

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA SAATLERİNİ ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER: HANEHALKI VERİLERİ BAĞLAMINDA AMPİRİK BİR ANALİZ

Tekin AKGEYİK

Prof. Dr, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi
akgeyik@istanbul.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-7339-363X

Başvuru Tarihi: 20/01/2025

Kabul Tarihi: 29/04/2025

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1623648

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: Akgeyik T. (2025). Kısmi Süreli Çalışma Saatlerini Etkileyen Değişkenler: Hanehalkı Verileri Bağlamında Ampirik Bir Analiz. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 28, s. 1688–1706. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1623648>

ÖZ

Bu makalenin amacı, TÜİK 2018-22 Hane Halkı İşgücü (HHİ) veri seti kapsamında, kısmi süreli çalışma saatlerini etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Örneklem büyüklüğü, 18.237 kısmi süreli çalışandan oluşmaktadır. Bağımlı değişken, haftalık çalışma saatidir. Bu değişken, deneklerin HHİ Anketi’nde “esas işinizde bir haftada genellikle kaç saat çalışırsınız?” sorusuna verdikleri yanıt ile ölçülmüştür. Bağımsız değişkenler ise, çeşitli bireysel ve işyeri değişkenlerinden oluşmaktadır. Araştırmada; haftalık çalışma saatlerindeki varyasyonu açıklayan değişkenler, hiyerarşik regresyon analizi ile sorgulanmıştır. Bulgulara göre işyeri faktörleri, kısmi süreli çalışma saatinin en önemli açıklayıcı değişken grubudur. Nitekim evde çalışma, işyeri büyüklüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlılık ve aylık ücretlerin, varyasyona katkısı %8 düzeyindedir. Buna karşılık bireysel değişkenlerin, haftalık çalışma saatinin açıklayıcılık oranına katkısının oldukça sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Gerçekten de cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdem süresi değişkenlerinin, kısmi süreli çalışma saatinin açıklamaya katkısı, sadece %5’tir. Tüm değişkenler bir arada, haftalık mesai süresindeki varyasyonu %13 oranında açıklayabilmektedir. Analizlerin bir diğer sonucu, cinsiyet açısından haftalık kısmi süreli çalışma saatlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Kısmi Süreli İstihdam, Çalışma Saati, İşyeri Değişkenleri, Türkiye.

VARIABLES AFFECTING THE NUMBER OF PART-TIME HOURS WORKED: AN EMPIRICAL STUDY ON TURKSTAT DATA

ABSTRACT

This paper analyzes the variables affecting part-time hours worked per week based on a sample from a Turkish Statistic Institute 2018-2022 Labor Force Statistics. The study sample involved the data of 18.237 part-time workers. The weekly working hour was the dependent variable. The study used several individual and workplace independent variables. Hierarchical regression analysis revealed that workplace variables were the most significant predictors of weekly part-time working hours. Overall, the results of the hierarchical multiple regression analysis revealed that working at home, the number of workers, registered in Social Security Institution and monthly wages as workplace-related variables factors were observed to predict the number of hours worked. Moreover, individual factors including gender, age, education and tenure were significant predictors of the number of part-time hours worked. All predictors accounted for 13 percent of the variance in the number of hours worked. Secondly, no significant sex difference was found with respect to the number of part-time hours worked.

Keywords: Part-Time Employment, Working Hours, Workplace-Related Variables, Türkiye.

GİRİŞ

Son yarım asırlık dönemde, hemen her ülkede yaygınlaşan yarı zamanlı istihdam, tam süreli emsal bir işçiye kıyasla daha kısa süreli çalışmayı tanımlamaktadır (Fagan vd., 2014, s. 3). Ancak ulusal mevzuat her ülkede farklı bir süre sınırı koyabilmektedir. Örneğin Türkiye ve İngiltere’de yarı zamanlı çalışma, haftada en fazla 30 saate kadar süren işleri ifade etmektedir. Almanya’da ise süre kriteri, haftalık 36 saate yükselmektedir. Benzer biçimde ABD’de, haftalık 35 saatten daha kısa süreli işler, kısmi istihdam statüsüne girmektedir (Fagan vd., 2014, s. 4). Buna karşılık Fransa’da mevzuat, tam süreli (haftalık 35 saat) bir kişiye kıyasla %20 daha az çalışan kişileri, kısmi süreli olarak sınıflandırmaktadır (European Parliament, 2016, s. 71). Norveç’te ise, normal çalışma süresinden (haftalık 37,5 saat) daha kısa süreli işlerin, yarı zamanlı statüde olduğu kabul edilmektedir (Smedsvik, 2023, s. 24).

Kısmi süreli çalışanların fiili haftalık mesai süresi ise, ulusal, sektörel ya da bireysel faktörlere göre farklılaşabilmektedir. Nitekim Eurostat istatistiklerine göre, AB-27’de kısmi süreli işçiler arasında ortalama haftalık çalışma süresi 22,2 saattir. Üye ülkeler arasında en yüksek çalışma saatine sahip ülke, 25,3 saatle Lüksemburg olurken, Danimarka ise (18,5 saat), en düşük mesai süresine sahiptir. Veriler; AB üyeleri arasında, kadınların (22,4 saat) erkek meslektaşlarına (21,3) kıyasla daha uzun süreli bir çalışma programına sahip olduğunu göstermektedir (Eurostat, 2024). Kanada’da ise, ortalama çalışma saati 17,8 düzeyinde kalmaktadır (StatCan, 2024). Buna karşılık İngiltere’de kısmi süreli bir işçi haftada ortalama 16,6 saat çalışmaktadır. Bu ülkede yarı zamanlı çalışan kadınların, erkek meslektaşlarına kıyasla %4 oranında daha uzun süreli bir mesai programına sahip olduğu görülmektedir (ONS, 2024).

Çalışma saatlerindeki bu farklılıkları açıklamak amacıyla iktisat literatüründe geliştirilen geleneksel arz boyutlu teori, iş-boş zaman seçimi kuramıdır (Parker, 1971, s. 10). Teori, ilk olarak Lionel Robbins tarafından 1930’lı yıllarda geliştirilmiştir. Robbins’in yaklaşımı; bireyin zamanını boş ve iş aktiviteleri arasında böldüğü ve ücret artışının bireyin çalışmaya ayıracağı süreyi etkilediği varsayımına dayanır (Buerhaus, 1971, s. 16).

Ampirik analizlerde ciddi bir ilgili gören bireyin çalışma saatini belirleyen değişkenler; çeşitli demografik, sosyal ve işyeri değişkenleri bağlamında sorgulanmıştır. Ancak analizlerin çoğu, tam süreli çalışan örneklemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, konunun yarı zamanlı çalışanlar boyutuyla ele alındığı akademik çalışmalar sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Bu makalenin amacı, TÜİK 2018-22 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri seti kapsamında kısmi süreli çalışma saatlerini etkileyen değişkenleri analiz etmektir.

Makale dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yıllık çalışma saatlerine ilişkin uluslararası trendler değerlendirilmektedir. İkinci bölümde, çalışma saatlerine etkileyen faktörleri sorgulayan araştırma literatürü ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, yöntem açıklanmakta; son bölümde ise, araştırma bulguları analiz edilmektedir.

1. ÇALIŞMA SAATLERİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI EĞİLİMLER

Son dönemlerde çalışma saatleri birçok ekonomide önemli bir tartışma gündemi yaratmaktadır. OECD ülkelerinde, 2014-2023 yıllarına ilişkin yıllık ortalama çalışma saati verileri Tablo 1’de gösterilmektedir. İstatistikleri, bu dönemde çalışma saatleri ile ilgili bazı eğilimleri ortaya koymaktadır.

Öncelikle OECD üyelerinin çoğunda referans dönemde işçi başına yıllık ortalama çalışma saati gerileme sürecindedir. Bu periyotta, Kore (%8,5), Japonya (%6), Portekiz (%6,2) ve Türkiye (%10,1) çalışma saatlerinin en yüksek oranda düştüğü ülkelerdir. Buna karşılık İtalya ve Polonya, sınırlı da olsa çalışma saatlerinin yükseldiği ekonomilerdir. Bu süreçte, Belçika, İsveç ve Norveç’te yıllık çalışma saatlerinde anlamlı bir değişim yaşanmamıştır.

Tablo 1: Yıllık Ortalama Çalışma Saati

Ülke	2014	2023	Değişim Oranı (%)
ABD	1.841	1.810	-1,7
Almanya	1.334	1.301	-2,5
Avustralya	1.737	1.685	-3,0
Avusturya	1.438	1.391	-3,3
Belçika	1.434	1.437	0,2
Çek Cumhuriyeti	1.733	1.721	-0,7
Danimarka	1.391	1.364	-1,9
Finlandiya	1.477	1.436	-2,8
Fransa	1.422	1.389	-2,3
Hollanda	1.362	1.351	-0,8
İngiltere	1.512	1.508	-0,3
İrlanda	1.625	1.603	-1,4
İspanya	1.609	1.563	-2,9
İsrail	1.900	1.872	-1,5
İsveç	1.416	1.419	0,2
İsviçre	1.563	1.523	-2,5
İtalya	1.565	1.608	2,7
İzlanda	1.530	1.471	-3,8
Japonya	1.741	1.637	-6,0

Tablo 1 (Devamı): Yıllık Ortalama Çalışma Saati

Ülke	2014	2023	Değişim Oranı (%)
Kanada	1.716	1.701	-0,9
Kore	2.047	1.874	-8,5
Macaristan	1.680	1.656	-1,5
Meksika	2.337	2.323	-0,6
Norveç	1.403	1.400	-0,2
Polonya	1.726	1.743	1,0
Portekiz	1.698	1.593	-6,2
Şili	2.068	2.032	-1,7
Türkiye	2.096	1.884	-10,1
Yeni Zelanda	1.756	1.749	-0,40
Yunanistan	1.707	1.687	-1,17
OECD Ortalaması	1.752	1.717	-2,00
AB-27 Ortalaması	1.516	1.489	-1,79

Kaynak: OECD, 2024

Öte yandan Kuzey Amerika ekonomilerine kıyasla Avrupa Birliği üyeleri arasında ortalama çalışma saatlerinde daha güçlü bir azalma yaşandığı görülmektedir. Nitekim AB-27 ülkeleri arasında, 2014-2023 döneminde, ortalama çalışma saati yıllık düzeyde %1,8 oranında gerilerken; bu oran, ABD, Kanada ve Meksika gibi Kuzey Amerika ülkeleri arasında sadece %1 düzeyinde de kalmıştır. AB Komisyonu tarafından hazırlanan bir rapora göre; 2008 yılından sonraki dönemde AB ve üye ülkelerin çoğunda yaşanan bu gerileme, özellikle tam süreli ve kendi hesabına çalışanların haftalık mesai saatlerindeki azalmadan kaynaklanmaktadır (European Commission, 2023, s. 73). Buna karşılık ABD için veriler, Pandemi döneminde insanların çalışmaya isteksizliği nedeniyle potansiyel mesai saatlerinin işgücü katılım oranından daha hızlı bir gerileme gösterdiğine işaret etmektedir. Pandemi sonrası bu eğilim, tersine dönmüştür. Nitekim 2022 yılı ortalarından itibaren potansiyel çalışma saatlerinin işgücü katılım orandan daha hızlı bir artış kaydettiği gözlenmiştir (OECD, 2024: 26).

Yıllık çalışma saatlerinin gerilemesinde, bazı ekonomilerde (Almanya, Avusturya, Avustralya, Hollanda ve İngiltere gibi) yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaşması önemli bir rol oynamış olabilir (OECD, 2024: 25). Nitekim bu ülkelerde çalışanların çok önemli bir bölümü (%20 ile %35'i arasında değişen) kısmi süreli bir statüde istihdam edilmektedir. Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Romanya gibi ülkelere ise, haftalık çalışma saatinin gerilemesinde üniversite eğitiminin etkisi gözlemlenmiştir (European Commission, 2023, s. 78).

Japonya’da, yıllık çalışma saatlerinin azalmasında başat değişken, 1990’lı yılların başında hükümetin işçileri daha fazla serbest zaman kullanmaya teşvik eden politikasıdır. Bu amaçla hükümet, 1996 yılında çalışma saatlerini aylık 150 saate düşürme hedefi koymuştur. Bu politikanın çalışan başına ortalama mesai süresini belirgin biçimde gerilettiği açıktır. Nitekim 2003 yılında 144,8 saate düşen aylık çalışma saatleri (Fuess, 2006: 4), sonraki 20 yıllık dönemde istikrarlı bir azalma sürecine girerek, 136,4 saate gerilemiştir (OECD, 2024). 2014-2023 dönemi incelendiğinde ise, istatistikler bu ülkede yıllık çalışma saatlerinde OECD ortalamasının (%2) 3 kat üzerinde bir gerileme (%6) yaşandığına işaret etmektedir.

Bazı ülkelerde ise, çalışma saatlerinin gerilemesinde yasal düzenlemelerin etkisi daha belirgindir. Örneğin Kore’de 2018-2022 reform programı çerçevesinde mesai süresi sınırlandırılarak, haftalık 68’den 52 saate düşürülmüştür (Carcillo, 2023, 99). Buna karşılık birçok ülkede çalışan başına mesai saatlerinde gerilemeyi etkileyen temel faktörler; sektörel ve istihdam yapısındaki dönüşümler ile iş-aile dengesi farkındalığının artmasıdır (OECD, 2024: 63).

2. KONUSYLA İLGİLİ LİTERATÜR

Ampirik analizlerde, çalışma saatlerini etkilemesi muhtemel birçok değişken analiz edilmiştir. Örneğin Killingsworth (1983) ve Pencavel (1986) gibi araştırmacılar, ücretlerdeki değişimin çalışma saatlerine etkisini sorgulamıştır (Mishra & Smyth, 2012, s. 58). Gelirin etkisini inceleyen bir diğer çalışmada Mitchell (1984, s. 361), erkek doktorlar arasında ücretlerin mesai saatini yükselttiğini gözlemlerken, kadınlar için bu etkiyi teyit edememiştir. Başka bir çalışmada Bryan (2006, s. 226) ise, 1991-99 dönemine ilişkin veriler bağlamında, mavi yakalı erkek işçiler için haftalık çalışma saatinin belirleyicilerini sorgulamıştır. Bulgular, ücretlerin ve yerel işgücü piyasası koşullarının çalışma saatlerini etkilediği yönündedir. Araştırmasını yeni baba olmuş 85.672 kişilik bir örneklem bağlamında gerçekleştiren Zwier vd. (2024, s. 695) ise, partnerlerinden daha az kazanan erkeklerin mesai saatlerini azaltma eğiliminde olduğunu gözlemlemiştir. Buna karşılık işçilerin ortak olduğu 28 şirketten 684 kişiye ait bir araştırma grubu kullanarak yaptığı analizde Cooper (1992, s. 209), saatlik ücretlerle yıllık çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki olmadığını sonucuna ulaşmıştır.

Çeşitli analizlerde ise, işyeri değişkenlerinin etkisi incelenmiştir. Örneğin İngiltere’de 1998 yılı İşyeri Çalışan İlişkileri Anketi veri setini kullanan Bryan (2007, s. 735), haftalık çalışma saatindeki değişimin yaklaşık %40’nın, meslek ve vasıf nitelikleri gibi örgütsel değişkenlere atfedilebileceği sonucuna ulaşmıştır. Bir diğer çalışma, Philipp vd. (2024, s. 531) tarafından Almanya’da, 5.856 denek arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, işveren desteği hem kadın hem de

erkek çalışanların mesai saatlerini arttıran bir faktördür. Nihayet Perloff ve Sickles (1987), Earle ve Pencavel (1990) ile DiNardo (1991) gibi araştırmacılar, ABD’de yaptıkları araştırmalarda, sendikalaşmanın çalışma saatlerini düşürdüğünü gözlemlemişlerdir (Mishra & Smyth, 2012, s. 63).

Bazı araştırmacılar ise, bireysel ve ailevi faktörlerin etkisine odaklanmıştır. Örneğin Carree ve Verheul (2009, s. 1514) tarafından Hollanda’da yeni kurulmuş 1.350 şirket örneklemini ile yapılan araştırmada, bağımsız çalışanlar arasında; cinsiyet, yaş ve ailevi sorumluluklar gibi değişkenlerin mesai saatlerini azarlattığı; buna karşılık eğitim ve kıdem süresinin ise arttırdığı tespit edilmiştir. Wiechowski (2002, s. 195) ise 6.053 doktorun verisinin kullanıldığı analizde; cinsiyet, medeni durum, eşin istihdam statüsü ve ailede 6 yaşından küçük bir çocuğun varlığı gibi faktörlerin haftalık çalışma sürelerini etkilediğine işaret etmektedir. Ayrıca Cooper da (1992, s. 196), yaş ve cinsiyetin yıllık çalışma saatinin açıklayıcı değişkenleri olduğunu teyit etmiştir. Son olarak Sampson (2001, s. 104), çalışan üniversite öğrencileri arasında yaptığı araştırmada, medeni durum ve milliyet faktörlerinin mesai saatlerinin açıklayıcı değişkenleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öte yandan çok sayıda araştırma, çalışma saatlerini etkileyen değişkenleri kadın örneklemini kapsamında sorgulamıştır. Örneğin Bosch vd. (2010, s. 48) tarafından Hollanda’da 1992-2005 işgücü verileri bağlamında gerçekleştirilen analiz; özellikle küçük yaşta çocuğu olan kadınlar arasında, çalışma saatlerinin gerilediğini tespit etmiştir. Ancak kendisinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bir partnerle yaşayan kadınlar için, haftalık çalışma saatinin yükseldiği görülmüştür. Benzer biçimde Altonji ve Paxson (1992) ise, evli kadınlar için çalışma saatlerindeki değişimin, çocuk sayısı gibi bazı ailevi değişkenlerle ilişkili olduğunu teyit etmiştir (Bryan, 2007, s. 737). Ailedeki çocuk sayısının, kadınlar için çalışma saatini olumsuz etkileyen bir değişken olduğuna işaret eden başka bir araştırma Nakamura ve Nakamura (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir (Sampson, 2001, s. 46). Nihayet Lee (1997, s. 137) araştırmasında, Beyaz ve Çinli Amerikalı kadın işçiler arasında, yaşın çalışma saatini etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Konuyu çocuk emeği bağlamında inceleyen analizler de mevcuttur. Örneğin Webbink, vd. (2015, s. 84) 16 Asya ve Afrika ülkesinden 160.000 kişinin verilerini kullanarak yaptığı araştırmanın bulguları, çalışma saatlerindeki varyasyonun ağırlıklı olarak babanın eğitim düzeyi, çocuğun cinsiyeti ve ailede yaşayan birey sayısı gibi hane halkı faktörlerine (Asya’da %95 ve Afrika’da %77) atfedilebileceğini göstermektedir. Benzer biçimde Levison (1991, s. 177) tarafından Brezilya’da gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları; cinsiyet, yaş, ebeveynlerin eğitim düzeyi ve babanın işgücü

statüsü gibi çeşitli faktörlerin, çocuk işçilerin mesai saatlerini açıklayan başat değişkenler olduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Veri Seti ve Örneklem

Veri seti, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 5 yıllık (2018-2022 yılları) Hane Halkı İşgücü (HHİ) istatistiklerinden oluşmaktadır. Analiz verileri; HHİ ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu amaçla ilk olarak, Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan denekler arasından bir işte ücretli ve kısmi süreli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci adımda, haftalık çalışma saatini belirtmeyen denekler gruptan elimine edilmiştir. Son aşamada ise, düzenli bir işyerinde (fabrika, büro ve mağaza gibi) çalışan kişiler analiz grubu olarak seçilmiştir.

Denek sayısı, 18.237 çalışandan oluşmaktadır. Örneklemen çoğunluğu (%53'ü) kadın (9.698 kişi) ve evlidir (%54). 15 ile 82 arasında değişen yaşlarda olan örneklem, görece gençtir (ortalama yaş 34,2). Ortalama kıdem süresi, 6,3 yıldır. Araştırma grubunun %58'i, lise ve daha az eğitim almış kişilerden; %34'ü ise, üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Ortalama eğitim süresi, 11,5 yıldır. Katılımcıların, %50,1'i kamu personelinden; %36,5'i, profesyonel meslek mensuplarından oluşmaktadır. Grubun %9'u genellikle veya bazen evden çalıştığını beyan ederken, %27'si kayıt dışı bir işte çalıştığını ve %65'i ise, sürekli bir işte çalıştığını bildirmiştir. Katılımcıların %75'i, 50'den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde çalıştığını ifade etmiştir. Beyan edilen aylık ücret, 2.714 TL'dir (hesaplanan saatlik ücret 31,1 TL'dir).

3.2. Değişkenler ve Araştırma Soruları

Bağımlı değişken, haftalık çalışma saatidir. Bu değişken, deneklerin HHİ Anketi'nde "esas işinizde bir haftada genellikle kaç saat çalışırsınız?" sorusuna verdikleri yanıt ile ölçülmüştür. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve kıdem süresi) ve işyeri değişkenlerinden (sektör, evde çalışma, meslek, işyeri büyüklüğü, işin sürekliliği, kayıtlı çalışma ve aylık ücret) oluşmaktadır.

Analizler, iki araştırma soruna yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) Haftalık çalışma saatleri, alt örneklem grupları arasında istatistikî açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır mı? (2) Bireysel ve işyeri değişkenleri, haftalık çalışma saatindeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

3.3. Normallik Testi ve Veri Analizi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla, normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonucu; haftalık çalışma saatindeki değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri, -1,5 ve +1,5 güven sınırları içinde olduğundan, verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla istatistik literatürünün önerisine uyum olarak, parametrik (T-Testi ve ANOVA) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007: 87).

Bu kapsamda deskriptif analizler için ortalama ve standart sapma verileri kullanılmıştır. Çalışma saatlerinin alt örneklem grupları arasındaki dağılımı farklılık analizi ile (T-Testi ve ANOVA) ölçülmüştür. Son olarak hiyerarşik regresyon analizi ile haftalık çalışma saatindeki varyasyonu açıklayan değişkenler sorgulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Betimleyici İstatistikler

Tablo 2’de, kısmi süreli çalışanların 2018-2022 dönemi haftalık çalışma saatlerinin betimleyici istatistikler gösterilmektedir. Referans dönemde ortalama çalışma süresi, 21,6 saattir. Ortalama çalışma saatlerinin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla, ANOVA testleri kullanılmıştır.

Bireysel değişkenleri açısından bakıldığında, kısmi süreli mesai saatlerinin kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Analizler, haftalık çalışma saatlerinin diğer alt örneklem grupları arasında istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Örneğin haftalık çalışma saatleri ile yaş arasında, negatif yönlü zayıf bir korelasyon ilişkisi gözlemlenmiştir ($r: -.17$). Çalışma saatleri, özellikle ileri yaş grubunda (55+ yaş grubu), gerileme eğilimindedir (%9,3).

Tablo 2: Betimleyici İstatistikler (Bireysel Değişkenler)

Değişkenler			Haftalık Çalışma Saati		
			Ortalama	Standart Sapma	P
Bireysel Değişkenler	Cinsiyet	Erkek	21,7	6,1	0,075
		Kadın	21,5	6,1	
	Yaş	15-24	22,6	5,3	0,000**
		25-34	21,8	6,2	
		35-44	21,4	6,2	
		45-54	20,9	6,4	
		55+	19,2	6,9	
	Medeni durum	Bekâr	22,5	5,4	0,000**
		Evli	21,0	6,4	
		Boşanmış	20,5	6,8	
		Eşi Ölmüş	19,5	7,2	
	Eğitim düzeyi	Eğitimsiz	19,7	8,1	0,000**
		İlkokul	19,6	7,3	
		Ortaokul	22,5	5,0	
		Lise	20,7	6,9	
		Meslek Lisesi	21,2	6,8	
		Ön Lisans	22,3	5,7	
		Lisans	22,0	5,7	
		Lisansüstü	21,5	5,9	
	Ortalama kıdem yılı	1	21,5	6,3	0,000**
		2	21,8	5,9	
		3-10	21,0	6,6	
		10 >	22,2	5,4	

Bu süre, 15-24 yaş grubunda ise, beklendiği gibi ortalama çalışma saatinin üzerindedir (yaklaşık %7 daha yüksek). Sonuç olarak haftalık kısmi süreli çalışma saatlerinin, 40'lı yaşların ortasına kadar 21 saatin üzerinde kaldığı ve daha sonra azalma sürecine girdiği çıkarımı yapılabilir.

Benzeri bir farklılık, medeni durum açısından da söz konusudur. Nitekim beklendiği gibi bekâr bireyler, diğer meslektaşlarından (evli, boşanmış ve eşi ölmüş) ortalamada, %11 oranında daha süre çalışmaktadır.

Haftalık çalışma saati, eğitim düzeyine göre de farklılaşmaktadır. Örneğin ortaokul eğitimi olan bireylerin haftalık çalışma saati, ilkokul mezunlarına kıyasla yaklaşık 3 saat daha uzun çalışmaktadır (yaklaşık %15 daha yüksek).

Bir diğer farklılık analizi, kıdem süreleri bağlamında yapılmıştır. Bulgular, 10 yıldan daha uzun süre kıdemi olan çalışanların, 3-10 yıllık kıdemli meslektaşlarına kıyasla %5,7 oranında daha fazla çalıştığını göstermektedir.

İşgücü piyasası değişkenleri açısından bakıldığında (Tablo 3); kısmi süreli mesai saatlerinin, özel ve kamu çalışanları arasında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Nitekim özel sektör çalışanlarının, özellikle yönetsel ve profesyonel meslek kategorisinde, kamu personeline kıyasla haftada yaklaşık 1 saat (%4) daha uzun süreli bir mesai programına sahip oldukları görülmektedir.

İlgili çekici bir sonuç ise; “evden çalışan” bireylerin beyan ettikleri haftalık mesai saatinin, “evden çalışmayan” meslektaşlarına kıyasla daha yüksek (yaklaşık 1 saat) olmasıdır. Bu sonuçta, daha uzun süreli haftalık mesai saatine sahip olan profesyonel meslek mensuplarının, genel ortalamadan 6,1 kat daha yüksek oranda “evden çalıştığını” beyan etmesi etkili olabilir.

Meslek grupları arasında da, istatistiki açıdan farklılıklar gözlemlenmiştir. Beklendiğinin aksine; niteliksiz çalışanlar ve makine operatörleri gibi bedensel emeği ile çalışan kişilerin, diğer meslek gruplarına kıyasla çok kısa süreli (%32 daha düşük) mesai süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonucu, niteliksiz çalışanların yaklaşık %49’unun geçici işlerde çalışması yaratmış olabilir. Oysa bu oran, ofis işlerinde (yöneticiler, profesyoneller ve büro hizmetleri gibi) çalışan kişiler arasında, ortalamada sadece %16 düzeyinde kalmaktadır.

İşyerindeki işçi sayısı ile çalışma saatleri arasında zayıf bir korelasyon ilişkisi ($r: 0,13$) olmasına rağmen, mesai sürelerinin şirket ölçeği değişkeni açısından da, farklılaştığı görülmektedir. Nitekim 250+ kişinin çalıştığı şirketlerde, ortalama mesai saati, mikro organizasyonlara (10 veya daha az sayıda işçisi olan) kıyasla ortalama %11 oranında daha yüksektir.

Bir diğer sonuç, sürekli işte istihdam edilen bir kişinin, geçici işlerde istihdam edilen bireylere kıyasla sınırlı olsa da daha uzun süre (0,7 saat) çalıştığı yönündedir. Buna karşılık kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki fark, daha yüksektir (%11).

Tablo 3: Betimleyici İstatistikler (İşyeri Değişkenleri)

Değişkenler			Haftalık Çalışma Saati		
			Ortalama	Standart Sapma	P
İşyeri Değişkenleri	Sektör	Kamu	21,2	6,6	0,000
		Özel	22,0	5,5	
	Evde Çalışma	Genellikle	21,9	6,1	0,000
		Bazen	22,5	5,4	
		Hiçbir Zaman	21,5	6,1	
	Meslek	Yöneticiler	19,8	7,0	0,000
		Profesyoneller	22,0	5,6	
		Teknisyenler ve Teknikerler	21,1	6,3	
		Büro Hizmeti Elemanları	22,5	5,1	
		Hizmet ve Satış Elemanları	21,2	6,7	
		Sanatkârlarla İlgili İşler	22,3	5,7	
		Operatörler ve Montajcılar	20,1	6,7	
		Niteliksiz İşler	20,7	6,8	
	Çalışan Sayısı	11 <	20,5	6,8	0,000
		11-19	22,2	6,0	
		20-49	22,3	5,6	
		50-249	22,3	5,1	
		250+	22,8	4,8	
	İşin Niteliği	Sürekli	21,4	6,3	0,000
		Belirli Süreli	22,0	5,6	
	SGK Kayıtlılık	Kayıtlı	22,3	5,5	0,000
		Kayıt Dışı	19,8	7,1	
	Aylık Ücret	< 2.501	21,3	6,3	0,002
		2.501-4.499	21,8	5,9	
		4.499 >	22,0	5,9	

Nihayet haftalık çalışma saati ile aylık ücretlerle arasında oldukça zayıf bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r: 0,17$). Analizler, haftalık bazda daha uzun süreli bir mesai düzenine sahip olan bireylerin beklendiği gibi daha yüksek kazançlara ulaştığını göstermektedir. Ancak gruplar arasında bu farkı yaratan asıl faktör, saatlik ücretlerdir (aylık kazançlar aylık çalışma saatine bölünerek hesaplanmıştır). Nitekim haftada 24 daha kısa süreli bir işte çalışan deneklerin (42,8/saat TL), haftada 23 saatten daha uzun süreli çalışan meslektaşlarına (25,1/saat TL) kıyasla, saatlik ücretlerinin 1,7 kat daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, görece daha kısa haftalık çalışma saatine (1,8 saat) sahip olmasına rağmen, saatlik ücretleri (70 TL/saat) ortalamanın (31 TL/saat) çok üstünde olan yöneticilerden kaynaklanmaktadır.

4.2. Çalışma Saatlerindeki Değişimi Açıklayan Değişkenler

Çalışma saatlerindeki değişimin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla, çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi, her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklayabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında, beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlemlenmektedir.

Çalışma saatlerindeki varyasyonu etkileyen değişkenleri analiz etmek amacıyla, iki aşamada gerçekleştirilen analizin birinci adımında, bireysel değişkenler bloğu ve ikinci adımında ise, işyeri değişkenleri bloğu, modele dâhil edilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere ilk aşamada denkleme bireysel değişkenler dâhil edilmiştir. Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı ($p<0,001$) olduğunu ifade etmektedir. Analizler, mesai saatlerindeki varyasyonun %5'inin, bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini göstermektedir.

Bireysel değişkenler arasında; en güçlü açıklayıcı değişken, yaşıdır ($\beta=-0,227$, $p<0,001$). Analizler, yaşın artmasına bağlı olarak haftalık çalışma saatinin gerilediğine işaret etmektedir. Bu bulgu, ileri yaşlarda deneyim kazanan çalışanın, istihdam piyasasında daha rekabetçi olması ve daha nitelikli işler bulması ile açıklanabilir. Gerçekten de örneklem grubunda, geçici bir işte çalışanların ortalama yaşı, 25,4 iken, sürekli bir işte çalışanların ortalama yaşı 38,8'e yükselmektedir. Ayrıca 15-24 yaş grubundaki çalışanların ortalama saatlik ücreti, sadece 11,3 TL iken; 45 ve üstü yaş grubundaki kişiler arasında ortalama saatlik kazanç, 3,5 katlık artışla 39,2 TL'ye çıkmaktadır. Nihayet 15-24 yaş grubundaki kişilerin kayıt dışı istihdam oranı (%31), 25-54 yaş grubundaki çalışanlara kıyasla (%22) çok daha yüksektir.

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1. Model***					2. Model ***				
	B	SE	β	t	P	B	SE	β	t	P
Sabit	24,7	0,214		115,7	0,000	28,8	0,535		53,9	0,000
Bireysel										
(1) Cinsiyet	-0,380	0,091	-0,031	-4,2	0,000	-0,665	0,089	-0,055	-7,4	0,000
(2) Yaş	-0,098	0,005	-0,227	-20,5	0,000	-0,075	0,005	-0,173	-15,8	0,000
(3) Medeni durum	-0,207	0,107	-0,020	-1,9	0,052	0,133	0,103	0,013	1,3	0,198
(4) Eğitim süresi	0,035	0,011	0,026	3,3	,001	,050	0,014	0,038	3,6	0,000
(5) Kıdem süresi	0,116	0,007	0,153	16,8	,000	0,125	0,007	0,164	17,4	0,000
İşyeri										
(1) Sektör						0,145	0,086	0,012	1,7	0,091
(2) Evde Çalışma						-0,486	0,096	-0,036	-5,1	0,000
(3) Meslek						-0,029	0,025	-0,012	-1,1	0,257
(4) Çalışan Sayısı						0,293	0,038	0,061	7,7	0,000
(5) İşin Niteliği						-0,160	0,110	-0,013	-1,5	0,147
(6) SGK Kayıtlılık						-2,4	0,111	-0,171	-21,2	0,000
(7) Saatlik Ücretler						-0,047	0,001	-0,290	-34,2	0,000
Model için P			0,000					0,000		
F			190,9					226,5		
Model için R²			%5					%13		
R² değişim oranı			%5					%8		
*p<0,05 **p<0,01										

Çalışma saatlerindeki değişimi güçlü şekilde açıklayan bir diğer bireysel değişken, kıdem süresidir ($\beta=0,153$, $p<0,001$). Bulgular, kıdem süresinin artmasına paralel olarak çalışma saatlerinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, kıdem süresinin artmasıyla çalışanların, daha düzgün işler bulabilmesi etkili olabilir. Nitekim örneklem kapsamında; lise ve daha düşük eğitimi olan deneklerin ortalama kıdem süresi, sadece 3,5 yıl iken, daha yüksek eğitimi olanlar arasında bu süre 2,7 kat daha yüksektir (9,4 yıl). Ayrıca kayıt dışı bir işte çalışan bireylerin ortalama kıdem süresi 2,9 iken; bu süre kayıtlı bir işte çalışanlar arasında, 2,6 kat daha yüksektir (7,8 yıl). Benzer bir farklılık, ücret açısından da söz konusudur. 10 yıl ve uzun süreli kıdemi olan bir çalışan 2 yıl daha kısa süreli kıdemli bir meslektaşına kıyasla 4,1 kat daha fazla kazanmaktadır. Nihayet yönetsel ve profesyonel meslek mensupları arasında, ortalama kıdem süresi (9,6 yıl), diğer meslek kategorilerine kıyasla 3,2 kat daha yüksektir (3,1 yıl).

Analizler sınırlı olsa da cinsiyetin de ($\beta=-0,03$, $p<0,001$) çalışma saatlerinin bir diğer açıklayıcı değişkeni olduğuna işaret etmektedir. Veriler, erkek çalışanlar arasında daha uzun süreli mesai düzeni olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, erkeklere kıyasla kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle iş seçiminde mesai süresi ve işgünü sayısı gibi faktörlere daha fazla önem vermesinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca örneklemede yer alan bireyler arasında, kadın çalışanların erkeklere kıyasla saatlik ücret (33,2 TL'ye karşılık 28,6 TL) ve kayıtlı istihdam (%79 karşılık %66 oranında) gibi düzgün iş göstergeleri açısından daha iyi konumda olmasının bu bulguda etkili olduğu düşünülebilir.

Nihayet çalışma saatleri üzerinde etkiye sahip değişkenlerden bir diğeri, eğitim süresidir ($\beta=0,026$, $p<0,001$). Veriler, eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak çalışma saatlerinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte bireylerin, daha düzgün işlerde çalışması etkili olabilir. Gerçekten de örneklem kapsamında, lise ve daha az eğitimi olan kişiler için kayıtlı bir işte çalışma oranı sadece %52 iken, bu oran ön lisans ve daha yüksek düzeyde bir eğitim almış denekler arasında 1,8 kat daha yüksektir (%93). Benzer bir farklılık ücret düzeyi açısından da söz konusudur. Lise ve daha az eğitimi olan çalışanların ortalama saatlik ücreti, sadece 17,3 TL iken, bu rakam daha yüksek eğitimi olan kişiler için 3,1 kat daha yüksektir (52,6 TL). Nihayet geçici işlerde çalışan bir kişinin ortalama eğitim süresine (9,3 yıl) kıyasla sürekli işlerde çalışan bireyler arasında %37 oranında daha yüksektir (12,7 yıl).

Model 2; bireysel değişkenler kontrol altındayken, işyeri değişkenlerinin haftalık çalışma saatine etkisini göstermektedir. Model, bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır ($p < 0,001$). Değişkenler analize dâhil edildiğinde, Model'in açıklanabilen varyansı, %13'e yükselmiştir. Dolayısıyla işyeri değişkenlerinin haftalık çalışma saatlerindeki değişimi açıklamaya katkısı, %8 düzeyindedir. İkinci aşamada 4 değişken (ücret, kayıtlılık, işyeri büyüklüğü ve evde çalışma), haftalık çalışma saatindeki değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır.

İkinci modelde, çalışma saatlerini güçlü şekilde açıklayan değişken, ücrettir ($\beta=-0,290$, $p<0,001$). Bulgular, daha düşük ücretli bireyler arasında, çalışma saatlerinin yükselme eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, yüksek ücretli işlerin düzgün iş statüsünde olmasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim veriler; 2.501 TL'den düşük ücretli işlerde (%34) kayıt dışı istihdam oranının, daha yüksek ücretli istihdama kıyasla belirgin şekilde arttığını (%20) göstermektedir.

Benzer biçimde kayıtlı çalışma değişkeninin de, mesai sürelerindeki değişimi güçlü şekilde açıklayabildiği görülmüştür ($\beta=-0,171$, $p<0,001$). Analizler; kayıtlı çalışanlar arasında mesai saatlerinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Mesai sürelerinin kayıtlı çalışanlar arasında yükselmesi çeşitli faktörlere bağlanabilir. Öncelikle kayıtlı işler, düzgün iş kriterlerini daha yüksek oranda taşıyan bir istihdam biçimidir. Örneğin formel bir işte çalışan bir kişinin ortalama saatlik ücreti, kayıt dışı meslektaşından 2,6 kat daha yüksektir. Ayrıca kayıtlı işlerin sadece %30,4'ü geçici statüde iken, enformel istihdam statüsünde bu oran, %46 oranına ulaşmaktadır.

Çalışan sayısı ($\beta=0,061$, $p<0,001$) mesai süresini açıklayan bir diğer değişken konumundadır. Bu sonuç, mikro ve küçük ölçekli şirketlere kıyasla orta ve büyük işyerinde istihdam edilen kısmi süreli çalışanların daha uzun mesai süresine sahip

olduğunu göstermektedir. Küçük ve mikro işletmelerdeki kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı bu sonucu doğrulamış olabilir. Nitekim örneklem grubunda 50'den daha az çalışanı olan işletmelerde kayıt dışılık oranı, %25,8 iken; bu oran, 50 ve daha fazla sayıda çalışanı olan şirketlerde, sadece %7,9 düzeyinde kalmaktadır.

Nihayet kıdem süresi ile evde çalışma arasında, pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi söz konusudur ($\beta=-0,036$, $p<0,001$). Dolayısıyla evde çalışanlar arasında, ortalama mesai süresinin yükseldiği görülmektedir. Bu sonuçta, (bazen ve genellikle) evde çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranının evde (hiç) çalışmaya meslektaşlarına kıyasla 1,8 kat daha yüksek olması etkili olabilir. Bir diğer faktör ise; evde çalışan bireylerin evde çalışmayanlara kıyasla ortalama saatlik ücretinin 1,7 kat daha yüksek olmasıdır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çalışma saatlerindeki değişimi açıklayan faktörleri analiz eden birçok araştırma yapılmıştır. Ampirik analizler; bu konuda çeşitli değişkenlerin etkisine işaret etmektedir. Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2018-22 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri örnekleme bağlamında, kısmi süreli çalışma saatlerinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmektir. Bulgular çerçevesinde, ön plana çıkan araştırma sonuçlarını değerlendirmek mümkündür.

İlk olarak işyeri değişkenleri kısmi süreli çalışma saatinin en önemli açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Nitekim evde çalışma, çalışan sayısı, SGK kayıtlılık ve aylık ücretlerin varyasyona katkısı, %8 düzeyindedir. Bu bulgu, araştırmasında ücretin (Bryan, 2006, s. 226) çalışma saati üzerindeki etkisini gözlemleyen araştırma çıktılarıyla uyushurken; işyeri büyüklüğünün etkisini teyit etmeyen (Carree ve Verheul (2009, s. 1514) literatürden ayırmaktadır.

İkinci olarak analizler, bireysel değişkenler kapsamında kıdem süresinin açıklayıcılık oranına katkısının sınırlı düzeyde kaldığını göstermektedir. Gerçekten de cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdem süresi değişkenlerinin, kısmi süreli çalışma saatindeki değişime katkısı, sadece %5'tir. Bu sonuç, cinsiyet (Cooper, 1992, s. 196), kıdem (Wiechowski, 2002, s. 195) ve yaşın (Lee, 1997, s.137)) etkisini teyit eden literatür bulgularıyla örtüşmektedir.

Öte yandan ANOVA testi bulguları, kısmi süreli çalışma saatlerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem süresi, sektör, evde çalışma, meslek, çalışan sayısı, işin niteliği, kayıtlı çalışma ve aylık ücretler açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Buna karşılık çalışma süreleri açısından cinsiyet farklılığı gözlenmemiştir. Bu bulgu, cinsiyet grupları arasında, anlamlı çalışma saati farklılıkları tespit edemeyen Carcillo'un (2023, s. 99) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, mesai sürelerini yordayan çeşitli bireysel ve işyeri değişkenleri olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık bu değişkenler, kısmi süreli haftalık çalışma saatlerindeki varyasyonu sınırlı oranda (%13) açıklayabilmektedir. Gelecek araştırmalarda işkolu, fazla mesai, sendika üyeliği ve ailevi sorumluluklar gibi mesai sürelerini etkilemesi muhtemel diğer değişkenlerin araştırmaya dâhil edilmesi modelin açıklayıcılık oranını yükseltebilir.

KAYNAKLAR

- Bosch, Nicole, Deelen, Anja & Euwals, Rob (2010). Is part-time employment here to stay? working hours of Dutch women over successive generations. *Labour*, 24 (1), 35-54.
- Bryan, Mark L. (2006). Free to choose? Differences in the hours determination of constrained and unconstrained workers, *Oxford Economic Papers*, 59 (3), 246-252.
- Bryan, Mark L. (2007). Workers, workplaces and working hours, *British Journal of Industrial Relations*, 45 (4), 735-759.
- Buerhaus, Peter I. (1990). *Economic and work satisfaction determinants of the annual number of hours worked by registered nurses*, Ph.D. Thesis, Wayne State University, Michigan.
- Carcillo, S., A. Hijzen & S. Thewissen (2023), “The limitations of overtime limits to reduce long working hours: Evidence from the 2018 to 2021 working time reform in Korea”, *British Journal of Industrial Relations*, 62 (1): 98-126.
- Carree, Martin & Verheul, Ingrid (2009). Time allocation by the self-employed: the determinants of the number of working hours in start-ups. *Applied Economics Letters*, 16 (15), 1511-1515.
- Cooper, Joseph Everett (1992). ESOPs and labor supply: A theoretical and empirical investigation of the effect of employee stock ownership plans on employee effort, cooperation, job attachment and hours worked. Ph.D. Thesis, Harvard University, Massachusetts.
- European Commission (2023). *Labour market and wage developments in Europe: Annual review 2023*. Luxembourg.
- European Parliament (2016). *Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies*. Luxembourg.
- Eurostat (2024). *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity*. 15 Kasım 2024 tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat> adresinden ulaşılmıştır.
- Eymen, U. Erman. SPSS Kullanma Klavuzu (E-Baskı), İstatistik Merkezi Yayın (No: 1), 2007, İstanbul.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M. & Menendez, M. C. G. (2014). *In Search of Good Quality Part-Time Employment*, International Labour Organization.
- Fuess Jr., Scott M., (2006). *Working hours in Japan: Who is time-privileged?*, IZA Discussion Papers 2195, Institute of Labor Economics (IZA).
- Lee, Amy Kyung Wha (1996). *Married Korean women in the U.S.: Determinants of employment in comparative perspective*. Ph.D. Thesis, The University of Michigan, Michigan.

- Levison, Deborah (1991). Children's labor force activity and schooling in Brasil. Ph.D. Thesis, The University of Michigan, Michigan.
- Mishra, Vinod & Smyth, Russell (2013). Working hours in Chinese enterprises: Evidence from matched employer–employee data, *Industrial Relations Journal*, 44 (1), 57-77.
- Mitchell, Janet B. (1984). Why do women physicians work fewer hours than men physicians?. *Inquiry*, 21 (4), 361-368.
- OECD (2024). Hours worked: 2014-2023. OECD, 15 Kasım 2024 tarihinde www.oecd.org adresinden ulaşılmıştır.
- OECD (2024). OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.
- ONS (2024). Table HOUR01: Actual weekly hours of work (seasonally adjusted). The Office for National Statistics, 26 Aralık 2024 tarihinde <https://www.ons.gov.uk> adresinden ulaşılmıştır.
- Parker, Carl Dean (1971). *The Determinants of Hours of Work of Low-Income Family Heads: A Statistical Analysis*. Ph.D. Thesis, Oklahoma State University, Oklahoma.
- Philipp, Marie-Fleur, Buchau, Silke & Schober, Pia S. (2024). Who should scale back? Experimental evidence on employer support for part-time employment and working hours' norms for couples with young children. *Social Politics*, 31 (3), 531-557.
- Sampson, Julia A. (2001). The employment decisions of female college students: influences and outcomes. Ph.D. Thesis, Kent State University, Ohio.
- Smedsvik, B. (2023). The Association between part-time employment and social assistance reciprocity in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3 (4), 23-37.
- Statistics Canada. *Average usual and actual hours worked in a reference week by type of work (full- and part-time), monthly, unadjusted for seasonality*. 15 Kasım 2024 tarihinde www150.statcan.gc.ca adresinden ulaşılmıştır.
- Webbink, Ellen, Smits, Jeroen & Eelke de Jong (2015). Child Labor in Africa and Asia: Household and context determinants of hours worked in paid labor by young children in 16 low-income countries. *European Journal of Development Research*, 27 (1), 84-98.
- Wiechowski, Linda Susan, (2002). The effect of managed care on physicians' earnings, Ph.D. Thesis, Wayne State University, Michigan.
- Zwier, Dieuwke, Kalmijn, Matthijs & Bol, Thijs (2024). Fatherhood and men's working hours in a part-time economy. *Social Forces*, 103 (2), 133-150.