

Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma

Tekin Akgeyik¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri seti kapsamında mesai sürelerini etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresi gibi bireysel değişkenlerin mesai süreleri üzerinde etkili değişkenler olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışan sayısı, kayıtlı istihdam ve ücret düzeyi gibi işle ilgili değişkenler de mesai sürelerinin diğer açıklayıcı değişkenleri olarak tespit edilmiştir. Tüm değişkenler bir arada haftalık mesai sürelerindeki değişimi %10,7 oranında açıklayabilmektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu, mesai süresi ile çalışan sayısı, eğitim düzeyi, kayıtlı istihdam ve ücret düzeyi arasında görece daha yüksek korelasyon ilişkisi olduğu yönündedir. Nihayet, istatistiksel analizler mesai süreleri açısından cinsiyet farklılığı olduğunu göstermiştir. Bulgular erkeklerin kadınlara oranla daha uzun süreli mesailer (%6) yaptığına işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler

Mesai süresi • Bireysel değişkenler • İşle ilişkili değişkenler

Factors Affecting the Number of Hours Worked (An Empirical Study on TSI Data)

Abstract

This paper investigates factors affecting the number of hours worked per week based on a sample from the Turkish Statistic Institute's (TSI) 2016 labor force statistics. Overall, the results of the hierarchical multiple regression analysis revealed that individual variables including gender, age, marital status, education and job experience are significant predictors of the number of hours worked. Moreover, the number of workers, amount of formal work and income as a job-related factor are observed to predict the number of hours worked. These predictors account for 10.7 percent of the variance in the number of hours worked. In addition, the results of correlation analysis indicate that the number of hours worked is negatively and significantly correlated with gender, education, job experience, the number of workers and income but is positively and significantly related to marital status, position and formal work. Finally, a significant difference in gender was found with respect to the number of hours worked, with male employees having a higher number of working hours compared to female employees (6%).

Keywords

Working hours • Individual variables • Job-related factors

¹ **Storumlu yazar:** Tekin Akgeyik (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: akgeyik@istanbul.edu.tr

Atf: Akgeyik, T. (2018). Mesai sürelerini etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine ampirik bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 33–49. <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0002>

Extended Summary

The number of hours worked has been examined by many researchers from different perspectives, and the findings show that hours worked is affected by a combination of factors. In empirical studies, numerous job-related (i.e. workload and organizational expectations), socio-economic (i.e. income and marital status) and individual (i.e., gender and age) factors have been identified as explanatory factors for the number of hours worked.

This paper investigates factors affecting hours worked per week based on a sample from the TSI 2016 Labor Force Statistics. The paper is structured in four parts. The first part summarizes the recent trends on work hours. The second section provides a literature review of studies on work hours. The study methodology is explained in the next section. The last section presents the findings of the study.

The dataset for this study is extracted from TSI's 2016 Labor Force Statistics. The sample included 31,153 employees. Of the sample, 95 percent are male, and 92 percent are married. The mean age is 39-7 years, with a range of ranging from 18 to 80 years. The average length of job experience is 5-9 years. Fifty six percent of the sample has a secondary education or lower.

In present study the number of hours worked per week is the dependent variable. The independent variables are individual characteristics such as gender, age, marital status, education and job experience and job-related characteristics such as the number of workers, position, formal work and income.

The study seeks to answer three research questions: (i) Are there statistically significant differences in the number of hours worked per week across groups? (ii) Is there a correlation between the variables? (iii) To what extent are the variables predictors for the number of hours worked per week?

The descriptive statistics involving the mean values and standard deviations are used to summarize the data. The significant differences are examined according to the Mann-Whitney U test. The Spearman correlation analysis is performed to evaluate the correlations between the variables. Lastly, the study investigates the predictors of the number of hours worked using hierarchical regression analysis.

Overall, the results of the hierarchical multiple regression analysis reveal that individual variables including gender, age, marital status, education and job experience are significant predictors of the number of hours worked. Moreover, the number of workers, amount of formal work and amount of income as job-related factors are observed to predict the number of hours worked. These predictors account for 10.7 percent of the variance in the number of hours worked. The findings are consistent with the findings of Hogan et al. (2016, p. 145) Wallace (1999, p. 806), Hassel et al.

(2017, p. 3), and McKay et al. (2016, p. 3), showing that gender is a predictor of the number of hours worked. The results also in agree with studies by Buerhaus (1990, p. 180) and Benham (1971, p. 250), in which income is found to be a determinant of hours worked. Again, the findings of the present study are in accordance with the findings of Mishra and Smyth (2012, p. 66), which indicate that job experience and education level are the predictors of hours worked.

Secondly, the results of correlation analysis indicate that the number of hours worked is negatively and significantly correlated with gender, education, job experience, the number of workers and income but is positively and significantly related to marital status, position and formal work. This result agrees with Lu's (2011, p. 251) study, finding that there is a significant correlation between sex, marital status, job experience and position, and the number of hours worked.

Furthermore, the Mann-Whitney U tests showed that the number of hours worked per week differs significantly by gender, marital status, education level, job experience, the number of workers, position, formal work, and income. This finding is consistent with the results of McKay et al. (2016, p. 4), Hassel et al. (2017, p. 3) and Wallace (1999, p. 806), in which the number of hours worked was observed to be different for the male and female samples. However, it is not similar to findings of Hassel et al. (2017, p. 3), who reported age differences in hours worked.

In conclusion, based on the findings of the present study, it appears that there are several predictors of the number of hours worked. For future research, it is important to examine other possible factors affecting hours worked. Thus further studies should focus on individual and organizational variables, such as how sector, trade union membership, and job satisfaction are, associated with the number of hours worked.

Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma

Klasik ekonomik teori, mesai süresinin emek talebinde bulunan işveren ile emek arzında bulunan çalışan arasındaki müzakerelere göre belirleneceğini öngörmektedir. Tarafların rasyonel hareket ettiği varsayılan bu yaklaşıma göre, bireyler zamanlarını çalışma süresi ile boş zaman arasında en uygun şekilde dağıtırlar.

Uygulamada çalışma süreleri cinsiyet, yaş, gelir ve işkolu gibi bireysel, sosyal ve ekonomik faktörlere bağlı olarak farklılaşmaktadır. Ekonomik gelişme süreci birçok ülkede haftalık ortalama mesai süresini etkileyen başat faktör konumundadır. Ayrıca son 10 yıllık dönemde iş-aile hayatı dengesi, çalışma saatlerinin azalmasında giderek artan bir rol oynamaktadır.

Mesai sürelerinin belirlenmesinde uluslararası standartların ve ulusal mevzuatın da önemli etkileri olduğu açıktır. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) kurulduğu tarihten (1919) beri mesai sürelerinin sınırlandırılması yönünde standartlar oluşturma çabasıdır. UÇÖ'nün 1 no'lu Çalışma Süreleri Sözleşmesi üye ülkelerden bazı koşullar ve istisnalar dışında mesai sürelerinin günlük 8 ve haftalık 48 saatle sınırlandırılmasını talep etmektedir. 1919'dan sonraki dönemde UÇÖ tarafından konuyla ilgili 21 sözleşme ve 18 tavsiye kararı kabul edilmiştir (ILO, 2014, s. 20).

Son 50 yıllık dönemde ise, tüm dünyada yasal çalışma süresinin 40 saatle sınırlandırılması yönünde bir eğilim gözlenmektedir. Birçok gelişmiş ülkede haftalık 40 saatlik veya daha kısa süreli bir mesai norm haline dönüşmektedir. Nitekim Eurostat verilerine göre, AB-28'de tam süreli çalışanlar arasında haftalık ortalama mesai süresi 37,1 saattir.

Standart çalışma sürelerinin kısalmasına paralel olarak gelişmiş ekonomilerde son yıllarda mesai programlarının esnekleştirilmesi yaygın şekilde uygulama alanı bulmaktadır. Amaç, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaktır. Bu şekilde aile kurumunun güçlendirilmesi, nüfus artışının desteklenmesi ve toplumsal sorunlara daha fazla zaman ayrılması hedeflenmektedir.

Öte yandan gelişmekte olan birçok ülkede fiili çalışma süresi uluslararası standartları aşma eğilimindedir. Nitekim UÇÖ üyesi ülkelerin en az yarısında mevzuat haftalık 40 saati aşan bir mesai süresine olanak vermektedir. UÇÖ tarafından yapılan bir araştırma, tüm dünyada çalışanların %22'sinin (614,2 milyon) haftada 48 saatten daha uzun süre çalıştığına işaret etmektedir (ILO, 2014, s. 22).

Geleneksel olarak uzun mesai sürelerinin yaygın olduğu ülkelerden biri de Türkiye olmuştur. Ancak son 10 yıllık dönemde haftalık mesai süresinde belirgin bir gerileme görülmektedir. Eurostat verilerine göre, tam süreli çalışanların ortalama haftalık çalışma süresi 2007-2016 döneminde %8,2 azalarak 51 saatten 46,8 saate

gerilemiştir. Bu gerileme oranı ile Türkiye, Avrupa’da mesai süreleri en fazla azalan ülke konumundadır. Nitekim aynı dönemde AB-28’in haftalık mesai süresi sadece %2,1 azalırken, Türkiye’den sonra en fazla gerileme kaydeden ülkeler Letonya (%4,9) ve Danimarka (%4,4) olmuştur (Eurostat, 2018).

Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri seti kapsamında mesai sürelerini etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Makale dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde mesai sürelerine ilişkin uluslararası trendler analiz edilmektedir. İkinci bölümde mesai sürelerini etkileyen değişkenleri analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmektedir. Üçüncü bölümde araştırma yöntemi tanımlanmakta, son bölümde ise, araştırmada ulaşılan bulgular açıklanmaktadır.

Mesai Sürelerine İlişkin Uluslararası Trendler

Son yıllarda çalışma saatlerine ilişkin tartışmalar birçok ülkede yoğunlaşma eğilimindedir. Tablo 1’de 2005-2016 döneminde çeşitli ülkelerde çalışan başına ortalama mesai süreleri istatistikleri yer almaktadır. Veriler, son 15 yıllık dönemde mesai süreleri ile ilgili bazı trendlere işaret etmektedir.

Her şeyden önce ülkelerin çoğunda 2005-2016 döneminde çalışan başına ortalama mesai süresi azalma eğilimindedir. Buna karşılık Norveç, İngiltere, Letonya, Litvanya ve İsveç sınırlı da olsa mesai sürelerinin arttığı ülkelerdir. Kore, Danimarka, Şili ve Estonya söz konusu dönemde mesai sürelerinin en fazla azaldığı (%5’ten fazla) ekonomilerdir. Aynı dönemde Hollanda ve İrlanda’da mesai sürelerinde anlamlı bir değişim gerçekleşmemiştir.

Öte yandan Kuzey Amerika ülkelerine kıyasla Avrupa ülkelerinde ortalama mesai sürelerinin belirgin bir gerileme kaydettiği görülmektedir. Nitekim AB-28 ülkeleri arasında 2005-2016 döneminde ortalama mesai süresi %3,9 oranında azalırken, gerileme oranı Kuzey Amerika ülkeleri arasında (ABD, Kanada ve Meksika) %1,6 düzeyinde kalmıştır.

Ortalama mesai sürelerinin azalmasında bazı ülkelerde kısmi çalışmanın yaygınlaşması önemli bir etkiye sahiptir. Avustralya, Japonya ve Almanya bu açıdan ön plana çıkmaktadır. Bu ülkelerde istihdamın yaklaşık %20 ile %25’i yarı zamanlı bir niteliğe sahiptir (OECD, 2016, s. 203). Avustralya’da 1966 yılında toplam istihdamın %10’u (Abhayaratna ve ark., 2008, s. 28) düzeyinde olan yarı zamanlı istihdam sonraki yarım asırlık dönemde 2,5 kat artarak %25 düzeyine ulaşmıştır.

Japonya’da mesai sürelerinin gerilemesine yol açan en önemli faktör mevzuat değişikliğidir. Bu ülkede geleneksel olarak çok uzun mesai süreleri yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. 1980’li yıllarda kişi başına yıllık 2,100 saate ulaşan aşırı uzun mesailer çalışanlar arasında kardiyovasküler ölümlerin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Japoncada bu tür ölümler “Karoshi” (aşırı çalışmaktan kaynaklanan ölüm) olarak tanımlanmaktadır (Shields, 1999, s. 49).

Uluslararası standartlara göre oldukça yüksek olan çalışma sürelerini sınırlandırmak amacıyla Japon hükümeti 1988 yılında İş Yasasını değiştirmeye yönelmiştir. Yeni düzenleme ile haftalık mesai süresi 48 saatten 40 saate indirilmiştir. Bu değişimin çalışan başına ortalama mesai süresini belirgin biçimde geriletmişti açıklıdır. Nitekim veriler, son 15 yıllık dönemde, Japonya’da yıllık çalışma saatinin OECD ortalamasının (%2,1) çok üzerinde bir gerileme (%3,5) kaydettiğini göstermektedir (Nagamachi ve Yugami, 2015, s. 625).

Tablo 1
Çalışan Başına Yıllık Ortalama Mesai Saati

	2005	2010	2016	Değişim Oranı	
				2005-10	2010-16
ABD	1,795	1,774	1,783	-%1,2	%0,5
Almanya	1,411	1,390	1,363	-%1,5	-%1,9
Avustralya	1,764	1,669	1,601	-%5,4	-%4,1
Avusturya	1,729	1,692	1,669	-%2,1	-%1,4
Belçika	1,565	1,546	1,551	-%1,2	%0,3
Çek Cumhuriyeti	1,817	1,800	1,770	-%0,9	-%1,7
Danimarka	1,451	1,422	1,410	-%2,0	-%0,8
Finlandiya	1,697	1,668	1,653	-%1,7	-%0,9
Fransa	1,507	1,494	1,472	-%0,9	-%1,5
Hollanda	1,434	1,421	1,430	-%0,9	%0,6
İngiltere	1,673	1,650	1,676	-%1,4	%1,6
İrlanda	1,883	1,801	1,879	-%4,4	%4,3
İspanya	1,726	1,710	1,695	-%0,9	-%0,9
İsrail	1,931	1,918	1,889	-%0,7	-%1,5
İsveç	1,605	1,635	1,621	%1,9	-%0,9
İsviçre	1,652	1,612	1,590	-%2,4	-%1,4
İtalya	1,812	1,777	1,730	-%1,9	-%2,6
İzlanda	1,970	1,834	1,883	-%6,9	%2,7
Japonya	1,775	1,733	1,713	-%2,4	-%1,2
Kanada	1,747	1,703	1,703	-%2,5	%0,0
Kore	2,351	2,163	2,069	-%8,0	-%4,3
Lüksemburg	1,550	1,517	1,512	-%2,1	-%0,3
Macaristan	1,803	1,777	1,761	-%1,4	-%0,9
Meksika	2,290	2,254	2,255	-%1,6	%0,0
Norveç	1,423	1,415	1,424	-%0,6	%0,6
Polonya	1,994	1,940	1,928	-%2,7	-%0,6
Portekiz	1,895	1,890	1,842	-%0,3	-%2,5
Rusya	1,989	1,976	1,974	-%0,7	-%0,1
Şili	2,157	2,070	1,974	-%4,0	-%4,6
Türkiye	1,936	1,877	1,832	-%3,0	-%2,4
Yeni Zelanda	1,815	1,755	1,752	-%3,3	-%0,2
Yunanistan	2,136	2,020	2,035	-%5,4	%0,7
OECD Ortalaması	1,800	1,774	1,763	-%1,4	-%0,6
AB-28 Ortalaması	1,747	1,715	1,706	-%1,8	-%0,5

(OECD, 2018)

Bazı ülkelerde ise, mesai sürelerinin azalmasında hükümet politikalarının etkisi söz konusudur. Örneğin Belçika ve Fransa’da hükümetler şirketlere çalışma sürelerini azaltmaları için teşvikler sağlarken, eş zamanlı olarak işgücünün hacmini arttırma çabasıındadırlar. Bu amaçla kısmi süreli çalışma programları teşvik edilmektedir (OECD, 1998, s. 154).

Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: Literatür Taraması

Araştırmalarda mesai sürelerini etkileyen çok sayıda değişken sorgulanmıştır. Konuyla ilgili ampirik bulgular, işle ilişkili, sosyoekonomik ve bireysel değişkenler çerçevesinde özetlenmiştir.

İşle İlişkili Faktörler

İşle ilişkili çeşitli faktörler birçok araştırmada temel açıklayıcı değişkenler olarak ön plana çıkmaktadır. Örneğin Major ve arkadaşları (2002) tarafından ABD’de Fortune 500 şirketinin 513 çalışanı arasında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, bireysel iş yükü ve örgütsel beklentiler çalışma saatlerini etkileyen en önemli değişkenlerdir.

Hogan ve arkadaşları (2016) tarafından üç İrlanda üniversitesinden 410 akademisyen arasında yapılan araştırmada mesai süresi iş tatmini bağlamında analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel beklentilerin hem kadınlar hem de erkekler için daha uzun mesai süresinin açıklayıcı değişkeni olduğu yönündedir. Buna karşılık, iş tatmininin sadece kadınlar çalışanlar için daha uzun mesai saatlerinin açıklayıcı değişkeni olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, erkek denekler arasında çalışma süresini etkileyen en önemli değişken yüksek iş yoğunluğudur.

İş tatmininin mesai süreleri üzerindeki etkisini analiz eden bir diğer araştırmacı Lu’dur (2011). Tayvan’da ulusal düzeyde 1,122 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırma, iş tatmini ile mesai saatleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmiştir.

İşle ilişkili değişkenlerin mesai programlarına etkisi Wallace (1999) tarafından da sorgulanmıştır. 1,300 erkek ve kadın hukukçu örneklemini kapsamında yapılan araştırmada mesai süresi ile çalışma motivasyonu ve iş yükü arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca bulgular, işyerinde çalışan kadın işgücünün oranı ile mesai süreleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir.

Benzer bir çalışma Mishra ve Smyth (2012) tarafından Çin’de 78 şirketten 784 çalışan arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar kadın işgücünün daha yüksek oranda çalıştığı işletmelerde uzun mesai saatlerinin egemen bir karakter olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşılık işyeri uyumsuzluğunun üretimi aksattığı işletmelerde ise, daha kısa mesai süreleri olduğu görülmüştür.

Sosyoekonomik Değişkenler

Farklı sosyoekonomik değişkenlerin mesai sürelerine etkisi bazı araştırmacılar tarafından ampirik çalışmalarla sorgulanmıştır. Örneğin Beccue (1977), bu değişkenlerin etkisini 564 evli kadın çalışan arasında analiz etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, üst sınıfa mensubiyet ve aile bütçesi gibi sosyoekonomik faktörler evli kadınların mesai sürelerini açıklayan başat değişkenlerdir. Ayrıca bulgular, eşin çalışmaya tepkisinin ve aile içi dayanışmanın (özellikle çocukların bakımı konusunda) evli kadınların mesai sürelerini etkileyen diğer sosyal değişkenler olduğunu göstermektedir.

Bir diğer çalışma Benham (1971) tarafından 1950 ve 1960 nüfus sayım istatistikleri kullanılarak hemşireler arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, medyan hemşire ücreti ve aile geliri mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenleridir.

Konuyu hemşire örnekleme bağlamında sorgulayan başka bir araştırmacı Buerhaus'tur. ABD'de 51 eyaletten lisanslı 31,913 hemşire arasında gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ücret düzeyi ve aile gelirinin deneklerin mesai sürelerini etkileyen ekonomik değişkenler olduğuna işaret etmektedir (Buerhaus, 1990).

Nihayet, Major ve arkadaşları tarafından (2002) yapılan bir araştırmada, algılanan finansal ihtiyacın uzun çalışma saatlerini etkileyen en önemli değişken olduğu ve bireylerin iş dışı sorumluluklarının buna katkı yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysel Değişkenler

Cinsiyet ve yaşın mesai sürelerindeki rolü çok sayıda araştırmada analiz edilmiştir. Örneğin Hassel ve arkadaşları (2017) tarafından Hollanda'da 1,051 kişi arasında yapılan bir araştırmada kadın ve erkekler arasında haftalık mesai sürelerini etkileyen yaş farklılıkları sorgulanmıştır. Araştırmada yaş ve mesai süreleri arasındaki ilişkinin büyük ölçüde cinsiyet ve istihdam pozisyonu değişkenlerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar, kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla tüm pozisyon veya yaş gruplarında daha az çalıştıklarını göstermektedir. Araştırmacılar, ayrıca, en yüksek çalışma süresinin (haftalık 50,3 saat) 50'li yaşlarında olan kişiler arasında olduğunu, bunu 47,9 saat ile 60 ve daha yüksek yaş grubunda olanların izlediğini tespit etmişlerdir. Genç katılımcıların ise, haftada 40 saatten daha az mesai ile en düşük çalışma süresine sahip yaş kategorisi olduğu görülmüştür.

Cinsiyet ve yaşın etkisini analiz eden bir diğer araştırma McKay ve arkadaşları (2016) tarafından Kanada'da gerçekleştirilmiştir. 867 diş hekimi arasında yapılan çalışmada, araştırmacılar erkeklerin kadınlara kıyasla haftada en az 2 saat daha uzun süre çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir diğer bulgusu, genç diş hekimlerinin yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha uzun süreli mesailere sahip oldukları yönündedir.

Cinsiyet ve yaşın etkisi Buerhaus (1990), Mishra ve Smyth (2012), Hogan ve arkadaşları (2016) ve Wallace (1999) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda da teyit edilmiştir.

Bireysel değişkenler kapsamında analiz edilen bir diğer faktör medeni durum ve çocuk sahipliğidir. McKay arkadaşları (2016) tarafından yapılan araştırmada evli kadınlara kıyasla bekâr kadınların daha uzun çalışma saatlerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buerhaus (1990) ise, araştırmasında, 3 yaşından daha küçük çocuğu olan dış hekimlerinin çocuğu olmayan meslektaşlarına kıyasla daha kısa mesai sürelerine sahip olduğunu gözlemlenmiştir. Benzer biçimde Benham (1971) hemşireler arasında 5 yaşından daha küçük çocuğa sahip olmanın mesai süresini anlamlı şekilde etkilediğini teyit etmiştir. Benzer bir bulguya Wallace'ın (1999) araştırmasında da ulaşılmıştır.

Yukarıdakilere ilave olarak kimi araştırmalarda diğer bazı bireysel değişkenlerin mesai sürelerine etkisi incelenmiştir: eğitim düzeyi (Beccue, 1977; Buerhaus, 1990; Mishra ve Smyth, 2012), yurt dışı eğitimi (McKay ark., 2016), deneyim (Mishra ve Smyth, 2012) ve etnisite (Buerhaus 1990).

Yöntem

Veri Seti

Veri seti, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan 380,710 denek arasından bir işte ücretli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada bu gruptan kamu sektörü çalışanları ve kısmi süreli çalışanlar elimine edilmiştir. Son aşamada ise, geriye kalan deneklerden fabrika, büro, mağaza gibi düzenli bir işyerinde çalışanlar örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Örneklem

Örneklem büyüklüğü 31,153 kişiden oluşmaktadır. Örneklem %95'i erkek (29,687), %92'si evlidir. Grubun ortalama yaşı, 39,7'dir (18 ile 80 arasında değişen yaşlarda). Ortalama deneyim süresi, 5,9 yıldır. Örneklem %56'sı ortaokul ve daha az eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Deneklerin %91'i Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu, %7,6'sı ise, işyerinde yönetsel bir sorumluluğu olduğunu bildirmiştir. Deneklerin %59'u 50'den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Beyan edilen aylık ortalama ücret 1,856 TL, haftalık ortalama mesai süresi 48,6 saattir (medyan 48 saat).

Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni mesai süresidir. Bu değişken, bir haftada işyerinde genellikle çalışılan saat bazında ölçülmüştür. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cin-

siyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim) ve işle ilişkili değişkenlerden (işyerindeki çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyi) oluşmaktadır.

Araştırma Soruları

Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) Mesai süreleri alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bireysel ve işle ilişkili değişkenler mesai sürelerindeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Mesai süreleri normallik testi sonucu, z değeri ($z = 42,447$) için anlamlılık değeri $p > .05$ 'ten ($p = .000$) küçük olduğundan verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. İkinci aşamada Lg10 dönüştürme işlemi uygulanarak, veriler normal dağılıma yaklaştırılmıştır. Bu işlem sonucunda çarpıklık (skewness) değeri 1,294'den 0,671'e gerilemiştir.

Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uyum olarak parametrik olmayan (Mann-Whitney U ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007, s. 87).

Veri Analizi

Betimleyici istatistikler, mesai süresi verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, mesai süresini etkileyen faktörleri tanımlamada hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

Sonuçlar

Betimleyici İstatistikler

Tablo 2'de mesai sürelerine ilişkin betimleyici istatistikler özetlenmektedir. Mesai sürelerinin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Söz konusu testin temel hipotezi, mesai sürelerinin alt örneklem grupları arasında farklılaştığını göstermektedir.

Bulgular alt örneklem grupları arasında haftalık mesai saatleri açısından istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin erkek çalışanların kadın deneklere kıyasla daha yüksek mesai sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Benzeri bir farklılık bekâr ve evli çalışanlar arasında da gözlenmiştir.

Tablo 2
Betimleyici İstatistikler

Değişkenler		Haftalık Mesai Süresi (Saat)		
		Ortalama	Standart Sapma	p
Cinsiyet	Erkek	51,7**	9,8	.000
	Kadın	48,7	8,4	
Yaş	18-39	51,5	9,5	.769
	39 >	51,7	10,2	
Medeni Durum	Bekâr	49,5	9,3	.000
	Evli	51,8**	9,8	
Eğitim Düzeyi	Ortaokul mezunu ≤	53,2**	10,1	.000
	Lise mezunu ≥	49,5	8,9	
Deneyim süresi (yıl)	0-3	52,2**	10,1	.000
	3 >	50,9	9,5	
Çalışan Sayısı	50 <	53,3**	10,7	.000
	50 ≥	49	7,7	
Pozisyon	Amir	49,1	9,2	.000
	Ast	51,8**	9,8	
SGK Kayıtlılık	Kayıtlı	51,2	9,4	.000
	Kayıtdışı	55,8**	12,4	
Ücret (TL)	0-1,500	52,9**	10,2	.000
	1,500 >	49,9	9	

*p < .05, **p < .001.

Mesai süresi aynı zamanda eğitim düzeyi açısından da farklılaşmaktadır. Ortaokul mezunu ve daha düşük bir eğitimi olan çalışanların haftalık mesai süreleri, lise mezunu veya daha yüksek bir eğitimi olan çalışanlara kıyasla 3,7 saat (%7,5) daha uzundur. Bir diğer farklılık deneyim süreleri açısından gözlenmiştir. Analizler deneyim süresi daha az olan (3 yıldan az) çalışanların daha uzun süreli mesai programına sahip olduğuna işaret etmektedir.

Öte yandan mesai sürelerinin işle ilişkili değişkenlere göre de farklılaştığı görülmektedir. Örneğin 50'den daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde haftalık mesai süresi 53,3 saate ulaşmaktadır. Oysa 50 ve daha fazla sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde, bu süre 50,9 saate gerilemektedir. Bir diğer bulgu, astların amirlere kıyasla daha uzun mesai sürelerine sahip oldukları yönündedir. Ayrıca kayıt dışı çalışanların kayıtlı deneklere göre haftada ortalama %9 daha uzun süre mesai yaptıkları tespit edilmiştir. Nihayet mesai sürelerinin ücret düzeyine göre de değiştiği anlaşılmaktadır. Ücreti 1,500 TL'ye kadar olan kişilerin diğer deneklere kıyasla haftada ortalama 3 saat daha fazla çalıştıkları görülmektedir.

Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, "mesai süresi" bağımlı değişkeni yaş dışındaki tüm bağımsız değişkenlerle istatistiki olarak anlamlı şekilde ilişkilidir.

Örneğin mesai süresi ile cinsiyet arasında zayıf ancak anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.07$). Bu ilişki, erkek çalışanların kadınlara kıyasla daha uzun mesailer yaptığına işaret etmektedir.

Benzer şekilde, analizler medeni durumla haftalık mesailer süreleri arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir ($r = .07$). Bu sonuç, evli çalışanların daha uzun süreler çalıştığını göstermektedir.

Ayrıca eğitim düzeyi ile mesai süresi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.16$). Dolayısıyla düşük eğitilmiş çalışanların daha uzun mesailer yaptıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 3

Korelasyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	Mesai süresi	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Deneyim süresi	Çalışan sayısı	Pozisyon	Kayıtlı çalışma	Ücret düzeyi
Mesai süresi	-									
Cinsiyet	-,07**	-								
Yaş	-,00	,01*	-							
Medeni durum	,07**	-,57**	,05**	-						
Eğitim	-,16**	,01	-,25**	-,06**	-					
Deneyim	-,09**	-,08**	,11**	,09**	,08**	-				
Çalışan sayısı	-,26**	-,01*	-,03**	,01*	,12**	,10**	-			
Pozisyon	,09**	-,01	-,01	,02**	-,16**	-,09**	-,05**	-		
Kayıtlı çalışma	,13**	,00	,13**	-,00	-,15**	-,15**	-,26**	,06**	-	
Ücret düzeyi	-,19**	-,04**	-,08**	-,00	,29**	,23**	,26**	-,29**	-,26**	-

**0.01 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü). *0.05 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü).

Açıklama:

(1) Değişkenler; cinsiyet (1=erkek), yaş (1= 18-39 yaş), medeni durum (1= bekâr), eğitim düzeyi (1= ortaokul mezunu veya daha düşük eğitimi olanlar), çalışan sayısı (1=10 ve daha az, 2=11-19, 3= 20-49, 4= 50 ve üstü, 5= bilmiyor), pozisyon (1=amir) ve SGK kayıtlılık (1= kayıtlı) şeklinde kodlanmıştır.

Öte yandan mesai süresi ile deneyim süresi arasında göreceli olarak zayıf ve negatif yönlü ($r = -.09$) bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca haftalık mesai süresi ile çalışan sayısı arasındaki ilişki negatif yönlüdür ($r = -.26$). Dolayısıyla daha küçük işyerlerindeki çalışanların daha yüksek mesai sürelerine sahip olduğu ifade edilebilir.

Bir diğer bulgu, kayıtlı çalışma ile haftalık mesai süreleri arasındaki korelasyon ilişkisinin pozitif yönlü olduğudur ($r = .11$). Bu sonuç, kayıt dışı çalışanların daha uzun süreli mesai programlarına tabi olduğuna işaret etmektedir. Nihayet ücret düzeyi ve mesai süresi arasındaki korelasyon ilişkisinin negatif yönlü olduğu gözlenmiştir ($r = -.19$). Dolayısıyla daha düşük ücret düzeyine sahip olan bireyler arasında haftalık mesai süresi uzama eğilimindedir.

Mesai Süresini Etkileyen Faktörler

Mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklar

yabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlenebilmektedir. Nihayet çoklu hiyerarşik regresyon yöntemiyle her bloğun bağımlı değişken üzerindeki etkisi ayrı ayrı analiz edebilmektedir.

Mesai süresini açıklayan değişkenleri belirlemek için, iki adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda bireysel değişkenler bloğu ve ikinci adımda ise, işle ilgili değişkenler bloğu modele dâhil edilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere ilk aşamada denkleme (mesai süresi=sabit+cinsiyet+yaş+medeni durum+eğitim düzeyi+deneyim süresi) bireysel değişkenler dâhil edilmiştir. Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı ($p < .001$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar mesai sürelerindeki değişimin %4,8'inin bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir.

Bireysel değişkenler arasında en güçlü açıklayıcı değişken eğitim düzeyidir ($\beta = -.19, p < .001$). Veriler, eğitim düzeyinin düşmesine paralel olarak mesai sürelerinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte bireylerin daha düzgün işlerde çalışması etkili olabilir. Gerçekten de örneklem kapsamında ortaokul ve daha az eğitimi olan kişiler arasında kayıtlı bir

Tablo 4
Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1. Model**					2. Model **				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
Sabit	1,76	0,01		304	58,3	1,8	0,01		254	.000
Bireysel										
(1) Cinsiyet	-,017	,002	-,05	-6,9	.000	-,017	,002	-,05	-7,2	.000
(2) Yaş	-,004	,001	-,03	-4,9	.000	-,005	,001	-,03	-6,2	.000
(3) Medeni durum	,009	,002	,03	4,8	.000	,01	,002	,03	5,4	.000
(4) Eğitim	-,03	,001	-,19	-34,0	.000	-,02	,001	-,15	-24,6	.000
(5) Deneyim	-,001	,000	-,06	-10,3	.000	,00	,000	-,03	-4,9	.000
İşle İlgili										
(6) Çalışan sayısı						-,013	,000	-,021	-37,6	.000
(7) Pozisyon						,001	,002	,003	0,51	.610
(8) SGK Kayıtlılık						,011	,001	,043	7,6	.000
(9) Ücret						-3,74	,000	-,067	-11,1	.000
Model için p			.000					.000		
F			313,123					413,050		
Model için R²			%4,8					%10,7		
R² değişim oranı			%4,8					%5,9		

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Açıklama:

(1) Kısaltmalar: B (regresyon ağırlığı), SE (standart hata), β (standartlaştırılmış katsayı).

(2) Değişkenler: cinsiyet (1=erkek), yaş (1= 18-39 yaş), medeni durum (1= bekâr), eğitim düzeyi (1= ortaokul mezunu veya daha düşük eğitimi olanlar), çalışan sayısı (1=10 ve daha az, 2=11-19, 3= 20-49, 4= 50 ve üstü, 5= bilmiyor), pozisyon (1=amir) ve SGK kayıtlılık (1= kayıtlı) şeklinde kodlanmıştır.

işte çalışma oranı %87 iken, bu oran lise ve daha yüksek düzeyde bir eğitim almış denekler arasında %95'e yükselmektedir.

Benzer bir farklılık ücret düzeyi açısından da söz konusudur. Ortaokul ve daha az eğitimi olan çalışanların aylık ortalama ücreti sadece 1,484 TL iken, bu miktar daha fazla eğitimi olan kişiler için %58 oranında daha yüksektir (2,339 TL). Nihayet lise ve daha yüksek bir eğitim olan çalışanlar arasında amir statüsünde çalışanların oranı %14,9 iken, bu oran ortaokul ve daha az eğitimi olan denekler arasında sadece %2,1'dir.

Mesai sürelerindeki değişimi açıklayan bir diğer bireysel değişken deneyim süresidir ($\beta = -.06, p < .001$). Sonuçlar daha az deneyimi olan çalışanların deneyimli deneklere kıyasla daha uzun süreli mesailer yaptığını göstermektedir. Artan deneyim süresi tıpkı eğitim düzeyi gibi çalışanın işgücü piyasasında daha rekabetçi olmasına ve daha düzgün işler bulmasına olanak sağlamaktadır. Nitekim örneklem kapsamında deneyim süresi 4 yıldan daha az olan çalışanların aylık ücreti 1,656 TL iken, daha yüksek deneyimi olan kişiler arasında ortalama aylık kazanç %23,5 artışla 2,045 TL'ye çıkmaktadır. Ayrıca deneyimi 3 yıldan fazla olan kişilerin kayıtlı çalışma oranı (%94) deneyimi daha az olan çalışanlara kıyasla (%87) çok daha yüksektir.

Analizler cinsiyetin ($\beta = -.05, p < .05$) mesai sürelerinin bir diğer açıklayıcı değişkeni olduğuna işaret etmektedir. Örneğin erkek çalışanlar arasında mesai süresi daha uzun olma eğilimindedir. Bu sonuç, kadınların iş seçiminde ailevi sorumlulukları nedeniyle mesai süresi ve mesai gün sayısı gibi değişkenlere erkeklere kıyasla daha fazla önem vermesinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca örneklemede yer alan bireyler arasında kadın çalışanların, çok sınırlı da olsa, erkeklere kıyasla ücret (1,882 TL'ye karşılık 1,855 TL) ve pozisyon (%8,3 karşılık %7,6 oranında amir pozisyonu) gibi düzgün iş göstergeleri açısından daha iyi konumda olmasının bu sonuçta etkili olduğu düşünülebilir.

Mesai sürelerindeki değişimi açıklayan bir diğer bireysel değişken yaştır ($\beta = -.03, p < .001$). Bulgular, genç yaştaki çalışanların yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha uzun süreli mesailer yaptığını işaret etmektedir. Bu bulgu sonuçta, 18-39 yaş grubundaki çalışanlar arasında amir pozisyonunda çalışma oranının (%51,5) daha yaşlı kategoride olanlara kıyasla (%48,5) daha yüksek olması yol açmış olabilir.

Nihayet mesai süreleri üzerinde sınırlı etkiye sahip değişkenlerden biri medeni durumdur ($\beta = .03, p < .001$). Örneklem verileri, evli bireylerin daha uzun çalışma saatlerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, beklendiğinin aksine evli çalışanların bekâr meslektaşlarına kıyasla hem ücret (1,842 TL'ye karşılık 2,009 TL) hem de pozisyon (%7,5 karşılık %9,3 oranında amirlik pozisyonu) açısından daha dezavantajlı konumda olmasından kaynaklanmış olabilir. Bu bulguyu daha ilginç kılan husus, evli çalışanların (6 yıl) bekâr çalışanlardan (4 yıl) ortalama %50 daha

yüksek bir deneyime sahip olmasıdır. Anlaşılan, deneyim süresi, daha yüksek ücret düzeyini ve amirlik pozisyonunu açıklamada tek başına yeterli bir faktör değildir.

İkinci adımda denkleme (mesai süresi= sabit+cinsiyet+yaş+medeni durum+eğitim düzeyi+deneyim süresi+çalışan sayısı+pozisyon+kayıtlı çalışma+ücret) bireysel değişkenlerle birlikte işle ilgili değişkenler dâhil edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır. Bulgular, mesai sürelerindeki değişimin %10,7'sinin bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğine işaret etmektedir.

İkinci modelde çalışan sayısı ($\beta = -.21, p < .001$) mesai süresini açıklayan en güçlü değişken konumundadır. Bu sonuç, orta ve büyük ölçekli şirketlere kıyasla küçük ve mikro işletmelerin daha yüksek mesai sürelerine sahip olduğunu göstermektedir. Küçük ve mikro işletmelerdeki kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı bu sonucu doğurmuş olabilir. Nitekim örneklem grubunda 50'den az çalışanı olan işletmelerde kayıt dışılık oranı %14 iken, bu oran 50 ve daha fazla sayıda çalışanı olan işletmelerde sadece %2,3 düzeyinde kalmaktadır.

İşle ilgili faktörler kapsamında çalışma sürelerini güçlü şekilde açıklayan bir diğer değişken ücrettir ($\beta = -.067, p < .001$). Bulgular, ücreti daha düşük olan çalışanların daha uzun süreli işlerde çalıştığını ifade etmektedir. Bu durum, yüksek ücretli işlerin düzgün iş statüsünde olmasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim veriler daha yüksek ücretli denekler arasında kayıtlı çalışmanın daha yaygın olduğunu göstermektedir. Nitekim kayıtlı çalışanlar arasında ortalama ücret 1,923 TL iken, kayıt dışı çalışanlar için bu rakam 1,211 TL'ye gerilemektedir.

Nihayet işle ilişkili değişkenler kapsamında kayıtlı çalışmanın mesai sürelerinde değişimi açıklayabildiği görülmüştür ($\beta = .04, p < .001$). Analizler kayıt dışı çalışanlar arasında mesai sürelerinin uzama eğilimde olduğuna işaret etmektedir. Kayıt dışılık yasal düzenlemelerin dışında kalan bir istihdam biçimidir. Dolayısıyla mesai sürelerinin kayıt dışı çalışanlar arasında belirgin şekilde daha yüksek olması (%9 oranında), bunun doğal bir sonucu olabilir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Mesai sürelerinin belirlenmesinde ekonomik ve sosyal değişkenler yanında yasal düzenlemeler de etkili olmaktadır. Literatürde mesai sürelerini etkileyen değişkenler konusunda çok sayıda araştırma mevcuttur. Ampirik bulgular işle ilgili, sosyoekonomik ve bireysel bir dizi değişkenin açıklayıcı etkisine işaret etmektedir. Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri örneklemini kapsamında mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmektir. Analizler sonucunda ulaşılan temel araştırma bulgularını özetlemek mümkündür.

Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresi (bireysel değişkenler) ile çalışan sayısı, kayıtlı çalışma ve üc-

ret düzeyi (işle ilgili nitelikler) mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenleridir. Bu sonuç, erkeklerin kadınlara göre daha uzun mesai sürelerine sahip olduğu sonucuna ulaşan Hogan ve arkadaşları (2016, s. 145), McKay ve arkadaşları (2016, s. 3), Hassel ve arkadaşları (2017, s. 3) ile Wallace'ın (1999, s. 806) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bulgular, ayrıca, ücret düzeyinin mesai sürelerinin açıklayıcı değişkeni olduğunu sonucuna ulaşan Buerhaus (1990, s. 180) ve Benham'ın (1971, s. 250) araştırma çıktılarıyla uyumaktadır. Nihayet, araştırmalarında eğitim düzeyinin ve deneyimin mesai sürelerini etkilediği gözlemleyen Mishra ve Smyth'in (2012, s. 66) bulgularıyla benzeşmektedir.

İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları mesai süresinin cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim süresi, çalışan sayısı ve ücret düzeyi ile istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık mesai süresi ile medeni durum, pozisyon ve kayıtlı çalışma arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Bu bulgu, cinsiyet, medeni durum, deneyim ve pozisyon ile haftalık mesai süresi arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşan Lu'nun (2011, s. 251) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buna karşılık Lu'nun (2011, s. 251) yaş ve çalışan sayısına ilişkin sonuçlarından ayrıışmaktadır.

Öte yandan Mann-Whitney U testi sonuçları mesai sürelerinin örnek grubu arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, deneyim süresi, çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyine göre istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu, erkeklerin kadınlara kıyasla daha uzun süreli mesailere sahip olduğu tespit eden McKay ve arkadaşları (2016, s. 4), Hassel ve arkadaşları (2017, s. 3) ve Wallace'ın (1999, s. 806) araştırmaları sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buna karşılık yaş grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı mesai süresi farklılıkları tespit eden Hassel ve arkadaşlarının (2017, s. 3) araştırma bulgularından ayrıışmaktadır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları mesai süresini etkileyen çeşitli bireysel ve işle ilişkili değişkenlerin olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık bu değişkenler mesai sürelerindeki değişimi oldukça sınırlı düzeyde (%10,7 oranında) açıklayabilmektedir. Gelecek araştırmalarda işkolu, meslek, fazla çalışma, sendika üyeliği ve iş dışı sorumluluklar gibi mesai sürelerini etkilemesi muhtemel diğer değişkenlerin araştırmaya dâhil edilmesi modelin açıklayıcılık oranını yükseltebilir.

Kaynakça/References

- Abhayaratna, J., Andrews, L., Nuch, H., & Podbury, T. (2008). *Part time employment: The Australian experience*. Melbourne: Productivity Commission Staff Working Paper.
- Beccue, B. B. (1977). *Determinants of the number of hours worked by the gainfully-employed married woman* (Doctoral dissertation, University of Illinois, Illinois).
- Benham, L. (1971). The labor market for registered nurses: A three-equation model. *The Review of Economics and Statistics*, 53(3), 246–252.

- Buerhaus, P. I. (1990). *Economic and work satisfaction determinants of the annual number of hours worked by registered nurses* (Doctoral dissertation, Wayne State University, Michigan). Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn:nbn:se:kth:diva-3029>
- Eymen, U. E. (2007). *Spss kullanma klavuzu* (E-basım). İstanbul: İstatistik Merkezi.
- van Hassel, D., van der Velden, L., de Bakker, D., & Batenburg, R. (2017). Age-related differences in working hours among male and female GPS: An SMS based time use study. *Human Resources for Health, 15*(84), 1–8.
- Hogan, V., Hogan, M., Hodgins, M., Kinman, G., & Bunting, B. (2015). An examination of gender differences in the impact of individual and organizational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology, 35*(2-3), 133–150.
- International Labour Organization. (2014). *Wages and working hours in the textiles*. Clothing, Leather and Footwear Industries, GDFTCI/2014, Geneva.
- Lu, L. (2011). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management, 4*(3), 244–256.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Erhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427–436.
- McKay, J. C., Ahmad, A., Shaw, J. L., Rashid, F., Clancy, A., David, C. ... Quiñonez, C. (2016). Gender differences and predictors of work hours in a sample of Ontario dentists. *Journal of the Canadian Dental Association, 82*(26), 1–11.
- Mishra, V., & Smyth, R. (2013). Working hours in Chinese enterprises: evidence from matched employer–employee data. *Industrial Relations Journal, 44*(1), 57–77.
- Nagamachi, R., & Yugami, K. (2015). The consistency of Japan's statistics on working hours, and an analysis of household working hours. *Policy Research Institute, Ministry of Finance, Japan, Public Policy Review, 11*(4), 623–655.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *Hours worked: 2016*. Retrieved from www.oecd.org
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: Author.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1998). *OECD Employment Outlook 1998: June*. Paris: Author.
- Shields, M. (1999). Long working hours and health. *Health Reports, 11*(2), 49–56.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 797–816.