

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

*Socio-Psychologic Analysis of Part Time Workers in Tertiary Sector
(The Example of Isparta City)*

Ayşe AKDEMİR*
Yrd.Doç.Dr.Murşit IŞIK**

ÖZ

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. 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 itibarıyla çalışma hayatına etkileri veya katkıları da bu çalışmanın amaçları arasındadır.

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

ABSTRACT

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. 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.

Keywords: *Part time Working, Burnout, Person-Organization Compatibility, Psychological Distress, Work Stress, Intention to leave the job, Socio-Psychologic Analysis, Tertiary Sector*

* Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi,
ayseakdemir1@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi, mursitisik@sdu.edu.tr

GİRİŞ

SANAYİ DEVRİMİNDEN 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.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm hizmet kavramı, hizmet sektörünün yapısı ve temel özellikleri, ikinci bölümde kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkışı ve yaygınlaşması, kısmi süreli çalışmanın tanımı ve unsurları, kısmi süreli iş akitlerinin özel türleri, kısmi süreli çalışma şekillerine benzer çalışma türleri ve hizmet sektöründe kısmi çalışma, üçüncü bölümde ise kısmi süreli çalışanları etkileyebilecek sosyo-psikolojik faktörlere değinilmiştir. Dördüncü bölüm ise analiz aşamasından oluşmakta olup, Isparta ilinde hizmet sektöründe kısmi süreli çalışanların sosyo-psikolojik durumları ortaya konulacaktır.

1. HİZMET KAVRAMI VE HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖZELLİKLERİ

Hizmet kavramının tanımı yapmak istersek somut kavramlar kullanmak oldukça güç olacaktır. Zira hizmet denildiğinde bir mal değil, malın sunulmuş biçimi akla 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).

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 anlaşılabilir. 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).

Hizmet sektörünün temelinde soyutluk, üretim ve tüketimin ayrıştırılmazlığı, heterojenlik ve dayanıksızlık gibi kavramlar vardır. Hizmet sektörünün temelinde yatan özelliklerden biri olan soyutluk dendiğinde sahip olunan ürünlerden çok deneyimlerin ortaya çıkması olarak düşünülebilir. Üretim ve tüketimin ayrıştırılmazlığı ilkesi ise yine hizmetlerin eş zamanlı olarak üretilip tüketilmemesinden kaynaklanmaktadır. Hizmet kavramı hizmet verenler, müşteriler ve zaman bakımından farklılık gösterebileceği için temelinde heterojen bir yapıya sahiptir (Belgin, 2010:113).

2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI VE TÜRLERİ

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 iş sözleşmesinin tanımı ve şekli 4857 Sayılı İş Kanununun 13. Maddesine göre, '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, 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. Kısmi Süreli İş Akitlerinin Özel Türleri

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). 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).

Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışmalarda sözleşmenin tarafları önceden belirli bir süre (hafta, ay, yıl) içinde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını belirlerler ve işveren işçiyi 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. 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).

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 (Özdemir, 2002:38).

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).

2.2. Kısmi Süreli Çalışma Şekillerine Benzer Çalışma Türleri

Esnek çalışma türleri 1970’lerin başında ortaya çıkmaya başlamış ve giderek yaygınlaşmıştır. O yıllardan bu günlere kadar farklı şekillerde uygulanmış ve günümüzde ise birçok 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, iş paylaşımı, tele çalışma türleri esnek çalışmaya birer örnek olarak gösterilebilir.

Bu çalışma şekilleri esnek çalışmanın kolaylıkla uygulanabilir çalışma şekillerindedir (Yavuz, 1995: 28).

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).

3.KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN SOSYO-PSİKOLOJİK BOYUTLARI

Kısmi Süreli Çalışanların Yapısal Özellikleri

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,1995: 41).

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+ gurubunun da emeklilik maaşlarının yetmiyor olabileceği şeklinde açıklanabilir (Yavuz, 1995: 41).

Sektör bazında değerlendirmek gerekirse kısmi süreli çalışma, en fazla tarım sektöründe görülmektedir. Kısmi süreli çalışmanın birkaç sektörde özellikle de hizmet sektöründe de yoğunlaştığı görülmüştür. Kısmi çalışma en az sanayi sektöründe olmasıyla birlikte, tarım sektörü ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir (Yavuz, 1995: 41).

Kısmi süreli çalışma nedenleri kişiden kişiye 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. Öte yandan eğitim sebebiyle yapılan kısmi süreli çalışmaya bakıldığında erkeklerin bayanlara oranla daha fazla istihdam edildiği ortadadır. Kısmi süreli çalışmanın diğer bir sebebi de tam gün iş bulamamaktır. Çalışmaya yeni başlayan bireyler tam gün iş bulamadığı için geçici olarak kısmi süreli çalışmayı tercih etmiş olabilirler. (Yavuz, 1995: 41).

Sosyo-Psikolojik Faktörler

Tükenmişlik

Bu durum kısaca ‘duygusal tükenme’ olarak da adlandırılır. 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).

Tükenmişlik sendromu her tür meslekte ortaya çıkabilir. 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).

İş-Aile Çatışması

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 (Çelik ve Turunç, 2011: 229).

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. (Çelik ve Turunç, 2011: 226-250).

İş Stresi

İş yerinde yaşanan stres birçok uzman ve sağlık kuruluşuna göre hastalık olarak tanımlanmaktadır. 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).

İşten Ayrılma Niyeti

Vasıflı işgücüne sahip olmak isteyen işverenler ve daha vasıflı işte çalışmak isteyen iş görenler arasında işten ayrılma niyeti olgusunun çatışma halinde olduğu aşikardır. 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. 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.

4.HİZMET SEKTÖRÜNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYO-PSİKOLOJİK ANALİZİ

Araştırmanın Konusu ve Amacı

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.

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.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

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. Örnekleme 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.

Veri Toplamada İzlenen Yöntem

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 (Tu-

runç ve Çelik, 2011), iş stresine yönelik sorular (Karabay, 2015), işten ayrılma niyetine yönelik sorular (Dündar ve diğerleri, 2015) çalışmalardan esinlenerek hazırlanmıştır.

Hipotezler

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

Hipotez 1		
	H1 ₀	Katılımcıların çalışma nedenlerinin tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.
	H1 ₁	Katılımcıların çalışma nedenlerinin tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi vardır.
Hipotez 2		
	H2 ₀	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 ₁	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 ₀	Katılımcıların aldıkları maaştan tatmin olma durumlarının tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi yoktur.
	H3 ₁	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 ₀	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 ₁	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.

Araştırma Bulguları ve Analizleri

Güvenilirlik Analizleri

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

Tablo 5.1. Ölçek Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

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.

Demografik Bulgular

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 karşılanırsa ya da hiç olmasa da katılımcıların %64,6'sı kısmi zamanlı çalışmaya devam etmeye istekli olduklarını ifade etmektedir. Araştırmaya katılanların

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

Değişkenler	Alt Değişkenler	F	%
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	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

Tablo 5.2. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 5.2 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

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre tükenmişlik, iş-aile çalışması, 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 çalışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir ilişkisi olmadığıdır.

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 çalışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir ilişkisi yoktur.

Çalışmada katılımcıların yaş gruplarına göre tükenmişlik, iş-aile çalışması, 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 çalışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

($p>0,05$)

Faktörler	N	En düşük	En yüksek	X	Ss
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 5.3. Katılımcıların Sosyo-Psikolojik Unsurlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Hipotezlere Yönelik Bulgular

Hipotez 1 için katılımcıların kısmi zamanlı çalışma nedenlerine göre tükenmişlik, iş-aile çatışması, psikolojik sıkıntı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Bu nedenle H_{11} reddedilerek H_{10} kabul edilmiştir.

Ölçek Faktörleri	Çalışma Nedenleri	N	X	Ss	χ^2	P
Tükenmişlik	Öğrencilik giderlerimi 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 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 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 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 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		

Tablo 5.4. Katılımcıların Çalışma Nedenlerine Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması

Hipotez 2 için 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 kar-

şılansa bile çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Bu durumda H2₀ reddilerek H2₁ kabul edilmiştir.

**p<0,05

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		

Tablo 5.5 de gösterilen 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

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.

**p<0,05

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		

Tablo 5.6. Katılımcıların Aldıkları Maaştan Tatmin Olma Durumlarına Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması

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.

** $p<0,05$

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		

Tablo 5.7. Katılımcıların Kısmi Zamanlı Çalışmaları Konusunda Teşvik Edilip Edilmeme Durumlarına Göre Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması

Pearson Correlation analizine değişkenler arasındaki ilişkinin güçleri şu şekildedir.

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 iş stresi arasındaki ilişkinin düzeyi (0,496) orta düzeyde olduğu görülmektedir.

	Tükenmişlik	İş-Aile Çatışması	Psikolojik Sıkıntı	İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti
Tükenmişlik	1				
İş-Aile Çatışması	,646	1			

	,000**	-			
Psikolojik Sıkıntı	,542	,405	1		
	,000**	,000**	-		
İş Stresi	,572	,520	,635	1	
	,000**	,000**	,000**	-	
İşten Ayrılma Niyeti	,504	,283	,462	,496	1
	,000**	,000**	,000**	,000**	-

Tablo 5.8. Katılımcıların Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Sıkıntı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki **p<0,01

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

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.

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 sosyopsikolojik unsurlarla ilişkisi olması doğaldır. Kısmi süreli çalışanların çalışmaları konusunda teşvik edilip edilmeme durumlarına göre tükenmişlik ve iş aile ça-

tışması arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, kendilerinin teşvik edilmesinin tükenmişlik ve iş aile çatışmasına yol açtığı, diğer unsurları ise etkilemediği (Hipotez 4)'te görülmüştür.

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. □

KAYNAKÇA

- 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.
- Belgin, Ö. (2010), Hizmet Sektöründe Verimlilik, [Http://www.Bilisimdergisi.Org/S127](http://www.Bilisimdergisi.Org/S127), s.113. (09.07.2016).
- Centel, T. (1992), *Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Kısmi Çalışma*, İstanbul Üniversitesi, s. 86-87.
- 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, N. (2002), *Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı*, Kamu-İş, s.114.
- Dündar, G. Atay, S. Gerçek, M. (2015), Çalışanların İş Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *KAÜ İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, S.67-86.
- 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.
- 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.
- Güven, S. (2013), *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması*, Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- 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.
- Mutlu, E. (2013), Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvence Dergisi*, s.31.
- Özdemir, B. (2002), *İş Hukuku Açısından İş Paylaşımı*, Job Sharing, Ankara, s.38.
- Sayım, F. Aydın, V. (2010), *Hizmet Sektörü Özellikleri Ve Sistemik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri İle Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma*, Yalova, s.1.
- 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.
- Taşkesenlioğlu, Z. (2010), 2009 Hizmet Sektör Raporu, *Müsiad Araştırma Raporları*, İstanbul, s.10.
- 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.
- Yavuz, A. (1995), *Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, s.6.