

Araştırma Makalesi – Research Article

## Kısmi Süreli Çalışmayı Etkileyen Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler: TR21 Bölgesi Örneği

### *Socio-Demographic Variables Affecting Part-Time Work: The Case of NUTS 21 Region*

**Esin Cumhuri YALÇIN\***

**ID 0000-0002-0457-4971**

**Oğuz BAŞOL\*\***

**ID 0000-0002-7523-4544**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 75-88 Pages: 75-88  
DOI: 10.32331/sgd.752986

## ÖZ

Normal günlük, haftalık veya aylık iş süreçlerinden daha kısa süreyi kapsayan iş şeklinde tanımlanan kısmi süreli çalışma, her geçen yıl daha fazla insanın ilgisini çekmeye başlamıştır. Kısmi süreli çalışma biçimi çalışan için iş-aile dengesini sağlama, çalışanların verimli oldukları zamanlarda çalışmasını sağlama gibi avantajları içerirken; ücretlerin düşüklüğü, iş güvencesi gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir. İşveren için maliyetlerin azaltılması avantajını getirirken, örgütsel bağlılığın azalması dezavantajını barındırmaktadır. Son olarak devlet içinse işsizliğin azaltılması avantajını barındırırken, kayıtsız çalışmaya yatkın olması dezavantajını beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırma Türkiye’de 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi verileri ile Trakya bölgesinde (IBBS 21) kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini lojistik regresyon modeliyle ortaya koymayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda tahmin edilen ilk model için kısmi süreli çalışma olasılığını etkileyen değişkenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum olduğu görülmüştür. Bu değişkenlere işletme büyüklüğü ve kayıtlı çalışma durumu eklenerek elde edilen genişletilmiş ikinci modelde de medeni durumun haricindeki tüm değişkenlerin kısmi süreli çalışma olasılığını istatistiksel olarak etkilediği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kısmi süreli çalışma, demografik özellikler, IBBS 21, lojistik regresyon modeli

## ABSTRACT

Part-time work, defined as work covering a shorter period than normal daily, weekly or monthly work processes, has begun to attract more people each year. Part-time working includes both advantages and disadvantages for the employees, employers, and the government. It provides a work-family balance and a productive work opportunity for employees. For the employers, it helps reduce costs, and for the government side, it helps reduce unemployment. In terms of disadvantages, it can affect the employees by getting low wages and a lack of job security. For the employers' side, it can reduce organizational commitment, and lastly, for the government side, it tends to informal work. In this context, current research aims to determine the socio-demographic variables which affect part-time work in the case of the NUTS 21 region in Turkey Household Labor Force Survey data of the year 2017 through a logistic regression model. As a result of the findings, it was detected that the variables affecting the part-time probability for the first model were gender, age, education level, and marital status. In the extended second model by adding business size and registered working status to the present variables, it concluded that all variables except marital status had a statistically significant effect on the probability of part-time work.

**Keywords:** Part-time work, demographical specification, NUTS 21, logistic regression model

Önerilen atf şekli: Yalçın, E. C. ve Başol, O. (2020). Kısmi Süreli Çalışmayı Etkileyen Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler: TR 21 Bölgesi Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 75-88.

Geliş Tarihi/Received: 14/01/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 16/04/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, esincumhur.yalcin@klu.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oğuzbasol@klu.edu.tr

## GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve esnekleşmeyle birlikte sektörlerin dağılımı etkilenmiş, öncesinde sanayi sektöründe istihdam edilen bireyler zamanla hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlanmıştır. Hizmet sektöründeki esnek yapı bir yandan kadınların ve gençlerin istihdam edilmesine olanak sağlamış, diğer yandan tam zamanlı iş biçimini dönüştürmüştür. Bu dönüşümün sonunda tipik (tam zamanlı) olmayan çalışma biçimi doğmuş ve yaygınlaşmaya başlamıştır.

Mobil çalışma, proje temelli çalışma, kısmi süreli çalışma gibi farklı çalışma biçimlerini içeren tipik olmayan (a-tipik) çalışma biçimi günümüzde milyonlarca insanın istihdam edilmesine olanak sağlamıştır. Elbette ki bu istihdam artışı emek piyasalarını iyileştirdiği gibi gerilmesine neden olan sorunları da beraberinde getirmiştir. Bir yandan emek piyasasını büyüten esnek çalışma biçimleri, diğer yandan tam zamanlı çalışanları kısmi zamanlı çalışan haklarıyla çalışmaya zorlamıştır. Ayrıca çalışanlar için iş-aile dengesi, işverenler için maliyetlerin düşürülmesi, devlet için ise işsizliğin azaltılması avantajlarını içeren bu yeni çalışma biçimi; çalışanlar için iş güvencesi yoksunluğu, işverenler için örgütsel bağlılık düşüklüğü, devlet içinse kayıt dışılık dezavantajlarını içermektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen tipik olmayan çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışanların oranı hem dünyada hem de Türkiye’de artış eğilimi içindedir.

Mevcut araştırma Türkiye’de 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi verilerinde yeni sanayileşen bir bölge olan, Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli kentlerini kapsayan Trakya bölgesinde (IBBS 21) kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde esnek çalışmanın yükselişine yer verilmiş, sonrasında dünyada ve Türkiye’de esnek çalışma oranlarına ilişkin sayısal veriler sunulmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin detaylara yer verilmiş ve son bölümde araştırma sonuçları ve kısıtları tartışılmıştır.

## I- ESNEK ÇALIŞMANIN YÜKSELİŞİ

Küreselleşme, artan rekabet, hızlı teknolojik dönüşüm, bilgi toplumuna geçiş ve esnekleşme gibi yeni gelişmeler (Alper, 2015: 50; Aytaç ve Keser, 2017: 213) köklü sektörel değişimleri beraberinde getirmiş, önceleri ağırlıklı olarak sanayi sektöründe istihdam edilen bireyler, artarak hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlamıştır (Işığışık, 2007: 17; Alper, 2015: 55). Bu değişim beraberinde örgütlerin çalışan taleplerini farklılaştırmıştır. Öncesinde sanayi sektörü için, tam zamanlı, bedeni güce dayalı ve belirli bir kariyer planı dahilinde çalışan talep eden şirketler, dönüşüm sonrasında; hizmet sektörü için, kısmi süreli, zihin gücüne dayalı ve nispeten daha esnek yapıda çalışabilecek bireyleri istihdam etme yoluna gitmişlerdir (Işığışık, 2014: 121; Haines, vd., 2018: 128).

Bu değişimi etkileyen üç önemli tarihsel dönüm noktası bulunmaktadır. Buna göre ilk dönüm noktası, 1970’lerin ortasında meydana gelen petrol krizi sonrası Avrupa ülkelerinde istihdamın yapısındaki değişim (Çolak, 2005: 342), ikinci önemli dönüm noktası 1980 sonrasında dünya genelinde uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalar ve diğer önemli dönüm noktası ise 2000 sonrası ortaya çıkan çalışma sürelerinin azaltılması talebidir (Meda, 2004: 137). Bu dönüm noktaları, çalışma biçimi üzerinde etkili olmuş, gelişmiş ülkelerde sanayi sektöründe ve tam zamanlı istihdam edilen bireylerin yerini hizmet sektöründe ve esnek süreli istihdam edilen bireyler almaya başlamıştır (Dereli, 2005: 5; Aykaç, 2016: 24).

Bahsi geçen dönüşümler sonucunda ortaya çıkan bu yeni istihdam biçimine; esnek, a-tipik, kısmi süreli ya da standart dışı istihdam adı verilmektedir (Işığışık, 2007: 17). Buna göre esnek çalışma; “farklı zaman ve mekân seçeneklerini içinde barındıran çalışma biçimi”

olarak tanımlanmıştır (Canbey Özgüler, 2012: 313). Eser (1997: 38) ise esnek çalışmayı “normal günlük, haftalık veya aylık iş süreçlerinden daha kısa süreyi kapsayan çalışma” şeklinde tanımlamıştır. OECD’ye (2019a: 21) göre ise esnek çalışma “tam zamanlı çalışanlara kıyasla normal çalışma süresinden daha az çalışma” şeklinde tanımlanmıştır. Buradan hareketle esnek çalışmanın genel anlamda daha kısa süreli bir çalışma şekli olduğunu söylemek mümkündür.

Esnek çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde *kısmi süreli çalışma* başlığıyla tanımlanmıştır ve buna göre kısmi süreli çalışma “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ortaya çıkan çalışma biçimi” olarak değerlendirilmiştir. Sonrasında ise “önemli ölçüde daha az” kavramı netleştirilmiş ve “tam sürenin üçte ikisinden az olan çalışma” şeklinde karara bağlanmıştır (Çetin ve Dinç Özcan, 2013: 179). Böylece İş Kanunu’nda 45 saatlik tam çalışma süresinin 2/3’ü olan 30 saate kadar olan çalışma, Türkiye’de esnek çalışma olarak kabul edilmiştir.

Bu yeni çalışma biçiminin farklı uygulanma biçimleri bulunmaktadır. Buna göre esnek çalışma; kısmi süreli çalışma (part-time), bilgisayar ağı üzerinden çalışma, iş paylaşımıyla çalışma, çağrı üzerine çalışma, proje temelli çalışma, mobil çalışma, sıkıştırılmış iş haftasında çalışma, esnek çalışma saatleri ile çalışma biçimlerinde kendini gösterebilmektedir (Tinar, 2005: 64; Bolat, vd., 2006: 10-11; Zeytinoğlu, 2011: 459-464; Canbey Özgüler, 2012: 313; Çetin ve Dinç Özcan, 2013: 179; Keser ve Kümbül Güler, 2016: 282-287). Farklı uygulamaların hepsinin ortak özelliği ise tipik ya da klasik istihdam biçiminden zaman olarak kısa olması ya da mekân olarak esnek olmasıdır.

Esnek çalışmanın gelişimiyle birlikte bu yeni çalışma biçimini tercih eden işveren ve çalışanların sayısındaki artış, kanuni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Popüler olmaya başladığı ilk dönemlerde güvencesiz ve sözleşmesiz olan bu iş biçimi zamanla güvenceli ve sözleşmeli hale gelmiştir. Bu dönüşümün altında sosyal diyalog yatmaktadır. Buna göre, sosyal diyalog, sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2007: 30). Bu bağlamda günümüzde esnek çalışmanın dört önemli unsuru bulunmaktadır. Buna göre esnek çalışmada iş süresi kısadır, birey bu tip çalışmaya gönüllüdür, bu iş biçimi de iş sözleşmesine dayalıdır ve bu iş ilişkisinde düzenlilik esastır (Kuşaksız, 2006: 21-22; Güngör, 2011: 82; Mutlu, 2013: 33). Dolayısıyla esnek çalışma zamanla nitelik kazanan bir iş biçimine dönüşmüştür. Nitekim, esnek çalışma ilk olarak, düşük nitelik gerektiren işlerde uygulanırken günümüzde daha teknik, spesifik ve uzmanlık gerektiren işlerde uygulanmaya başlamıştır (Çakır, 2005: 111). Ancak tüm gelişmelere ve düzenlemelere rağmen esnek çalışma biçiminin ve haklarının sosyal diyalog ekseninde çalışanların demokratik katılımlarıyla gelişip gelişmediği önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır.

Esnek çalışma biçimiyle ilgili olan önemli noktalardan biri de tarihsel süreçte çalışan, işveren ve devlet için sunduğu avantaj ve dezavantajların ortaya çıkmasıdır. Esnek çalışma çalışana, işverene ve devlete avantajlar sunarken belirli noktalarda da dezavantajlar getiren bir çalışma biçimidir. Buna göre çalışan için esnek çalışma uygulamaları; iş-aile dengesini sağlama, iş-aile çatışmasını azaltma, çalışanların verimli oldukları zamanlarda çalışmasını sağlama, denetim ve bağımsızlık sorununu çözüme gibi avantajlarını barındırırken; ücretlerin düşüklüğü, iş güvencesi ve kanunen korunma gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Çolak, 2005: 355; Canbey Özgüler, 2012: 314-315). İşveren için esnek çalışma uygulamaları; değişen koşullara göre çalışan talebinin ayarlanması ve maliyetlerin azaltılması avantajını getirirken, örgütsel bağlılığın azalması dezavantajını barındırmaktadır (Yuyucu, 2017: 402). Son olarak devlet için ise işsizliğin, işsizlik sigortası harcamalarının ve

işsizliğin sebep olduğu toplumsal sorunların azalması avantajlarını barındırırken, kısmi süreli işlerin tam zamanlı işlere pozisyon bırakmaması ve kayıtsız çalışmaya yatkın bir çalışma biçimi olabilmesinden dolayı kayıt dışılığı arttırabilme dezavantajını beraberinde getirmektedir (Görgücü ve Koç, 2011: 163-164; Kul Parlak, 2016: 127; Horemans vd., 2016: 1; Yuyucu, 2017: 403; Rose ve Hewitt, 2019: 3).

Esnek çalışma ile ilgili hem çalışanları hem işverenleri hem de devleti ilgilendiren en büyük eleştiri ise işgücünün yapısını değiştirmesine yöneliktir. Buna göre, esnek çalışma merkez-çevre işgücü anlayışı geliştirmekte ve işgücünü kutuplaştırmaktadır. Merkez işgücünde olanlar tam zamanlı, güvenceli ve yüksek gelirli işlerde istihdam edilirken; çevre işgücünde olanlar esnek biçimde, güvencesiz ve düşük gelirli şekilde istihdam edilmektedir. Bu durum ise esnek çalışmanın yarı vasıflı ya da vasıfsız bireylerin istihdamında tercih edilen bir modele dönüştüğünü göstermektedir (Bozkurt ve Baştürk, 2012: 348-349). Yazında bu durumun tam tersini savunan görüşler de mevcuttur. Buna göre, esnek çalışma zamanla gelişmiştir ve teknik, spesifik ve uzmanlık gerektiren (örneğin, proje temelli çalışan yazılım mühendisleri) işlerde uygulanmaya başlamıştır (Çakır, 2005: 111).

Her ne kadar teorik tanımlar ve kanunlar esnek çalışmayı “daha az” şeklinde tanımlamış olsa da esnek çalışmanın farklı formları da mevcuttur. Buna göre, esnek çalışma, kapasitenin çok ötesinde üretime zorlanan bireylerin oluşturduğu çalışma biçimi olarak da tanımlanmaktadır (Sennett, 2011: 58). Bu durum, kısmi süreli çalışanların işverene maliyetlerinin düşürülmesi için tam zamanlı işleri gerçekleştirmeye zorlanması şeklinde değerlendirilebilir. Nitekim kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanlar yerine düşük ücret ile istihdam edilmeye zorlanması bu durumun önemli bir göstergesidir (Standing, 2015: 61). Ayrıca kısmi süreli çalışma bir zamansal özgürlük olarak tanımlanmasına karşın, çoğu zaman esnek çalışmak zorunda olanların zamansal özgürlüğü hiçbir şekilde elde edemedikleri de vurgulanmaktadır. Bu bağlamda orta sınıf standardında bir yaşam sürmek için bir ailede iki yetişkinin de çalışması gerekmektedir. Bu dönüşüm ise kadınları esnek çalışmaya zorlamakta böylece kadınlar hem esnek çalışan hem de tam zamanlı anne olarak hayatlarına devam etmek zorunda kalmaktadır (Sennett, 2011: 59-60; Tathyer, 2020: 70). Kısmi süreli şekilde çalışmaya zorlanan bir diğer kesim ise gençlerdir. Gençler, kariyerlerinin başlarında kısmi süreli iş sözleşmeleri alabilmekte ancak bu işleri yerine getirebilmek ve kendilerine bir kariyer kurabilmek için çoğu zaman bir tam zamanlı çalışana kıyasla daha fazla çalışmak ve daha az ücret elde etmek zorunda kalabilmektedir (Gorz, 2001: 68). Esnek çalışmanın bir başka formu da yüksek teknik beceriye sahip bireylerin (örneğin, yazılım mühendisleri), tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli ya da proje temelli a-tipik işlerde çalışmayı tercih etmesidir (Melik, 2007: 7-8). Bu durumda ise birey nadir de olsa, tam zamanlı çalışmaya kıyasla daha yüksek gelir elde etmektedir (Gorz, 2001: 75; Sennett, 2011: 17). Yazındaki tartışmalar süregelirken gün yüzüne çıkan gerçek; tüm dezavantaj ve avantajlarına rağmen dünya genelinde esnek çalışmanın arttığıdır. Bu bağlamda devam eden bölümde dünyada ve Türkiye’de esnek çalışan oranlarına ilişkin sayısal verilere yer verilmiştir.

## II- DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞAN ORANLARI

1970’lerdeki petrol krizi sonrasında Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan, 1980 sonrasında uygulanan neo-liberal politikalarla (Çolak, 2005: 342) ve 2000 sonrası çalışma sürelerinin azalması talebiyle gelişen (Meda, 2004: 137) esnek istihdam biçimi zamanla yaygınlaşmış, çalışanların ve işverenlerin tercih ettiği, devletin ise kanuni düzenlemeler yaptığı bir istihdam şekline dönüşmüştür. Günümüzde milyonlarca çalışan esnek çalışma biçiminde istihdam edilmekte ve esnek çalışma her geçen gün giderek önem kazanmaktadır.

Tablo 1, seçilmiş bazı ülkelerde 2008-2018 yıllarında kısmi süreli çalışan oranlarını göstermektedir. Tablo, kısmi süreli çalışanların oranlarının son on yılda nasıl değiştiğini göstermesi bakımından önemlidir. Buna göre, OECD ülkelerinde 2008 yılında %15.61 olan esnek çalışan oranı 2018 yılına gelindiğinde, 1 puana yakın bir artışla %16.55'e yükselmiştir. AB (28) ülkeleri incelendiğinde ise 2008 yılında %14.51 olan oranın on yıllık zaman içinde 2 puandan fazla artış gösterdiği ve %16.60'a yükseldiği görülmektedir.

**Tablo 1.** Seçilmiş Bazı Ülkelerde 2008-2018 Yıllarında Kısmi Süreli Çalışan Oranları

Ülke	2008	2018
Hollanda	36,06	37,31
İsviçre	27,46	26,74
Avustralya	23,76	25,57
Japonya	19,55	23,93
Birleşik Krallık	22,96	23,18
Almanya	21,78	22,03
İrlanda	20,90	20,80
Yeni Zelanda	22,10	20,62
Avusturya	17,84	20,36
Danimarka	17,82	20,01
Norveç	20,74	19,28
Kanada	18,56	18,68
İtalya	15,96	17,96
Kosta Rika	15,40	17,89
Şili	9,13	17,84
ABD	17,08	17,45
İzlanda	15,10	17,02
Meksika	17,67	17,01
Belçika	18,32	16,64
Brezilya	17,98	16,04
Kolombiya	13,97	15,52
İsrail	15,98	15,49
Finlandiya	11,50	14,10
Fransa	13,03	13,98
İsveç	14,37	13,68
İspanya	10,89	13,29
Lüksemburg	13,40	12,83
Kore	9,26	12,20
Yunanistan	7,93	10,45
Türkiye	8,55	9,95
Estonya	6,28	9,19
Güney Afrika	7,92	9,09
Slovenya	7,50	8,51
Portekiz	9,93	7,09
Litvanya	4,57	6,73
Letonya	6,02	6,50
Polonya	9,25	6,06
Slovakya	2,60	5,00
Çekya	3,47	4,84
Rusya	4,96	3,80
Macaristan	3,37	3,75
AB (28 Ülke) Ortalaması	14,51	16,60
OECD Ortalaması	15,61	16,55

Kaynak: European Commission, 2008; OECD, 2019b; BLS, 2019

Tablo 1, ülkeler bazında incelendiğinde ise ülkelerin büyük çoğunluğunda son on yılda esnek çalışanların oranında bir artış yaşandığı görülmektedir. 2018 yılında kısmi süreli istihdam oranı en yüksek olan üç ülke sırasıyla; Hollanda (%37.31), İsviçre (%26.74) ve Avustralya (%25.57) olurken, kısmi süreli istihdam oranı en düşük olan üç ülke sırasıyla; Çekya (%4.84) Rusya (%3.8) ve Macaristan (%3.75) olarak gerçekleşmiştir. Buradan hareketle esnek çalışmanın Macaristan'dan Güney Afrika'ya, Kanada'dan, Japonya'ya kadar küresel emek piyasalarında artış gösterdiğini ve önemli bir istihdam biçimine dönüştüğünü söylemek mümkündür.

Tablo 1'deki verilerden hareketle Türkiye'deki durum incelendiğinde, 2008 yılında kısmi süreli çalışan oranı %8.55 iken aynı oran on yıl içerisinde 1.5 puana yakın bir artışla %9.95'e yükselmiş olduğu görülmektedir. Buradan hareketle küresel emek piyasalarında olduğu gibi Türkiye'de de kısmi süreli çalışmanın artış eğilimi içinde olduğu söylenebilir. Bu durum da esnek çalışanların özelliklerinin daha yakından incelenmesi gerektiğinin bir göstergesidir.

### III- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacına ve önemine, yöntemine ve veri setinin özelliklerine yer verilmiştir.

#### A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut araştırma 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi mikro veri seti ile Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli illerini kapsayan Trakya bölgesinde (IBBS TR-21) kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bahsi geçen bölge, nüfus artış hızı Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu, sanayide istihdam edilenlerin oranı Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu (Trakya Kalkınma Ajansı, 2017: 36), İstanbul'a yakın olduğu ve güçlü bir organize sanayi bölgesine sahip olduğu (Güler ve Turan, 2013: 30) için araştırmaya konu olmuştur. Nitekim bu dinamikler gelecek yıllarda bölgedeki işgücü sayısının artabileceğini göstermektedir ve bu artış, eğilimler göz önünde bulundurulduğunda kısmi süreli çalışanları da içerecek şekildedir.

Türk sosyal bilimler alan yazını incelendiğinde ulusal yazında “esnek çalışma”, “atipik çalışma”, “part-time çalışma”, “kısmi süreli çalışma” başlıklarını taşıyan çok sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Çalışmaların büyük çoğunluğunun; kısmi süreli çalışmaya ilişkin hukuk ve sosyal güvenlik çerçevesinden incelenmesi üzerine olduğu görülmüştür. Az sayıda çalışma ise; kısmi süreli çalışmanın tercih edilme sebeplerine ve kısmi süreli çalışmanın iş-yaşam dengesi ve çatışması üzerine etkileri bağlamında olduğu görülmüştür. Yine yazın incelendiğinde az sayıda çalışmanın kısmi süreli çalışanlar bağlamında hanehalkı işgücü anketi verilerini incelediği de bulgular arasındadır. Bu çalışmalardan mevcut araştırmayla en çok benzerlik gösterenler, gönülsüz kısmi süreli istihdamın analizi (Görmüş ve Erdoğan, 2017) ve mevcut araştırmanın konusuyla benzerlik gösteren kısmi süreli istihdamı etkileyen sosyo-demografik unsurların analizi (Güneş ve Acun, 2015) ile ilgili olan çalışmalardır.

Mevcut araştırma ise Görmüş ve Erdoğan (2017) tarafından yapılan araştırmadan konu bağlamında farklılaşırken, Güneş ve Acun (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan incelediği bölge ve verilerin güncelliği açısından farklılaşmaktadır. Dolayısıyla eser, ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatma hedefindedir.

#### B- Araştırmanın Yöntemi ve Veri Seti

Çalışmada 2017 yılı TÜİK hanehalkı işgücü anketi mikro veri seti kullanılmıştır. Seçilen örneklem IBBS 2. düzeyde TR21 (Edirne, Tekirdağ, Kırklareli) bölgesinde, 15-64 yaş arası, özel sektörde aktif çalışanlar olarak tasarlanmış olup örneklem hacmi 5412 çalışandan

oluşmaktadır. Bağımlı değişken olarak çalışma şekli, lojistik regresyon yöntemi kullanılarak iki farklı model ile tahmin edilmiştir. Kullanılan bağımsız değişkenlere ve bağımlı değişkene ait bilgiler Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2. Değişkenlerin Tanımı**

Değişken Adı	Tanımı
<b>Bağımlı Değişken</b>	
Çalışma Şekli	0= Tam zamanlı* 1= Kısmi süreli
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	
Cinsiyet	0= Erkek* 1= Kadın
Yaş Grubu	Bitirilen yaş grubudur. 0= 15-24 yaş arası* 1= 25-34 yaş arası 2= 35-54 yaş arası 3= 55-64 yaş arası
Eğitim Durumu	En son tamamlanan okul/eğitim seviyesidir. 0= Bir okul bitirmeyen* 1= İlkokul (5 yıl) 2= İlköğretim (genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)) 3= Lise (genel lise veya mesleki veya teknik lise) 4= Lisans ve üstü (2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte veya yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora)
Medeni Durum	0= Bekar* 1=Evli 2= Boşanmış veya eşi ölmüş
Çalışan Sayısı	Çalışılan yer, kuruluş veya işyerindeki çalışan sayısıdır. 0= 10 ve daha az kişi* 1= 11-19 kişi 2= 20-49 kişi 3= 50 veya daha fazla kişi
Kayıtlılık	Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız sorusunu tanımlar. 0= Evet* 1= Hayır

\* “0” ile kodlanan kategoriler, referans (temel) sınıf olarak modellerde tanımlanmıştır.

TÜİK 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi mikro veri setine ait ilgili değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerine Tablo 3’de yer verilmektedir.

Tablo 3’e göre çalışmanın örnekleme oranında %85,5 oranında tam zamanlı çalışanlardan ve %14,2’si kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Veri setinin %67,9’u erkeklerden, %32,1’i kadınlardan oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre sınıflandırma yapıldığında en düşük frekansa sahip sınıfın %11,3’lük yüzdellekle 15-24 yaş aralığında çalışanlar olduğu ve en yüksek yüzdeliğe sahip sınıfın da %51,8’lik oranla 35-54 yaş aralığında çalışanların oluşturduğu sınıf olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; %3,9’unun herhangi bir okulu bitirmemiş olduğu, %40,6’sının ilköğretim, %18’inin ilköğretim, %24,1’inin lise ve %13,4’ünün lisans ve üstü düzeyinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların medeni durumları incelendiğinde; katılımcıların %19,6’sının bekâr, %76,3’ünün evli ve %4,1’inin boşanmış ya da eşi ölmüş olduğu belirlenmiştir. Çalışılan yer, kuruluş veya

işyerinin %58,2'si 10 ve daha az çalışandan, %3,4'ü 11 ile 19 çalışandan, %7,3'ü 20 ile 49 çalışandan ve %31,2'si 50 ve daha çalışandan oluşmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı olanların oranı %62,4 olup kayıtlı olmayanların yüzdesi %37,6 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	Frekans	Yüzdeler
<b>Çalışma Şekli</b>		
Tam Zamanlı	4641	%85,8
Kısmi Süreli	771	%14,2
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	3676	%67,9
Kadın	1736	%32,1
<b>Yaş Grubu</b>		
15-24 yaş	614	%11,3
25-34 yaş	1176	%21,7
35-54 yaş	2801	%51,8
55-64 yaş	821	%15,2
<b>Eğitim Durumu</b>		
Okul Bitirmeyen	212	%3,9
İlkokul	2198	%40,6
İlköğretim	974	%18
Lise	1302	%24,1
Lisans ve üstü	726	%13,4
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	1059	%19,6
Evli	4130	%76,3
Boşanmış/Eşi ölmüş	223	%4,1
<b>Çalışan Sayısı</b>		
10 ve daha az kişi	3148	%58,2
11-19 kişi	185	%3,4
20-49 kişi	393	%7,3
50 veya daha fazla kişi	1686	%31,2
<b>Kayıtlılık</b>		
Evet	3378	%62,4
Hayır	2034	%37,6

### C- Lojistik Regresyon Modeli

Bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda lojistik regresyon yöntemi kullanılmaktadır. Nitekim mevcut araştırma, kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik değişkenlerin incelenmesini hedeflediği için yöntem olarak Lojistik Regresyon Modeli uygulanmıştır. Lojistik regresyon modeli anakütle için ikili (binary) bağımlı değişken  $Y$ 'ye ait çoklu bağımsız değişkenler  $(X_1, X_2, \dots, X_k)$  kullanılarak Eşitlik 1'deki gibi tahmin edilmektedir (Stock ve Watson, 2011: 397).

$$\Pr(Y = 1 / X_1, X_2, \dots, X_k) = F(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$$

$$= \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)}} \quad (1)$$



Eşitlik 1'deki doğrusal olmayan lojistik regresyon fonksiyonunu doğrusal hale getirebilmek için bahis oranlarının (odds) doğal logaritması alınarak Eşitlik 2'deki lojit dönüşüm elde edilmektedir. Burada bahis oranı  $\frac{P_i}{1-p_i}$  'dir (Alpar, 2017: 600).

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1-p_i}\right) = \ln e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (2)$$

Çalışmada lojit modelde yer alan  $\ln\left(\frac{P_i}{1-p_i}\right)$  değeri çalışanlar içinde kısmi süreli çalışma olasılığını göstermektedir. Elde edilen modelin uyum iyiliği Hosmer ve Lemeshow Testi ile sınanabilmektedir. Burada sıfır hipotezi modelin iyi uyuma sahip olduğu, alternatif hipotezinde modelin iyi uyuma sahip olmadığı yönünde tasarlanmaktadır.

#### IV- Araştırmanın Bulguları

Çalışmada kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik değişkenleri belirlemek amacıyla iki model tahmin edilmiştir. İlk modelde cinsiyet (temel sınıf: erkek ise 0; kadın ise 1), yaş grubu (temel sınıf: 15-24 yaş ise 0; diğer durumlar ise 1), eğitim durumu (bir okul bitirmeyen ise 0; diğer durumlar ise 1) ve medeni durum (bekâr ise 0; diğer durumlar ise 1) bağımsız değişkenler olarak seçilmiştir.

**Tablo 4.** Lojistik Regresyon Model 1'in Parametre Tahmini

MODEL 1	Katsayı	Standart hata	z	$P >  z $	Marjinal Etki	Bahis Oranı
<b>Cinsiyet</b>	1.44*	0.087	16.6	0.000	0.169*	4.23*
<b>Yaş Grubu</b>						
25-34 yaş	-1.23*	0.190	-6.4	0.000	-0.089*	0.29*
35-54 yaş	-0.702*	0.186	-3.78	0.000	-0.067*	0.50*
55-64 yaş	0.362	0.201	1.80	0.072	0.037	1.44
<b>Eğitim Durumu</b>						
İlkokul	-0.283	0.178	-1.59	0.112	-0.026	0.75
İlköğretim	-0.199	0.191	-1.05	0.295	-0.018	0.82
Lise	-0.965*	0.196	-4.92	0.000	-0.075*	0.38*
Lisans ve üstü	-1.694*	0.244	-6.94	0.000	-0.102*	0.18*
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	-0.248	0.159	-1.55	0.121	-0.024	0.78
Boşanmış/Eşi ölmüş	-0.443	0.255	-1.74	0.082	-0.035*	0.64
Sabit Terim	-1.217*	0.198	-6.14	0.000	---	0.30*

\* %5 önem seviyesinde anlamlılığı test etmektedir.

Örneklem Hacmi = 5412

LR chi2(10) = 593,4

Prob > chi2 = 0,000

Pseudo R2 = 0,1339

Hosmer-Lemeshow chi2(2) = 5,76

Prob > chi2 = 0,056

Tablo 4, lojistik regresyon model 1'in sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, Model 1'in topluca anlamlılığının ( $0,000 < 0,05$ ) sağlanmakta olduğu ve Hosmer-Lemeshow test sonucu ( $0,056 > 0,05$ ) ile uyum iyiliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

Parametrelerin yorumlanmasında, literatürde doğrudan katsayıların yorumlanması gibi hataların yapıldığı görülmüştür. Ancak Lojistik regresyon modelinde yorumlama, marjinal etkiler üzerinden ve bahis oranlarının (odds ratio  $> 1$ ) 1'den büyük değer alması durumunda yapılması gerekmektedir, özellikle model parametrelerinin doğrusal regresyon modelinde olduğu gibi yorumlanmaması önem arz etmektedir.

**Tablo 5. Lojistik Regresyon Model 2'nin Parametre Tahmini**

MODEL 2	Katsayı	Standart Hata	z	$P >  z $	Marjinal Etki	Bahis Oranı
<b>Cinsiyet</b>	1.405*	0.098	14.40	0.000	0.084*	4.075*
<b>Yaş Grubu</b>						
25-34 yaş	-0.719*	0.226	-3.18	0.001	-0.027*	0.487*
35-54 yaş	-0.622*	0.218	-2.85	0.004	-0.029*	0.537*
55-64 yaş	-0.444	0.229	-1.94	0.052	-0.018*	0.642
<b>Eğitim Durumu</b>						
İlkokul	0.159	0.186	0.85	0.393	0.007	1.172
İlköğretim	0.597*	0.204	2.92	0.003	0.032*	1.817*
Lise	0.105	0.209	0.50	0.615	0.005	1.111
Lisans ve üstü	-0.328	0.260	-1.26	0.207	-0.013	0.721
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	-0.172	0.186	-0.93	0.355	-0.008	0.842
Boşanmış/Eşi ölmüş	-0.230	0.287	-0.80	0.423	-0.009	0.795
<b>Çalışan Sayısı</b>						
11-19 kişi	-0.949*	0.345	-2.75	0.006	-0.029*	0.387*
20-49 kişi	-1.121*	0.287	-3.91	0.000	-0.034*	0.326*
50 ve daha fazla kişi	-2.326*	0.279	-8.34	0.000	-0.083*	0.098*
<b>Kayıtlılık</b>	2.148*	0.137	15.63	0.000	0.138*	8.568*
Sabit Terim	-2.89*	0.249	-11.6	0.000	---	0.056*
* %5 önem seviyesinde anlamlılığı test etmektedir.						
Örneklem Hacmi = 5412						
LR chi2(10) = 1420.71						
Prob > chi2 = 0,000						
Pseudo R2 = 0.3206						
Hosmer-Lemeshow chi2(2) = 2,42						
Prob > chi2 = 0,2979						

Model 1 sonuçlarına göre, kişinin kadın olmasının, erkek olmasına kıyasla kısmi süreli çalışma olasılığını %0,169 arttırdığı tespit edilmiştir. Elde edilen bir diğer sonuç ise kadın olmanın erkek olmaya göre kısmi süreli çalışma olasılığını yaklaşık 4 kat arttırmasıdır. Model 1 yaş açısından incelendiğinde, 25-34 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, 15-24 yaş arasında olanlara göre %0,089 daha az olduğu görülmüştür. Aynı şekilde 35-54 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, 15-24 yaş arasında olanlara göre %0,067 daha az olduğu tespit edilmiştir. Model 1 eğitim durumu açısından incelendiğinde, lise mezunu olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, bir okulu bitirmeyenlere göre %0,075 daha az olduğu, benzer şekilde, lisans veya lisansüstü bir programdan mezun olanların kısmi süreli çalışma olasılığının okul bitirmeyenlere göre %0,102 daha az olduğu görülmüştür.

Model 1 medeni durum açısından incelendiğinde, eşi ölmüş ya da boşanmış olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, bekâr olanlara göre %0,035 daha az olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın amacı kapsamında ikinci olarak tahmin edilen Model 2’de bağımsız değişkenlere iş yerinde çalışanların sayısı (temel sınıf: 10 ve daha az ise 0; diğer durumlar ise 1) ve kayıtlılık (temel sınıf: evet ise 0; hayır ise 1) eklenmiştir. Tablo 5’de Model 2’nin parametre tahminleri verilmektedir.

Tablo 5, lojistik regresyon model 2’nin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, modelin topluca anlamlı olduğu ( $0,000 < 0,05$ ) ve Hosmer-Lemeshow testi ( $0,2979 > 0,05$ ) ile uyum iyiliğinin sağlandığı görülmektedir.

Model 2 sonuçları incelendiğinde, Model 1’e benzer olarak kadınların erkeklere göre kısmi süreli çalışma olasılığının %0,084 daha fazla olduğu ve yine benzer şekilde, kadın olmanın kısmi süreli çalışma olasılığını yaklaşık 4 kat arttırdığı tespit edilmiştir. Model 2 yaş açısından incelendiğinde, 15-24 yaş arasında olanlara göre, 25-34 yaş aralığında olanların kısmi süreli çalışma olasılığı %0,027; 35-54 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığı %0,029; benzer şekilde 55-64 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığı %0,018 daha azdır. Model 2 eğitim durumu açısından incelendiğinde, ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, okul bitirmeyenlere göre %0,032 daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, okul bitirmeyenlere kıyasla 1.8 kat daha fazla olduğu da bulgular arasındadır. Model 2 medeni durum açısından incelendiğinde, Model 1’den farklı olarak marjinal etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Model 2 için eklenen ilk değişken, işyerinin büyüklüğüdür. Elde edilen sonuçlar, çalışan sayısı 10 ve daha az olan işletmelere göre, çalışan sayısı 11-19 arasında olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının %0,029; çalışan sayısı 20-49 arasında olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının %0,034 ve son olarak çalışan sayısı 50’den fazla olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının %0,083 daha az olduğu görülmüştür. Model 2 için eklenen son değişken ise bireyin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’na kayıtlı olması durumudur. Sonuçlar, kayıt dışı çalışanların kısmi süreli çalışma olasılığının, kayıtlı çalışanlara göre %0,138 daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle kayıt dışı çalışmak kısmi süreli çalışma olasılığını 8.5 kat attırmaktadır.

## SONUÇ

Türkiye’de 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile Trakya bölgesinde (IBBS 21) kısmi zamanlı çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma, 15-64 yaş arasında, özel sektörde aktif olarak çalışanları değerlendirmeye almıştır. Bu kısıtlar altında 5412 çalışanın araştırmaya dâhil olduğu görülmüştür.

Tahmin edilen Model 1 sonuçlarına göre, kadın olmak kısmi süreli çalışma ihtimalini arttırırken; 25-34 ve 35-54 yaş arasında olmak kısmi süreli çalışma olasılığını azaltmaktadır. Ayrıca, lise ve lisans veya lisansüstü mezunu olanların ve son olarak da eşi ölmüş ya da boşanmış olanların, ilgili referans gruba göre kısmi süreli çalışma olasılığının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kadınların, 15-24 yaş arasında olanların, düşük eğitime sahip olanların ve bekarların kısmi süreli çalışma ihtimallerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Genişletilmiş olan Model 2 sonuçları incelendiğinde, yine benzer şekilde kadınların kısmi süreli çalışma olasılığının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. 15-24 yaş arasında olanlara göre, 25-34; 35-54 ve 55-64 yaş aralığında olanların kısmi süreli çalışma olasılığının daha düşük olduğu görülmüştür. Eğitim açısından incelendiğinde, ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların kısmi süreli çalışma olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından model sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı da bulgular arasındadır. Çalışan sayısı 10 ve daha az olan işletmelere göre, çalışan sayısı 11-19; 20-49 ve 50'den fazla olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının daha düşük olduğu görülmüştür. Son olarak da kayıt dışı çalışanların kısmi süreli çalışma olasılığının, kayıtlı çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, kadınların, 15-24 yaş arasında olanların, düşük eğitilmiş olanların, küçük işletmede çalışanların ve kayıt dışı istihdam edilenlerin kısmi süreli çalışma ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgular yazındaki bulgular ile karşılaştırmalı olarak incelendiğinde, sonuçların ulusal ve uluslararası yazınla örtüştüğü görülmüştür (Güneş ve Acun, 2015; Bölüköçlü, 2018; Canbey Özgüler, 2012; Hudson ve Kalleberg, 2019; Palaz ve Poyraz, 2019; Pfau-Effinger ve Reimer, 2019). Bu noktada farklılık içeren tek sonuç, eğitim düzeyi üzerinedir. Güneş ve Acun (2015: 155) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yüksek eğitimlilerin kısmi süreli istihdam edilme olasılıkları daha yüksek olarak tespit edilmişken, mevcut araştırma bu bulgunun tam tersine ulaşmakta ve düşük eğitimlilerin kısmi süreli istihdam edilme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna erişmektedir. Buradan hareketle yeni sanayileşmekte olan Trakya bölgesinde (IBBS TR21) kısmi süreli istihdamın yapısı, eğitim durumu dışında ulusal ve uluslararası yazındaki dinamiklerle benzer hareket etmektedir.

Araştırmanın sonuçları sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde elde edilen sonuçların, Gorz (2001), Sennett (2011) ve Standing (2015) tarafından dile getirilen eleştirilerle uyumlu olduğu görülmüştür. Buna göre emek piyasalarına girmek ve emek piyasasında kalmak için zorluk çeken dezavantajlı grupların (örneğin, kadınlar, gençler, düşük eğitime sahip olanlar) kısmi süreli çalışma olasılıkları daha yüksektir. Ancak belirli kısıtlar altında gerçekleşen bu araştırma sonuçlarından hareketle genel geçer sosyolojik sonuçlara ulaşıldığının iddia edilmesi gerçek dışı olur. Çünkü bahsi geçen grupların tam zamanlı işler yerine kısmi zamanlı işlere mi zorlandığı yoksa emek piyasalarına girebilme imkânı olmazken kısmi süreli istihdam fırsatlarıyla emek piyasalarına mı katıldığı sorularının cevabı bu sonuçlarla söylenemez. Nitekim mevcut araştırmanın da amacı bu değildir, araştırma kısmi zamanlı çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özellikleri betimlemeyi hedeflemektedir. Buradan hareketle kısmi süreli istihdamın emek piyasalarını iyileştirici mi yoksa bozucu mu bir istihdam biçimi olduğu sorusu hâlâ gizemini korumaktadır.

Mevcut araştırma belirli kısıtlara sahiptir. Bunlardan ilki, 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanmasıdır. Farklı yıllar için farklı sonuçların elde edilebileceği unutulmamalıdır. Bir diğer kısıt ise araştırmanın yalnızca yeni sanayileşen bir bölge olan Trakya bölgesini (IBBS 21) ele almasıdır. Farklı bölgelerde ya da tüm Türkiye'yi kapsayan araştırmalarda farklı sonuçların elde edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın son kısıtı ise araştırmanın tanımlayıcı bir özelliğe sahip olmasıdır. Buna göre araştırma kısmi zamanlı çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özellikleri belirlemeyi hedeflemektedir. Gelecekte farklı çalışmalarda; kısmi süreli istihdam bağlamında bölgesel farklılıklara, kısmi süreli istihdamın yapısına, kısmi süreli istihdamın toplumsal ve ekonomik etkilerine ve kanuni düzenlemelere ilişkin önerilere odaklanılabilir.

## Kaynakça

- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alper, Y. (2015). Küreselleşme ve Küreselleşmenin Sosyal Sorunları. *Sosyal Politika* (Editörler: Aysen Tokol, Yusuf Alper). Bursa: Dora Yayınları. 37-62.
- Aykaç, M. (2016). Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırmalı Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi. *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri* (Editör: Ramazan Tiyek). Bursa: Dora Yayınları. 5-25.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- BLS (2019). Employed and Unemployed Full and Part-time Workers by Age, Sex, Race, and Hispanic or Latino Ethnicity. [https://www.bls.gov/cps/cpsaat08.htm]. (Erişim: 23.07.2019)
- Bolat, T., Aytemiz Seymen, O. ve Bolat, O. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(1). 1-30.
- Bozkurt, V. ve Baştürk, Ş. (2012). Örgütlerde İşgücünün Değişimi: Çalışan Profilindeki Farklılaşma ve Vasıf Düzeyinin Etkileri. *Örgüt Sosyolojisi* (Editör: Memet Zencirkıran). Bursa: Dora Yayınları. 333-365.
- Bölükoğlu, A. (2018). Female Employment as a Reserve Army of Labor: Case of Turkey. 1988-2013. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*. 3(1). 50-67.
- Canbey Özgüler, V. (2012). Yeni Teknolojiler ve Örgütler. *Örgüt Sosyolojisi* (Editör: Memet Zencirkıran). Bursa: Dora Yayınları. 301-332.
- Çakır, Ö. (2005). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış* (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 109-123.
- Çetin, C. ve Dinç Özcan, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çolak, A. (2005). Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış* (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 339- 365.
- Dereli, T. (2005). Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış* (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 3-12.
- European Commission (2008). *Employment in Europe 2008*. Brussels: European Commission.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Görgücü, İ. ve Koç, M. (2011). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Çalışma Uygulanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 28. 149-174.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular. *Sosyo-Ekonomi*. 27(40). 67-90.
- Görmüş, A. ve Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye’de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hanehalkı İşgücü Anketinden Bulgular. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(12). 150-164.
- Güler, M. ve Turan, M. (2013). Trakya Bölgesinin Kentleşmesinde Sanayileşme ve Demografi İlişkisi. *Çağdaş Yerel Yönetimler*. 22(2). 17-43.
- Güneş, A. ve Acun, A. (2015). Türkiye’de Emek Piyasalarının Esnekleştirilmesinin Yeni Aracı: Kısmi Süreli İstihdam. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 17(4). 147-170.
- Güngör, S. (2011). Türk İş Kanununda Tanımlanan Esnek Çalışma Biçimlerinin İşletmelerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 3(4). 80-98.
- Haines, V. Y., Doray-Demers, P. & Martin, V. (2018). Good, Bad and Not So Sad Part Time Employment. *Journal of Vocational Behavior*. 104. 128-140.

- Horemans, J., Marx, I. & Nolan, B. (2016). Hanging in, but Only Just: Part-Time Employment and in-Work Poverty Throughout the Crisis. *IZA Journal of European Labor Studies*. 5(5). 1-19.
- Hudson, K. & Kalleberg, A. L. (2019). How Good is Half a Job? Part Time Employment and Job Quality in the US. *Dualisation of Part Time Work* (Editors: Heidi Nicolaisen, Hanne Cecilie Kavli, Ragnhild Steen Jensen) Bristol: Policy Press. 187-216.
- İşığışık, Ö. (2007). *Sosyal Diyalog*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- İşığışık, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınları.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kul Parlak, N. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(2). 109-137.
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2). 19-29.
- Meda, D. (2004). *Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?* İstanbul: İletişim Yayınları.
- Melik, R. (2007). *The Rise of the Project Workforce*. New Jersey: John Wiley.
- Mutlu, E. (2013). Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvence*. 4. 29-49.
- OECD (2019a). *Labour Force Statistics in OECD Countries: Sources, Coverage and Definitions*. [<http://www.oecd.org/els/emp/LFS%20Definitions%20-%20Tables.pdf>].
- OECD (2019b). *Incidence of FTPT Employment*. [<https://stats.oecd.org/>].
- Palaz, S. ve Poyraz, O. (2019). Gençlerin Sendikal Algı ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 17 (2). 59-73.
- Pfau-Effinger, B. & Reimer, T. (2019). The Interplay of Welfare State Policies with Supply and Demand-side Factors in the Production of Marginalised Part-Time Employment Among Women in Germany. *Dualisation of Part Time Work* (Editors: Heidi Nicolaisen, Hanne Cecilie Kavli, Ragnhild Steen Jensen). Bristol: Policy Press. 245-264.
- Rose, J. & Hewitt, B. (2019). Does Part-Time Employment Status Really Reduce Time Pressure? *Journal of Sociology*. 55(2). 366-388.
- Sennett, R. (2011). *Karakter Aşınması*. İstanbul: Ayrintı Yayınları.
- Standing, G. (2015). *Prekarya*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stock, J. H. & Watson, M. W. (2011). *Ekonometriye Giriş*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Tatlıyer, M. (2020). *İstihdamı Paylaşmak*. İstanbul: SETA Yayınları.
- Tınar, M.Y. (2005). 2000'li Yıllarda Çalışan İnsan. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*. (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 63-67.
- Trakya Kalkınma Ajansı (2017). *Trakya Bölge Planı 2014-2023*. Tekirdağ: Trakya Kalkınma Ajansı.
- Yuyucu, A. (2017). Türk İş Hukuku Çerçevesinde Kısmi Zamanlı Çalışmanın Uygulanması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6 (15). 398-407.
- Zeytinoğlu, E. (2011). Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm. *Journal of FIstanbul University Law Faculty*. 62 (1-2). 449-466.