

**T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYO-  
PSİKOLOJİK ANALİZİ (ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ)**

**Ayşe AKDEMİR  
1130225507**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Yrd. Doç. Dr. Murşit IŞIK**

**ISPARTA – 2016**



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                           |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Öğrencinin Adı Soyadı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Ayşe AKDEMİR                                                                              |      |
| Anabilim Dalı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri                                                  |      |
| Tez Başlığı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyo-Psikolojik Analizi-Isparta İli Örneği   |      |
| Yeni Tez Başlığı <sup>1</sup><br>(Eğer değişmesi önerildi ise)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyo-Psikolojik Analizi (Isparta İli Örneği) |      |
| <p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 28/12/2016 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU<sup>2</sup></p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez <b>KABUL</b> edilmiştir.<br/><input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin <b>DÜZELTİLMESİ</b><sup>3</sup> kararlaştırılmıştır.<br/><input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin <b>REDDEDİLMESİ</b><sup>4</sup> kararlaştırılmıştır.</p> |                                                                                           |      |
| TEZ SINAV JÜRİSİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Adı Soyadı/Üniversitesi                                                                   | İmza |
| Danışman                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Yrd. Doç. Dr. Murşit IŞIK (SDÜ)                                                           |      |
| Jüri Üyesi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (SDÜ)                                                             |      |
| Jüri Üyesi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Yrd. Doç. Dr. Mehmet Erhan Summak (Selçuk Ü.)                                             |      |
| Jüri Üyesi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                           |      |
| Jüri Üyesi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                           |      |

<sup>1</sup> Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

<sup>2</sup> OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

<sup>3</sup> DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

<sup>4</sup> Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.  
**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**



**YEMİN METNİ**

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyo-Psikolojik Analizi-Isparta İli Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

**İmza**  
**Ayşe AKDEMİR**  
**28.12.2016**

## ÖZET

### HİZMET SEKTÖRÜNDE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYO-PSİKOLOJİK ANALİZİ- ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

Ayşe AKDEMİR

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim  
Dalı Yüksek Lisans Tezi,

101 Sayfa, Aralık, 2016

Danışman: Yrd.Doç.Dr.Murşit IŞIK

Enformasyon teknolojilerindeki hızlı değişim ve iş hayatının getirileri yeni çalışma biçimlerini ve iş hayatında esnekliği ortaya çıkarmıştır. Kısmi süreli çalışma da evde çalışma, tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftası gibi esnek çalışma türlerinden biridir. Kısmi süreli çalışanların emsal işçiyle haklar yönünden farkları yoktur. Türkiye’deki işsizlik ve çalışma şartları kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesinde önemli rol oynamaktadır. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve iş hayatının yoğun çalışma temposu özellikle kadınların ve öğrencilerin tam süreli çalışmasına engel teşkil etmektedir. Emeklilik maaşlarının yetersiz kalması veya genç yaşta emekli olan kişilerin de gerek emekli maaşın yetersizliği gerekse çalışıp kazanma isteklerinin tatmin olmamış olması nedeniyle de kısmi süreli çalışmanın tercih edildiği yadsınamaz bir gerçektir.

Çalışmanın amacı temelde hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların sosyo-psikolojik durumlarını analiz etmektir. Fakat işçilerin kısmi süreli çalışmayı tercih etme nedenleri, kısmi süreli çalışmayı daha çok kimlerin tercih ettiği, kısmi süreli çalışmanın veya kısmi süreli çalışanların özellikleri gibi birçok konuya da çalışmada yer verilmiştir. Hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların hizmet sektörüne veya genel itibariyle çalışma hayatına etkileri veya katkıları da bu çalışmanın amaçları arasındadır.

**Anahtar Kelimeler;** Esneklik, Kısmi Süreli Çalışma, Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, Sosyo-psikolojik Analiz, Hizmet Sektörü.

**ABSTRACT**  
**SOCIO-PSYCHOLOGIC ANALYSIS OF PART TIME WORKERS**  
**IN TERTIARY SECTOR (THE EXAMPLE OF ISPARTA CITY)**

**Ayşe AKDEMİR**

Süleyman Demirel University, The Department of Labor Economics and Industrial  
Relations Master's Thesis

101 Pages, December 2016

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Murşit IŞIK

Rapid change in information technologies along with the gainings from business life has created new working types and flexibility in the business life. Part time working or working at home, teleworking, compressed work weeks are the types of flexible working. Part time employees do not differ from full time employees in terms of rights. Unemployment and working conditions in Turkey play an importance role in preference of part time working. Long working hours and busy schedules prevent women and students from working full time. Because of inadequate retirement salary and/or the fact that those retired at an early age are not satisfied with working and earning insufficient salaries, preference in part time working is an undeniable fact.

The purpose of the study is to analyze the socio-psychologic conditions of part time workers in the tertiary sector. The reasons why employees prefer part time working, those who prefer working part time more than the others, main features of part time working or those who work part time are touched upon in this study. The effects or contributions of part time workers in the tertiary sector on the sector itself or on the business life are among the purposes of this study.

**Key Words;** Flexibility, Part time Working, Burnout, Person-Organization Compatibility, Psychological Distress, Work Stress, Intention to leave the job, Socio-Psychologic Analysis, Tertiary Sector.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                       |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ÖZET.....                                                                             | i    |
| ABSTRACT.....                                                                         | iv   |
| KISALTMALAR .....                                                                     | viii |
| TABLOLAR DİZİNİ .....                                                                 | x    |
| TEŞEKKÜR.....                                                                         | xi   |
| GİRİŞ .....                                                                           | 1    |
| HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖZELLİKLERİ VE KAPSAMI .....                                        | 3    |
| 1.1. HİZMET KAVRAMI.....                                                              | 3    |
| 1.2. HİZMET SEKTÖRÜNÜN YAPISI.....                                                    | 3    |
| 1.3. HİZMET SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ .....                                                 | 4    |
| 1.4. HİZMETLERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ .....                                              | 6    |
| 1.5. HİZMETLERİN SINIFLANDIRILMASI .....                                              | 7    |
| 1.6. HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ ORANLARI.....                                           | 7    |
| 1.7. HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA İHTİYAÇ<br>DUYULMASININ SEBEPLERİ ..... | 9    |
| 1.7.1. Çalışanlar Açısından .....                                                     | 11   |
| 1.7.1.1. Öğrenciler, Emekliler ve Özürlülerin Kişisel Durumları.....                  | 11   |
| 1.7.1.2.Evli ve Çalışan Kadınların Kişisel Durumları .....                            | 11   |
| 1.7.2. İşverenler Açısından .....                                                     | 12   |
| 1.7.2.1. İşgücü Maliyetinin Azalması .....                                            | 12   |
| 1.7.2.2. Esneklik Sağlanması .....                                                    | 13   |
| 1.7.2.3.Verimliliğin Artması .....                                                    | 13   |
| İKİNCİ BÖLÜM.....                                                                     | 14   |
| KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BOYUTLARI.....                        | 14   |
| 2.1. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI VE YAYGINLAŞMASI...14                      |      |
| 2.2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TANIMI VE UNSURLARI.....                                 | 15   |
| 2.3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALARDA UYGULANACAK KURALLAR .....                             | 17   |
| 2.4. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN HUKUKİ HAKLARI .....                                   | 19   |
| 2.4.1. Kısmi Süreli Çalışanların Ara Dinmesi Hakkı .....                              | 20   |
| 2.4.2. Kısmi Süreli Çalışanların Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatı Hakkı .....       | 20   |
| 2.4.3. Kısmi Süreli Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakkı.....                       | 24   |
| 2.4.4. Kısmi Süreli Çalışanların Sendikacılık Hakkı .....                             | 27   |
| 2.4.5. Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakkı.....                           | 28   |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.5.1. Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Günlük Kazancın Belirlenmesi..       | 30 |
| 2.4.5.2. Kısmi Süreli Çalışma Yönünden Prime Esas Kazancın Alt ve Üst Sınırı ..... | 30 |
| 2.5. KISMİ SÜRELİ İŞ AKİTLERİNİN ÖZEL TÜRLERİ.....                                 | 31 |
| 2.5.1. Başka (Yan) İşte Çalışma.....                                               | 31 |
| 2.5.2. Çağrı Üzerine Çalışma .....                                                 | 32 |
| 2.5.3. İş Paylaşımı .....                                                          | 34 |
| 2.6. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA ŞEKİLLERİNE BENZER ÇALIŞMA TÜRLERİ..                     | 34 |
| 2.6.1. Evde Çalışma .....                                                          | 35 |
| 2.6.2. Tele Çalışma .....                                                          | 36 |
| 2.6.3. Sıkıştırılmış İş Haftası.....                                               | 38 |
| 2.7. HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA .....                                  | 38 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....                                                                 | 40 |
| KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN SOSYO-PSİKOLOJİK BOYUTLARI .....                           | 40 |
| 3.1. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN YAPISAL ÖZELLİKLERİ.....                            | 40 |
| 3.1.1. Yaşa ve Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışanlar .....                        | 40 |
| 3.1.2. Sektörlere Göre Kısmi Süreli Çalışanlar .....                               | 42 |
| 3.1.3. Çalışma Sürelerine Göre Kısmi Süreli Çalışanlar.....                        | 42 |
| 3.1.1. Çalışma Nedenlerine Göre Kısmi Süreli Çalışanlar.....                       | 43 |
| 3.2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI..                       | 44 |
| 3.2.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Avantajları .....                                   | 44 |
| 3.2.1.1. Devlet Açısından Avantajları .....                                        | 44 |
| 3.2.1.2. İşverenler Açısından Avantajları.....                                     | 45 |
| 3.2.1.3. İşçiler Açısından Avantajları.....                                        | 46 |
| 3.2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Dezavantajları .....                                | 46 |
| 3.2.2.1. Devlet Açısından Dezavantajları.....                                      | 47 |
| 3.2.2.2. İşverenler Açısından Dezavantajları .....                                 | 47 |
| 3.2.2.3. İşçiler Açısından Dezavantajları .....                                    | 48 |
| 3.3. SOSYO-PSİKOLOJİK FAKTÖRLER .....                                              | 49 |
| 3.3.1. Tükenmişlik .....                                                           | 49 |
| 3.3.2. İş-Aile Çatışması.....                                                      | 50 |
| 3.3.3. Psikolojik Sıkıntı.....                                                     | 52 |
| 3.3.4. İş Stresi.....                                                              | 53 |
| 3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti.....                                                   | 55 |

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....                                                       | 58 |
| HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYA-PSİKOLOJİK ANALİZİ..... | 58 |
| 4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI .....                                   | 58 |
| 4.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ .....                                      | 58 |
| 4.2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem.....                              | 59 |
| 4.2.2. Veri Toplamada İzlenen Yöntem .....                                | 59 |
| 4.2.3. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler .....                           | 60 |
| 4.2.4. Araştırmanın Hipotezleri.....                                      | 60 |
| 4.3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLERİ .....                              | 62 |
| 4.3.1. Demografik Bulgular .....                                          | 62 |
| 4.3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular.....                                  | 67 |
| SONUÇ .....                                                               | 74 |
| KAYNAKLAR .....                                                           | 78 |
| EKLER.....                                                                | 86 |
| ÖZGEÇMİŞ .....                                                            | 89 |



## KISALTMALAR

|        |                                                                                                |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AB     | Avrupa Birliği                                                                                 |
| ABD    | Amerika Birleşik Devletleri                                                                    |
| A.İ.Ç. | Aile İş Çatışması                                                                              |
| AY     | Anayasa                                                                                        |
| AYM    | Anayasa Mahkemesi                                                                              |
| Bkz.   | Bakınız                                                                                        |
| C      | Cilt                                                                                           |
| ÇSBG   | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                                                           |
| E      | Emsal                                                                                          |
| EİK    | Eski (1475 sayılı) İş Kanunu                                                                   |
| E.T.   | Erişim Tarihi                                                                                  |
| f.     | Fıkra                                                                                          |
| GOÜ    | Gelişmekte Olan Ülke                                                                           |
| GSS    | Genel Sağlık Sigortası                                                                         |
| HD     | Hukuk Dairesi                                                                                  |
| I.L.O. | Uluslararası Çalışma Örgütü                                                                    |
| İ.A.Ç. | İş Aile Çatışması                                                                              |
| K      | Kanun                                                                                          |
| KAÜ    | Kafkas Üniversitesi                                                                            |
| Ltd.   | Limited Şirketi                                                                                |
| m.     | Madde                                                                                          |
| MK     | Türk Medeni Kanunu                                                                             |
| MÜSİAD | Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği                                                        |
| OESD   | Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü) |
| RG     | Resmi Gazete                                                                                   |
| s.     | Sayfa                                                                                          |

|        |                            |
|--------|----------------------------|
| S.B.E. | Sosyal Bilimler Enstitüsü  |
| SK     | Sayıllı Kanun              |
| TÜİK   | Türkiye İstatistik Kurumu  |
| Vb.    | Ve benzeri                 |
| Vd.    | Ve devamı                  |
| Y.T.Ü. | Yıldız Teknik Üniversitesi |
| Yarg.  | Yargıtay                   |
| YKD    | Yargıtay Kararları Dergisi |
| yy.    | Yüzyıl                     |



## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1.6. Türkiye’de Hizmet Sektörünün İstihdam Edilenler İçindeki Payı .....                                                                                                                                                                                                                             | 9  |
| Tablo 3.1. Erkeklerin Yaş Grupları Açısından Kısmi Çalışma Durumları .....                                                                                                                                                                                                                                 | 40 |
| Tablo 3.2. Kadınların Yaş Grupları Açısından Kısmi Çalışma Durumları.....                                                                                                                                                                                                                                  | 41 |
| Tablo 3.3.Kısmi Çalışanların Cinsiyet Açısından Haftalık Çalışma Süreleri (Marjinal Ve Tam Kısmi Çalışma) (2003-2015) (%) .....                                                                                                                                                                            | 43 |
| Tablo 4.1. Ölçek Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....                                                                                                                                                                                                                                   | 62 |
| Tablo 4.2. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....                                                                                                                                                                                                                      | 63 |
| Tablo 4.3. Katılımcıların Sosyo-Psikolojik Unsurlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri                                                                                                                                                                                                                    | 64 |
| Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması .....                                                                                                                                                                                                          | 64 |
| Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması .....                                                                                                                                                                                                           | 65 |
| Tablo 4.6. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması .....                                                                                                                                                                                                          | 66 |
| Tablo 4.7. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması .....                                                                                                                                                                                                      | 67 |
| Tablo 4.8. Katılımcıların Çalışma Nedenlerine Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması .....                                                                                                                               | 68 |
| Tablo 4.9. Katılımcıların Çalışmalarına Neden Olan İhtiyaçlarının Başkası Tarafından Karşılanması Ya da Hiç Olmaması Durumunda Çalışmaya İsteklerinin Devam Etmesi Durumuna Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması ..... | 69 |
| Tablo 4.10. Katılımcıların Aldıkları Maaştan Tatmin Olma Durumlarına Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması .....                                                                                                        | 70 |
| Tablo 4.11. Katılımcıların Kısmi Zamanlı Çalışmaları Konusunda Teşvik Edilip Edilmeme Durumlarına Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması .....                                                                           | 71 |
| Tablo 4.12. Katılımcıların Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....                                                                                                                                                                   | 72 |
| Tablo 4.13. Değişkenler Arasındaki Pearson Correlation (r ) Değerinin Aralıkları .....                                                                                                                                                                                                                     | 73 |

## TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinde bana destek veren, emeği geçen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Murşit IŞIK’a, değerli katkılarından dolayı Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK’e sevgili babam Osman AKDEMİR ve sevgili annem Melek AKDEMİR’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



## GİRİŞ

4857 sayılı İş Yasasından önce kısmi süreli çalışanlarla ilgili hukuki düzenleme bulunmamaktaydı. Bu konuyla ilgili boşluklar yüksek yargı mahkemeleri tarafından doldurulmaktaydı. Fakat bu durum uygulamada aksaklıklara sebep olmaktaydı. Çalışma hayatımızda 4857 sayılı Yasa ile hukuki düzenlemeye kavuşan kısmi çalışma şekli, işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisine girebilmesine olanak tanınması yönünden bakıldığında işçi-işveren kesimini ve iş hukuku alanında faaliyet gösteren herkesi yakından ilgilendirdiği açıktır.

Sanayi devriminden günümüze kadar teknolojik gelişmelerle birlikte endüstri sektöründen hizmet sektörüne geçilmesi işçi-işveren ilişkilerini ve çalışma koşullarını değişikliğe uğratmıştır. Bu süreçte; çalışma ilişkilerinde esneklik, önce yaygın uygulama alanı bulmuş, sonrasında yasal boyut kazanmıştır. Kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftası esnek çalışma şekillerinden bir kaçıdır.

Sanayileşmeden sonra tüketimin ve insan ihtiyaçlarının artmasıyla hizmet sektörü de büyümeye başlamıştır. Bu büyüme daha fazla kişinin istihdamını zorunlu hale getirmiştir. İnsan ihtiyaçlarının artması ve bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik beklentiler artmış daha zor tatmin olan bir toplum ortaya çıkmıştır. Hem hizmet sektöründe duyulan işçi ihtiyacı hem de tatmini zor bir toplum, hizmet sektöründeki iş kollarının müşteri memnuniyetinin sağlanması için kısmi süreli çalışan istihdamını zorunlu hale getirmiştir. Böylece hem istedikleri zaman istedikleri istihdamı sağlamış olacak hem de müşteri memnuniyetini karşılamaya yönelik ihtiyaçlarını karşılamış olacaklardır.

Kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkışıyla beraber insanlar iş hayatıyla ilgili farklı beklentiler içine girmeye başlamışlardır. Bu beklentilerden en önemlisi işsizliğin azalması yönündedir. Kısmi süreli çalışma tam anlamıyla işsizliği azaltmasa da ev hanımları, öğrenciler, emekliler, özürlüler ve yaşlılar gibi farklı çalışma gruplarının iş ihtiyaçlarına cevap verebilmektedir.

Kısmi süreli çalışmadan işsizliğin azalması farklı çalışma gruplarına hitap etmesi beklentisinin yanı sıra işverenlerin ihtiyaçlarına yönelik beklentiler de söz konusudur. Esnek çalışma şekillerinden olan kısmi süreli çalışmanın farklı zamanlarda isteğe göre şekillenebiliyor olması sadece işverenler için değil işçiler açısından da faydalı olabilir.

Yoğun dönemlerde istihdam edilen işçiler işverenler için tam zamanlı işçiye göre daha az değerli olabilirler. Bu durumda işçinin işyerine bağlılığında sıkıntıya yol açabilecektir.

Esnek çalışma şekillerinden olan kısmi süreli çalışmanın yapılma şekli veya süreleri işyerinden iş yerine veya ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Türkiye’de haftalık 30 saatin altında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma kapsamına girmektedir. Kısmi süreli çalışmanın süresi taraflar arasında sözleşmede belirlenmemiş ise haftalık 20 saat olarak kabul edilir. Bu süre haftanın her günü tam zamanlı olabileceği gibi haftanın belli günlerinde belirli saatlerle de yapılabilir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm hizmet kavramı, hizmet sektörünün yapısı, hizmet sektörünün gelişimi, hizmetlerin temel özellikleri, hizmetlerin sınıflandırılması, hizmet sektöründe iş gücü oranları, hizmet sektöründe kısmi süreli çalışmaya ihtiyaç duyulmasının sebepleri gibi konuları kapsamaktadır. İkinci bölümde kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkışı ve yaygınlaşması, kısmi süreli çalışmanın tanımı ve unsurları, kısmi süreli çalışmalarda uygulanacak kurallar, kısmi süreli çalışanların hukuki hakları, kısmi süreli iş akitlerinin özel türleri, kısmi süreli çalışma şekillerine benzer çalışma türleri ve hizmet sektöründe kısmi çalışma ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise kısmi süreli çalışanların yapısal özelliklerine, kısmi süreli çalışmanın avantajlarına ve dezavantajlarına ve kısmi süreli çalışmayla ilişkili sosyo-psikolojik faktörlere değinilmiştir. Dördüncü bölüm ise anket aşamasından oluşmakta olup Isparta ilinde hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların sosyo-psikolojik durumları ortaya konulacaktır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖZELLİKLERİ VE KAPSAMI**

#### **1.1. HİZMET KAVRAMI**

Hizmet kavramının tanımı yapmak istersek somut kavramlar kullanmak oldukça güç olacaktır. Zira hizmet denildiğinde bir mal değil, malın sunulmuş biçimi aklı gelmektedir. Bu da özellikle müşteri memnuniyetinin önemli olduğu sektörler için gelişen teknolojiyle de birlikte hizmet kavramının önemini gittikçe arttırmaya başlamıştır. Bundan yola çıkarak hizmet sektörü, ekonomide elle tutulur maddi ürünler dışında satışa sunulan faaliyetler, fayda veya tatminler olarak tanımlanabilecektir (Belgin, 2010:113). Avrupa Birliğinde hizmetin tanımı Roma Anlaşması'nın 60. maddesinde yapılmıştır. Bu anlaşmaya göre hizmet 'normal olarak bir ücret karşılığı yapılan ve malların, sermayenin ve kişilerin serbest dolaşımı kapsamına giren işler' olarak tanımlanmıştır (Taşkesenlioğlu, 2009:10).

#### **1.2. HİZMET SEKTÖRÜNÜN YAPISI**

İnsan ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkan ve zamanla daha büyük önem arz eden hizmetin ve hizmet sektörünün kendine has yapısal özellikleri bulunmaktadır. Hizmetler fiziksel anlamda ölçülemezler, elle tutulamazlar. Bu sebeple hizmet statik değil, dinamiktir. Duruma göre değişkenlik gösterebilir. Hizmet sunulduğu an tüketilebilir yapıda olması sebebiyle stoklanamaz veya yeniden sunulamaz. Ancak tekrar edilebilir özelliktedir. Hizmetler ancak gözlemlenerek bazı sonuçlara ulaşılabilir. Tetkik edilemez veya incelenemezler. Hizmetin tatmin edici olup olmaması satın alınmadan anlaşılamaz. Ayrıca belli bir yaşam süresi de yoktur. Ancak sunulma veya oluşturulması süresi vardır. Belirli bir saatte veya zamanda başlar ve yine belirli bir saatte veya zamanda sona erer. Hizmetler performansa dayalıdır. Nesnel değil kişiseldir. Bu sebeple hizmet sunan kişilerin profesyonel olmaları gerekir. Hizmetler sürekli talep edilebilir veya programlanmış talepler doğrultusunda olmak üzere iki farklı yapıdadır. Elektrik, su, doğalgaz gibi hizmetler sürekli talep edilirken, doktor randevusu, tiyatro, bankacılık gibi hizmetler programlanmış talebe bağlı hizmetlerdir (Sayım ve Aydın; 2010:1).

### 1.3. HİZMET SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

Hizmet kavramı ilk defa 1700’lü yıllarda Fransız filozoflar tarafından ortaya atılmıştır. İnsan yaşayışına sunulan tüm nesneler hizmet kavramı içinde şekillendirilmiştir. O yıllarda hizmet kavramıyla ilgilenen Adam Smith ve Jean Babtiste 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 değişen zaman içinde ekonomide ki payları da değişkenlik göstermeye başlamıştır. 1700’lü yıllardan önce tarım önemli planda iken, sanayi devrimiyle beraber makineleşme ön plana çıkmıştır. Fakat günümüzde 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 (Midilli,2011:3).

1990’lı yıllardan itibaren işgücü piyasaları sürekli değişkenlik göstermiştir. Hizmetler sektöründeki büyüme reel ücret artışlarını ve sektörler arası ücret farklılıklarını da beraberinde getirmiştir. Teknolojinin ve küreselleşmenin etkileri sektörden öte işgücü piyasalarında ortaya çıkmaktadır. Günümüzde sanayileşmiş ülkelerin birçoğunda hizmetler sektörü istihdamı sanayi sektörü istihdamının üç katına kadar ulaşmaktadır. Hizmetler sektörünün hem büyük vasıf gerektiren hem de vasıfsız elemanlara ihtiyaç duyulan sektör olması hizmetler sektörü istihdamının artmasında önemli rol oynamaktadır (Akçomak ve Gürcihan, 2013:4).

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ulaştırmada maliyetlerin düşmesi, imalat 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. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Uluslararası anlaşma ve kurallara uygun olmayan hizmetlerin ticaretinin yapılması mümkün olmamaktadır.
- Yerli ve yabancı hizmetler arasında ayrımcılığın olması hizmet ticaretinin engelleri arasındadır.



- Ticari varlık oluşturma, geliştirme ya da ticari varlığa sahip olma konusunda getirilen sınırlamalar hizmet ticaretine engel teşkil etmektedir.

- Sermaye veya kar aktarımında ülkeye giriş çıkışta yaşanan sıkıntılar veya hizmeti sunanlar açısından milliyetçilik yapılması da hizmet ticaretini olumsuz etkileyen özelliklerdendir ([http://home.anadolu.edu.tr/~otonus/turkekon/turkekon\\_10.pdf](http://home.anadolu.edu.tr/~otonus/turkekon/turkekon_10.pdf)) (E.T. 28.10.2016).

Hizmet sektörünün gerek yurt içi gerekse yurt dışında artış göstermesi hizmet ticareti anlaşmalarının yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda 1947 yılında GATS (The General Agreement on Trade in Services) Hizmet Ticareti Genel Anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşma Dünya Ticaret Örgütü bünyesine aktarılmış hizmet ticaretini düzenleyen ilk çok taraflı anlaşmadır. Dünya Ticaret Örgütüne “GATS, sadece sınır ötesi ticaret ve yatırımları kapsamakla kalmayıp; bir hizmetin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak akla gelebilecek tüm sektörleri (hizmet ve mal üretim sektörleri) kapsayan bir “hizmet yatırımları ve hizmet ticareti anlaşmasıdır” . Hizmetler sözleşmesi 11 ana başlık altında toplanmıştır (Erol, 2002:1):

- Telekom, posta gibi her türlü görsel ve işitsel iletişim hizmetleri,
- İnşaat ve bağlantılı mühendislik hizmetleri,
- Eğitim hizmetler,
- Su ve enerji hizmetleri,
- Çevreyi ilgilendiren bütün hizmetler,
- Finansal, Mali ve Bankacılık hizmetleri,
- Sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri,
- Turizm ve seyahat hizmetleri ve bunlara bağlı ürün hizmetleri,
- Kültür, spor ve sanatsal hizmetler,
- Kara, hava, deniz ve tüm diğer ulaşım hizmetleri ve bütün bunların dışında kalan diğer hizmet alanlarıdır.

#### 1.4. HİZMETLERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Bu tanımlamadan yola çıkarak hizmet sektörünün temelinde soyutluk, üretim ve tüketimin ayrıştırılamazlığı, heterojenlik ve dayanıksızlık gibi kavramlar olduğunu görebiliriz. Hizmet sektörünün temelinde yatan özelliklerden biri olan soyutluk dendiğinde sahip olunan ürünlerden çok deneyimlerin ortaya çıkması olarak düşünebiliriz. Üretim ve tüketimin ayrıştırılamazlığı ilkesi ise yine hizmetlerin eş zamanlı olarak üretilip tüketilmesinden kaynaklanmaktadır. Hizmet kavramı hizmet verenler, müşteriler ve zaman bakımından farklılık gösterebileceği için temelinde heterojen bir yapıya sahiptir. Yine hizmet kavramı soyut bir kavram olarak üründen çok deneyim olması sebebiyle saklanamaz olması hizmet sektörünün temelinde dayanıksız bir yapıda olduğunun kanıtı niteliğindedir (Belgin, 2010:113).

Hizmet soyuttur (Dayanıksızdır). Hizmetler duyulamaz, görülemez, bir ölçü birimiyle ölçülemez, paketlenemez veya taşınamazlar. Hizmetler önceden üretilemez ve saklanamazlar. Bu sebeple dayanıksızdırlar. Örneğin, bir konser bileti saklanamaz veya daha sonra kullanılamaz. Bu sebeple bunların yol açacağı kayıplar daha sonra giderilemez. Hizmetler üretildiği anda tüketilir. Bu yüzden hizmetlerde üretim ve tüketim ayrıştırılamaz. Bir malın üretimini tüketici çoğu zaman görmezken hizmetin tüketimi üretildiği anda yapılmaktadır. Bu nedenle müşteri üretim sürecine katılmaktadır. Bir sağlık hizmeti, saç kesimi, yeme-içme, ulaşım vb. hizmetler üretildiği an tüketilen hizmetlerdir. Bu gibi hizmetlerde çoğu zaman hizmeti satan ve sunan kişi farklılık göstermektedir. Hizmetler heterojendir. Üreticiye, tüketiciye, zamana, mekana veya deneyimlere göre farklılık gösterebilir. Hizmet müşteriden müşteriye de değişiklik gösterebilir. Aynı hizmeti sunan bir kişi farklı kişilere farklı hizmetler sunabilir (Sayım ve Aydın; 2010:1). Hizmet sektörünün diğer bazı özellikleri de şöyledir (Bozkurt; 1993:10):

- Hata oranı yüksektir.
- Şikayet fazladır.
- Maliyet yüksektir.
- Boşta geçen zaman fazladır.
- Yaşam ömrü kısadır.

- Kaynaklar israf edilmektedir.
- Gecikme süresi çok uzundur.

### **1.5. HİZMETLERİN SINIFLANDIRILMASI**

Hizmet sektörünün hem genel ekonomi hem de pazar payı içerisinde büyüklüğünün hızla artması, hizmet sektörünün çeşitlenmesini çeşitliliğe bağlı olarak da uzmanlaşmayı beraberinde getirmiştir (Sayım ve Aydın, 2010:1). Hizmetler teknolojik içeriklerine göre sınıflandırmaya ayrılmışlardır. Buna göre bilgiye dayalı ve geleneksel olarak temel iki kategoriye ayırabiliriz. Bankacılık, sigortacılık, bilgi teknolojisi, danışmanlık, müteahhitlik ve teknik hizmetler bilgiye dayalı hizmet sektörleri arasında yer alırken; ticaret, turizm, taşımacılık, sosyal hizmetler vb. geleneksel hizmet sektörleri arasında yer almaktadır. GOÜ'ler bu alt sektörlerde uzmanlaşabilir ve böylece ulusal sermayedeki paylarını artırabilirler (Taşkesenlioğlu, 2009:10).

Lovelock hizmetleri dokunulabilir, dokunulamaz veya insana yönelik, eşyaya yönelik olarak 4 farklı sınıflandırmaya ayırmıştır (Midilli, 2011:3).

- İnsanlara yönelik dokunulabilir hizmetler: restoran, güzellik merkezi, berber vb.
- Eşyaya yönelik dokunulabilir hizmetler: nakliye, ziraat, makine tamir-bakım vb,
- İnsanlara yönelik dokunulamaz hizmetler: tiyatro, konser, sinema, müze, eğitim vb.
- Eşyalara yönelik dokunulamaz hizmetler: bankacılık, sigortacılık, muhasebe vb.

### **1.6. HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ ORANLARI**

Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında 1990'lı yıllarda tarım istihdamının işgücünde önemli bir paya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Gelişen teknoloji ve değişen insan ihtiyaçları doğrultusunda tarım istihdamı azalış gösterirken hizmet

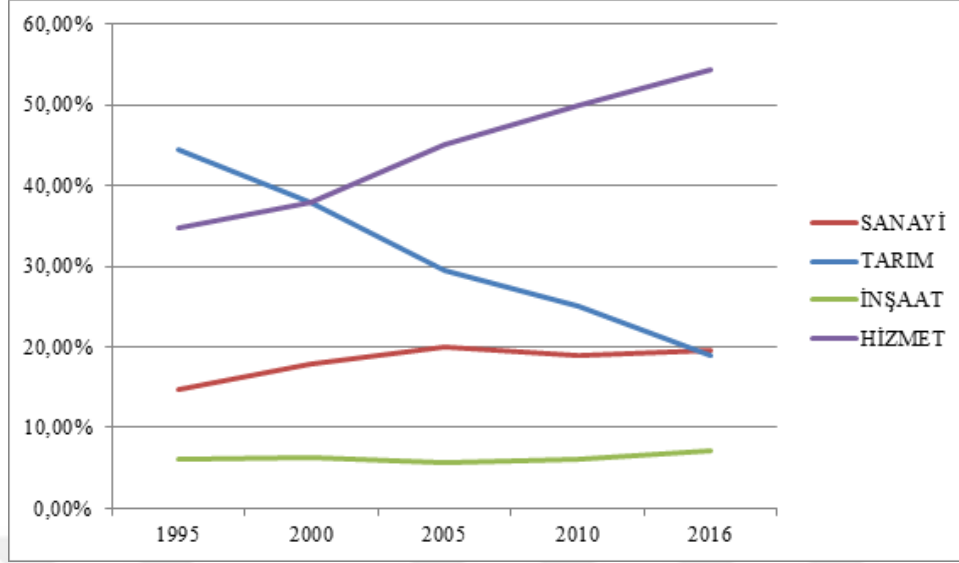
sektörü istihdamı artmaya başlamıştır. Fakat yine de OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türkiye’de tarım istihdamının daha yüksek bir paya sahip olduğu görülmektedir. Öyle ki, 2009 yılı itibariyle tarım istihdamının payı OECD ülkeleri genelinde %5 iken, Türkiye’de bu oran %25 civarındadır. Öbür yandan hizmet sektörü payı OECD ülkelerinde %70’in üzerindeyken Türkiye’de %50’lerdedir (Akçomak ve Gürcihan, 2013:4).

2012 yılında yapılan bir araştırma anketinde hizmet sektöründe çalışanların yaş grupları, medeni halleri, cinsiyetlerine göre vb. değişkenleri araştırılmıştır. Ankete katılan çalışanların %52’si kadın, %48’i erkek, %52’si evli ve %47,5’i ise bekârdır. Yapılan anket sonucunda hizmet sektöründe daha çok genç nüfusun istihdam edildiği söylenebilir (Gülova ve Demirsoy, 2012:65).

2015 yılında hizmet sektöründe çalışan sayısı gittikçe artış göstermiştir. Hizmet sektöründe çalışanların demografik özelliklerine bakılırsa kadın çalışanların hizmet sektörünün %49,9’unu oluşturduğunu görebiliriz. Hizmetler sektöründe 2014 yılında ortalama 13.201 bin kişi çalışırken bu sayı 2015 yılında ortalama 13.853 bin kişiye ulaşmıştır (<http://www.tuik.gov.tr>) (E.T. 19.11.2016).

Sanayileşmenin artmasıyla birlikte Türkiye’de hizmet sektörünün GSMH içindeki payı büyümüştür. 1980’lerde %48,4 iken, 1990 yılında %52,2 ve 2009 yılında %60 seviyesindedir. Hizmet sektörünün toplam istihdam içindeki payı 2000 yılında %46,3 iken 2014 yılında %59’a yükselmiştir. Türkiye’nin dünya hizmet ticaretindeki payı ise ihracatta %0.9 ve ithalatta %0.5 civarındadır ([http://home.anadolu.edu.tr/~otonus/turkekon/turkekon\\_10.pdf](http://home.anadolu.edu.tr/~otonus/turkekon/turkekon_10.pdf)).

**Tablo 1.6. Türkiye’de Hizmet Sektörünün İstihdam Edilenler İçindeki Payı**



**Kaynak:** <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr> (E.T. 19.11.2016)

TÜİK verilerine göre Mart 2016 İşgücü istatistiklerinde Türkiye genelindeki işsizlik seviyesi %10,1 ve istihdam seviyesi %46,1 oranında gerçekleşti. İstihdam edilenlerin %18,9’u tarım, %19,6’sı sanayi, %7,1’i inşaat ve %54,4’ü ise hizmetler sektöründe yer aldı. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,8 puan, inşaat sektörünün payı 0,2 puan artarken, tarım sektörünün payı 1,1 puan, sanayi sektörünün payı 0,9 puan azalmıştır. Ekonomik faaliyete göre istihdam edilenlerin sayısı, hizmet sektöründe 140 bin, inşaat sektöründe 42 bin, sanayi sektöründe 19 bin kişi artarken tarım sektöründe 21 bin kişi azaldı (<http://www.tuik.gov.tr>).

### **1.7. HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA İHTİYAÇ DUYULMASININ SEBEPLERİ**

2015 yılında hizmet akdiyle çalışanların sayısı ortalama 36.850 bin kişi olmakla birlikte bunların ortalama 12.519 kişisini aktif sigortalılar, ortalama 22.352 bin kişisini kısmi süreli çalışan sigortalılar oluşturmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2015:141).

Hizmet sektöründe ve esnek çalışma sistemlerinde çalışma saatleri ve çalışma gün sayıları zamanla giderek esneklik göstermeye ve hizmet sektöründe çalışan insan sayısı artmaya başlamıştır. Esnek çalışma hayatında 1991’li yıllarda haftalık çalışma 40.5 saat iken 2010’lu yıllarda 37,5’e kadar düşmüştür. Fakat bunun aksine eğitim,

sağlık ve finans sektörü çalışanlarının çalışma saatleri artış göstermektedir. Kısmi süreli çalışanların sayısı ise son yıllarda giderek artış göstermiştir. 1991’li yıllarda çalışanların %17’si kısmi süreli çalışırken, 2010’lu yıllarda %25’i kısmi süreli çalışmaya başlamıştır. 2011 yılında erkeklerde kısmi süreli çalışma oranı OECD’ye üye bütün ülkelerde kadınlara göre daha yüksektir. 2000 yılından 2011 yılına kadar İsveç, Norveç ve Almanya’da kadınların işgücüne katılım oranı azalmaktayken Belçika, İtalya, Polonya ve Türkiye’de artış göstermiştir. Türkiye’de her dört kadından biri kısmi çalışmaktadır (Sezgin,2013:137-143).

Genel olarak kısmi süreli çalışma, hizmet sektörünün büyümesi, vasıflı işgücüne olan talebin artması, istihdamın artırılması ve işlerin niteliği gereği gibi sebeplerden ötürü tercih edilmektedir. Günümüzde sanayi sektörü gelişmezken, tarım sektörü gerilemekte, hizmet sektörü ise günden güne gelişmektedir. Hizmet sektörü için en uygun ve yaygın olan istihdam şekli ise kısmi süreli çalışmadır. Bu sebeple hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi, kısmi süreli çalışmanın artmasına sebep olmaktadır. Kısmi süreli çalışma hizmet sektöründe en fazla temizlik, otel, sağlık, yiyecek gibi iş kollarında göze çarpmaktadır (Yavuz,1995b:41).

Vasıflı işgücüne olan talebin artması da kısmi süreli çalışmayı yaygınlaştıran bir nedendir. Sanayileşmiş ülkelerde yapılan araştırmalar vasıflı işgücünün temininde en yaygın olan istihdam şeklinin kısmi süreli çalışma olduğunu göstermektedir. Yüksek vasıflı elemanları tam gün süreli olarak bulmak zor olduğundan dolayı, nitelikli iş gücüne olan talebin artması, kısmi süreli çalışmayı arttırmaktadır (Kutal, 1991a:59).

Kısmi süreli çalışma, işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için sanayileşmiş batı ülkelerinin istihdam politikalarında önemli bir yere sahiptir. Hükümetler kısmi süreli çalışmayı, işsizliği azaltıp, istihdamı artıran bir araç olarak görmektedirler. Özellikle ekonominin durgunluk dönemlerinde talebin daralması ve üretimin azalması halinde işçilerin işten çıkarılması yerine, kısmi süreli çalışmaya geçilmesiyle işsizlik engellenmeye çalışılmaktadır. Tam gün çalışan işçiler de, işsiz kalmak yerine kısmi süreli istihdamı tercih edeceklerdir. Böylece hükümetler işsizlik sigortası ödemekten de kurtulmuş olacaklardır (Aykaç, 1992:44).

Kısmi süreli çalışma AB ülkeleri tarafından da benimsenmektedir. 1978 yılında toplanan AB istihdam komitesinde işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması için

kısmi süreli çalışmanın teşvik edilmesi gerektiği belirtilmiştir. 1982 yılında ise, AB komisyonu kısmi süreli çalışma ile ilgili bir yönerge teklifi hazırlamıştır. Bu teklifte, çalışma sürelerindeki farklılığın objektif olarak ayrı işlem yapılmasını gerektirdiği durumlar dışında, aynı nitelikteki işler için kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında aynı işlem yapılması gerektiği belirtilmiştir (Tokol,1992c:51).

Kısmi süreli çalışmayla tam süreli çalışma çalışma süreleri açısından farklılık göstermektedir. Bir tam süreli çalışan birinin yaptığı bir iş ile iki kısmi süreli çalışan kişinin yaptığı iş aynı süreye denk gelmektedir. Bu da kısmi süreli çalışmanın istihdamı arttırdığı görüşünü ortaya koymaktadır. Ancak kısmi süreli çalışma bütün sektörlerde veya bütün işlerde uygulanamayacağından kısıtlı bir uygulama alanı söz konusudur. Kısmi süreli çalışma bu bağlamda işsizliği bir nebze olsun azaltacak olsa da kesin bir çözüm yöntemi değildir (Kutal, 1991b:63).

### **1.7.1. Çalışanlar Açısından**

#### **1.7.1.1. Öğrenciler, Emekliler ve Özürlülerin Kişisel Durumları**

Kısmi süreli çalışma, öğrenciler, emekliler veya özürlüler gibi işçi grupları için oldukça avantajlı bir çalışma şeklidir. Öğrencilerin hem tam gün çalışıp hem de öğrenimlerini sürdürmeleri güç olacağından kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece hem eğitim hayatlarına devam etmekte hem de dar geliri olan aileler için okul masraflarını karşılamada destek olmaktadır. Bunun dışında aynı zamanda iş hayatını erken tanıma ve deneyim edinme fırsatını da yakalamış olmaktadır (Yavuz, 1995b:41). Emekliler ise kısmi süreli çalışmayla bir yönden emekliliğe yumuşak geçiş yapmakta ve işsiz kalmaktan kurtulmakta diğer yandan ek gelir elde etmektedirler. Özürlüler için özürlülük durumlarına göre tam gün çalışma zor ve yorucu olabilir. Kısmi süreli çalışmayı tercih ederek böylece kendilerini çok yormadan çalışma hayatlarını devam ettirmiş olacaktırlar (Tokol, 1994:46).

#### **1.7.1.2.Evli ve Çalışan Kadınların Kişisel Durumları**

Gelişmiş ülkelerde kısmi süreli çalışmanın %80-90' ının kadınlardan oluştuğunu düşünürsek kısmi süreli çalışma evli ve çalışmayı isteyen kadınlar için de oldukça

uygun bir çalışma şeklidir. Evli kadınlar, hem ailelerinin ekonomisine katkı sağlamak hem de ekonomik açıdan kendilerini güvende ve özgür hissetmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Türk örf ve adetlerinde ev işleri veya çocuk bakımı gibi işler genel olarak kadınların yapması gerektiği işler gibi görüldüğünden evli kadınların bu işlerin de sorumluluğunun kendilerine ait olduğunu düşünüp hem evlilik hem de iş hayatını birlikte yürütebilmek adına kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler (Kutal, 1991b:91-105).

Diğer yandan, artık günümüzde teknolojik gelişmeler, çamaşır, bulaşık, temizlik gibi ev işlerini kolaylaştırmıştır. Ev işlerinin yapımında birçok makinanın kullanılması kadınları rahatlatmış, onlara boş zaman fırsatı tanımış ve onların evde geçen sürelerini azaltmıştır. Bu sebeple, bu durum kadınları kendilerine en uygun çalışma şekli olan kısmi süreli çalışmaya sevk etmiştir (Yavuz,1995b:41).

### **1.7.2. İşverenler Açısından**

#### **1.7.2.1. İşgücü Maliyetinin Azalması**

Kısmi süreli çalışmalarda tam süreli çalışmalara oranla ücret farklarının olması kaçınılmazdır. Kısmi süreli çalışanların saat başı ücreti daha az olmakta ve işverenlere yansıyan maliyeti de tam süreli çalışanlara oranla daha düşük olmaktadır. Örneğin; İngiltere’de kısmi süreli çalışanların saatlik ücreti tam süreli çalışanların saatlik ücretinin 4/5’ü kadardır (Blyton,1985:25).

Kısmi süreli çalışanların ücretinin tam süreli çalışanlara oranla daha düşük olmasının birkaç nedeni vardır. Öncelikle kısmi süreli çalışmanın genellikle temizlik, lokanta, otel gibi düşük ücretli işkollarında yapıldığını söyleyebiliriz. İkinci bir sebep olarak da ücretin düşük olmasına rağmen kısmi süreli çalışmaya olan talebin gün geçtikçe arttığını söylemek doğru olacaktır. Bu durum da ücretin artmasına engel teşkil etmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik ödemeleriyle ilgili kısmi süreli çalışanların işverenlere maliyetinin daha düşük olması da, işverenlerin kısmi süreli çalışmaya yönelmelerini teşvik etmektedir. Diğer yandan kısmi süreli çalışma sayesinde fazla mesai ücretleri de azalmaktadır (Yavuz, 1995a:6).



Yukarıda saydığımız nedenlerden dolayı, kısmi süreli çalışmanın maliyeti işverenlere daha düşük olduğundan, işgücü maliyeti düşmekte ve rekabet gücü artmaktadır. Bu yüzden işverenler kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler (Yavuz, 1995b:41).

#### 1.7.2.2. Esneklik Sağlanması

Kısmi süreli çalışmanın esnek bir çalışma şekli olması işçi istihdamının yoğunluk ve durgunluk dönemlerine göre istenilen şekilde belirlenebilecek olması işverenler açısından da en karlı çalışma şekli gibi görünmektedir. Kısmi süreli çalışma, tam gün süreli çalışmaya göre üretim ve talep doğrultusunda işverenin isteğine göre şekillendirilebilir. Özellikle perakende şirketlerde ve hizmet sektöründe günlük veya haftalık olarak iş yoğunluğu değişkenlik gösterebilir. Örneğin, süpermarketlerde, kafelerde veya mağazalarda müşterilerin yoğun olduğu saatler ve günlerde, kısmi süreli çalışmayla personel sayısı artırılarak artan ihtiyaca cevap verilebilmektedir (Yavuz, 1995a:6).

#### 1.7.2.3. Verimliliğin Artması

Kısmi süreli çalışma tam süreli çalışmaya göre çalışma süresi olarak daha kısa olsa da tam süreli çalışmaya oranla daha verimlidir. Kısmi süreli çalışmada, çalışma süresi daha kısa olduğu için işçiler daha dinç ve daha az yorgun olmakta ve daha verimli çalışmaktadırlar. Kısmi süreli çalışanlar daha az çalıştığı için özel işlerini arta kalan diğer zamanlarda kolayca halledebileceklerdir. Bu da sürekli izin alma, mazeretsiz işe geç kalma ve ya işe gelmeme, devamsızlık gibi işveren açısından sorun teşkil eden konuların azalmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca kısmi süreli çalışan çalıştığı saatler bazında ücret alacağından gelmediği durumlarda maliyet işçiye yüklenmiş olacaktır. Bu durum da işe devamsızlığın önüne geçme de önemli bir rol oynayacaktır. (Curson,1986:93).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BOYUTLARI

18. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan sanayi devrimi ve günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler esnekleşme ihtiyacını doğurmuş ve yeni istihdam şekilleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Küreselleşmeye de bağlı olarak mevcut iş gücünün, günü ihtiyaçlarına göre belirlenmesi ve kullanılması esnekleşmeyi beraberinde getirmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, telefî çalışma vb. esnek çalışma türlerine 4857 sayılı kanunda yer verilmiştir (Karaman, 2013: 211-212)

Kısmi süreli çalışma, ülkemizde yaygınlaşmaya başlayan yeni istihdam biçimleri içerisinde yer almaktadır. Özellikle bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, hizmet sektörünün otomasyona geçişini hızlandırmış ve teknolojiyle bütünleşmiş bir çalışma hayatı ortaya çıkmıştır. Teknolojinin çalışma hayatına girmesi, gerek işçi ücretlerinin gerekse emeklilik aylığının düşük olması sebebi ve buna karşın hayat pahalılığı yüzünden insanların ikinci bir işte çalışmak istemeleri veya emeklilerin yeniden iş arayışları kısmi süreli çalışmayı zorunlu hale getirmiştir (Centel, 1992:86-87).

#### 2.1. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI VE YAYGINLAŞMASI

Klasik liberalizmin hakim olduğu ve devletin hiçbir ekonomik müdahale de bulunmadığı dönemde ezilen taraf işçi sınıfı olmuştur. ‘Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler’ anlayışı doğrultusunda işçi ve işveren sınıfı eşit kabul edilmiş ve çalışma şartlarının kendi aralarında düzenlenmesi öngörülmüştür. Fakat sanayi devriminin etkisi ve göçün artmasıyla birlikte fabrikalarda çalışan işgücü sayısı artmış bu sebeple iş bulma rekabeti hız kazanmıştır. Bu dönemde kadın ve çocuklar için ayrı bir düzenleme yapılmamış olup, küçük yaşlardaki çocuklar dahi sanayide çalışmaya başlamışlardır. Tüm bu olumsuzlar içerisinde devlet çalışma ilişkilerine müdahale etmeye başlamış ve koruyucu yasalarla birlikte günümüz iş hukukunun ilk adımları atılmaya başlanmıştır (Akan, 2010:4-6).

II. Dünya savaşı sonrası ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik değişiklikler, üretimin yapısını değiştirmiştir. Üretimin temelinde bulunan insan ve hayvanların yerini makineler almıştır. Bu yüzden çalışma şekillerinde değişiklikler görülmeye başlanmış, kısmi süreli çalışma gibi yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Özellikle 1970’li yıllardan sonra ekonomik krizin etkisiyle ve hizmet sektörünün yaygınlaşmasıyla kısmi süreli çalışma da önemli artışlar yaşanmıştır. Kısmi süreli çalışma önceleri sadece kadın istihdamı olarak ortaya çıksa da zamanla bu çalışma şekli erkekler arasında da yaygınlaşmaya başlamıştır. Kısmi süreli çalışma, bütün Batı ülkelerinde 1970’li yıllardan itibaren artarak devam etmiştir. ILO’nun bir raporuna göre, 1990 yılı itibariyle bütün gelişmiş ülkelerde çalışan her 7 kişiden biri kısmi süreli çalışmaktadır (Yavuz, 1995b:41).

## **2.2. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMANIN TANIMI VE UNSURLARI**

Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı ve şekli 4857 Sayılı İş Kanunun 13. Maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununda, ‘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 tanımlanan kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli çalışan emsal işçiye oranla daha kısa süreli yapılan bir çalışma şekli olduğu vurgulanmıştır (İK, Md.13)

Kısmi Süreli Çalışma (Part-Time Work) esnek çalışmanın en yaygın şekillerinden birisidir. Kısmi süreli çalışma ile ilgili birçok tanım vardır. Örneğin; 1981 tarihli Fransız İş Yasası’nda kısmi süreli çalışma, ‘ Aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa olan veya işyeri düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle çalışma sürelerinin belirlendiği çalışma biçimi’ olarak tanımlanmıştır (Tokol, 1992a:103).

Ayrıca, İtalya, Lüksemburg ve İspanya’da da kısmi süreli çalışmayla ilgili tanımlar yapılmıştır. 1984 tarihli İtalyan yasasında ise kısmi süreli çalışma; “toplular sözleşmelerle tam gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay ya da bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma şekli” olarak yer almıştır. 1987 yılında Lüksemburg’ da çıkarılan bir yasaya göre; “kamu sektöründe kısmi süreli çalışma, normal çalışma saatlerinin yarısı olarak yapılan çalışma” şeklinde

tanımlanmaktadır. İspanyol yasaları ise kısmi süreli çalışmayı “standart çalışma saatinin üçte ikisinden az olan veya bir hafta, bir ay, bir yıl, içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma” diye belirtilmektedir (Tokol, 1992b:11-13).

Avrupa Birliği ‘nin tanımına göre, kısmi süreli çalışma, işçi ve işveren tarafının kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma sürelerinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışmadır. Son olarak bu tanımları kapsayan en yaygın ve en çok kabul gören tanım Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ nun 1994 yılında yaptığı genel kurulunun 81. oturumunda yapılmıştır. Bu tanıma göre “Normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma” ya kısmi süreli çalışma denmektedir (Koç ve Görücü, 2011:98).

ILO’ nun tanımına göre kısmi süreli çalışma 3 unsurdan oluşmaktadır.

- Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden azdır: Kısmi süreli çalışmanın çalışma sürelerinin tam süreli çalışmadan önemli ölçüde az olması bu iki çalışmayı birbirinden ayıran özelliklerden biridir. Kısmi süreli çalışma süresinin tam süreli çalışmadan ne kadar az olacağı ise ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bazı ülkelerde tam süreli çalışmadan %20 daha az süreyle yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmişken bazı ülkelerde tam süreli çalışmanın 1/3’i veya 2/5’si olarak belirlenmiştir. Bunun dışında bazı ülkelerde ise belirli bir saat aralığında yapılan çalışma kısmi süreli çalışma kabul edilmiştir. Örnek vermek gerekirse, Amerika Birleşik Devletleri, 32 saatin altındaki çalışmayı kısmi süreli çalışma şekli olarak belirlemişken, Japonya 34 saat, İngiltere ise 30 saatin altındaki çalışmayı kısmi süreli çalışma olarak belirlemiştir (Kutal,1991a:59).

- Kısmi süreli çalışma düzenli ve sürekli: Kısmi süreli çalışmanın düzenli ve sürekli olması, kısa süreli çalışmadan, mevsimlik çalışmadan ve geçici çalışmadan ayıran en önemli özelliğidir. Kısmi süreli çalışma devamlılık arz ederken kısa süreli çalışma ise geçici olarak yapılır. Kısmi çalışma belirli veya belirsiz süreli çalışma şekli olarak belirlenebilir. Fakat belirsiz süreli bir kısmi süreli çalışma şekli belirleniyorsa, belirsiz süreli bir çalışma şekli olması aynı zamanda düzenli bir çalışma şekli olduğu anlamına da gelmektedir. (Kutal, 1991b:63).

- Kısmi süreli çalışma gönüllü olarak yapılmaktadır: Kısmi süreli çalışma kişinin serbest iradesiyle yaptığı bir çalışma şeklidir. İşin, iş yerinin, ekonominin veya herhangi bir neden veya zorunluluktan tercih edilen veya tercih edilmeye zorlanılan bir çalışma şekli değildir. Bir çalışan tam süreli çalışmak istediği halde işveren veya devlet tarafından kısmi süreli çalışmaya zorlanamaz. Böyle bir zorunluluk olması durumunda kısmi süreli çalışmanın esneklik kavramı ortadan kalmış olacaktır. (Yavuz,1995b:41).

Kısmi süreli çalışma 1970' li yıllardan beri bütün batı ülkelerinde giderek artış göstermiştir. ILO' nun 1994 yılında yayınladığı bir rapora göre, 1990 yılı itibariyle gelişmiş ülkelerde çalışan her 7 kişiden 1' i kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Bu rapora göre, toplam istihdam içinde kısmi süreli çalışanların oranı Hollanda' da %33.2, Fransa' da %12.0, İngiltere' de %21.8, Kanada' da %15.4, Almanya' da %13.2, Japonya' da %17.6, ABD ise %16.9' dur (Kutal, 1991b:91-105).

### **2.3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALARDA UYGULANACAK KURALLAR**

İş sözleşmeleri genellikle tam süreli olarak yapılmakta, fakat bazı durumlarda kısmi süreli olarak da yapılabilmektedir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi İş Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasına göre "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesidir". Kısmi süreli çalışan işçi hak ve hukuk yönünden tam süreli çalışan işçiye eş değerdir. Kısmi süreli çalışan işçiyi tam süreli çalışan işçiden ayıran tek fark çalışma süresi olmalıdır. Yine kısmi süreli çalışan işçinin hak ve menfaatleri tam süreli çalışan emsal işçi baz alınarak orantılı olarak ödenmelidir. İş yerinde böyle bir oranlama yapılabilecek emsal işçi bulunamaması durumunda o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (İK, Md.13)

Kısmi süreli çalışma işçi ve işveren menfaatleri göz önünde bulundurularak birkaç şekilde yapılabilir. Örneğin;

- Haftanın her günü belirli bir süre,
- Haftanın sadece belirli günlerinde tam gün,
- Haftanın bir veya birkaç günü belirli bir süreyle yapılabilir.

Kısmi süreli iş akitleri atipik (esnek) iş akitlerinin en yaygın türüdür. Yukarıda bahsedildiği gibi ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iş hukukunu esnekleşme yönünde zorlamaktadır. Gerçekte de kısmi süreli iş akdi türü istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma türünde işin bölünmesi işçi ihtiyacına yönelik ortaya çıkmakta ve böylece işsizlerin iş bulma imkânı artmaktadır. Öte yandan, kısmi süreli şekli evli kadınlar için hem ev işlerine hem çocukların bakımına zaman ayırmayı kolaylaştırmakta olduğu için evli ve çocuklu kadınlar tarafından da giderek daha fazla tercih edilmektedir. Bu da evli ve çocuklu kadınların iş hayatına atılmasını sağlamış, ekonomik açıdan özgür hissetmelerine olanak tanımıştır. Bunun yanı sıra, eğitim hayatına devam eden gençlerin de tercih sebebi olmuş hem öğrenimlerini devam ettirmelerine hem de kendi ihtiyaçlarını karşılamada ailelerine destek olmalarına katkı sağlamıştır. Emeklilere yetersiz yaşlılık aylığı yanında ek gelir sağlaması nedeniyle önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır. Bunlar gibi çalışan ihtiyacının dışında işveren ihtiyacı olan danışmanlık, avukatlık gibi uzmanlık gerektiren işler de kısmi süreli yapılabileceğinden işveren için de çok kazançlı bir çalışma şeklidir (Süzek, 2012:277).

Yukarıda belirtildiği gibi kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlardan sürenin kısıtlılığı ile ayrılır. Kısmi süreli çalışmanın ölçütü tam süreli çalışan işçiden önemli ölçüde az sürelerle çalışmasıdır. İş süresinin önemli ölçüde az olmasından ne anlaşılması gerektiği ise 06.04.2004 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanununa ilişkin çalışma süreleri yönetmeliğinde gösterilmiştir. İş Kanunu'nun 6. maddesine göre "İş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Örneğin iş yerinde 45 saat tam süreli çalışma yapılıyorsa, 30 saatin altında yapılan çalışmalar kısmi süreli olarak tanımlanır (Süzek, 2012:277).

İş Kanunu'nun 13. Maddesi son fıkrası gereğince, işverene kesin bir zorunluluk yüklememekle beraber, kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli sözleşmeye veya tam süreli çalışan işçinin kısmi süreli sözleşmeye geçirilme isteklerinin göz önünde tutulacağı hükme bağlanmıştır. Adı geçen fıkra göre " İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine açık uygun yer bulunması durumunda kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur (Süzek, 2012:277).

## 2.4. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN HUKUKİ HAKLARI

İş kanunumuza göre, kısmi süreli çalışanlara belirli süreli çalışanlardan farklı işlem yapmak yasaktır. İş Kanununun 5. maddesinin 2. fıkrasına göre “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”. Aynı şekilde 13. maddenin 2. fıkrasına göre de “Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamaz”.

Anayasada güvence altına alınan temel işçi hakları:

- Sosyal güvenlik hakkı: Anayasa’nın 60. Maddesinde düzenlenmiştir: “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”

- Örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı: Anayasa’da, çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin almaksızın, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip bulundukları hükme bağlanmıştır.

- Angarya yasağı: Angarya yasaktır hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz (AY/m.18).

- Asgari ücretin sağlanması ve adil ücret hakkı: Anayasa’nın 55’inci maddesine göre; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu göz önünde bulundurulur.”

- Dinlenme hakkı: Anayasa’nın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50/3. maddesinde; dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve bundan vazgeçilemeyeceğı belirtilmiştir.

- Kadın ve çocukların çalışma şartları açısından korunmasına ilişkin haklar: Anayasa’nın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50. maddesi uyarınca,

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” (AY/m.50/1).  
“Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (AY/m.50/2).

#### **2.4.1. Kısmi Süreli Çalışanların Ara Dinmesi Hakkı**

4857 sayılı İş Kanunun 68. Maddesinde ara dinlenmesi hakkı düzenlemiştir. Bu maddeye göre (İ.K. Md. 68);

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi aralıksız olarak verilir. Bu süreler azami olup işin şekline, yerine ve zamanına göre iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecektir (İ.K. Md. 68).

Ara dinlenmesi, kısmi süreli çalışanlar açısından ayrı bir değerlendirmeye alınmamış olup yukardaki süreler kısmi süreli çalışan işçiler için de geçerlidir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi kısmi süreli çalışanların çalışma şekillerini farklı süre ve zamanlarda belirleyebiliyor olması ara dinlenme süresi açısından da esneklik ortaya çıkmasına yol açacaktır. Örneğin haftanın her günü günde 7,5 saatten fazla çalışan bir işçi, günlük 1 saat ara dinlenmesi hak ederken, haftanın her günü 3 saat çalışan kısmi süreli bir işçi günlük on beş dakika ara dinlenmesi hak etmektedir. Yine aynı şekilde hafta her günü günlük 8 saat çalışan tam süreli işçi 1 saat ara dinlenmesi hak ederken, haftanın belirli günlerinde 8 saat çalışan kısmi süreli 1 saat ara dinlenmesi hak edecektir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (Süzek, 2012:277).

#### **2.4.2. Kısmi Süreli Çalışanların Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatı Hakkı**

Çalışma hayatında kıdem tazminatı önemli ve çok tartışılan bir konudur. İşçilerin yıllardır çalışmasının karşılığı olarak gördüğü kıdem tazminatı işverenler için maddi bir yük olarak görülmektedir. Türkiye’de kıdem tazminatı uygulamasının ilk



başladığı yıllarda işsizlik maaşı gibi bir uygulama da olmadığından kıdem tazminatı işçiler açısından yasal bir güvence olarak görülmekteydi. Fakat geldiğimiz noktada uygulamanın bu şekilde deva etmesi mümkün görünmemekte olup kıdem tazminatı fonu tartışmaları yapılmaya başlanmıştır. İşverenler kıdem tazminatının maddi yükünün hafifletilmesinden yana iken işçiler ise tek güvenceleri olan kıdem tazminatı uygulamasının kendi lehlerine iyileştirilmesinden yana tutum sergilemektedirler. Bu konu hakkında ortak bir paydaya varılamadığı için 1475 sayılı kanunda belirtilen şekliyle kıdem tazminatı uygulamaları devam etmektedir (Nurdoğan Vd., 2016:1153-1171).

14857 sayılı İş Kanunumuzda kısmi süreli çalışanların paraya ilişkin hakları 5. Ve 13. Maddelerde açıkça yer almıştır. İş Kanununun 13. maddenin 2. fıkrasına göre “Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir”. O halde kısmi süreli çalışan emsal işçiye ödenen ücretin veya ikramiyenin tamamının kendisine de ödenmesini talep edemez (Süzek, 2012:277). İş kanunun 5. Maddesinde, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” İfadesi hiçbir sebeple işçiler arasında ayırım yapılamayacağını göstergesidir. Ayrıca kadının biyolojisi gereği de hamile olması veya farklı bir nedenle erkek işçiye oranla daha düşük ücrete tabi tutulamaz. Farklı bir durum eşit davranma ilkesine aykırı olacaktır (İ.K. Md.5)

Part-Time çalışan işçinin kıdem ve ihbar tazminatı, tam süreli işçiden farksız olan işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacaktır. Tam süreli çalışmada da olduğu gibi her bir yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı hak edecek kalan artık yıllar ise ayrıca oranlanarak hesaplanacaktır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı hesabında işe başlangıç ve işten ayrılış süreleri baz alınacaktır. (Yargıtay Kararı, 2015). Kısmi süreli çalışma şekline göre çalışan bir işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hak etmeyeceğine dair İş Kanununda bir madde yoktur. Öyle ki 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen haklı bir neden olmadıkça kısmi süreli hizmet akdine tabi olarak çalıştırılan bir işçinin tam süreli çalıştırılan işçilerle aynı haklara sahip olacağına dair de bir hüküm mevcut bulunmaktadır (Ağar, 2013:53).

Yargıtay kararları ışığında kıdem tazminatı hesaplaması işe başlangıç tarihinden başlayarak işin sona erdiği veya iş akdi feshinin yapıldığı tarihler arasındaki her bir takvim gününe göre hesaplanır. Kısmi süreli çalışanın kıdem tazminatı hesaplamasına dair kanunda açıkça bir hüküm olmamasına karşın tam süreli çalışan işçiden farklı bir hesaplama yapılacağına dair de bir hüküm bulunmadığından kısmi süreli çalışan işçinin de bir aylık kıdemi 30 takvim günü içinde hak ettiği ücretine oranlanarak hesaplanacaktır. Bu da kısmi süreli çalışanın sözleşmede belirtilen aylık çalışma ücreti üzerinden hesaplama yapılacağı anlamına gelmektedir. Fakat sözleşme ücret olarak değil saat olarak yapılmışsa bu durumda hesaplama İş Kanunu gereği aylık asgari ücretin 30'a bölünmesi sonucu bulunan 7,5 saatlik ücret bazında kısmi süreli çalışanın çalışma saatine oranlanarak hesaplanacaktır. Belirtilen ücretin kıdem tavanını aşmamak şartıyla her bir 30 günlük ücreti için 1 yıllık kıdem hesabı yapılacaktır. Artık yıllar için yine aynı oranla hesaplama yapılacak ve toplam kıdem tazminatı belirlenecektir. (Yargıtay Kararı,2015).

Kıdem Tazminatına hak kazanma koşulları (Akyıldız ve Korkmaz; 2009: 77);

İster kısmi süreli olsun ister tam süreli olsun 1 yılını dolduran personel geçerli nedenlerle işten ayrılması veya çıkarılması durumunda kıdem tazminatı hak eder. Yani geçerli bir nedenle işten ayrılan personele kıdem tazminatı ödemesi yapılabilmesi için 1 yılını doldurması gerekiyor.

- İş sözleşmesinin İş Kanunun 25/I,III,IV ve 17 maddelerden nedeniyle sona ermesi durumunda,
- İş Kanunun 24. Madde hükümlerine göre sona ermesi halinde,
- Erkek işçinin muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılması durumunda,
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde işten ayrılması durumunda,
- İşçinin ölümü (hak sahiplerine)
- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ve toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı hak eder (Akyıldız ve Korkmaz; 2009: 77).

İş kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde İş Kanununun 41. maddesine aykırı olarak kısmi süreli çalışan işçilere fazla

Çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı ngrlmştr. Bu iki maddenin aykırılığından dolayı işçinin onayı ile fazla sürelerle çalışmaya olanak tanınmalıdır (Süzek, 2012:277).

Kısmi süreli çalışanlar iş akitlerinin feshinde tam süreli çalışanlara uygulanan kurallara tabi olurlar. Yasanın gerekçesinde de belirtildiğı gibi kısmi süreli iş akitlerinde fesih bildirimi süreleri farklı olamaz. Öte yandan, daha sonra grleceğı gibi kısmi süreli iş akitlerinde de kıdem tazminatına esas alınacak kıdemın hesaplanmasında işçinin fiilen çalıştığı srelerin toplanmasıyla bulunacak sürenin değıl, iş akitinin devam süresinin göz önünde tutulması gerekir (EİK 14/I).

İş Kanunu, bildirim sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshedip işyerinden ayrılan işçi ile bildirim sürelerine uymadan çalıştırdığı işçinin iş sözleşmesini feshedip işyerinden uzaklaştıran işverenin, karşı tarafa, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemesini öngörmüştür (İ.K. Md. 17/IV). Söz konusu bu tazminata “ihbar tazminatı” adı verilmektedir (şakar, 2010a:541).

İhbar tazminatı ödemesi ihbar sürelerine uyulmama durumunda ödenmektedir. Fakat emeklilik, ölüm vb. durumlar istisnadır. İhbar tazminatının miktarı ise, Kanunun düzenlemesinden de açıkça anlaşılacağı üzere bildirim sürelerinde çalışıyor olsa idi hak edeceğı creti tutarındadır. Dolayısıyla, tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin çalışma süreli ve hak ettikleri ücretler birbirinden farklı olduğundan kısmi süreli çalışan bir işçiyle tam süreli çalışan bir işçinin ihbar tazminatı creti aynı olmayacaktır. Bu durumda, tam süreli çalışan bir işçinin günlük ücretinin ihbar süresiyle çarpılması sonucu bize ihbar tazminatı ödemesini verecektir. Buna karşın kısmi süreli çalışan işçinin ihbar tazminatı ise tam süreli çalışan işçiye oranlama yapılarak hesaplanacaktır. Nitekim Yargıtay da, bir kararında ihbar tazminatının bildirim sreline ait bir ücret olduğunu açıkça belirtmiştir (Ekonomi, 1993a:60).

İhbar tazminatı da kıdem tazminatı da brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Her ikisinde de maaş dışında varsa ek ücret veya parayla llmesi mümkün olan menfaatler de kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamasında dikkate alınacaktır. ihbar süreleri ve ihbar tazminatı açısından işçi ile işveren arasında fark bulunmamaktadır. her iki taraf da aynı süre ve ücrete tabidir. İşçi ve işveren arasında fark olmadığı gibi tam süreli çalışan ve kısmi süreli çalışan arasında da hukuksal boyutta bir fark

bulunmamaktadır. ihbar süreleri aynı olmakla beraber çalışma süresi ve hak edilen ücretin farklı olması sebebiyle ihbar tazminatı tutarı farklılık gösterebilecektir (Karaman, 2010:283).

İşçilerin ihbar tazminatı hakkı İş Kanunumuzun 17. Maddesinde düzenlenmiştir. Kanuna göre, İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminata İhbar Tazminatı denilir. Bu tazminat hakkı kısmi veya tam süreli çalışan ayrımı yapılmaksızın belirli bir hizmet akdiyle çalışan tüm işçiler için geçerlidir (İK, Md. 17).

#### **2.4.3. Kısmi Süreli Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakkı**

Çalışanların yıllık izin hakkı İş Kanunun 53. ve Yıllık İzin Yönetmeliğinin 4. Maddesinde yer almaktadır. İş başlamış olduğu günden itibaren deneme süresi de dâhil olmak üzere tüm işçiler yıllık ücretli izin hak ederler. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez veya bir başkasına devredilemez (İK, Md.53).

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, Az olamaz. Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık

ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Yıllık izin işveren tarafından bölünemez. Fakat işçinin isteği doğrultusunda tek seferde en az 10 gün kullanmak şartıyla en fazla üçe bölünebilir (İ.K. Md.53)

Yıllık İzin Yönetmeliğinin 6. Maddesine göre işveren, yıllık iznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmek isteyen ve bunu ispatlayan işçiye isteği doğrultusunda 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Bir işverene bağlı farklı işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık izin hakkı toplam çalışma süreleri baz alınarak hesaplanır. Her yıl hak edilen yıllık izin hakkı o yıl içinde kullanılır. Kullanılmayan yıllık izinler bir sonraki hizmet yılına aktarılır (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Md.6).

İş hukukunun 55. Maddesine göre Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller şunlardır (İ.K. Md.25);

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.). (İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda (İ.K. Md.25),

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla),

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar (İ.K. Md.66);

- Yer ve su altında çalışan işçilerin işyerlerine girip çıkmaları sırasında geçen süreler,

- İşçilerin işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere yolda geçen süreler,
- İşçilerin çalışmaya hazır bulunmalarına rağmen çıkacak işi beklemeleri sırasında boş geçen süreler,
- İşçinin işveren tarafından başka bir işi yapmak üzere gönderilmesi durumunda asıl işini yapmaksızın geçen süreler,
- Emziren kadın işçilerin süt izni zamanında geçen süreler (Kısmi süreli çalışan kadın işçilerin toplu süt izni hakkı emsal işçiye oranla hesaplanır),
- İşçilerin yerleşim yerlerin uzak, iş yerine hep birlikte getirilip görülen zamanlarda geçen süreler,
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- İşçilerin arabuluculuk, işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,
- Yıllık izin süreleri çalışma saatinden sayılır.

Kısmi süreli çalışanların iş kanununda yer alan hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ile yıllık ücretli izin haklarından yararlanmaları gerekir. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesinin

1. ve 3. fıkrasına göre “ Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz”. Kısmi süreli çalışan işçiler yıllık izin haklarını yıl içerisinde çalışmaları gereken iş günlerini izinli olarak geçirerek kullanırlar. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerin yıllık izin süreleri ya da yıllık izin ücretleri arasında tam süreli çalışan işçiye oranla ayırım yapılamaz. Yıllık izin hak etme süresi, şartları, yaşı ve ücreti kısmi süreli çalışanlar için de aynı oranda uygulanır (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Md.13).

#### **2.4.4. Kısmi Süreli Çalışanların Sendikacılık Hakkı**

On beş yaşını dolduran ve işçi sayılan herkes işçi sendikalarına üye olabilir. Kısmi süreli çalışan işçilerin iş ilişkisi iş akdine dayandığından, toplu iş hukukuyla ilişkin haklarından yararlanabilirler. Yani sendikalara üye olabilir, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebilir ve yasal greve katılabilirler (Süzek, 2012:277).

Çalışanlar ve işverenler, sendika kurma, sendikaya üye olma veya üyelikten çekilme hakkına sahiptirler. Bu hakları kullanıp kullanmamaları kendi inisiyatiflerinde olup hiçbir şekilde zorlanamaz veya bu haklarından mahrum bırakılamazlar (ÇSBG, 2012:4).

Sendika kurma hakkı engellenemez veya alınamaz. Ancak bazı durumlarda sınırlandırılabilir. Kamu düzeninin bozulması, milli güvenlik tehdidi, suç işlenmesinin önlenmesi veya genel hak ve özgürlüklerin korunması gibi sebeplerle sendikacılık hakkına sınırlama getirilebilir. Sendika kurma hakkı kanunda yer alan şart ve şekillere göre belirlenmiştir. Kamu da çalışan ve işçi niteliği taşımayan görevlilerin sendikacılık hakkı kanun kapsamında düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, hiçbir zaman Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (ÇSBG, 2012:4).

Görüldüğü üzere, Sendikalar Kanununda işçinin tanımı çok geniş kapsamlı yapılmışken işveren ve işveren vekili kavramının tanımı dar kapsamlı olarak ele alınmıştır. Bu durum sendikalar kanunun işçi lehine hareket etmesi ve işçinin oldukça çok haklardan yararlanabilmesi için ortaya çıkmıştır. Yine Sendikalar Kanununda da işçiler çalışma şekillerine veya başka bir şekle göre sınıflandırılmamış ve bir bütün olarak ele alınmıştır. bu da ister kısmi süreli olsun ister tam süreli olsun bütün işçilerin 2821 sayılı kanundan doğan hak ve özgürlüklerden eşit şekilde yararlanabileceği anlamına gelmektedir. Nitekim 2821 sayılı Kanun'un, sendika kurucusu (m. 5), sendika yöneticisi (İ.K. Md. 14/XIV), sendika üyesi (m. 20/I, m. 21) ve sendika temsilcisi (m. 34/II) olabilmek için aranan koşulları düzenleyen hükümlerinde de, bu konuda herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Aynı durum, sendikal güvence açısından da geçerlidir. Bu nedenle, sendika üyeliği başta olmak üzere, sendika kurucusu, sendika yöneticisi ve sendika temsilcisi olabilmek ve bunlara ilişkin hak ve güvenceden yararlanma bakımından, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ile tam süreli iş sözleşmesiyle

alışan işçiler arasında, farklı uygulanmasına dair bir hüküm bulunmamaktadır. (Karaman,2010:283).

#### **2.4.5. Kısmi Süreli alışanların Sosyal Güvenlik Hakkı**

Kısmi süreli çalışma şekli ülkemizde önceleri genellikle öğrenciler ve ev kadınları arasında yaygın bir çalışma şekliydi. Günümüzde ise her sektöre ve her türlü kişiye hitap edebilen bir çalışma şekli haline gelmiştir. Kısmi alışma şeklinin ortaya çıktığı ve yaygınlaşmaya başladığı ilk yıllarda kısmi süreli çalışmanın işçi aleyhine olumsuz hukuki sonuçlar doğurabileceğı düşünülmüştü. Fakat giderek gelişen dünyada çalışma şartları da zamanla iyileşme göstermiştir. Bu da kısmi süreli çalışmanın tam süreli çalışmadan ayrı tutulmasını imkânsız kılmış, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkı, çalışanların ve ailelerinin hastalık, malullük, işsizlik ve yaşlılık gibi sorunlara karşı aynı hak ve özgürlüklerin tanınmasını sağlamıştır. Sosyal güvenliğin amacı, insanlara çalışma hayatı dışında çeşitli risk ve tehlikelere karşı hazırlıklı olması amacıyla yaşamını sürdürülebilir kılınmasını sağlamaktır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne göre, sosyal güvenlik hakkı temel insan hakkıdır ve vazgeçilemez. Anayasamızın 60. maddesinde yer alan bu hak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK) düzenlenmiş olup, isteğe bağlı olmayıp çalışan her birey için kendiliğinden meydana gelen bir haktır. Sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Kanun kapsamındaki işçiler; hastalık, iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olup, bu sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanma hakkına sahiptirler. Ayrıca işçiler, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik deneği ve meslek edindirme kursları vb. yardımlardan yararlanma hakkına kavuşmuştur (Demir ve Yücesoy, 2011:8).

İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan herkesin sigortalılık hakkı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununca düzenlenmiştir. 5510 sayılı yasada çalışma şekline ve süresine bakılmaksızın iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan herkesin bu kanun kapsamında sigortalı sayıldığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple ister kısmi süreli ister tam süreli çalışsın iş sözleşmesine tabi çalışan herkes 5510 sayılı kanun kapsamındadır (Karaman, 2008:213).



5510 sayılı Kanunu'nun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının (a) bendine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanun kapsamında sigortalı sayılırlar. Kanun metninde çalışanlar arasında tam süreli veya kısmi süreli olarak bir ayırım yapılmadığı için kısmi süreli çalışanlar da 4a kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Sigortalılık statüsü bakımından tam süreli ve kısmi süreli olarak ayrıl yapılmadığını söylemiştik. Bu durumda çalışma şekillerine göre ayırım yapılmasa dahi çalışma süreli olarak eşit olmadıklarından prim ödeme gün sayıları da birbirinden farklı olacaktır. Tam süreli ve kısmi süreli çalışanlar arsında hukuksal olarak bir ayırım yapılmasa da fiili çalışma süreli açısından farklılık söz konusu olduğundan çalışanlar arasında farklılıkların olması doğaldır (Özdamar ve Çakar, 2011:201). Kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmalıdır ve kısmi süreli iş akdiyle çalışan işçilere saatlik çalışma üzerinden ücret ödemesi yapılmaktadır. Eğer ücreti aylık olarak ödeniyor ise her gün işe çağırılan kısmi süreli bir çalışan günlük 1 saat dahi çalışsa sigorta primi 30 gün olarak ödenmelidir (Kurt, 2009:45).

Yine 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamında çalışanların haftalık çalışma süreleri 48 saat olarak belirlenmiştir. Tam süreli haftada 48 saat çalışan biri hafta tatili dışında günlük 8 saat çalışıyor demektir. Bu kanun kapsamında kısmi süreli olarak çalışanların çalışma saatleri 8'e bölünerek çıkan sonuç kadar prim ve ücret ödeme günü olmalıdır. Gerek İş Kanuna göre toplam çalışma süresinin 7,5'a bölünmesinde gerekse Deniz İş Kanunu ve Basın 202 İş Kanununa göre toplam çalışma süresinin 8'e bölünmesinde kısmi süreli çalışana ödenecek ücret her iki kanunda da tam süreli alışana göre oranlanarak hesaplanır ve arta kalan kesirli sayılar tam gün olarak yuvarlanır (5510 SK, md.80/f).

Kısmi süreli çalışan işçi ücret ödeme konusunda emsal işçiye oranla eşit gibi görünse de sigortalılık bağlamında 30 günden az prim ödemesi yapılacağından eksik gün olgusu ortaya çıkacak ve işçinin sigortalı gün sayısını olumsuz etkileyecektir. Diğer bir anlatım ile işçinin eksik gün sayısı sebebiyle GSS primi ödemeksizin sağlık yardımından faydalanması imkânsız olacağı gibi emeklilik için prim ödeme gün sayısını doldurması da bir hayli zor olacaktır. İşçi GSS'den faydalanmak ve eksik günlerinin tamamlamak için ödenmeyen prim günlerini tamamlamak istediğinde bu da işçi için ek bir maliyet olarak ortaya çıkacaktır. (Özdamar ve Çakar, 2011:201).

#### 2.4.5.1. Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Günlük Kazancın Belirlenmesi

5510 sayılı yasada prime esas günlük kazancın belirlenmesinde çalışma şekline göre ayırım yapılmamıştır. Fakat kısmi süreli çalışanların haftanın belirli günlerinde çalışması veya haftanın her günü belirli saatlerde çalışabilmesi gibi farklı çalışma şekilleri olması durumunda prime esas gün sayısında farklı hesaplamalar yapılması gerekecektir. Haftanın her günü günlük yedi buçuk saatin altında çalışan işçinin prime esas günlük kazancı hesaplanırken yapılan her yedi buçuk saatlik çalışma bir gün olarak kabul edilecek ve kesirli kalan kısımlar bir gün olarak sayılacaktır. Örneğin; günde 5 saat çalışan bir işçinin ücrete tabi gün sayısı  $5 \text{ saat} \times 30 \text{ gün} / 7,5 \text{ saat} = 20$  olacaktır. Fakat bu sayı tam süreli çalışan işçi için 30 gündür. En düşük ücretin Asgari Ücret olduğu bir çalışma şeklinde asgari ücret ile tam süreli çalışan işçiye oranla haftanın belirli günlerinde çalışan kısmi süreli işçinin aldığı ücret daha az olabilir. Fakat gün bazında, asgari ücretle çalışan işçiye ödenen günlük ücretin altında olmamalıdır. Bu şekilde hafta belirli günlerinde çalışan işçinin prime esas günlük kazancı çalışma günleriyle orantılı olarak hesaplanabilir. Yani haftanın belirli günlerinde çalışan belirli günlerinde çalışmayan işçi çalışmadığı günler için ücret ve prime esas kazanç hak etmeyecektir (Karaman, 2013:211-212).

#### 2.4.5.2. Kısmi Süreli Çalışma Yönünden Prime Esas Kazancın Alt ve Üst Sınırı

4857 sayılı Kanunun 39. Maddesinde sigorta primlerine esas günlük kazancın alt sınırı aylık asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük asgari ücretin 6,5 katı olarak belirlenmiştir. Bu durumda prime esas kazanç hesaplanırken alt sınırı veya üst sınırı aşanlar için gerçek kazanç üzerinden değil alt ve üst sınır üzerinden hesaplama yapılacaktır. Kanun kapsamında kısmi süreli çalışanların prime esas kazançlarının alt ve üst sınırları belirlenirken ayrı bir düzenleme ön görülmemiştir. Fakat çalışma şekli açısından birden fazla işveren yanında çalışabilen kısmi süreli işçilerin alt ve üst sınırı her bir işveren için ayrı ayrı hesaplanacaktır. Kısmi süreli çalışanların prime esas kazançları tam süreli çalışanlara oranla daha az gibi görünse de farklı işveren yanında çalışan işçiler için durum pek de görüldüğü gibi değildir. Örneğin günde 4 saat bir işverenin 3,5 saat farklı bir işverenin yanında çalışan kısmi süreli işçi için prime esas kazancın alt sınırı ayrı ayrı hesaplanacaktır. Prime esas günlük kazancı alt sınırın altında olması durumunda en az ödeme alt sınırdan yapılacak ve Tam süreli işçi gibi

toplamda günlük çalışması 7,5 saat olsa bile her iki işveren de prime esas kazancını alt sınır üzerinden ödeyeceği için tam süreli çalışan işçiye oranla prime esas günlük kazancı daha yüksek olacaktır. Kısmi süreli çalışanlar için prime esas kazancın üst sınırının belirlenmesi de tam süreli çalışanlar için çok adil olmayacaktır. Birden fazla işveren yanında çalışan kısmi süreli işçi toplamda prime esas günlük kazancın üst sınırını aşabilecek ve bu durumda prime esas günlük kazancının hesaplanması üst sınır üzerinden yapılacaktır (Karaman, 2013:223-224-225).

## **2.5. KISMİ SÜRELİ İŞ AKİTLERİNİN ÖZEL TÜRLERİ**

### **2.5.1. Başka (Yan) İşte Çalışma**

Kısmi süreli iş akdi asıl iş ilişkisi yanında ek iş olarak da ortaya çıkabilir. O halde ek iş, asıl iş ilişkisinin yanında yasalara aykırılık olmadan ücret karşılığı girilen ikinci iş olarak tanımlanabilir (Eyrenci, 1989:105). Örneğin, bir iş yerinde asıl işini görmek suretiyle çalışan işçi akşamları sinemada yer gösterici veya taksi şoförlüğü gibi yan işler yapabilir. Bunun gibi haftada beş gün azami haftalık yasal iş süresini doldurmayan işçi haftanın altıncı günü başka bir iş yerinde çalışabilir (Süzek, 2012:277). Bir işin yan iş sayılabilmesi için sadece farklı işverenlerle birden fazla kısmi süreli çalışma yapılması yeterli olmayacaktır. Zira bir işin yan iş olabilmesi için asıl bir iş ve bu iki iş arasında aslilik-ferilik ilişkisi bulunması gerekir (Akan, 2010:59)

İş Kanununda başka bir işte çalışmayla ilgili açık bir hüküm yer almamış buna karşılık Basın İş Yasasının 13. maddesinin 1. fıkrasında bu konuyla ilgili bir düzenleme getirilmiştir. Bu fıkra göre “gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakla serbesttir.” (Basın İş Kanun,1952:187).

Her ne kadar sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş akdiyle işçinin yan işte çalışmasının engellenebileceği ileri sürülse de Türk Medeni Kanunun çalışma hakkı ile sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48. Ve 49. Maddelerine aykırı bulunduğu ve işçinin kişilik haklarının ihlal edileceğinden geçersiz sayılır (Şuğle, 2011:187).

Buna karşılık işçinin yan işte çalışması sadakat borcuna aykırı ise, işveren tarafından kabul edilemeyecek bir haksız rekabet oluşturuyorsa işçinin yan işte

çalışması kabul edilemez. Böyle bir durum söz konusu ise işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilir (İ.K. 25/II).

### 2.5.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma iş akitlerinin özel bir uygulamasıdır. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş hukukunda belirli alanlarda esnekleşmeye yol açmış, bunun sonucunda da kısmi süreli çalışma şekillerinden biri olan çağrı üzerine çalışma iş paylaşımı gibi özel istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. İş hukukunun esnekleştirilmesi düşüncesiyle çalışma saatlerini belirleme yetkisinin işçiye veya işverene bırakılması, çağrı üzerine çalışma veya iş paylaşımı gibi esnek çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır. Çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen İş Kanununun 14. Maddesinin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine açılan dava reddedilmiştir (AYM,2007:26710).

Çağrı üzerine çalışmalarda sözleşmenin tarafları önceden belirli bir süre (hafta, ay, yıl) içinde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını belirlerler ve işveren işçiye belirli bir süre önce haber vermek suretiyle istediği zaman işe çağırabilir. İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında bu iş akdi türü “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” biçiminde tanımlanmıştır. Çağrı üzerine çalışma uygulamaları daha çok otel, lokanta ve eğlence ile gazetecilik iş kollarında ortaya çıkmaktadır. İş Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrası gereğince çağrı üzerine çalışmalarda “Hafta, ay veya yıl gibi zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır”. Elbette tarafların 20 saatin üzerinde veya altında bir haftalık çalışma süresi kararlaştırmaları mümkündür. Fakat kanun işçilerin ortalama ücretlerinin belirlenebilmesi veya işverenler tarafından mağdur edilmemeleri için böyle bir kural getirmiştir (Çelik, 2002:114).

İK 14/2’de çağrı üzerine çalıştırılan işçinin ücreti güvence altına alınmıştır. Bu hükme göre “Çağrı üzerine çalıştırılmak için beklenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır”.

Çağrı üzerine çalışmalarda işçinin başka bir işte çalışma ihtimalini göz önünde tutan yasa koyucu işverene çağrıyı belirli bir süre önce yapma yükümlülüğü getirmiştir. İş Kanununun 14. maddesinin son fıkrasına göre “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür”. Çağrı üzerine çalışan işçi işten arta kalan zamanlarında farklı bir iş yerinde de kısmi süreli çalışabilir veya arta kalan zamanlarını kişisel ve ailevi ihtiyaçlarıyla değerlendirebilir. İşçinin işe çağırılması işverene bırakılmış olması durumunda işveren işçiyi istediği zaman işe çağırabilecek ve bu yüzden işçi bireysel olarak işten arta kalan zamanları için planlama yapamayacaktır. Fakat yasa koyucu her daim işçiyi gözettiğinden işçinin en az dört gün önceden işe çağırılması kuralı konulmuştur. Aynı fıkranın son cümlesinde ise “Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır”. Bu cümle de yine işçinin işe çağırılıp çalıştırılmadan geri gönderilmesine veya çok kısa sürelerle çalıştırılmasına engel olmak amacıyla konulmuştur. Aksi takdirde işçi kısa zamanlarda işe gelip gitmek zorunda kalacak ve yolda geçirdiği zamanlarla da birlikte işçinin işe ayırması gereken zaman daha da fazla olacaktır. İş kanununa bu uygulamaların getirilmesi başka bir işte çalışmak isteyen kısmi süreli işçi ile ailesine ve kendisine zaman ayırmak için kısmi süreli çalışmayı tercih eden öğrenciler, kadınlar vb. çalışanlar yararına olmuştur. Bu hükme göre sözleşmelerde işçi lehine karar alınabileceği gibi işçi aleyhine de karar alınabilir (Süzek, 2012:277).

Yasada belirlenen sürelerin aksinin kararlaştırılması işçi aleyhine durum ortaya çıkarabilir. İşveren işçiyi çok sık aralıklarla işe çağırabilir ve işçiyi kendine bağımlı hale getirebilir. Bu nedenle yapılacak olan yasada anılan hükümler nispi emredici olarak düzenlenmelidir (Yıldız, 2011:203-231).

İK 14/1’e göre çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekir. Çağrı üzerine çalışmalar kısmi çalışma şeklinin özel bir türü olduğu için kısmi süreli sözleşmelerde uygulanacak olan hükümler kural olarak çağrı üzerine çalışmalarda da uygulanacaktır (Tulukçu, 2011:225).

### **2.5.3. İş Paylaşımı**

İş paylaşımı da kısmi süreli çalışma şeklinin özel bir türüdür. İş paylaşımında esas olan bir işin iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılmasıdır. İş paylaşan işçilerin her biriyle işveren ayrı ayrı iş akdi yapmak zorundadır. Bu sözleşmede bir tam günlük işi, iki işçi biri 3 saat diğeri beş saat paylaşabileceği gibi, aynı işi üç işçi haftada üçer gün günde ikişer buçuk saat biçiminde de paylaşabilir (Özdemir, 2002:38).

İş paylaşımında gruba dâhil herhangi birinin iş görme edimini yerine getirmemesi diğer çalışanları onun iş görme edimini yerine getirmelerinin zorunlu olduğu anlamına gelmez. Diğer taraftan iş sözleşmesinde gruba dâhil çalışanlardan birinin zorunlu haller (hastalık, kaza) sebebiyle iş görme edimini yerine getirememesi durumunda diğer işçilerin o işçinin iş görme edimini yerine getirmesi kararlaştırılabilir. Sınırsız bir yerine geçme borcu işçiyi sürekli çalışmaya hazır durumda bırakacaktır. Bunu ise, iş paylaşımı sözleşmesinin temel özelliği olan işçinin çalışma sürelerinin belirlenmesindeki serbestisi ile bağdaşması mümkün değildir (Öktem Songu, 2007:21).

İş mevzuatımızda iş paylaşımıyla ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla beraber, İş kanununun emredici hükümlerine aykırı olmamak şartıyla tarafların aralarında böyle bir sözleşme yapmalarının da bir sakıncası yoktur. Nitekim yasada bu konuyla ilgili şöyle bir ifade yer almaktadır: “Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel şekli olan ‘işin paylaşılması’ esasına dayalı türünü de seçebilirler”. İş paylaşan işçiler ayrı ayrı kısmi çalışma yapan işçiler olarak kabul edilmesi gerektiğinden yukarıda belirtilen kısmi süreli iş sözleşmelerine ait olan hükümler iş paylaşımı yapan işçiler için de geçerlidir (Süzek, 2012:277).

## **2.6. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA ŞEKİLLERİNE BENZER ÇALIŞMA TÜRLERİ**

Esnek çalışma türleri 1970’ lerin başında ortaya çıkmaya başlamış ve giderek yaygınlaşmıştır. O yıllardan bu günlere kadar farklı şekillerde uygulanmış ve günümüzde ise bir çok farklı uygulama şekli olarak baş göstermektedir. Esnek çalışma şekillerine göre çalışan işçi emsal işçiye oranla iş yerine bağlılığı daha az olmaktadır.

Bu da işçi-işveren ilişkisini emsal işçiye oranla sınırlandırmaktadır. Esnek zamanlı çalışma birçok farklı uygulama olarak karşımıza çıkabilir. Sıkıştırılmış çalışma haftası, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, is paylaşımı, tele çalışma türleri esnek çalışmaya birer örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışma şekilleri esnek çalışmanın kolaylıkla uygulanabilir çalışma şekillerindendir. Bunları aşağıda daha ayrıntılı olarak ele alacağız (Yavuz, 1987:28).

### **2.6.1. Evde Çalışma**

Evde çalışmayla ilgili olarak birçok tanım yapılmış olmasına karşın günümüzde de en çok yaygın ve kabul edilen tanımı ILO'nun yaptığı tanımdır. ILO' ya göre evde çalışma, “bir işveren veya aracı için, işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde işveren veya aracının denetimi olmaksızın bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” (Murat,1993:159) diye tanımlanmaktadır. Ayrıca Avrupa konseyinin bir raporunda da evde çalışmanın buna benzer bir tanım yapılarak evde çalışmanın 3 ana unsurundan söz edilmiştir.

Bu 3 ana unsur şu şekilde sıralanabilir:

- Evde çalışma adından da anlaşılacağı üzere iş yeri dışında işçinin evinde bulunduğu sırada yaptığı çalışmadır,
- Evde çalışma işçiyi işyerine hapsetmediği için işçi bir veya birden fazla işveren adına evde çalışma yapabilir,
- İşçinin evde çalışarak ürettiği mallar için ayrı bir mal piyasasına sahip olması da üçüncü temel özelliğidir (Tokol, 1992a:103).

Bu tanımlara göre çalışan işini iş yeri dışında genellikle de kendi evine sürdürmektedir. Bu sözleşme şekline göre çalışan işçiler saat veya zaman esasına göre değil genellikle parça başı ücret esasına göre ücretlendirilmektedir. İşçinin evde çalışması için gerekli malzemeler genellikle işveren tarafından karşılanır (Tuncay,1995:58).

Evde çalışmanın tarihi 18. Yüzyıllara dayanmaktadır. O yıllarda küçük esnaflar genellikle işlerini veya zanaatlarını evlerinde icra etmekteydiler. Daha sonra Sanayi

Devrimiyle beraber fabrikalaşmanın artması el emeği yerine makine gücünü ortaya çıkarmış ve insanlar evde çalışmanın dışına çıkıp fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. O zamanlardaki evde çalışma sisteminin yerini fabrika çalışma sistemi alsa da bugün kümana da evde çalışma sisteminin temeli de fabrikalaşmaya dayanmaktadır. Bu çalışma şekliyle alakalı il yasal düzenleme 19. Yüzyıl başlarında ortaya çıkmıştır. İlk etapta 1903 yılında Almanya’da çocukların evde çalışmasını yasaklayan bir yasa çıkarılmış zamanla değişen bu yasa 1911 yılında evde çalışanların çalışma şartlarına değinmiştir. Bunun da üzerine 1923 yılında evde çalışanların ücretlerine ilişkin başka bir yasa daha yürürlüğe girmiştir. Bu yasaları takiben 1913 yılında Kanada, 1933 yılında Hollanda, 1938 yılında Norveç ve 1940 yılında ise Uruguay buna benzer yasalar çıkarılmıştır (Yavuz,1995b:41). Günümüzde ise evde çalışmaya ilişkin hemen hemen her ülke kendi çalışma şartlarına göre bir yasa çıkarmış veya mevcut iş yasasının için bu konuya yer vermiştir. Diğer yandan Çin, Mısır, Hong Kong, Nijerya, Pakistan, Singapur, Güney Afrika, Bangladeş ve Türkiye gibi bazı ülkelerde evde çalışanlarla henüz bir yasal düzenleme getirilmemiştir (Murat,1993:159).

### **2.6.2. Tele Çalışma**

Günümüzde bilgi teknolojilerinin gelişmesi çalışma hayatını da esnek çalışma şekilleri açısından farklılaşmaya sürüklemiştir. Sanayi devriminden sonra fabrikalaşma artmasıyla insanların işyerine bağımlılıkları artmış iken II. Dünya savaşından sonra teknolojik gelişmelerle işçiler iş yeri dışında internet üzerinden vb. sistemden işyeri dışında çalışmaya başlamışlardır. Bu tür iş yeri dışında çalışma şekillerine en güzel örnek “evde çalışma” ve “tele çalışma” dır. Tele çalışma; iş yeri dışında, çeşitli bilgisayar ağları veya telekominasyon araçlarıyla işletme merkezine yapılan bağlantı aracılığıyla işverenin denetiminden uzak bir çalışma şeklidir. Tele çalışma dörde ayrılır. Bunlar (Yavuz, 1995b:41):

- Uydu çalışma merkezleri:

Bu çalışma şekli iş yeri dışında ama yine işyerine yakın merkezlerde bilgisayar sistemiyle işyerine bağlı bulunan ofislerde yapılan çalışma şeklidir. Genelde bu ofisler işçilerin evleri değil fakat evlerine yakın noktalardır. Aynı zamanda her türlü bilgisayar



ve haberleşme ağı ile donatılmışlardır ve buraların denetimini yapan idareciler bulunmaktadır (Şuğle, 2011:187).

- Komşu çalışma merkezleri:

Birden çok işletmenin bağlı bulunduğu çalışma merkezleridir. Bu çalışma merkezlerinin oluşturulması ve finansman sağlanması bu merkezi oluşturan işletmeler tarafından ortak karşılanmaktadır.

- Elektronik ev çalışması:

Bu çalışma şekli tele çalışmanın evde uygulanan en yaygın çalışma şekillerindendir. Bu çalışma şeklinde bilgisayar ve haberleşme araçları evde bulunup evden merkeze yapılan bağlantı yoluyla oluşturulan bir çalışma şeklidir.

- Elektronik hizmet ofisleri:

Bu ofisler, çalışanların kurduğu işletmelere bilgisayar ve veri hizmeti sunulan finansmanı işçinin veya çalışanın kendisi tarafından karşılanan iş yeri dışında bağımsız olarak çalışan ofis sitemidir.

Tele çalışma teknolojinin gelişmesi, bilgisayar ağının ve iletişimin artmasıyla daha çok yaygınlaşmıştır. 1969 yılında Washington Post gazetesinde yayınlanan bir makalede tele çalışmanın ilk örneği sayılabilir. Bu makale ile birlikte tele çalışma daha çok yaygınlaşmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nin yaptığı bir araştırmaya göre günümüzde 12 milyon kişinin tele çalışma ile evlerinden işlerini yürütmektedir. Tele çalışma birçok sektörde ve işkolunda uygulama fırsatı bulabilmektedir. Bilgisayar-elektronik, bankacılık, sigorta, haberleşme, basın-yayın ve ticaret sektörü bunlara birkaç örnek olarak gösterilebilir. İnternet ağının ve cep telefonu kullanımının giderek artması özellikle akıllı telefon kullanımının yaygınlaşmasından sonrada tele çalışma daha fazla artış göstermiştir. Conferance Board' un yaptığı bir araştırmada, Amerikan sermayeli şirketlerin %90' dan fazlasının internet sayfasına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca IBM elektronik kuruluşunun Almanya' daki iş gücünün %80' ini tele-işçi olarak çalışmaktadır (Tuncay, 1995:58).

### 2.6.3. Sıkıştırılmış İş Haftası

Sıkıştırılmış çalışma haftası, hafta tatili veya hafta sonu dışında 5-6 gün olan çalışma gününün gün içerisinde daha fazla saat çalışarak daha az güne sıkıştırılması olarak tanımlanabilir. Bu çalışma şekline göre saat bazında haftalık çalışma süresi aynı olmakla beraber çalışma günü olarak azaltılmaktadır. Günlük çalışma süreleri eşit olarak bölünebileceği gibi farklı da olabilir. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan iş yerinde normal çalışma süresi günlük 7,5 saat ve 6 gün olarak uygulanırken, sıkıştırılmış çalışma haftasında işçi 3 gün 11 saat, diğer iki günde de 6'şar saat çalışarak haftalık toplam 5 gün çalışarak 45 saati tamamlayabilir. Arta kalan diğer bir gün için tatil olacak ve o günün ücreti de tam olarak ödenecektir. Haftalık sıkıştırılmış iş haftasında şuna da değinmek gerekirse hangi çalışma şeklinde olursa olsun günlük 11 saat olan çalışma sınırı aşılamaz. Sıkıştırılmış iş haftası örneklerine ilk olarak 1940 yılında A.B.D.'de, daha sonra ise 1947 yılında Avusturalya'da rastlanmıştır. Bunlardan sonra 1970'li yıllara kadar pek gelişme gösterememiş, 1970'li yıllardan sonra farklı türlerde sıkıştırılmış iş haftası uygulanmaya başlamıştır (Kayalar, 1997:68).

Yukarıda da kısaca değindiğimiz gibi sıkıştırılmış çalışma haftasının değişik uygulama şekilleri mevcuttur. Bu uygulama şekillerini daha geniş örneklendirebiliriz. Haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu bir iş yerinde 4 gün 10'ar saat çalışarak 40 saatlik haftalık çalışma süresi tamamlanabileceği gibi, her farklı gün için farklı çalışma saatleri uygulanarak daha fazla günde de 40 saatlik çalışma süresi tamamlanabilir. Bu çalışma şeklinde daha önce de bahsedildiği üzere günlük 11 saatlik çalışma süresi aşılamayacaktır. Buna ek olarak hafta tatili gününde de çalışma yapılmamalıdır. Bu sürelerin aşılması veya hafta tatili gününde işçinin çalışması durumunda işverenin hafta tatilinde çalışan işçisine o gün ki ücretini %100 zamlı olarak ödemek durumunda kalacaktır (Yavuz, 1995a:6).

## 2.7. HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

1970'li yıllarda küreselleşmeyle beraber iş yaşamında rekabetin artması esnek çalışmayı ortaya çıkarmıştır. Post fordist üretim anlayışı işgücüne olan ihtiyacı artırmış, çalışma sürelili ve türleri farklılaşmaya ve daha esnek bir hal almaya başlamıştır. Birçok esnek çalışma şekli bulunmakta olup en yaygın esnek çalışma biçimi kısmi süreli (part

time) çalışmadır. Kısmi süreli çalışma da kendi içinde günlük, haftalık ve aylık olarak 3 farklı türde karşımıza çıkmaktadır. Kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinden belirli oranda daha az yapılan çalışma olarak tanımlanırken bu oran ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, A.B.D.’de hafta 35, Japonya’da 34, İngiltere’de ise 30 saat olarak yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma kapsamına girmektedir. Ülkemizde ise 30 saat ve altı yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadan sayılmaktadır (Mutlu, 2013:31).

Hizmetler sektörünün ağırlık kazanması kısmi çalışma modelinin uygulama alanını genişletmiştir. Kısmi çalışma daha çok kadınlar ve gençler tarafından tercih edilen bir çalışma şeklidir. Ücretlerin genellikle düşük olması sürekli olmasını imkansız kılmaktadır (Mutlu, 2013:31).

Hizmet sektöründe esnek çalışmanın bireysel ihtiyaçlara hitap etmesi çalışma zamanını ‘9-5 Haftada 5 Gün’ geleneğinden uzaklaştırmıştır. Ayrıca hizmet sektöründe çalışan sayısı artmakta ve iş yerlerinde birden çok çalışma şekline gidilmektedir. 1991 yılında Avrupa’da işçilerin %17’si kısmi süreli çalışırken bu oran günümüzde %45’e yükselmiştir (Sezgin, 2013:137-143).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN SOSYO-PSİKOLOJİK BOYUTLARI

#### 3.1. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN YAPISAL ÖZELLİKLERİ

##### 3.1.1. Yaşa ve Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışanlar

Sanayileşmiş ülkelerin hemen hemen hepsinde toplam istihdam içinde kısmi süreli istihdam sürekli olarak artış göstermiştir. Artan kısmi süreli istidamın büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmuştur. Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte bu oran yaklaşık olarak %80-90 civarındadır. AB ülkelerinde ise kısmi süreli çalışmanın %85'ini kadınlar oluşturmaktadır (Yavuz,1995b:41).

**Tablo 3.1. Erkeklerin Yaş Grupları Açısından Kısmi Çalışma Durumları**

| Yaş Grubu                                   | 15-24 |      |      |      | 25-54 |      |      |      | 55-64 |      |      |      |
|---------------------------------------------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|
| Yıllar                                      | 2003  | 2008 | 2012 | 2015 | 2003  | 2008 | 2012 | 2015 | 2003  | 2008 | 2012 | 2015 |
| Tam İstihdam                                | 96.2  | 95.1 | 91.1 | 90.5 | 97.2  | 96.6 | 95.4 | 96.3 | 92.5  | 87.0 | 83.8 | 86.4 |
| Kısmi Çalışma                               | 3.8   | 4.9  | 8.9  | 9.5  | 2.8   | 3.4  | 4.6  | 3.7  | 7.5   | 13.0 | 16.2 | 13.6 |
| Erkeklerin Toplam<br>Kısmi Çalışması<br>(%) | 42.1  | 40.8 | 47.2 | 48.8 | 40.9  | 36.7 | 33.1 | 33.7 | 46.6  | 49.4 | 51.8 | 53.2 |

**Kaynak:** [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I) (E.T. 05.11.2016)

Tablo 3.1’de 2003- 2008 yılları arasında kısmi çalışma oranı 15-24 yaş grubunda 1.1, 25-54 yaş grubunda 0.6, 55-64 yaş grubunda ise 5.5 puan artış olmuştur. Söz konusu dönem içerisinde en fazla artış 55-64 yaş grubunda görülmektedir. 2008-2012 yılları arasında kısmi çalışma oranı 15-24 yaş grubunda 4.0, 25-54 yaş grubunda 1.2, 55-64 yaş grubunda ise kısmi çalışmada 3.2 puan artış olduğu gözlenmiştir. Bu durum 15-24 ve 55-64 yaş grubunun 25-54 yaş grubuna oranla daha fazla kısmi zamanlı çalışmaya yöneldiklerini göstermektedir. 2015 yılı verilerinde kısmi süreli çalışan erkelerin 55-64 yaş grubunda yoğunlaştığını söyleyebiliriz. Daha sonra 15-24 yaş aralığı

ve son olarak da 25-54 yaş grubu kısmi süreli çalışmayı tercih etmişlerdir. Yaş aralıkları gözlemlenmesinin yıllara bakıldığında 2003 yılında erkeklerin kısmi süreli çalışması, erkeklerin toplam istihdamının %4,7'sini, 2008 yılında %7,1'ini, 2012 yılında %9,9'unu ve 2015 yılında ise %8,9'unu oluşturmaktadır. Tabloya bakıldığında 2015 yılında kısmi süreli çalışmayı daha çok yaş ortalaması yüksek olarak emeklilerin ve sonrasında da öğrencilerin tercih ettiğini söylemek mümkün olacaktır. Erkeklerin kısmi süreli çalışmasının yıllara ve yaş aralıklarına göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 3.2. Kadınların Yaş Grupları Açısından Kısmi Çalışma Durumları**

| Yaş Grubu                             | 15-24 |      |      |      | 25-54 |      |      |      | 55-64 |      |      |      |
|---------------------------------------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|
| Yıllar                                | 2003  | 2008 | 2012 | 2015 | 2003  | 2008 | 2012 | 2015 | 2003  | 2008 | 2012 | 2015 |
| Tam İstihdam                          | 90.9  | 85.9 | 80.0 | 80.4 | 87.8  | 81.9 | 77.0 | 82.9 | 82.5  | 65.4 | 62.4 | 69.4 |
| Kısmi Çalışma                         | 9.1   | 14.1 | 20.0 | 19.6 | 12.2  | 18.1 | 23.0 | 17.1 | 17.5  | 34.6 | 37.6 | 30.6 |
| Kadınların Toplam Kısmi Çalışması (%) | 57.9  | 59.2 | 52.8 | 51.2 | 59.1  | 63.3 | 66.9 | 66.3 | 53.4  | 50.6 | 48.2 | 46.8 |

**Kaynak:** [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC\\_1](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_1) (E.T. 21.12.2013)

Kadınlar açısından kısmi çalışma oranlarına bakıldığında, erkeklere istinaden daha fazla kısmi çalışma gösterdiklerini söyleyebiliriz. Tablo 3.2'ye baktığımızda her yaşta kadının kısmi süreli olarak çalışabildiği görülmektedir. Yıllara baktığımızda kısmi süreli kadın istihdamı sürekli artış gösterirken 2015 yılında azalma görülmektedir. Özellikle 55-64 yaş arası kadınların 2003 ila 2008 yılları arasındaki kısmi süreli çalışma neredeyse iki katına ulaşmıştır. Kısmi süreli kadın istihdamının en çok 2012 yılında yaşandığını görebiliriz.

Kısmi çalışmanın önemli özelliklerinden biri de gönüllü olarak yapılmasıdır. Cinsiyetler açısından her iki tabloyu da incelediğimizde kadınların erkeklere oranla daha fazla kısmi süreli çalışmayı tercih ettiklerini söylemek mümkündür. Bu tercihin gönüllü olarak, yapılmış olması gibi bir çıkarım bu tablolardan yapılamayacaktır. Her iki farklı cinsin de kısmi süreli çalışmayı zorunlu olarak veya gönüllü olarak tercih

etmesi mümkündür. Yaş gruplarına baktığımızda ise kadın veya erkelerde 15-24 veya 55-64 yaş aralığının kısmi süreli çalışmayı daha çok tercih ettiğini görebiliriz.

### **3.1.2. Sektörlere Göre Kısmi Süreli Çalışanlar**

Yapılan çalışmalar sonucunda kısmi süreli çalışma ağırlıklı olarak kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Kadınların hem ev işleri hem de annelik vazifeleri sebebiyle kısmi süreli çalışmayı tercih ettiklerini söyleyebiliriz. Sektör bazında değerlendirmek gerekirse kısmi süreli çalışma, en fazla tarım sektöründe görülmektedir. Hizmetler sektörü ve sanayi sektörü de bunu takip etmektedir. Kısmi süreli çalışmanın en çok 15-24 veya 50+ yaş gruplarında yapıldığı ve bunun sebebi olarak da 15-24 yaş grubunun hem okuyup hem çalışması, 50+ grubunun da emeklilik maaşlarının yetmiyor olabileceği şeklinde açıklanabilir. Kısmi süreli çalışmanın birkaç sektörde özellikle de hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmüştür. Kısmi çalışma en az sanayi sektöründe olmasıyla birlikte, tarım sektörü ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir (Yavuz, 1995b:41).

### **3.1.3. Çalışma Sürelerine Göre Kısmi Süreli Çalışanlar**

Kısmi süreli çalışmalarda haftalık çalışma süreleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde kısmi çalışma oldukça kısa tutulurken bazı ülkelerde de daha uzun sürelerle kısmi çalışma yapılabilmektedir (Yavuz, 1995a:6).

**Tablo 3.3. Kısmi Çalışanların Cinsiyet Açısından Haftalık Çalışma Süreleri (Marjinal Ve Tam Kısmi Çalışma) (2003-2015) (%)**

| Çalışma Saatleri                   | Erkek |       |      | Kadın |       |      | Toplam |       |      |
|------------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|------|--------|-------|------|
|                                    | 2003  | 2008  | 2015 | 2003  | 2008  | 2015 | 2003   | 2008  | 2015 |
| 1-19 Saat (Marjinal Kısmi Çalışma) | 1.22  | 1.7   | 2.4  | 3.33  | 7.58  | 8.8  | 1.8    | 3.25  | 4.4  |
| 20-29 Saat (Kısmi Çalışma)         | 2.38  | 3.09  | 3.5  | 8.98  | 11.44 | 10.2 | 4.22   | 5.3   | 5.5  |
| 30-34 Saat                         | 1.98  | 1.88  | 3.1  | 5.94  | 4.68  | 6.3  | 3.09   | 2.62  | 4.0  |
| 35-39 Saat                         | 1.62  | 1.62  | 3.3  | 5.3   | 3.79  | 6.5  | 2.65   | 2.19  | 4.3  |
| 40 Saat ve fazla                   | 92.8  | 91.71 | 87.7 | 76.45 | 72.51 | 68.2 | 88.24  | 86.64 | 81.8 |

**Kaynak:** <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS> I E.T.05.11.2016)

Bir iş akdinin kısmi süreli sayılabilmesi için normal çalışmana süresinin (45 saat) 2/3 oranında ya da daha az yapılması gerekir. Tablo 3.3.'e bakıldığında marjinal kısmi çalışma ve kısmi çalışma yıllara göre artış gösterirken daha fazla sürelerle yapılan çalışma yıllara göre azalma göstermiş veya aynı seyirde devam etmiştir. Tabloda kadınların 2003 yılından 2015 yılına kadar erkeklere oranla daha fazla kısmi süreli çalışma yaptıkları görülmektedir. Yıllara bakıldığından zamanla kısmi süreli çalışma artış gösterirken tam süreli çalışmada (40 saat ve fazla) azalma görülmektedir.

### **3.1.1. Çalışma Nedenlerine Göre Kısmi Süreli Çalışanlar**

Kısmi süreli çalışma nedenleri kişiden kişiye göre büyük farklılıklar göstermektedir. Özellikle kadınlar ve erkekler arasında bu farklılıklar giderek artmaktadır. Çocuk veya yetişkin bakımı veya ailesel sorumluluklar sebebiyle kadınların kısmi süreli çalışmayı daha fazla tercih ettiği görülmektedir. Bu da ailesel yükümlülükler erkeğe oranla daha fazla kadına bırakıldığını göstermektedir. Öte yandan eğitim sebebiyle yapılan kısmi süreli çalışmaya bakıldığında erkeklerin bayanlara oranla daha fazla istihdam edildiği ortadadır. Bu da kız çocuklarının aileler tarafından hem okuyup hem de çalışmasının uygun görülmediğini ortaya koymaktadır. Kısmi süreli

Çalışmanın diğ er bir sebebi de tam gün iş bulamamaktır. Çalışmaya yeni başlayan bireyler tam gün iş bulamadığı için geçici olarak kısmi süreli çalışmayı tercih etmiş olabirler. (Yavuz, 1995b:41).

### **3.2. KISMİ SÜRELİ ALIşMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI**

Kısmi çalışmanın gerek devlet gerek işveren gerekse işçi açısından bir takım yararları ve sakıncaları bulunmaktadır. Burada kısmi zamanlı çalışmanın işçi, işveren ve devlet açısından yararları ve sakıncaları özetlenecektir.

#### **3.2.1. Kısmi Süreli alışmanın Avantajları**

Kısmi alışma devlet, işçi ve işverenler açısından farklı yararlar içermektedir. Bu nedenle yararlarını taraflar açısından ayrı ayrı ele almak daha uygun olacaktır.

##### **3.2.1.1. Devlet Açısından Avantajları**

Günümüzde işsizlik ve işsizliğin neden olduğu toplumsal ve ekonomik sorunlar siyasal iktidarların en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Kısmi süreli çalışma mevcut işlerin daha fazla kişi tarafından paylaşılarak işsizliğin azaltılması konusunda önemli katkılar sağlaması sebebiyle devlet açısından yararlı durumdadır. İşsizliğin azaltılmasının devlet açısından yararlarını sıralamak gerekirse işsizliğin sebep olduğu pasif istihdam politikalarına yönelik giderlerin azalması en başta yer alacaktır. Örneğin kısmi süreli de olsa çalışan bir kişiye işsizlik sigortası ödemesi yapılmayacak olması devletin bu yönde maliyetini azaltacaktır. Diğ er yandan işsizliğin azalmasıyla birlikte sosyal ve toplumsal sorunlar da önemli ölçüde azalacaktır. Devlet her çalışandan sosyal güvenlik, vergi gibi kesintiler yapacağından kısmi süreli çalışanlar da devlet gelirlerinin artmasına katkı sağlayacaktır (Koç ve Görücü, 2011:98).



### 3.2.1.2. İşverenler Açısından Avantajları

Kısmi süreli çalışma işveren açısından da oldukça avantajlı bir çalışma şeklidir. İşin niteliği gereği tam süreli işçi istihdam edilemeyecek işlerde kısmi süreli işçi istihdam edilerek hem işin devamlılığı sağlanmış hem de tam süreli işçiye oranla daha düşük maliyetlerle yapılan işten dolayı işveren daha kazançlı olacaktır. Örneğin, üretimde kullanılan makine, ekipman, malzeme, araç ve gereçlerin bakımı, tamiri ve onarımı gibi işler sürekliliği olmayan, ihtiyaç duyulduğunda istihdam sağlanan işler olması sebebiyle kısmi süreli çalışma şekline oldukça uygundur. Üretilen mal ya da hizmete yönelik stok yapmak yerine kısmi süreli çalışan istihdam ederek ihtiyaçlar doğrultusunda üretim yapmak işverenin zarar oranını düşürecek ve işgücü karını arttıracaktır. Kısmi süreli çalışanlar sadece vasıfsız işler için değil, belirli bir alanda uzmanlık gerektiren işler için de istihdam edilebilirler. Sadece yılın belirli dönemlerinde veya belirli bir iş için uzmanlık gerektiren bir konuda işveren bu iş için de kısmi süreli çalışan istihdam etmek isteyebilir. Böylece tam süreli çalışan istihdam edilmeden hem gerekli iş gücü sağlanmış olacak hem de hem yine işgücü maliyeti azalacaktır. Kısmi süreli işçi hem yetişmiş hazır işgücü olacak hem de işverenin bir çalışanı yetiştirmek için gerekli eğitim imkânlarından kaçınarak buna yönelik maliyetini azaltmaktadır. İşverenler için olumsuz bir durum olan işe geç gelme ve devamsızlık gibi sorunlar kısmi süreli işçi istihdam edildiğinde azalacaktır. İşe devamsızlık şirketlerde işgücü kaybına sebep olurken mevcut kaynakların da verimsiz kullanımına yol açacaktır. Bu durumda işler zamanında yetişemeyecek ve diğer işçiler için mesai zorunluluğu ortaya çıkabilecektir (Çelenk, 2008:52).

Kısmi çalışmadan dolayı mesai saatleri birbirinden farklı olacak, işyerinden kalabalık, karmaşa durumu yaşanmayacak ve işçilerin kendi aralarında sohbet, şakalaşma vs. gibi durumlardan dolayı üretimin yavaşlaması sorunu ortadan kalkacaktır. Kısmi süreli çalışma ile mesaisi biten bir işçinin kullandığı makinayı başka bir kısmi süreli çalışan kullanabilecek ve böylece makine ve ekipmanlar daha verimli kullanılır hale gelecektir (Doğan ve Türk,1997:109-128). Bazı iş kollarında ara dinlenmesi yapılması makinelerin kullanımı için mümkün olmamaktadır. Örneğin süt mamullerinin üreten bir iş yerinde ara dinlenmesi için üretimin durması mümkün görünmemektedir. Fakat hem yasal haklar gereği hem de işçinin verimliliğinin azalmaması ve dikkatinin dağılmaması için ara dinlenmesi verilmek zorundadır. Bu gibi işlerde de kısmi süreli

işçi istihdam edildiğinde ara dinlemesi grup olarak belirli bir sıraya konulabilir ve böylelikle üretim durmadan makinelerin de kullanımına devam edilebilir. Kısmi çalışmada işçiye çalışma süresi kadar ücret ödemesi yapıldığından kısmi süreli çalışmada fazla mesai durumu söz konusu olmayacak, işveren de fazla mesai ödemesinin yarattığı maliyetten kurtulmuş olacaktır (Oğuz, 2007:35).

### **3.2.1.3. İşçiler Açısından Avantajları**

Kısmi çalışmanın işçi açısından da birçok yararı söz konusudur. Örneğin Kısmi süreli çalışma belirli bir alanda uzmanlığı olan işçilerin birden çok işveren yanında çalışmasına olanak tanımaktadır. Hukukçu, doktor, danışman bunlara birer örnek olarak sayılabilir. Ayrıca eğitim çağındaki gençler de hem standartlarını arttırmak hem iş dünyasını tanımak adına kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedirler. Aynı zamanda kısmi süreli çalışma bir günde tam gün veya haftanın her günü çalışma fırsatı olmayan kişiler için de zaman planlamalarını kendilerine göre yapabileceklerinden avantajlı çalışma şeklidir. Böylece hem işsizliğin getirdiği olumsuzluklardan sıyrılacak hem de istedikleri şekilde istihdam edilme fırsatı yakalayacaklardır. Kısmi süreli çalışma ile evli ve çocuklu kişiler eşlerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırma fırsatı bulabileceklerdir. Böylece aile yaşantısı da düzenli olarak devam edecektir. Kısmi çalışma ev hanımları için de bu yönüyle tercih edilen bir çalışma şeklidir. Kısmi çalışma özürüllüğü olan kişiler için de tercih sebebidir. Kısmi süreli çalışmayı tercih eden özürülü bir kişi yoğun ve stresli bir iş hayatına girmeden topluma kazandırılmış olacaktır. Kısmi süreli çalışma kişilere zaman kazdırma ve tercih yapma imkânı sunduğundan birçok farklı işgücü tarafından tercih edilmektedir (Yavuz,1995b:41). Başka bir deyişle, kısmi çalışan iş ve özel hayatını birbirinden ayırt etme fırsatı yakalayabilmekte hem iş hayatı hem de özel hayatı için daha kaliteli zaman geçirebilmektedir (Oğuz, 2007:35).

### **3.2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Dezavantajları**

Kısmi çalışma avantajlarının yanında dezavantajları da olan bir çalışma şeklidir. Tüm dünya kısmi süreli çalışmanın zamanla daha fazla özümsemesi dezavantajları olmadığı anlamına gelmemektedir. İnsana her olgunun yararları olduğu gibi zararları da

bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışma da bu olgulardan biridir. Kısmi süreli çalışmanın devlet, işveren ve işçi için dezavantajları şu şekilde sıralanabilir:

### **3.2.2.1. Devlet Açısından Dezavantajları**

İşsizliğin kişi ve toplum üzerindeki olumsuz sosyal etkilerinin yanı sıra devlet açısından da olumsuz etkileri olabileceği söz konusudur. Kısmi süreli çalışan bir işçi işsizlik ödeneği gibi ödeneklerden faydalanmaya devam ederse devletin kaynaklarını fazladan kullanmış olacak ve devlet bu açıdan zararlı duruma düşecektir. Kısmi süreli çalışanlar için eksik prim ödemesi yapılması, vergilendirme kısmında daha az vergi ödemeleri de devleti ekonomik açıdan zarara uğratacaktır. İşverenlerin kısmi süreli çalışanlara verilecek olan eğitimlerin masraflarının devlet tarafından karşılanması veya unutulmuş meslekler için de yeniden meslek edindirme kurslarının verilmesi için yapılacak maliyetler de devlet açısından olumsuzluk teşkil etmektedir. Aynı zaman da kısmi çalışma ücretinin düşük olması yine bu kişilere yapılacak yardımların devam edilmesine ve bu yardım maliyetlerinin de devletin üstlenmesine sebep olmaktadır. Kısmi süreli çalışma işçiler arasındaki örgütlenmeyi de olumsuz etkilemektedir (Serter, 1991:105-117).

### **3.2.2.2. İşverenler Açısından Dezavantajları**

Kısmi süreli çalışma işgücü maliyetleri açısından işverenler için avantajlı konumda görünse de dezavantajlı olduğu durumlar da söz konusu. Kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlara oranla daha az çalışma süreleri olması sebebiyle işyerine ve işverene olan bağlılıkları da tam süreli çalışan oranla daha az olacaktır. Kendini işine ve işyerine ait hissedemeyen işçinin verimi de daha düşük olacak ve bu da işgücünün azalmasına maliyetin artmasına sebep olacaktır. İşverenler rakipleriyle rekabeti kolaylaştırmak, müşteri memnuniyetini sağlamak ve müşteri ihtiyaçlarına zamanında ve doğru bir şekilde cevap verebilmek adına kısmi süreli çalışan istihdamını tercih edebilmektedirler. Kısa dönemde rekabet için tercih edilen bu çalışma şekli işyerine bağlılığı tam anlamıyla sağlayamadığı için müşteri ve üreticiler için tam tersi bir durum oluşturup avantaj dezavantaja dönüşebilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar aynı zamanda nitelikli işgücü istihdamını sağlamayı da zorlaştırmaktadırlar. Birden fazla

işverenle kısmi süreli iş ilişkisi içine girebilen işçi iş yeri sırları açısından da sakıncalı bir durum oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışanın iş yeri hakkında teknik bilgileri veya sırları başka işyerleriyle paylaşması haksız rekabete maruz kalmasına yol açacaktır. Kısmi çalışma, yönetim ve denetim zorluğuna sebep olmaktadır (Çelenk, 2008:52).

### **3.2.2.3. İşçiler Açısından Dezavantajları**

İşçi açısından bir işten beklenen en önemli özellik işin sürekli, düzenli ve tatmin edici olmasıdır. Fakat gelişen dünya, değişen teknoloji, artan rekabet çalışma şartlarını çoktan değiştirmiş ve teknoloji çağında birçok işin tarihte kalmasına sebep olmuştur. Makineleşmeyi de aşmış internet, bilgisayar vb. teknolojik araçlar insanlar yerine çalışır hale gelmiştir. Buna rağmen insan emeği olmadan hiçbir iş tam anlamıyla bitirilemez. İş bitiricilik, teknolojinin kullanımını zorunlu hale getirmiştir. Halen insan gücüne ve zekâsına duyulan ihtiyaç işçinin işin bir parçası olmasında önemli bir etkidir. İnsan işin temel unsurlarından biri olduğu sürece ister kısmi, ister tam zamanlı olsun insan emeği de kullanılmaya devam edecektir. İşçilere çalışmasının ve emeğinin karşılığı olarak belirli ücretlendirme sistemleri uygulanmaktadır. Fakat kısmi sürelerle çalışan işçi daha az ücret almak durumunda kalmakta ve bu da ücret konusunu başlı başına bir sorun haline getirmektedir. 4857 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelerde de görüleceği gibi işçi kısmi süreli iş ilişkisi sürecinde emsal işçiye göre çalıştığı saate göre ücret alacaktır. Kısmi süreli çalışanlara, zaten düşük ücretlendirme sistemlerinin olduğu ülkemizde emsal işçiye oranla daha az ücret ödenmesi özellikle ailevi sorumlulukları olan işçiler için bu durum sorun oluşturmaktadır. Bu konudaki bir diğer sorun ise, işçinin sosyal güvenlik sorunudur. Her ne kadar sigortalılık yasal bir hak olup vazgeçilemez olsa da kısmi süreli çalışanlara emsal işçiye oranla daha az gün üzerinden prim ödemesi yapılacağından emeklilik ve sağlık gibi hakların da karşılanmasında sorun yaratmaktadır (Erdoğan, 1993:87).

### 3.3. SOSYO-PSİKOLOJİK FAKTÖRLER

#### 3.3.1. Tükenmişlik

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan sosyal bir olgudur. İşin insana maddi kazanç sağlamanın dışında kendi potansiyelini ortaya koyma, kendini ispat etme, çevrede saygınlık kazanma gibi etkileri de vardır. İnsanlar günlerinin büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Günün büyük bir bölümünü kapsayan iş hayatı sosyal birer varlık olan insanların sosyal hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Günün büyük bir bölümünü çalışarak geçiren bir kişi günün kalan kısımlarını da dinlenerek ve kendine zaman ayırarak geçirmek isteyecektir. Bu durum da kişinin gerek sosyal gerek aile yaşantısını olumsuz yönde etkileyecek ve kişiyi tükenmişliğe doğru sürükleyecektir (Soysal, 2011:14-15).

Tükenmişlik ilk kez 1974 yılında H. Freudenberger tarafından ortaya atılan bir kavram olmakla beraber, başarısızlık, yıpranma, enerji kaybı, stresle başa çıkmada başarısız olma durumudur. Bu durum kısaca ‘duygusal tükenme’ olarak da adlandırılır. Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974’de ortaya atılmış olsa da günümüzde en kabul gören tanımı C. Maslach tarafından yapılmıştır. C.Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” dir (Güllüce ve İşcan, 2010:7-29).

Tükenmişliği etkileyen etmenleri iş ve iş dışı etmenler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bu bağlamda, meslekten ve işten memnuniyet, işin önemi, işin vasfı, işe ve işyerine bağlılık, iş yükü, iş doyumu gibi etmenler iş ile alakalı etmenler olarak sayılabilir. İş dışı etmenleri ise kişilik yapısı, aile yapısı, aile ile olan ilişkiler, sosyal yaşam, yaşam amacı ve yaşam biçimi vb. olarak sıralayabiliriz. Biraz daha ayrıntıya inmek gerekirse, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı gibi demografik özellikler de tükenmişliği etkileyen unsurlar olarak sayılabilir (Göral Vd., 2015:21). Tükenmişlik sendromu her tür meslekte ortaya çıkabilir. Bu meslek gruplarından bazılarını saymak gerekirse doktorlar, hemşireler, polisler, diş hekimleri, otel çalışanları, banka çalışanları, yöneticiler, satış sorumluları, akademisyenler olarak sıralanabilir. Bu meslek gruplarının birçoğunun hizmet sektöründe yer aldığını düşünürsek tükenmişlik sendromuyla en çok hizmet sektöründe karşılaşıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Tükenmişlik

sendromunun birçok meslek grubunda ortaya çıkması bu sorunun sosyal bir sorun olduğunun göstergesidir (Soysal, 2011:14-15).

Günümüzde iş yerinde yaşanan stres, baskı, zorlama iş veriminin düşmesine ve psikolojik problemlere yol açmaktadır. İş yaşamında belirli bir işin, belirli bir sürede, belirli bir çıktıyla yapılıyor olması iş yaşamında sıradanlığı, olağanlığı beraberinde getirerek işi sıkıcı hale getirecek ve iş yerine bağlılığı azaltacaktır. İşin kendisine ait özellikler de tükenmişliğe etki etmektedir. Örneğin müşteri veya üreticilerle fazla iş ilişkisi bulunmayan bir yönetici, satış elemanı veya hizmet sorumlusu gibi birebir ilişkiyi gerektiren bir iş yapan çalışana oranla tükenmişlik sendromu yaşama olasılığı daha düşüktür (Sağlam Arı; Çına Bal, 2008:131-148).

Sonuç olarak tükenmişlik kötü yönetim, çıkar çatışmaları, stres, zaman baskısı kişisel sorunlar gibi sebeplerden ortaya çıkmakta ve kişide psikolojik sıkıntılar meydana getirmektedir. Psikolojik sıkıntıların yanında yorgunluk, bitkinlik, solunum güçlüğü, mide rahatsızlıkları, sindirim güçlükleri gibi gözle görülebilen fizyolojik rahatsızlıklar da ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda kişilerde yaşanan tükenmişlik erken fark edilip müdahale edilebilir olmalıdır. Kişi tükenmişlik ile baş etme yöntemleri denemeli, sadece kendisi değil çevresi de tükenmişliğe karşı kişilere destek olmalıdır (Soysal,2011:14-15).

### **3.3.2. İş-Aile Çatışması**

Günümüzde büyük aile yapılarının çekirdek aile yapısına dönüşmesi ve kadınların iş hayatına katılımının artmasıyla aile içi yaşamda bir takım sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Özellikle ev temizliği, çocuk bakımı, yemek vb. ev işlerinin Türk toplumunda kadına mal edilmiş olması, şehir yaşamının getirdiği zorluklar iş-aile çatışmasının artmasının temel bileşenleri olduğunu söyleyebiliriz. İş ve aile arasındaki dengeyi kurmaya çalışan ebeveynlerin, eş ve anne-baba gibi rolleri aile içi çatışmayla birlikte rol çatışmasına dönüşmektedir (Dubrin,1997:116).

Bir rol çatışması olarak görülen iş-aile yaşam çatışması, ‘çalışanların anne-baba ve eş gibi birden fazla role sahip olduğunda ortaya çıkmakta ve iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu’

olarak tanımlanmaktadır (Turunç, 2011;229). ‘Parasuraman ve Simmers’e (2001) göre iş-aile yaşam çatışması, ‘iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu’ dur.’ (Turunç ve Çelik,2011:226-250).

İş- aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması birbirinden ayrılması güç iki kavramdır. İş-aile yaşam çatışması bireyin işinden kaynaklanan zaman darlığı sebebiyle ailevi rolünü yerine getirmekte zorlanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Aile-iş çatışması da yine işin beklentilerini ve ailenin beklentilerini karşılamakta zorlanan bireyin zaman darlığından ortaya çıkan özel bir rol çatışmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985:76-88). Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması aralarında büyük benzerlikler olması sebebiyle yapılan araştırmalar aralarında ilişki olduğunu göstermiştir (Gutek Vd., 1991:560-568) .

Kişilerin iş yaşamında karşılaştıkları olumsuzluklar aile yaşamına, aile yaşamındaki gerginlikler de iş yaşamına yansıyabilmektedir. Aslına bakılırsa iş-aile çatışmasının veya aile-iş çatışmasının en büyük sebepleri iş yaşantısını ve aile yaşantısını birbirinden ayıramamaktan kaynaklanmaktadır. Çalışma sürelerinin fazla olması, iş yerindeki çalışanlarla veya yöneticilerle yaşanan problemler, ücretin düşüklüğü gibi işte yaşanan problemler aileye, aile de yaşanan eşlerin anlayışsızlığı, çocuk sayısı, sağlık durumu gibi ailesel problemler de iş yaşamına yansıyabilmektedir.

İş-aile çatışması cinsiyete veya yaşanan bölgeye göre farklı özellikler gösterebilir. Yapılan araştırmalar kadınların erkeklere oranla daha fazla iş aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra çocuk sayısı ve eşlerinin birbirlerine destek olmamaları da çatışmayı artıran faktörler arasındadır (Madsen, 2003: 35-58).

Aile ile iş rollerinin çatışması üç farklı yöntemle incelenmektedir.

- Çatışma-gerilim yaklaşımı: İAÇ psikolojik gerilimin kaynağı olarak görülmekte ve çalışanların zihni kaynaklarını tehdit eden ve tüketen bir faktör olarak kabul edilmektedir (L.T. Eby, 2005:127-197)

- Gerilim-çatışma yaklaşımı: İAÇ’nin yüksek seviyeli gerilime sebebi olduğu kabul edilmekte ve gerilim nedeniyle sıkıntı çeken çalışanların iş ve aile rollerini yürütecek yeterlilikte zihni gücünün kalmayabileceği kabul edilmektedir (M. Westman, 2005:9).

- Karşılıklılık yaklaşımı: Bu yaklaşım da ise, iş stresi İAÇ'nin öncülü, AİÇ'nin ardılı olarak görülmekte ve aileden kaynaklanan stres AİÇ'nin sebebi, İAÇ'nin sonucu olarak kabul edilmektedir (M.R. Frone, 1997:145-167).

### 3.3.3. Psikolojik Sıkıntı

İnsanlar arası etkileşimin yüksek olduğu çalışma hayatında işin niteliğine göre iş ve kas gücünün yanında insanlar arası duyguların da artış gösterdiğini söyleyebiliriz. Özellikle hizmet sektöründe müşterilerle birebir etkileşim halinde olan çalışan müşteri memnuniyeti açısından sürekli pozitif görünmesi gerekebilir. Bu ve bunun gibi durumlarla karşılaşan iş gören duygu çatışmasıyla karşılaşmakta iş göreni gerilime sokmakta ve psikolojik sıkıntı yaşamasına sebep olmaktadır. Psikolojik sıkıntının sözlük anlamı, “İnsanların kendilerini gerçekleştirmeleri ve diğer insanlarla nitelikli ilişkiler tesis edebilmelerini önleyen psikojenik acı, içsel çatışma, dışarıdan kaynaklanan stres gibi faktörlerin sonuçları” olarak tanımlanmıştır. Psikolojik sıkıntı sağlık sıkıntısı, uyku sıkıntısı, endişe sıkıntısı, denge sıkıntısı ve intihar sıkıntısı gibi 5 farklı alt dala ayrılmıştır. Sağlık sıkıntısı; kişinin kendini sağlıklı hissetmemesi, yorgun ve bitkin hissetmesi durumudur. Uyku sıkıntısı; uyumakta ve uykuya dalmakta zorluk çekme, sabahları kendiliğinden erken uyanma sonucu sıkıntı yaşanmasıdır. Endişe sıkıntısı; bir problemi paylaşamama, herkesten ve her şeyden şüphe duyma sıkıntısıdır. Denge sıkıntısı; kendini değersiz ve mutsuz hissetme, farklı roller bürünme, kendini faydalı hissetmeme sıkıntısıdır. İntihar sıkıntısı; hayatı sorgulama ve yaşamaya değer görmeme, ölme arzusu ve kendi kendini öldürme düşüncesidir. Tüm bunlar psikolojik sıkıntı kaynaklı olup istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir (Çelik ve Turunç, 2011:226-250).

Sanayi devriminden sonra işyerinde insan işgücünün önemi artmıştır. Özellikle hizmet sektöründe makineye değil insan emeğine duyulan işgücü ihtiyacı çalışanlara da bazı sorumlulukları beraberinde getirmiştir. Artan sorumluluk ve işgücü karşısında insan zamanla arayışlara girmeye başlamıştır. Bu arayışlar maaş artışı, terfi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi ihtiyaçlardır. Bu gibi arayışlara ihtiyaç duyan çalışanlar bunları elde etmek için daha özverili bir çalışma sergilemektedirler. Ama ne yazık ki her iş yerinde olabileceği gibi başarısız olan bazı çalışanlar kendini geliştirmek isteyen



diğer çalışanlara da mani olmaktadır. Bu gibi durumlar çalışanlar arasında stres, haksız rekabet gibi sonuçları doğurabilmektedir. Sadece çalışanlar arasında değil zaman zaman yönetici ve çalışanlar arasında da aynı sıkıntılar yaşanmaktadır. Haksız rekabete maruz kalan çalışan iş yerinde psikolojik sıkıntılar yaşamaya başlamaktadır. Bu gibi çalışanlar diğer çalışanlar tarafından dışlanmakta ve psikolojik tacize uğramaktadır. Bu gibi psikolojik sıkıntı yaşayan kişilerde depresyon artışı, verimlilikte düşüş, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar görülmektedir (Yalçın ve Tekin, 2016:1-9). Psikolojik sıkıntıda olan işçilerin performanslarında da düşüşler meydana gelmesi olası bir durumdur. Bu durum performansa dayalı ücret veya prim uygulaması yapan işyerlerinde işçilerin ücret artışlarının daha düşük olmasına sebebiyet vereceğinden işçi daha fazla psikolojik sıkıntı yaşama eğilimine girecektir. Performansa dayalı ücret sisteminde adaletsizlikler olması da psikolojik sıkıntı yaşamanın farklı bir boyutudur. Ayrıca performans değerlendirme sistemleri sadece ücret belirlemede değil stratejik planlama, ücret ve maaş yönetimi, kariyer planlama, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, sözleşme yenileme veya işten ayrılma kararları, rotasyon ve iş zenginleştirme uygulamaları gibi birçok alanda kullanılmaktadır (Işık ve Okçu, 2013:57-61).

#### **3.3.4. İş Stresi**

Stres günümüzde sadece çalışma yaşamında değil her türlü alanda karşımıza çıkabilmektedir. İş yerinde, iş yeri dışında, evde, okulda, dergilerde, gazete ve televizyonlar da olmak üzere her yerde stresten bahsedilmektedir. Stres konusu kitaplara, araştırmalara konu olmakta stresle baş etmek için şirketler tarafından eğitimler verilmektedir. Yapılan araştırmalara göre stres ve stres kaynağı herkes açısından farklılık göstermektedir. Bir iş adamı için borsadaki dalgalanmalar strese yol açarken gözlem kulesinde çalışan biri için dikkat stres için önemli bir faktör haline gelmektedir. Gerçek şu ki bu veya şu sebeple günümüzde herkes strese maruz kalmaktadır. Maruz kalınan stresin dozu çok önemlidir. Aşırı doz da stres yaşanmadığı sürece stresin olumlu etkileri olduğu bile söylenebilir. Stres organizma yapısında değişmeye büyümeye ve olgunlaşmaya etki eder. Bu sebeple stresle baş etme yöntemi olarak stresin dozunu makul derecede tutmak önemlidir. Bilindiği gibi sadece olumsuz şeyler değil terfi, evlilik vb. gibi olumlu şeyler de strese sebep olabilir. Her türlü

başarının temelinde stres vardır. Çünkü stres sınırların zorlanmasıyla ortaya çıkar. Sınırlarını zorlamayan insan başarılı olmaz ve bu sefer de başarısızlık bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkar (Oktay, 2005:111-116).

İş yerinde yaşanan stres birçok uzman ve sağlık kuruluşuna göre hastalık olarak tanımlanmaktadır. Stres dış etmenlerden kaynaklı olabileceği kendi içimizde yarattığımız bazı etmenlerden de kaynaklı olabilmektedir. Stres birçok kişi de görülmesine karşın herkesin stres karşı koyma kapasitesi aynı değildir ve birçok kişi de bunun farkında olmadığı için kötü sonuçlar doğurmaktadır. Stres herkese göre farklı olmasına karşın iş yerinde stres çoğu zaman aynı nedenlere dayanır. Teknoloji, kazanç, personel seçimi, rol ve iş tanımlarının iyi yapılmaması, kötü yönetim ve iş kontrolü iş yerinde strese neden olan başlıca faktörler olarak sayılabilir (Oktay, 2005:111-116).

İş yerinde stresin belli başlı belirtileri vardır. Bu belirtiler ruhsal, sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel stres belirtileri olarak gruplandırılabilir. Bunlara birkaç örnek vermek gerekirse;

Ruhsal stres belirtileri; kin tutma, suçluluk duygusu, hayatın anlamının kaybolması, içinde bir boşluk hissetme vb.

Sosyal stres belirtileri; kendini diğer insanlardan soyutlamak, ben merkezli olmak, yalnızlık, geriye çekilme, toleranslı olmamak, insanlarla ilişki kurmamak, insanlara sıkıntı vermek vb.

Duygusal stres belirtileri; kafa karışıklığı, kararsızlık, bencillik, karamsarlık, sık sık hafıza kaybı, konsantrasyon güçlüğü vb.

Fiziksel stres belirtileri; kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, kabızlık, titreme, kulak çınlaması, sırt ağrısı, deri hastalığı, ani kilo değişmesi, diş gıcırdatma, ülser vb. (İlter, 2014:10-14).

Günümüzde çağın hastalığı olarak kabul edilen stres en çok iş yerinde ortaya çıkmaktadır. İş yerindeki stresin süreklilik arz etmesi işçiler açısından işe geç kalmaya, işe yabancılaşmaya, performans düşüklüğüne, motivasyon düşüklüğüne, iş kazalarında artışa yol açarken, işletmeler açısından verimsizliğe, yetişmiş işgücü kayıplarına, dikkat eksikliğiyle birlikte kazalara ve maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır (İlter, 2014:10-14).

Stres kişiye özgüdür. Stres kaynağı veya sebebi aynı olsa dahi kişisel inançlar, geçmiş deneyimler, değerler ve kurallara da göre insanlar aynı görünen bir stres durumuna farklı reaksiyonlar gösterebilir. Strese çözüm bulma konusunda yapılan önlemler sadece stres kaynağına yönelik değil var olan stresi de gidermeye yönelik olmalıdır (Oktay,2005). Stresle başa çıkma yöntemleri kişisel ve kurumsal olarak farklılar göstermektedir. Stresle başa çıkma yöntemlerinden kişisel yöntemler, bireylerin kendi başlarına rahatça uygulayabilecekleri yöntemlerdir. Bunlara örnek olarak egzersiz yapma, dinlenme ve motivasyon, meditasyon, beslenme, masaj vb. gösterilebilir. Çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi, işi yeniden yapılandırma, iş değiştirme, iş zenginleştirme, personeli güçlendirme, eğitim ve geliştirme programları, stres danışmanlığı, stres yönetimi eğitimi, olumlu örgüt iklimi, sosyal destek sistemleri, koçluk, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması, kariyer planlama ve geliştirme, zaman yönetimi, etkin iletişim, katılımcı yönetim ve ücret yönetimi stresle başa çıkmada örgütlerin yapması gerekenler stresle başa çıkma yöntemleri olarak sayılabilir (Soysal, 2009:19-37).

Stres günlük yaşamın kaçınılmaz bir parçasıdır. Stres kaynaklı hastalıklar da zamanla artmaktadır. Daha kaliteli bir yaşam için stres kaynağını en aza indirmek veya stresle baş etme yöntemleri uygulamak önemlidir. Bu bağlamda asıl olan stresi yok etmek değil stresin kaynağına inip stres sonuçlu olabilecek durumlara iyi yönünden bakabilmektir. Dolayısıyla stres iyi yönetildiğinde daha verimli bir çalışma hayatı elde edilebilir ve kaliteli bir yaşam sürdürülebilir (Soysal, 2009:19-34).

### **3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti**

Değişim ve belirsizliğin baş gösterdiği iş dünyasında işverenler kaliteli ve nitelikli iş gücü elde etmek amacıyla çalışanların işyerinde devamlılığını sağlamayı hedeflemektedirler. Bunun yanı sıra daha iyi bir iş, daha iyi bir işveren, daha iyi bir maaş vb. arzulayan iş görenler çalışma yaşamı kalitesinin artması amacıyla iş değişikliğine oldukça sıcak bakmaktadırlar (Polat ve Meydan, 2010:146). Çalışma yaşamı kalitesi son zamanlarda sıkça ele alınan konulardan biridir. Günümüzde çalışma yaşamı kalitesi denildiğinde yüksek düzeyde iş tatmini akla gelmektedir. İş tatminin sağlanması yüksek oranda adaletin ve eşitliğin sağlanmasıyla alakalıdır. Buna ek olarak

işverenin çalışan ihtiyaçlarını gözetmesi yine iş tatmini sağlanması açısından faydalı olacaktır. İşten ayrılma niyeti iş tatmini ile bağlantılı olarak çalışanların işletmede kalma ile ilgili kararlarının yansımasıdır (Turunç Vd., Türkyılmaz, 2010:77-96).

İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma olgusu birbirinden farklıdır ve farklı değerlendirilmesi gerekmektedir. İşten ayrılma niyeti işten ayrılma olgusunun habercisidir. İşten ayrılma niyetinin oluşması aşama aşamadır. İşten ayrılmanın göstergeleri üç aşamalı ele alınabilir. İlk aşamada çalışan işten ayrılmayı, ikinci aşamada çalışan başka bir iş aramayı düşünür, üçüncü aşamada ise işten ayrılma eğilimine girmiştir. İşten ayrılma niyetine bürünen iş gören iş olanakları aramakta ve bulunan iş olanakları ile mevcut işi arasında kıyaslama yapmaktadır. İşten ayrılmaya niyetlendiği halde işten ayrılamayan iş gören örgüt için verimsiz hale gelmiştir. İş görenin kendisi için de çok verimli ve mutlu bir çalışma hayatı sürdürmesi mümkün olmayacaktır. Sonuçta örgütün hizmet kalitesi düşeceği gibi iş gören için de azap dolu bir çalışma yaşamının ilk temelleri atılmış olacaktır (Serçeoğlu Vd., 2016:1099-1100).

İşten ayrılma gönüllü/isteyerek ayrılma, gönülsüz/istemeyerek ayrılma olarak kategorize edilmektedir. Gönüllü olarak işten ayrılma bireysel veya organizasyonel sıkıntıdan meydana gelebilir. Ücret, terfi, yönetici ile ilişkiler vb. organizasyonel, sağlık, emeklilik, tayin vb. bireysel sebep olarak söylenebilir. Gönülsüz ayrılma ise iş akdi feshi yapılması, yani işten çıkarılma veya atılma anlamındadır. İşten ayrılma niyeti işletmeler açısından yükümlülükler getirir. İşten ayrılan personel yerine yeni bir personel bulunması, yeni alınan kişiye belli başlı eğitimlerin verilmesi veya işten ayrılan personelin işleri sebebiyle diğer çalışanların iş yüklerinin artması, diğer çalışanlardaki moral ve motivasyon düşüşü işletmelerin organizasyon yapısını olumsuz etkileyecektir (Yıldız, 2013:317-324).

Sonuç olarak işten ayrılma niyeti işten ayrılmanın temel unsurudur. Vasıflı işgücüne sahip olmak isteyen işverenler ve daha vasıflı işte çalışmak isteyen iş görenler arasında işten ayrılma niyeti olgusunun çatışma halinde olduğu aşıkardır. İşten ayrılma niyetinde olan ve bu niyetini fırsata çevirme çabasında olan iş görenin işe ve örgüte bağımlılığı azalacak verimsiz bir çalışma sergileyecektir. Bu durumun verimlilik açısından iş göreni olumsuz etkilediği gibi işten ayrılma niyetinde olan iş gören mutlu bir çalışma hayatı sürdüremeyecek ve psikolojik sıkıntı yaşayacaktır. İşten ayrılma

niyetinin hem işveren hem de işçi açısından olumlu bir sonucu olmadığını düşünürsek işverenlerin çalışanlarını tatmin edici uygulamalar yapması gerçeği ortaya çıkmaktadır. İşinden memnun olan iş gören de işten ayrılma niyetine girmeyecek, hem işveren işten ayrılma niyetinde olan iş görenlerin maddi ve manevi yükümlülüklerine katlanmak zorunda kalmayacak hem de iş gören daha sağlıklı bir çalışma yaşamı sürdürebilecektir.

Çalışmada katılımcılara yöneltilen sorularda tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine yönelik bulgular saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin ölçek faktörleri olarak tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Kısmi süreli çalışma nedenlerinin kişiler arasında değişkenlik göstermesi ve bu değişkenlerin ölçek faktörleri arasındaki ilişki incelenmiş, tatmin olma durumları ele alınmıştır. Çalışmada tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti olarak ele alınan ölçek faktörlerinin kısmi süreli çalışmaya teşvik edilen veya teşvik edilmeyen katılımcılar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Son olarak da ölçek faktörlerinin (tükenmişlik, iş aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti) birbirleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yukarıda bahsedilen konular tablolar halinde dördüncü bölümde anlatılmaktadır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **HİZMET SEKTÖRÜNDE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYA-PSİKOLOJİK ANALİZİ**

#### **4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI**

Kısmi süreli çalışma, ülkemizde yaygın bir şekilde uygulanmamakla birlikte 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir (Eyrenci, 1989;99). Araştırmanın konusu kanun ve hükümler çerçevesinde esneklik kavramından yola çıkarak kısmi süreli çalışmanın ve kısmi süreli çalışanların tanımını yaparak, kısmi süreli çalışanların haklarının ve yapısal özelliklerinin incelenmesidir.

Hizmet sektöründe kısmi süreli çalışma Türkiye de daha çok gençler ve kentsel bölgelerde görülmektedir. Türkiye’de kısmi süreli çalışma şartları kanunlarla belirlenmiştir. Bu yüzden kısmi süreli çalışma yasaların el verdiği şekilde sınırlandırılmış bir çalışma şeklidir. Bu durumda hem çalışan hem işveren hak ve sorumlulukları belirleyen yasalara uymakla mükelleftir.

Çalışmada kısmi süreli çalışmanın dayanak bulduğu bu yasal düzenlemeler, bunlar karşısında uygulamada karşılaşılan sorunlar, sorunların cevaplarına yönelik öneriler ve sonuçları ele alınacaktır. Özelde ise Isparta İlinde Hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanlar analiz edilecek ve değerlendirilecektir.

#### **4.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Bu bölümde, hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların sosyo-psikolojik analizine ilişkin araştırmanın plan ve süreci detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Araştırmanın kapsamı ve modeli, test edilen hipotezler, veri toplamada kullanılan ölçüm araçları, ana kütle ve örneklem, veri derlemek üzere gerçekleştirilen araştırma uygulaması ve kavramlar arası ilişkileri denemek amacıyla uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler sunularak, çalışmada takip edilen metodoloji açıklanmaktadır.

#### **4.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırma Isparta ilinde hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanları kapsamakta olup Türkiye genelini kapsamamaktadır. İŞKUR verilerine göre Isparta ilinde 1013 kişi kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Isparta ilinde kısmi süreli çalışan kişilerden yaklaşık %20'sine kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmış olup, ulaşılan 200 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örnekleimde yer alan kişilere anket formu dağıtılmış, bu formların tamamı cevaplandırılmış, cevaplandırılan formlar içerisinde 25 tanesi eksik cevaplama yapıldığı için değerlendirmeye alınmamış, geri kalan 175 anket eksiksiz olarak cevaplandırılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %87,5 olarak gerçekleşmiştir.

#### **4.2.2. Veri Toplamada İzlenen Yöntem**

Araştırmada kullanılan veriler Isparta ilinde hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanlar üzerinde yapılan anket sonucunda elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikler (eğitim durumu, yaş, çalışma süresi, cinsiyet ve medeni durumu) ve devamında 4 adet açık uçlu sorular, ikinci bölümünde sosyo-psikolojik unsurlara ilişkin 34 adet soru yer almıştır. Bu sorular 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, sorulara katılım düzeyini belirlemek için; 1=Kesinlikle Katılmam, 2=Katılmam, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan soruların 1-14 arası tükenmişlik, 15- 19 arası iş- aile çatışması, 20-27 arası psikolojik sıkıntı, 28-31 arası iş stresi ve 32-34 arası işten ayrılma niyetini ölçmeye yöneliktir.

Tükenmişlik testine ilişkin sorular (Güven, 2013), iş aile çatışmasına yönelik sorular (Turunç ve Erkuş, 2010), psikolojik sıkıntı testine yönelik sorular (Turunç ve Çelik, 2011), iş stresine yönelik sorular (Karabay, 2015), işten ayrılma niyetine yönelik sorular (Dündar ve diğerleri, 2015) çalışmalardan esinlenerek hazırlanmıştır.

#### 4.2.3. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 for Windows Paket Programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların demografik bilgilerinin yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde frekans analizi kullanılırken, katılımcıların ölçek alt boyutlarından elde ettikleri puanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Ölçek alt boyutlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılması yapılmadan önce ölçek alt boyutlarına ilişkin verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan Shapiro-Wilk testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği gözlenmiştir. Bu nedenle temel istatistikler analizlerde non parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, işe devam etme istekleri, aldıkları ücretten tatmin olma durumları ve kısmi zamanlı çalışmaya teşvik edilme durumlarına göre karşılaştırmalar yapmak için Mann Whitney U testi kullanılırken, katılımcıların yaş grupları, eğitim düzeyleri ve kısmi zamanlı çalışma nedenlerine göre karşılaştırmalar yapmak için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Bunlara ek olarak ölçek alt boyutlarının kendi arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Mann Whitney U, Kruskal Wallis H ve Spearman Korelasyon analizleri sırasında anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak belirlenmiştir.

#### 4.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada Isparta ilinde hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların sosyopsikolojik analizi incelenmeye çalışılmış, bu nedenle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**Hipotez 1:** H<sub>10</sub>: Katılımcıların çalışma nedenlerinin tükenmişlik, iş aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H<sub>11</sub>: Katılımcıların çalışma nedenlerinin tükenmişlik, iş aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

**Hipotez 2:** H<sub>20</sub>: Katılımcıların çalışmalarına neden olan ihtiyaçlarının başkası tarafından karşılanması ya da hiç olmaması durumunda çalışmaya isteklerinin



devam etmesi durumunun tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H2<sub>1</sub>: Katılımcıların çalışmalarına neden olan ihtiyaçlarının başkası tarafından karşılanması ya da hiç olmaması durumunda çalışmaya isteklerinin devam etmesi durumunun tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

**Hipotez 3:** H3<sub>0</sub>: Katılımcıların aldıkları maaştan tatmin olma durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H3<sub>1</sub>: Katılımcıların aldıkları maaştan tatmin olma durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

**Hipotez 4:** H4<sub>0</sub>: Katılımcıların kısmi zamanlı çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H4<sub>1</sub>: Katılımcıların kısmi zamanlı çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

### 4.3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLERİ

#### 4.3.1. Demografik Bulgular

Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonuçların Tablo 4.3.1.'de verilmiştir.

**Tablo 4.1. Ölçek Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları**

| Faktörler            | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|----------------------|--------------|------------------|
| Tükenmişlik          | 14           | ,877             |
| İş Aile Çatışması    | 5            | ,884             |
| Psikolojik Sıkıntı   | 8            | ,893             |
| İş Stresi            | 4            | ,862             |
| İşten Ayrılma Niyeti | 3            | ,892             |
| Tüm Ölçek            | 34           | ,881             |

Ankette yer alan her bir bölüme ve anketin geneline yönelik Cronbach's Alpha değerleri ortalama (0,88) olarak hesaplanmış ve bu değer anketin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans (f) ve yüzdeleri (%) aşağıdaki tablo 4.2. de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılanların %46,3'ü kadın, %53,7'si ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümü (%82,3) Bekârdır. Araştırmaya katılanların %17,7'si 18-20 yaş aralığında, %33,7'si 21-23 yaş aralığında, %23,4'ü 24-26 yaş aralığında, %9,7'si 27-29 yaş aralığında, %15,4'ü ise 30+ yaş grubundadır. Katılımcıların önemli bir bölümü (%60,6) lisans eğitim düzeyindedir. Katılımcıların %56,0'sı öğrencilik giderlerini (okul, ev/yurt vb) karşılamak için, %25,1'i ev ihtiyaçlarını karşılamak için, %3,4'ü ise çocukların ihtiyaçlarını karşılamak için kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Kısmi zamanlı çalışmaya neden olan ihtiyaçlar başkası tarafından karşılansa ya da hiç olmasa da katılımcıların %64,6'sı kısmi zamanlı çalışmaya devam etmeye istekli olduklarını ifade etmektedir. Araştırmaya katılanların

**Tablo 4.2. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

| <b>Değişkenler</b>                                                                                                                     | <b>Alt Değişkenler</b>                               | <b>F</b> | <b>%</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------|----------|
| Cinsiyet                                                                                                                               | Kadın                                                | 81       | 46,3     |
|                                                                                                                                        | Erkek                                                | 94       | 53,7     |
| Medeni durum                                                                                                                           | Evli                                                 | 31       | 17,7     |
|                                                                                                                                        | Bekâr                                                | 144      | 82,3     |
| Yaş grupları                                                                                                                           | 18-20 yaş                                            | 31       | 17,7     |
|                                                                                                                                        | 21-23 yaş                                            | 59       | 33,7     |
|                                                                                                                                        | 24-26 yaş                                            | 41       | 23,4     |
|                                                                                                                                        | 27-29 yaş                                            | 17       | 9,7      |
|                                                                                                                                        | 30+ yaş                                              | 27       | 15,4     |
| Eğitim düzeyi                                                                                                                          | İlköğretim                                           | 9        | 5,1      |
|                                                                                                                                        | Lise                                                 | 34       | 19,4     |
|                                                                                                                                        | Lisans                                               | 106      | 60,6     |
|                                                                                                                                        | Yüksek Lisans                                        | 26       | 14,9     |
| Kısmi zamanlı çalışmayı tercih etme nedenleri                                                                                          | Öğrencilik giderlerimi (okul, ev/yurt vb) karşılamak | 98       | 56,0     |
|                                                                                                                                        | Ev ihtiyaçlarını karşılamak                          | 44       | 25,1     |
|                                                                                                                                        | Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak                  | 6        | 3,4      |
|                                                                                                                                        | Diğer                                                | 27       | 15,4     |
| Kısmi zamanlı çalışmaya neden olan ihtiyaçların başkası tarafından karşılanma ya da hiç olmaması durumunda çalışmaya devam etme isteği | Evet                                                 | 113      | 64,6     |
|                                                                                                                                        | Hayır                                                | 62       | 35,4     |
| Alınan ücretten tatmin olma durumu                                                                                                     | Evet                                                 | 71       | 40,6     |
|                                                                                                                                        | Hayır                                                | 104      | 59,4     |
| Kısmi zamanlı çalışmaya teşvik edilip edilmeme durumu                                                                                  | Evet                                                 | 86       | 49,1     |
|                                                                                                                                        | Hayır                                                | 89       | 50,9     |

%40,6'sı aldıkları ücretin tatmin edici olduğunu düşünmektedirler ve katılımcıların %49,1'i kısmi zamanlı çalışma konusunda çevreleri tarafından teşvik edilmiştir.

Katılımcıların tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine yönelik ortalama değerleri aşağıda belirtildiği biçimde gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.3. Katılımcıların Sosyo-Psikolojik Unsurlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri**

| <b>Faktörler</b>     | <b>N</b> | <b>En düşük</b> | <b>En yüksek</b> | <b>X</b> | <b>Ss</b> |
|----------------------|----------|-----------------|------------------|----------|-----------|
| Tükenmişlik          | 175      | 1               | 5                | 2,50     | ,797      |
| İş Aile Çatışması    | 175      | 1               | 5                | 2,85     | 1,084     |
| Psikolojik Sıkıntı   | 175      | 1               | 5                | 2,14     | ,919      |
| İş Stresi            | 175      | 1               | 5                | 2,37     | 1,073     |
| İşten Ayrılma Niyeti | 175      | 1               | 5                | 2,27     | 1,225     |

Tablo 4.3. incelendiğinde araştırmaya katılanların tükenmişlik, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin düşük düzeyde olduğu, iş-aile çatışması düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine yönelik istatistiksel bulgular aşağıda belirtildiği biçimde gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması**

| <b>Ölçek Faktörleri</b> | <b>Cinsiyet</b> | <b>N</b> | <b>X</b> | <b>Ss</b> | <b>Z</b> | <b>P</b> |
|-------------------------|-----------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Tükenmişlik             | Kadın           | 81       | 2,54     | ,795      | -,497    | ,619     |
|                         | Erkek           | 94       | 2,46     | ,802      |          |          |
| İş-Aile Çatışması       | Kadın           | 81       | 2,89     | 1,130     | -,352    | ,725     |
|                         | Erkek           | 94       | 2,82     | 1,047     |          |          |
| Psikolojik Sıkıntı      | Kadın           | 81       | 2,13     | 1,025     | -,653    | ,514     |
|                         | Erkek           | 94       | 2,14     | ,823      |          |          |
| İş Stresi               | Kadın           | 81       | 2,35     | 1,096     | -,367    | ,714     |
|                         | Erkek           | 94       | 2,38     | 1,058     |          |          |
| İşten Ayrılma Niyeti    | Kadın           | 81       | 2,21     | 1,218     | -,608    | ,543     |
|                         | Erkek           | 94       | 2,32     | 1,236     |          |          |

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Bunun anlamı katılımcıların cinsiyetlerinin tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir ilişkisi yoktur.

Katılımcıların medeni durumlarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine yönelik istatistiksel bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması**

| Ölçek Faktörleri     | Medeni Durum | N   | X    | Ss    | Z      | P    |
|----------------------|--------------|-----|------|-------|--------|------|
| Tükenmişlik          | Evli         | 31  | 2,54 | ,858  | -,303  | ,762 |
|                      | Bekâr        | 144 | 2,49 | ,786  |        |      |
| İş-Aile Çatışması    | Evli         | 31  | 3,02 | 1,152 | -,938  | ,348 |
|                      | Bekâr        | 144 | 2,82 | 1,069 |        |      |
| Psikolojik Sıkıntı   | Evli         | 31  | 2,02 | ,856  | -,754  | ,451 |
|                      | Bekâr        | 144 | 2,16 | ,933  |        |      |
| İş Stresi            | Evli         | 31  | 2,24 | ,988  | -,625  | ,532 |
|                      | Bekâr        | 144 | 2,39 | 1,091 |        |      |
| İşten Ayrılma Niyeti | Evli         | 31  | 2,05 | 1,149 | -1,117 | ,264 |
|                      | Bekâr        | 144 | 2,31 | 1,240 |        |      |

Katılımcıların medeni durumlarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bunun anlamı katılımcıların medeni durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir ilişkisi yoktur.

Katılımcıların yaş gruplarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine yönelik istatistiksel bulgular aşağıdaki tabloda belirtildiği gibidir.

**Tablo 4.6. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması**

| Ölçek Faktörleri     | Yaş Grupları | N  | X    | Ss    | $\chi^2$ | P    |
|----------------------|--------------|----|------|-------|----------|------|
| Tükenmişlik          | 18-20 yaş    | 31 | 2,71 | ,916  | 7,221    | ,125 |
|                      | 21-23 yaş    | 59 | 2,62 | ,801  |          |      |
|                      | 24-26 yaş    | 41 | 2,37 | ,669  |          |      |
|                      | 27-29 yaş    | 17 | 2,36 | ,746  |          |      |
|                      | 30+ yaş      | 27 | 2,27 | ,802  |          |      |
| İş-Aile Çatışması    | 18-20 yaş    | 31 | 2,75 | 1,051 | 2,191    | ,701 |
|                      | 21-23 yaş    | 59 | 3,03 | 1,102 |          |      |
|                      | 24-26 yaş    | 41 | 2,76 | 1,094 |          |      |
|                      | 27-29 yaş    | 17 | 2,81 | 1,006 |          |      |
|                      | 30+ yaş      | 27 | 2,76 | 1,144 |          |      |
| Psikolojik Sıkıntı   | 18-20 yaş    | 31 | 2,37 | ,999  | 5,914    | ,206 |
|                      | 21-23 yaş    | 59 | 2,26 | 1,041 |          |      |
|                      | 24-26 yaş    | 41 | 2,06 | ,835  |          |      |
|                      | 27-29 yaş    | 17 | 1,99 | ,619  |          |      |
|                      | 30+ yaş      | 27 | 1,81 | ,737  |          |      |
| İş Stresi            | 18-20 yaş    | 31 | 2,70 | 1,109 | 6,081    | ,193 |
|                      | 21-23 yaş    | 59 | 2,40 | 1,171 |          |      |
|                      | 24-26 yaş    | 41 | 2,30 | 1,036 |          |      |
|                      | 27-29 yaş    | 17 | 2,26 | ,974  |          |      |
|                      | 30+ yaş      | 27 | 2,06 | ,862  |          |      |
| İşten Ayrılma Niyeti | 18-20 yaş    | 31 | 2,24 | 1,184 | 7,671    | ,104 |
|                      | 21-23 yaş    | 59 | 2,60 | 1,352 |          |      |
|                      | 24-26 yaş    | 41 | 2,15 | 1,165 |          |      |
|                      | 27-29 yaş    | 17 | 2,16 | 1,191 |          |      |
|                      | 30+ yaş      | 27 | 1,83 | ,958  |          |      |

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine ilişkin ortalama değerler aşağıda belirtildiği biçimde gerçekleşmiştir.

**Tablo 4.7. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Sosyo-Psikolojik Unsurların Karşılaştırılması**

| Ölçek Faktörleri     | Eğitim Düzeyleri | N   | X    | Ss    | $\chi^2$ | P    |
|----------------------|------------------|-----|------|-------|----------|------|
| Tükenmişlik          | İlköğretim       | 9   | 2,30 | ,790  | 1,403    | ,705 |
|                      | Lise             | 34  | 2,60 | ,929  |          |      |
|                      | Lisans           | 106 | 2,45 | ,725  |          |      |
|                      | Yüksek Lisans    | 26  | 2,63 | ,905  |          |      |
| İş-Aile Çatışması    | İlköğretim       | 9   | 3,07 | 1,371 | ,335     | ,953 |
|                      | Lise             | 34  | 2,85 | 1,120 |          |      |
|                      | Lisans           | 106 | 2,84 | 1,075 |          |      |
|                      | Yüksek Lisans    | 26  | 2,85 | 1,023 |          |      |
| Psikolojik Sıkıntı   | İlköğretim       | 9   | 1,78 | ,916  | 4,649    | ,199 |
|                      | Lise             | 34  | 2,42 | 1,117 |          |      |
|                      | Lisans           | 106 | 2,04 | ,815  |          |      |
|                      | Yüksek Lisans    | 26  | 2,28 | ,977  |          |      |
| İş Stresi            | İlköğretim       | 9   | 1,97 | ,972  | 2,962    | ,398 |
|                      | Lise             | 34  | 2,57 | 1,150 |          |      |
|                      | Lisans           | 106 | 2,30 | 1,021 |          |      |
|                      | Yüksek Lisans    | 26  | 2,49 | 1,201 |          |      |
| İşten Ayrılma Niyeti | İlköğretim       | 9   | 1,74 | ,925  | 3,640    | ,303 |
|                      | Lise             | 34  | 2,35 | 1,247 |          |      |
|                      | Lisans           | 106 | 2,21 | 1,213 |          |      |
|                      | Yüksek Lisans    | 26  | 2,56 | 1,316 |          |      |

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ).

#### 4.3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

**Hipotez 1:** H1<sub>0</sub>: Katılımcıların çalışma nedenlerinin tükenmişlik, iş aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H1<sub>1</sub>: Katılımcıların çalışma nedenlerinin tükenmişlik, iş aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

Katılımcıların çalışma nedenlerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine ilişkin istatistiksel bulgular tablodaki gibidir.

**Tablo 4.8. Katılımcıların Çalışma Nedenlerine Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması**

| <b>Ölçek Faktörleri</b> | <b>Çalışma Nedenleri</b>                             | <b>N</b> | <b>X</b> | <b>Ss</b> | <b>x<sup>2</sup></b> | <b>P</b> |
|-------------------------|------------------------------------------------------|----------|----------|-----------|----------------------|----------|
| Tükenmişlik             | Öğrencilik giderlerimi (okul, ev/yurt vb) karşılamak | 98       | 2,56     | ,807      | 1,421                | ,491     |
|                         | Ev ihtiyaçlarını karşılamak                          | 44       | 2,64     | ,709      |                      |          |
|                         | Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak                  | 6        | 2,30     | ,970      |                      |          |
|                         | Diğer                                                | 27       | 2,09     | ,758      |                      |          |
| İş-Aile Çatışması       | Öğrencilik giderlerimi (okul, ev/yurt vb) karşılamak | 98       | 2,79     | 1,087     | 2,660                | ,265     |
|                         | Ev ihtiyaçlarını karşılamak                          | 44       | 3,07     | ,831      |                      |          |
|                         | Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak                  | 6        | 3,07     | 1,710     |                      |          |
|                         | Diğer                                                | 27       | 2,70     | 1,273     |                      |          |
| Psikolojik Sıkıntı      | Öğrencilik giderlerimi (okul, ev/yurt vb) karşılamak | 98       | 2,20     | 1,000     | ,747                 | ,688     |
|                         | Ev ihtiyaçlarını karşılamak                          | 44       | 2,22     | ,829      |                      |          |
|                         | Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak                  | 6        | 1,88     | ,597      |                      |          |
|                         | Diğer                                                | 27       | 1,80     | ,743      |                      |          |
| İş Stresi               | Öğrencilik giderlerimi (okul, ev/yurt vb) karşılamak | 98       | 2,36     | 1,133     | 1,263                | ,532     |
|                         | Ev ihtiyaçlarını karşılamak                          | 44       | 2,52     | ,964      |                      |          |
|                         | Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak                  | 6        | 2,42     | 1,169     |                      |          |
|                         | Diğer                                                | 27       | 2,12     | 1,006     |                      |          |
| İşten Ayrılma Niyeti    | Öğrencilik giderlerimi (okul, ev/yurt vb) karşılamak | 98       | 2,50     | 1,324     | 1,785                | ,410     |
|                         | Ev ihtiyaçlarını karşılamak                          | 44       | 2,14     | 1,043     |                      |          |
|                         | Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak                  | 6        | 2,17     | 1,206     |                      |          |
|                         | Diğer                                                | 27       | 1,64     | ,886      |                      |          |

Katılımcıların kısmi zamanlı çalışma nedenlerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak



anlamli düzeyde farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bu nedenle  $H_{11}$  reddedilerek  $H_{10}$  kabul edilmiştir.

**Hipotez 2:**  $H_{20}$ : Katılımcıların çalışmalarına neden olan ihtiyaçlarının başkası tarafından karşılanması ya da hiç olmaması durumunda çalışmaya isteklerinin devam etmesi durumunun tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

$H_{21}$ : Katılımcıların çalışmalarına neden olan ihtiyaçlarının başkası tarafından karşılanması ya da hiç olmaması durumunda çalışmaya isteklerinin devam etmesi durumunun tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

Katılımcıların çalışmalarına neden olan ihtiyaçlarının başkası tarafından karşılanması ya da hiç olmaması durumunda çalışmaya isteklerinin devam etmesi durumuna göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine ilişkin istatistiksel bulgular aşağıdaki tabloda düzenlemiştir.

**Tablo 4.9. Katılımcıların Çalışmalarına Neden Olan İhtiyaçlarının Başkası Tarafından Karşılanması Ya da Hiç Olmaması Durumunda Çalışmaya İsteklerinin Devam Etmesi Durumuna Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması**

| Ölçek Faktörleri     | Devam Etme İsteği | N   | X    | Ss    | z      | P      |
|----------------------|-------------------|-----|------|-------|--------|--------|
| Tükenmişlik          | Devam ederim      | 113 | 2,37 | ,754  | -2,566 | ,010** |
|                      | Devam etmem       | 62  | 2,73 | ,828  |        |        |
| İş-Aile Çatışması    | Devam ederim      | 113 | 2,69 | 1,001 | -2,413 | ,016** |
|                      | Devam etmem       | 62  | 3,15 | 1,174 |        |        |
| Psikolojik Sıkıntı   | Devam ederim      | 113 | 1,99 | ,823  | -2,526 | ,012** |
|                      | Devam etmem       | 62  | 2,40 | 1,029 |        |        |
| İş Stresi            | Devam ederim      | 113 | 2,18 | ,949  | -2,696 | ,007** |
|                      | Devam etmem       | 62  | 2,70 | 1,206 |        |        |
| İşten Ayrılma Niyeti | Devam ederim      | 113 | 2,00 | 1,015 | -3,345 | ,001** |
|                      | Devam etmem       | 62  | 2,76 | 1,416 |        |        |

\*\* $p<0,05$

Katılımcıların kısmi zamanlı çalışmasına neden olan ihtiyaçlarının başkası tarafından karşılanması durumunda çalışmaya devam edip etmeme konusundaki düşüncelerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Katılımcılar

ihtiyaçları başkası tarafından karşılanırsa bile çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Bu durumda H2<sub>0</sub> reddedilerek H2<sub>1</sub> kabul edilmiştir.

**Hipotez 3:** H3<sub>0</sub>: Katılımcıların aldıkları maaştan tatmin olma durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H3<sub>1</sub>: Katılımcıların aldıkları maaştan tatmin olma durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

Katılımcıların aldıkları maaştan tatmin olma durumlarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine ilişkin istatistiksel bulgular aşağıdaki tabloda belirtildiği gibidir.

**Tablo 4.10. Katılımcıların Aldıkları Maaştan Tatmin Olma Durumlarına Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması**

| Ölçek Faktörleri     | Tatmin Olma Durumu | N   | X    | Ss    | Z      | P      |
|----------------------|--------------------|-----|------|-------|--------|--------|
| Tükenmişlik          | Tatmin olan        | 71  | 2,21 | ,822  | -4,444 | ,000** |
|                      | Tatmin olmayan     | 104 | 2,69 | ,721  |        |        |
| İş-Aile Çatışması    | Tatmin olan        | 71  | 2,37 | 1,011 | -5,069 | ,000** |
|                      | Tatmin olmayan     | 104 | 3,19 | 1,007 |        |        |
| Psikolojik Sıkıntı   | Tatmin olan        | 71  | 1,91 | ,780  | -2,454 | ,014** |
|                      | Tatmin olmayan     | 104 | 2,29 | ,978  |        |        |
| İş Stresi            | Tatmin olan        | 71  | 2,02 | ,909  | -3,676 | ,000** |
|                      | Tatmin olmayan     | 104 | 2,60 | 1,115 |        |        |
| İşten Ayrılma Niyeti | Tatmin olan        | 71  | 1,82 | ,889  | -3,641 | ,000** |
|                      | Tatmin olmayan     | 104 | 2,57 | 1,330 |        |        |

\*\*p<0,05

Katılımcıların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten tatmin olma durumlarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır (p<0,05). Katılımcılar yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin kendilerini sosyo-psikolojik açıdan etkilediğini düşünmektedirler. Bu faktörler arasında psikolojik sıkıntı daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

**Hipotez 4:** H4<sub>0</sub>: Katılımcıların kısmi zamanlı çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.

H4<sub>1</sub>: Katılımcıların kısmi zamanlı çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.

Katılımcıların kısmi zamanlı çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarına göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine ilişkin istatistiksel bulgular aşağıdaki tabloda belirtildiği gibidir.

**Tablo 4.11. Katılımcıların Kısmi Zamanlı Çalışmaları Konusunda Teşvik Edilip Edilmeme Durumlarına Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması**

| Ölçek Faktörleri     | Teşvik Durumu    | N  | X    | Ss    | z      | P      |
|----------------------|------------------|----|------|-------|--------|--------|
| Tükenmişlik          | Teşvik Edilen    | 86 | 2,34 | ,757  | -2,238 | ,025** |
|                      | Teşvik Edilmeyen | 89 | 2,65 | ,811  |        |        |
| İş-Aile Çatışması    | Teşvik Edilen    | 86 | 2,69 | 1,118 | -2,179 | ,029** |
|                      | Teşvik Edilmeyen | 89 | 3,01 | 1,031 |        |        |
| Psikolojik Sıkıntı   | Teşvik Edilen    | 86 | 2,13 | ,918  | -,094  | ,925   |
|                      | Teşvik Edilmeyen | 89 | 2,14 | ,925  |        |        |
| İş Stresi            | Teşvik Edilen    | 86 | 2,31 | 1,079 | -,804  | ,421   |
|                      | Teşvik Edilmeyen | 89 | 2,42 | 1,070 |        |        |
| İşten Ayrılma Niyeti | Teşvik Edilen    | 86 | 2,32 | 1,200 | -,747  | ,455   |
|                      | Teşvik Edilmeyen | 89 | 2,22 | 1,254 |        |        |

\*\*p<0,05

Başkaları tarafından kısmi zamanlı çalışmaya teşvik edilen ve edilmeyen katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Başkaları tarafından kısmi zamanlı çalışmaya teşvik edilen katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ve iş-aile çatışması düzeyleri başkaları tarafından kısmi zamanlı çalışmaya teşvik edilmeyen katılımcılara göre daha düşüktür. Buna karşın başkaları tarafından kısmi zamanlı çalışmaya teşvik edilen ve edilmeyen katılımcıların psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Buna göre tükenmişlik ve iş aile çatışması açısından  $H_{40}$  reddedilerek  $H_{41}$  kabul edilmiştir. Psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti açısından  $H_{41}$  reddedilerek  $H_{40}$  kabul edilmiştir.

Katılımcıların tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki aşağıdaki tabloda belirtildiği gibidir.

**Tablo 4.12. Katılımcıların Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

|                      | Korelasyon | Tükenmişlik | İş-Aile Çatışması | Psikolojik Sıkıntı | İş Stresi | İşten Ayrılma Niyeti |
|----------------------|------------|-------------|-------------------|--------------------|-----------|----------------------|
| Tükenmişlik          | r          | 1           |                   |                    |           |                      |
|                      | p          | -           |                   |                    |           |                      |
| İş-Aile Çatışması    | r          | ,646        | 1                 |                    |           |                      |
|                      | p          | ,000**      | -                 |                    |           |                      |
| Psikolojik Sıkıntı   | r          | ,542        | ,405              | 1                  |           |                      |
|                      | p          | ,000**      | ,000**            | -                  |           |                      |
| İş Stresi            | r          | ,572        | ,520              | ,635               | 1         |                      |
|                      | p          | ,000**      | ,000**            | ,000**             | -         |                      |
| İşten Ayrılma Niyeti | r          | ,504        | ,283              | ,462               | ,496      | 1                    |
|                      | p          | ,000**      | ,000**            | ,000**             | ,000**    | -                    |

\*\*p<0,01

Katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,01$ ). İş-aile çatışması düzeyi ile psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,01$ ). Psikolojik sıkıntı düzeyi ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,01$ ). İş stresi düzeyi ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve düzeyini aşağıda verilen tabloya göre anlamak ve yorumlamak daha kolay olacaktır.

**Tablo 4.13. Değişkenler Arasındaki Pearson Correlation ( r ) Değerinin Aralıkları**

| <b>İlişkinin Gücü</b> | <b>(r) (+, -)</b> |
|-----------------------|-------------------|
| Çok Zayıf             | 0,00 – 0,19       |
| Zayıf                 | 0,20 – 0,39       |
| Orta                  | 0,40 – 0,59       |
| Güçlü                 | 0,60 – 0,79       |
| Çok Güçlü             | 0,80 – 1,00       |

**Kaynak:** Tan ve Çetin, 2011:8

Tablo 4.12 de Pearson Correlation ( r ) değerinin aralıkları değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir. Hipotezlerde ortaya çıkan Pearson Correlation ( r ) sonuçlarını araştırma modelimizde yerine koyarsak değişkenler arasındaki ilişkiyi yorumlamak anlamlı olacaktır.

Tablo 4.11. e göre tükenmişlik ile iş aile çatışması arasında güçlü (0,646) bir bağ olduğu tükenmişlik ile psikolojik sıkıntı (0,542), iş stresi (0,572) ve işten ayrılma niyeti (0,504) arasındaki ilişkinin gücü orta düzeyde gerçekleşmiştir.

İş aile çatışması ile iş stresi (0,520) ve psikolojik sıkıntı (0,405) arasındaki ilişkinin gücü orta düzeyde, işten ayrılma niyeti (0,283) zayıf düzeyde gerçekleşmiştir.

Psikolojik sıkıntı ile iş stresi arasındaki ilişkinin düzeyi (0,635) güçlü olduğu, işten ayrılma niyeti ile orta düzeyde (0,462) gerçekleştiği görülmektedir.

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin düzeyi (0,496) orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre kısmi süreli çalışmayı kadınlara oranla erkeklerin daha fazla tercih ettiği ve katılımcıların büyük bir çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Isparta ilinde kısmi süreli çalışanların birçoğunun öğrenci olduğu ve bu sebeple de katılımcıların çoğunluğunun öğrencilik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kısmi süreli çalışmayı tercih ettiğini söyleyebiliriz. Ayrıca katılımcıların birçoğu ihtiyaçlarının başkaları tarafından karşılanırsa dahi kısmi süreli çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir.

## SONUÇ

Gelişen teknoloji ve değişen ihtiyaçlar hizmet sektörünün önemini giderek artırmış, şirketlerin rekabete girmesine ve hizmet sektörü istihdamının artmasına sebep olmuştur. Yine gelişen teknoloji ve değişen ihtiyaçlar ev hanımları, öğrenciler vs. gibi işçi gruplarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Hizmet sektörü istihdamının artması da işgücü ihtiyacını doğurduğundan esnekleşmeyle de beraber hizmet sektöründe esnek çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan farklı çalışma şekilleri sayesinde değişik işçi grupları meydana gelmiştir. Böylece öğrenciler, ev hanımları gibi işçiler boş kalan zamanlarında farklı bir işte çalışabilecek, öğrenim hayatını devam ettirebilecek veya ailevi durumuna göre çalışmasına yön verebilecektir. Aynı zamanda işveren için de ihtiyaç duyduğu zamanlarda işçiyi istihdam edebilme seçeneği ortaya çıkabilecektir. Türkiye’de kısmi süreli çalışma gençler arasında ve kentsel bölgelerde yayılmaktadır. Kısmi süreli çalışmada bir kişi birden fazla işveren ile kısmi süreli iş ilişkisi kurabilir. Esnek çalışma saati gerektiren hizmet sektörü boş zamanlarını değerlendirmek veya ek gelir sağlamak amacıyla kısmi süreli çalışmak isteyen kişiler için oldukça uygun görünmektedir.

Hizmet üretildiği anda tüketilmesi sebebiyle düzeltilemez veya değiştirilmez. Fakat tekrar edilebilir özelliktedir. Hizmet elle tutulup gözle görülemeyeceği gibi satın alınmadan da memnuniyet derecesi ölçülmez. Hizmet sektörü çalışanlar ve müşterilerin birebir iletişim halinde oldukları bir sektördür. Teknolojiyle birlikte hizmet sektörüne ve hizmet sektörü çalışanlarına duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artış göstermiştir. TÜİK 2016 verilerine göre Türkiye’de 29 milyon 565 bin kişi çalışmaktadır. İşgücüne katılım oranı ise %50,7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de çalışan nüfusun %54,4’si hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmet sektörünün hızla büyümesi ve hizmet sektörü çalışanlarına duyulan artış işverenlerin de farklı arayışlara girmelerine sebep olmuştur. Hizmet sektörünün esnek zamanlı iş gücüne olan ihtiyacı esnek çalışma şekillerinin daha çok rağbet görmesini sağlamıştır. Esnek çalışma şekillerinden biri olan kısmi süreli çalışma hizmet sektöründe en yaygın çalışma şekli haline gelmiştir. Hizmet sektörünün belirli bir zaman aralığının olmaması boş zamanlarını değerlendirmek isteyen kişilerin tercih ettiği çalışma şekli haline gelmesine olanak tanımıştır. Derslerinde arta kalan zamanlarda okul ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak isteyen

öğrenciler, ev işlerinden fırsat bulup aile ekonomisine destek gelir sağlamak isteyen ev hanımları, emeklilik aylığı yetmeyen emekliler veya toplumda var olma ihtiyacı hisseden engelliler gibi işçi grupları hizmet sektöründe kısmi süreli olarak çalışmaya başlamışlardır. Görüldüğü üzere hizmet sektöründe kısmi süreli istihdam edilen işçi grupları ve istihdam edilme nedenleri birbirlerinden çok farklıdır.

Kısmi süreli çalışma gerek araştırmaya dahil edilen katılımcılar açısından gerekse diğer kısmi süreli çalışanlar açısından bazı sos-psikolojik sonuçlar doğurmaktadır. Özel hayatın zorluklarına çalışma hayatının zorlukları da eklenince çalışanlar tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Evli olan kısmi süreli çalışanlar ev ve iş hayatını dengede tutamayıp iş aile çatışma yaşayabilmektedirler. İş yerinin çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları gibi konularda uyum sağlayamayan çalışanlar psikolojik sıkıntı yaşamakta işe adapte olamayan ve işin zorluklarına alışamayan çalışanlar iş stresi yaşamaktadırlar. Tüm bu zorluklara karşı gelemeyen çalışanlar işten ayrılma niyetine girmekte işten ayrılma niyeti de farklı bir sıkıntıyı ortaya çıkarmaktadır.

Araştırma sonucunda kısmi süreli çalışanların çalışma nedenleri, onların tükenmişlik iş ve aile çatışması psikolojik sıkıntı iş stresi ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi olmadığı (Hipotez 1), kısmi süreli çalışanların ihtiyaçları başkası tarafından karşılanırsa da tükenmişlik iş ve aile çatışması psikolojik sıkıntı iş stresi ve işten ayrılma niyetlerine rağmen çalışmaya devam edecekleri (Hipotez 2), kısmi süreli çalışanların aldıkları ücret ile tükenmişlik iş ve aile çatışması psikolojik sıkıntı iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ücretin bu faktörleri etkilediği (Hipotez 3)'te görülmüştür. Kısmi süreli çalışma sebeplerinde birinin de ek gelir elde etmek olduğu düşünülürse ücretin sosyo-psikolojik unsurlarla ilişkisi olması doğaldır.

Kısmi süreli çalışanların çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarına göre tükenmişlik ve iş aile çatışması arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, kendilerinin teşvik edilmesinin tükenmişlik ve iş aile çatışmasına yol açtığı, diğer unsurları ise etkilemediği (Hipotez 4)'te görülmüştür.

Katılımcıları etkileyen sosyo-psikolojik unsurların birbiriyle olan ilişkisine gelince (Tablo 4.4.11.), tükenmişlik ile iş aile çatışması arasında güçlü bir bağ olduğu tükenmişlik ile psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin

gücü orta düzeyde gerçekleşmiştir. İş aile çatışması ile iş stresi ve psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkinin gücü orta düzeyde, işten ayrılma niyeti zayıf düzeyde gerçekleşmiştir. Psikolojik sıkıntı ile iş stresi arasındaki ilişkinin düzeyi güçlü olduğu, işten ayrılma niyeti ile orta düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin düzeyi orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Gerek iş hayatında gerekse özel hayatta insanlar tükenmişlikle karşı karşıya kalabilmektedir. Tükenmişliğin ana etkeni monotonluk ve elde var olanı tüketmekle alakalıdır. Bir kişi her gün farklı şeyler de yapsa her gün farklı şeyler yapma durumu da tekrar ettikçe monotonlaşacaktır. Monoton ve var olanın tüketildiği bir yaşantıdan sıyrılmak için üretmek gerekir. İnsanın doğası gereği belli bir zaman tekrar eden şeyler sıkıntı ve stres yaratmaya başlar. Bu sebeple yeni şeyler üretmek var olan bilgi ve birikime yenilerini eklemek sürekli gelişmek ve öğrenmek gerekir. Bu durumda tükenmişliğe çare insanın kendini geliştirmesinde saklıdır. Sürekli değişen ve gelişen insan değişen ve gelişen zamana kolayca adapte olabilecek ve yabancılık çekmeyecektir. İnsanın kendine faydalı bir şeyler yapıyor olması hem sosyolojik açıdan fayda getirecek hem de psikolojik açıdan rahatlmasını sağlayacaktır.

İnsan her ne kadar kendini geliştirse de iş aile çatışması yaşaması olası bir durumdur. İş aile çatışmasının nedenleri başında uzun çalışma süreleri gelmekte, kimi süreli çalışma bu çatışmayı önlemeye yönelik bir uygulama olmakla birlikte tam anlamıyla sorunu çözmediği görülmektedir. Bireylerin çalışma yaşamını ailesine ve aile yaşamını da işine yansıtmadan hayatını ikame ettirmesi çok zor gibi görünse de başarılabilir. Düzenli bir aile hayatı için zaman ayırmak ve değer vermek olguları çok önemlidir. İşten arta kalan zamanlarda zamanı aileleriyle kaliteli bir şekilde değerlendiren bireyler ailevi konularda sıkıntı yaşamayacak ve huzurlu aile ortamı olan bir birey de gün içinde işine daha rahat adapte olabilecek ve olası bir iş aile çatışmasından kurtulmuş olacaktır.

Psikolojik sıkıntının ve stresin birçok kaynağı olabilir. Bunlar iş ortamından kaynaklanan sebepler olabileceği gibi iş dışı ortamlardan da kaynaklanabilir. İş ortamında monotonluk, tatmin düşüklüğü, arkadaş ilişkileri, performans yetersizliği, fazla çalışma saatleri, ücret yetersizliği vs sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Yapılması gereken psikolojik sıkıntının ve stresin kaynağının tespit edilip iş ortamından kaynaklanan sebeplerini yöneticiler aracılığıyla ortadan kaldırmaya çalışmaktır.



Araştırmalara göre bir kişinin aynı işi yapma süresi ortalama 3 yıldır. Bu durum kişiye göre değişebilir. Bu yüzden bir işte belirli bir süre çalışan bir kişinin işten ayrılma niyetine girmesi normal bir durumdur. İşten ayrılma niyeti çoğunlukla örgütsel uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Ücretin yetersiz oluşu, yöneticilerin tutumları, fazla çalışma saatleri, kariyer fırsatının olmaması bu sebeplerin başında sayılabilir.

Kısmi süreli çalışma uygulaması tam zamanlı çalışmanın beraberinde getirdiği sorunlara çözüm olması için yapılan bir uygulama olmakla birlikte yapılan araştırma sonucunda bu sorunlara tam anlamıyla bir çözüm getirmediği görülmüştür.



## KAYNAKLAR

### Kitaplar:

Akan, N. (2010); *Kısmi Süreli Çalışma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.4-6.

Akyıldız, H. Korkmaz, A. (2009), *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Ankara, s.77.

Blyton, P. (1985), *Changes in Working Time*, Croom Helm Ltd., London, s.25.

Bozkurt; R. (1993), Hizmet Endüstrilerinde Toplam Kalite Kontrol Uygulamaları, *Önce Kalite*, s.10.

Centel, T. (1992), *Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi*, Kısmi Çalışma, İstanbul Üniversitesi, s. 86-87.

Curson, C. (1986), *Flexsible Patterns of Work*, İnstitute of Personnel Management, s.93.

Çelenk, H. (2008), *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi Ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*, Marmara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s.52.

Çelik, N. (2002), *Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı*, Kamu-İş, s.114.

ÇSBG, (2012), *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Kitabı*, Personel Dairesi Başkanlığı, s.4.

Demir, M. Yücesoy, Y. (2011), *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, s.8.

Dubrin, A.J. (1997), *Fundamentals of Organizational Behavior*, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio, p.116.

Ekonomi, M. (1993) (a), “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği” *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, Çesme-Altinyunus, s.60.

Erdoğan, S. (1993), Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik, Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı, *Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir, s.87.

Eyrenci, Ö. (1989), *Uygulama Ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar*, Mozaik Basım Ve Yayıncılık, İstanbul, s.105.

Eyrenci, Ö. (1989), *Uygulama Ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma*, Mozaik Basım Ve Yayıncılık, İstanbul, s.99.

Greenhaus, J.H. Ve Beutell, N.J. (1985), *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*, Academy Of Management Review, s.76-88.

Gutek, B.S. Klepa, S. L. (1991), *Rational Versus Gender Role Explanations For Work-Family Conflict*, Journal Of Applied Psychology, s.560-568.

Hueck, G. (1993), “Almanya’ Da Çalışma Sürelerinin Esneklesmesine Yönelik Çalışmalar” Çeviren: Öner Eyrenci, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, Çesme-Altinyunus, s.108.

Karaman, M. H. (2010), *Çalışma Ve Toplum*, 4857 Sayılı İş Kanunu M. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin Ve Hafta Tatili, s.283.

Kayalar, M. (1997), *Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasındaki Etkileri Ve Bir Uygulama*, Master Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,1997,S.68.

Kurt, R. (2009), *Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi*, İstanbul, Tiem Yayıncılık, s.45.

Kutal, G. (1991) (a), ”Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’ De Kısmi Süreli Çalışma Ve Geleceği”, *Hukuki Esasları Ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, s.92.

Kutal, G. (1991) (b), *Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma Ve Geleceği*, Hukuki Esasları Ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, s.91-105.

Kutal, M. (1991) (a), “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları Ve Sorunları”, *Hukuki Esasları Ve Sosyo- Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, s.59.

Kutal, M. (1991) (b), *Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları Ve Sorunları*, Hukuki Esasları Ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, s.63.

Eby, L.T. Et. Al, (2005), *Work And Family Research İn Io/Ob: Content Analysis And Review Of The Literature (1980–2002)*, Journal Of Vocational Behavior. 66, s.124–197.

Westman, M. (2005), *The Crossover Of Work-Family Conflict From One Spouse To The Other*, Journal Of Applied Social Psychology. s.9.

Frone, M.R. Yardley, J.K. Ve Markel, K.S. *Developing And Testing An Integrative Model Of The Work–Family Interface*, Journal Of Vocational Behavior. 50, 2, 1997.S.145–167.

Madsen, S.R. (2003), *The Effects Of Home-Based Teleworking On Work-Family Conflict*, Human Resource Development Quarterly, s.35-58.

Oğuz, Ö. (2007), *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*, Cumhuriyet Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas, s.35.

Öktem, S.S. (2007), *Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, İzmir, Yayımlanmamış Doktora Tezi, s.21.

Özdemir, B. (2002), *İş Hukuku Açısından İş Paylaşımı*, Job Sharing, Ankara, s.38.

Serter, N. (1991), *Kısmi Çalışma, Hukuki Esasları Ve Sosyo-Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli*, T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, s.105-117

Süzek, S. (2012), *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, Atılım Üniversitesi, İstanbul, 8. Baskı, s.277.

Şakar, M. (2010), *İş Kanunu Ve Yorumu*, s.541 Vd.

Şakar, M. (2009), *Gerekçeli Ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, s.178.

Şuğle, M. A. (2111), *Basın İş Kanununa Göre Gazetecinin Başka İşte Çalışması*, C.I, İstanbul, s.187.

Tokol, A. (1992) (a), “Avrupa Topluluğunda Geçici Çalışma Yapısı Ve Sorunları” Katılım, Y.T.Ü, S.B.E Bildiri-Makale/İı, İstanbul, s. 103.

Tokol, Ayşen (C); *At'de Part-Time Çalışma*, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa,1992, S.51.

Tulukçu, B. (2011), *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik*, C.I, İstanbul, s.225.

Tuncay, A.C. (1995), ”Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme” *Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik*, Antalya Club Otel Sirene, s.58.

Yavuz, A. (1995) (a), *Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, s.6.

Yavuz, A. (1995) (b), *Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, s.41.

Yıldız, G. B. (2011), *Güvenceli Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu*, C.I, İstanbul, s.203-231.

#### **Dergi, Makale Ve İnternet Adresleri:**

Ağar, A. (2013), *Kısmi Çalışmalarda (Part-Time) Kıdem Tazminatı*, Ankara, [Http://Www.Ahmetagar.Com/Kismi-Calismalarda-Kidem-Tazminati-İ89.Html](http://Www.Ahmetagar.Com/Kismi-Calismalarda-Kidem-Tazminati-İ89.Html), (28.10.2013), s.53.

Akan, N. (2010), *Kısmi Süreli Çalışma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.59.

Akçomak, S. Gürcihan H. B. (2013), *Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü Ve Ücret Kutuplaşması*, Türkiye Cumhuriyet İş Bankası, Çalışma Tebliği No: 13/21, s.4.

Aykaç, M. (1992), *Kısmi Süreli Çalışmanın Ekonomik Ve Sosyal Boyutları*, *Sosyal Siyaset Dergisi*, Sayı 4, C.I, s.44.

Aym, 19.10.2005,2003/66, 2005/72, Rg, 24.11.2007, s. 26710.

Basın İş Kanunu, (2013), *Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun*, 1952, 5953 Sayılı,

[Http://Www.İskanunu.Com/İmages/Dokuman/Diger-Kanunlar/5953-Sayili-Basin-İs-Kanunu.Pdf](http://www.iskanunu.com/Images/Dokuman/Diger-Kanunlar/5953-Sayili-Basin-Is-Kanunu.Pdf) , (10.06.2013).

Belgin, Ö. (2010), *Hizmet Sektöründe Verimlilik*, [Http://Www.Bilisimdergisi.Org/S127](http://www.bilisimdergisi.org/S127), s.113. (09.07.2016).

Çelik, M. Turunç, Ö. (2011), Duygusal Emek Ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:40, Sayı:2, s.226-250.

Çelik, M. Turunç Ö. (2011), Duygusal Emek Ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:40, Sayı:2, s.226-250.

Doğan, S. Türk, M. (1997), “Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme Ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri” *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, s.109-128.

Dündar, G. Atay, S. Gerçek, M. (2015), Çalışanların İş Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Kaı İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, S.67-86.

Ekonomi, M. (1998) (b), Yarg. 9. Hd, 23.11.1993, E.1993/5065, K. 1993/16893, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1994, 25-26; Yarg. 9. Hd, 29.9.1998, E. 1998/11002, K. 1998/13716, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, s.16-17.

Erol, P. (2002), *Hizmet Ticareti Genel Anlaşması Gats Ve Tüm Hizmetlerin Kapitalist Çevrime Dahil Edilmesi*, s.1.

Göral, M. Bozkurt, Ö. Bozkurt, İ. (2015), *Örgütsel Çatışma Yönetiminin Tükenmişliğe Etkisi: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, 1. Ulusal Toplumsal Ve Kurumsal Çatışmalar/Çözümler Kongresi, s.97.

Güllüce, A.Ç. İşcan, Ö.F. (2010), Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Ekim, s.7-29.

Gülova, Asena Altın; Demirsoy, Özge; *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma*, Business And Economics Research Journal, Number 3, 2012, S.65.

Güven, S. (2013), *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması*, Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Işık, M. Okçu, M. (2013), Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Adalet Ve Bireysel Performans Algıları Üzerine Etkisi: Tapu Ve Kadastro Hatay X11. Bölge'sinde Bir Örnek Olay İncelemesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Konya, Cilt:16, Sayı:2, s.57-61.

İlter, H. (2014), *Çalışma Hayatında Stres Ve Sağlık Çalışanları*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.10-14.

Kalkınma Bakanlığı, (2014), *2015 Yılı Programı*, Onun Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara, s.141.

Karabay, M. E. (2015), Sağlık Personellerinin İş Stresi, İş Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 26, S.113-134.

Karaman, M. H. (2013), *Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 19, Sayı 1 Yıl, İstanbul, s.211-225.

Yargıtay Kararı, (2004), Kısmi Süreli Çalışanlara Da İhbar Tazminatı Ödenmesi Gerektiği Konusunda Bir Yargıtay Kararı İçin Bkz. *Y9hd*, 7.10.2003, 2828/16324, *Ykd*, s.548-549.

Koç, M. Görücü, İ. (2011), 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması Ve Sonuçları, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, s.98.

Midilli, Ö. (2011), *Hizmet Sektöründe Müşteri Memnuniyetinin Pazarlamaya Etkisi*, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.3.

Mutlu, E. (2013), Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvence Dergisi*, s.31.

Nurdoğan, A.K. Dur, A.İ.B. Öztürk, M. (2016), Türkiye'de Ve Dünya'da Kıdem Tazminatı Fonu, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:21, Sayı:4, s.1153-1171.

Okday, M. (2005), *Çalışma Yaşamında İş Yerinde Stres*, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Medikal Açından Stres Ve Çareleri Sempozyum Dizisi, No:47, s.111-116.

Özdamar, M. Çakar, E. (2011), Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, *Mali Çözüm Dergisi*, s.201.

Polat, M. Meydan, C.H. (2010), *Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Ankara, s.146.

Sağlam, A. G. Çınar B.E. (2008), *Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi*, Yönetim Ve Ekonomi, Cilt:5, Sayı:1, s.131-148.

Sayım, F. Aydın, V. (2010), *Hizmet Sektörü Özellikleri Ve Sistemik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri İle Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma*, Yalova, s.1.

Serçoğlu, N. Işık, Z. Çetinkaya, M.Y. (2016), İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:9, Sayı:45, S.1099-1100.

Sezgin, T. (2013), *Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim Ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri*, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ÇSBG Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, s.137-143.

Soysal, A. (2009), *İş Yaşamında Stres*, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi, Çimento İşveren Dergisi, s.19-37.

Soysal, A. (2016), *İş Yaşamında Tükenmişlik*, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, <http://Www.Ceis.Org.Tr/Dergi/2011kasim/Makale2.Pdf> (20.11.2016), S.14-15.

Şakar, M. (2006), “Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar”, *Yaklaşım Dergisi*, s.162.

T.C Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Esas No. 2013/3027 Karar No. 2014/7495 Tarihi: 09.03.2014. *Yargıtay Kararları – Çalışma Ve Toplum*, 2015/2

Tan, Ö. Ve Çetin C. (2011), “*Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*” Öneri, C.9.S.35.Ss.1-13.



Taşkesenlioğlu, Z. (2010), *2009 Hizmet Sektör Raporu*, Müsiad Araştırma Raporları, İstanbul, s.10.

Tisk, (2016), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Tisk İşgücü Piyasası Bülteni, Sayı 35, s.12.

Tokol, A. (1992) (b), Sanayileşmiş Ülkelerde Uygulaması Görülen Yeni Bir Çalışma Şekli: Tele Çalışma, *İktisat Dergisi*, Sayı 331, s. 11-13.

Tokol, A. (1994), "Part - Time Çalışma Ve Son Gelişmeler" *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Sayı: 164, C. 18, Ankara, s.46.

Turunç Ö. Çelik M. (2011), Duygusal Emek Ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Sistem Yönetim Bilimleri Kara Harp Okulu, Ankara, Cilt 40, Sayı 2, s.229.

Turunç, Ö. Erkuş, A. (2010), İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü, *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 40, Sayı 2, s.226-250.

Turunç, Ö. Tabak, A. (2010), Şeşen, Harun; Türkyılmaz, Ali; Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:12, Sayı:3, s.77-96.

Tüik, Türkiye İstatistik Kurumu, (2016), Sayı:21571, <http://www.tuik.gov.tr>, (29.11.2016).

Türkiye Ekonomisi, (2016), Hizmetler Sektörü, [http://home.anadolu.edu.tr/~otonus/Turkekon/Turkekon\\_10.Pdf](http://home.anadolu.edu.tr/~otonus/Turkekon/Turkekon_10.Pdf), (28.10.2016).

Yalçın, İ. Tekin, D. (2016), Çalışma Yaşamında Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma, *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s.1-9.

Yıldız, R. (2009), Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş Hukuku Açısından Hakları, *Yaklaşım Dergisi*, Sayı:200, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm>, (13.01.2016).

Yıldız, S. M. (2013), Spor Ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:13, Sayı:3, s.317-324.

## EKLER

### ANKET FORMU

**1 Eğitim Durumunuz:** ☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

**2 Yaşınız :**

**3 Çalışma Süreniz :**

**4. Cinsiyetiniz :** ☐ Kadın ☐ Erkek

**5 Medeni haliniz :** ☐ Evli ☐ Bekâr

**6. Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Nedeniniz:**

☐ Öğrencilik Giderlerimi (okul,ev/yurt vb.) karşılamak

☐ Ev ihtiyaçlarını karşılamak

☐ Çocukların ihtiyaçlarını karşılamak

☐ Emekli aylığının yetersizliği

☐ Diğer (Belirtiniz).....

**7. bir önceki sorudaki (6.soru) ihtiyaçlarınız olmasa ya da başkası tarafından karşılanırsa, kısmi süreli çalışmaya devam eder misiniz?**

☐ Evet

☐ Hayır

**8. Yaptığınız işin karşılığında aldığınız maaşın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

☐ Evet

☐ Hayır

**9. Kısmi zamanlı çalışmanız konusunda çevreniz (arkadaş, eş, akraba) sizi teşvik etti mi?**

☐ Evet

☐ Hayır

|           | <b>Bu bölümde size, siz ve işinizle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz</b> | <b>Kesinlikle Katılmam</b> | <b>Katılmam</b> | <b>Kararsızım</b> | <b>Katılıyorum</b> | <b>Kesinlikle Katılıyorum</b> |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| <b>1</b>  | İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum                                                                                                     | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>2</b>  | İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum                                                                                                       | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>3</b>  | Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum                                                                            | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>4</b>  | Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı                                                                                    | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>5</b>  | Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum                                                                                                               | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>6</b>  | Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum                                                                                                                 | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>7</b>  | İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum                                                                                                           | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>8</b>  | Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor                                                                                | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>9</b>  | İşimin beni kısıtladığını hissediyorum                                                                                                              | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>10</b> | İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum                                                    | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>11</b> | Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim                                                                                 | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>12</b> | Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum                                                                                      | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>13</b> | İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil                                                                                        | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>14</b> | İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinin sanki benden kaynaklanmış gibi davrandıklarını hissediyorum                                | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>15</b> | İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor                                                                                    | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>16</b> | İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.                                                                   | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>17</b> | İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.                                                                          | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>18</b> | İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.                                            | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>19</b> | İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.                                                               | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>20</b> | Kendimi sağlık açısından iyi hissetmiyorum                                                                                                          | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>21</b> | Kendimi yıkılmış hissediyorum                                                                                                                       | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>22</b> | Kendimi hasta hissediyorum                                                                                                                          | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |
| <b>23</b> | Kendimi enerjik hissetmiyorum                                                                                                                       | 1                          | 2               | 3                 | 4                  | 5                             |

|    |                                                                     |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 24 | Kendimi yararlı hissetmiyorum                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Hiçbir şeyden hoşlanmıyorum                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Kendimi değersiz hissediyorum                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Kendimi mutsuz hissediyorum                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Son zamanlarda kişisel sorunlarımı çözümleyemediğimi düşünüyorum    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Son zamanlarda zorluklar baş edemediğim düzeye ulaştı               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Son zamanlarda işlerin yolunda gitmediğini düşünüyorum              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Son zamanlarda yaşamımdaki olayları kontrol edemediğimi düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

---

- **Ad Soyad** : Ayşe Akdemir
- **Doğum Yeri** : Balıkesir/Edremit
- **Doğum Tarihi** : 28.11.1990
- **Medeni Durumu** : Bekâr
- **Mail** :ayseakdemir1@hotmail.com

### İŞ TECRÜBELERİ

---

- **Lcwaikiki Personel İşleri Direktörlüğü Personel Uzman Yardımcısı (14.07.2014-....)**

#### İş tanımı:

- Günlük iş planı hazırlayarak bu doğrultuda işe girişi yapılacak olan personellerin evrak kontrollerinin yapılması, program ve sigorta girişlerinin yapılması ve özlük evraklarının dosyalanıp departman arşivine kaldırılması
- Engelli personel girişlerinin ve çıkışlarının engelli kadromuza eklenmesi veya çıkarılması için İŞKUR'a engelli giriş ve çıkış bildiriminin yapılması
- İşe girişi veya çıkışı yapılan personellerin yasal süre içerisinde online veya manuel olarak emniyet kimlik bildirimlerinin yapılması
- Mağazalarda yaşanan iş kazalarının yasal süre içerisinde SGK sistemine iş kazası girişlerinin yapılması
- Haftalık avans ödemelerinin planlanılarak avans formlarının hazırlanmasını, ödenmesini ve klase edilmesini sağlamak
- Aylık iş planım doğrultusunda mağazalar arası geçiş, atama, nakil, statü değişikliği gibi değişikliklerin program ve sigorta sisteminden aylık olarak yapılmasını sağlamak
- Rapor olan personellerin aylık olarak tespit edilmesi ve rapor ücreti iadelerinin veya rapor kesintilerinin yapılması
- Aylık İŞKUR işgücü çizgelerinin hazırlanarak sistem üzerinden girişlerinin yapılmasını sağlamak

- Aylık yaptığım iş planım doğrultusunda işten ayrılan personellerin kıdem, ihbar, yıllık izin gibi özel ödemelerinin hesaplanması, kontrol edilmesi ve ödenmesi, borcu kalan personellerin borç takibinin yapılması (ödenmemesi durumunda ödeme emri gönderilmesi ve icra takibi başlatılması)
  - Aylık prim hizmet bildirgelerinin onaylatılması amacıyla aylık eksik gün formlarının dökütülmesi, eksik gün kapağı ve özet tabloların oluşturulması ve prim hizmet bildirgelerinin onaylatılması
  - Evlenen, boşanan, çocuk sahibi olan vs. personellerin sicil bilgilerinin ve AGİ tutarının güncellenmesi
  - Personel talebi doğrultusunda vize evrakları, süt izni evrakları, çalışma belgesi, maaş bordrosu gibi evraklarının hazırlanması ve gönderilmesi
  - İşten ayrılan personellerin ve iş akdi fesihlerinin (personele mail, posta veya noter kanalıyla yasal sürede tebliğ edilmesi) sigorta ve program çıkışlarının yasal süreler içerisinde yapılmasını planlamak ve çıkış işlemlerini gerçekleştirmek
  - İşten ayrılan personellerin özlük evraklarının departman arşivinden alınmasını, klase edilmesini ve Esenyurt arşive gönderilmesini sağlamak
- **Isparta İyaş Park Lcwaikiki Full Time Satış Danışmanı (10.05.2012-13.07.2014)**
    - İş Tanımı:**
      - Mağazaya gelen müşterilerin memnuniyetinin sağlanması amacıyla istedikleri ürünü bulmalarına yardımcı olmak
      - Satışa sunulan ürünlerin etiket fiyatlarının doğruluğunu kontrol etmek
      - Mağaza stoklarını kontrol edip reyon doluluklarının sağlanması amacıyla depodan reyona ürün transferi yapmak
      - Sorumlu bulunan reyonun düzenlenmesi ve toparlanmasını sağlamak

## **ÖĞRENİM DURUMU**

---

- Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (2007-2011)

- Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans (2012-....)

## **YABANCI DİL VE DÜZEYİ**

---

- İngilizce (Pre-İntermadiate)

## **BİLGİSAYAR BECERİLERİ**

---

- Microsoft Word (İyi)
- Microsoft Power Point (İyi)
- Microsoft Excel (İyi)
- Microsoft Outlook (İyi)

## **KURS VE SERTİFİKALAR**

---

- Erdal Demirkıran Kişisel Gelişim Semineri (2012)
- Oğuz Saygın Liderlik ve Hedef Belirleme (2012)
- Ahmet Şerif İzgören ‘At Şu Adımı’ semineri (2014)
- Lc Waikiki İleri Excel Eğitimi (2016)
- Amerikan Kültür Dil Okulları (2015-...)

## **HOBİLER**

---

- Dans etmek ve Spor yapmak
- Kitap okumak
- Gezmek, eğlenmek, yeni yerler keşfetmek