S., Aydınlan, B., ve Yeğenoğlu, S. (2017). "Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma", Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, C. 3, S. 2, ss. 117-148.



- Şentürk, B. (2010). Dama Stratejik Hizmet Yönetimi Modeli. İstanbul: Beta Yayınları.
- Taner, B. (1993),. Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tatlıoğlu, E. (2012). "Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği", Electronic Journal of Vocational Colleges , C. 2, S. 2, ss. 69-84.
- Taylor, W. J. ve Show, R. T. (1969). Marketing: An Integrated Analytical Approach. Cincinnati: South-Western Publishing Company.
- TEB BNP PARIPAS ORTAKLIĞI. (2016). Amerika Birleşik Devletleri : Ekonomik Göstergeler, <https://tebledisticaret.com/tr/kesfet-piyasalar/amerika-birlesik-devletleri/ekonomik-ve-politik-anahat>.
- Tekeli, S. ve Doğrul, B. Ş. (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", Sosyal Beşeri Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, ss. 11-18.
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Terborg, J. R., ve Miller, H. E. (1979). "Job Attitudes of Part-Time and Full-Time Employees", Journal of Applied Psychology, C. 64, S. 4, ss. 380-386.
- The Work Foundation . (2008). "Case Studies", [http://www.theworkfoundation.com/differen9ce/e4wlb/casestudies/publicationsAZ\\_CS.aspx?PubTy](http://www.theworkfoundation.com/differen9ce/e4wlb/casestudies/publicationsAZ_CS.aspx?PubTy). ( Erişim: 14.08.2017).
- Tight, M. (1991). "Part-Time Higher Education in Western Developed Countries", European Journal of Education , C. 26, S. 1, ss. 63-85.
- Tınar, M. Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Necdet Bükey A.Ş.
- Tokol, A. (2001). Türk Endüstri İlişkileri Sistemi. Bursa: Bora Basım Yayın.

- Tokol, A. (1992). Y.T.Ü. S.B.E Bildiri-Makale. Avrupa Topluluğunda Geçici Çalışma Yapısı ve Sorunları . İstanbul.
- Topgül, S. (2016). "İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri", Yönetim ve Ekonomi Dergisi , C. 23, S. 1, ss. 217-231.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2017): <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27691> (Erişim: 06.02.2018).
- Türk Dil Kurumu. (2007). <http://www.tdk.gov.tr/>. ( Erişim: 28.01.2017).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> ( Erişim: 08 .02 .2017)
- Ulubey, R. (2011). "Tam Süreli İş Sözleşmesi". Özdoğrular Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ltd.Ştii: <http://www.ozdogrular.com/content/view/15021/> (Erişim: 17. 01 . 2017).
- Weber, M. (1995). Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, çev. Ö. Ozankaya. Ankara: İmge Kitabevi
- Yavuz, A. (1995). "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri Ve Esneklik Türleri", Çimento İşveren Dergisi , C. 9, S. 1, ss. 25-36.
- Yelboğa, A. (2008). "İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıklarının İncelenmesi", Yönetim Dergisi, C. 19, S. 61, ss. 126-143.
- Yetim, Ü. (2001). Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri . İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, S. (1995). "Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini". Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 50, S. 1, ss. 441-445.



## EK

### Araştırmada Uygulanan Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bu anket Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde hazırlanan "Hizmet Sektöründe Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri: Trakya Bölgesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi için gerçekleştirilmektedir. Ankete vereceğiniz yanıtlar hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacak ve yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Anketi tamamlamak ortalama 5 dakika sürmektedir.

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkürlerimi sunarım.

Melahat Burcu BERKMEN (Yüksek Lisans Öğrenci)  
burcuberkmen@gmail.com

Çalışma şeklinizi belirtiniz	( ) Tam zamanlı	( ) Yarı zamanlı
Cinsiyetinizi belirtiniz	( ) Kadın	( ) Erkek
Medeni durumunuzu belirtiniz	( ) Bekar	( ) Evli
Eğitim durumunuzu belirtiniz	( ) İlkokul ( ) Lise ( ) Lisans	( ) Ortaokul ( ) Önlisans ( ) Yüksek lisans ve üstü
Yaşınızı belirtiniz	.....	
Kaç yıldır çalıştığınızı belirtiniz	.....	
Haftalık ortalama çalışma saatinizi belirtiniz	.....	
Aylık net gelirinizi belirtiniz	.....	

		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	1	2	3	4	5
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	1	2	3	4	5
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	1	2	3	4	5
5	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
6	İşinize hevesle gelir misiniz?	1	2	3	4	5
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	1	2	3	4	5
8	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	1	2	3	4	5
9	İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?	1	2	3	4	5
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	1	2	3	4	5
13	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	1	2	3	4	5
14	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	1	2	3	4	5
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	1	2	3	4	5
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	1	2	3	4	5
18	İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	1	2	3	4	5
20	Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	1	2	3	4	5

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	1	2	3	4	5
2	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
3	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	1	2	3	4	5
4	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	1	2	3	4	5
6	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	1	2	3	4	5
7	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyorum ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	1	2	3	4	5
8	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	1	2	3	4	5
9	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
10	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	1	2	3	4	5
11	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	1	2	3	4	5
12	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	1	2	3	4	5
13	"Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	İşyerinden yoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	1	2	3	4	5
15	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5
16	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	1	2	3	4	5
17	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	1	2	3	4	5
18	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	1	2	3	4	5
19	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	1	2	3	4	5
21	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
22	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
23	Mevcut işimden çok memnunum.	1	2	3	4	5
24	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
25	İşyerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

Katılımınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.