

ÖZELLEŞTİRME SÜRECİ ÖNCESİ YAŞANAN KRİZ DÖNEMİNDE ILICA ŞEKER FABRİKASI ÇALIŞANLARININ MESLEKİ STRES DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Doç. Dr. M. Dursun KAYA¹

Öğr. Gör. Betül ÇUBUKÇU²

Arş. Gör. Dilşad GÜZEL³

Yrd. Doç. Dr. A. Samet HAŞILOĞLU⁴

Öğr. Gör. M. Fatih DEMİRTAŞ⁵

ÖZET

Küreselleşme ile birlikte değişen ekonomi kavramı, özelleştirme çalışmalarının hızlanmasına yol açmıştır. **Özelleştirmeler sonrasında birçok kişi işten atılmış, işini kaybetmeyip çalışanların büyük çoğunluğu ise güvencesiz çalışma durumu ile karşılaşmıştır. Bu yüzden özelleştirme uygulamaları örgüt çalışanları tarafından kriz süreci olarak algılanarak, tepkiler doğurmaktadır. Örgütlerin başarı veya başarısızlıkları şüphesiz ki çalışanların stressiz olmalarıyla doğrudan ilgilidir. Bu sebeple, çalışanların yaşamlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş yerlerinin incelenmesi ve örgütsel stres faktörlerinin ortaya konulması gerekmektedir. Mesleki stres, hem organizasyondaki kişiler için hem de organizasyonun kendisi için önemli bir problem teşkil etmektedir. Mesleki stres, işin kendisi ile işbirliği yapan fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadeleyi beraberinde getiren zihinsel ve fiziksel hastalık neticesi ile sonuçlanan istenmeyen bir kavramdır. Çevredeki belirsizlik ve değişiklik durumu, örgütleri sürekli olarak beklenmedik tehlike veya fırsatlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Böyle durumlar örgütlerde kriz durumu olarak algılanmaktadır. Bu çalışmada Erzurum'da faaliyet gösteren ve özelleştirme kapsamına alınan Şeker Fabrikası çalışanlarının özelleştirme öncesi mesleki stres düzeyleri ölçülmeye yönelik 82 işgörene anket uygulandı. Ankette yer alan demografik özelliklerde dikkate alınarak işgörenlerin mesleki stres düzeyleri çoklu regresyon analizi ile belirlenmeye çalışıldı. Elde edilen mesleki stres ile ilgili regresyon denklemi işyeri çalışanları bakımından yorumlandı. Çalışmanın sonraki aşamalarında elde edilen regresyon modellerine alternatif olarak yapay zekâ öğrenme teknikleri çalışmaları devam etmektedir.**

***Anahtar kelimeler:** özelleştirme, kriz, mesleki stres*

¹ Atatürk Üniversitesi, Erzurum Meslek Yüksekokulu, Erzurum, dursun@atauni.edu.tr

² Atatürk Üniversitesi, Aşkale Meslek Yüksekokulu, Aşkale-Erzurum, betulbuladi@hotmail.com

³ Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bölümü, Erzurum, dguzel@atauni.edu.tr

⁴ Atatürk Üniversitesi, Müh. Fak., Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, Erzurum, asamet@atauni.edu.tr

⁵ Erzincan Üniversitesi, Tercan Meslek Yüksekokulu, Tercan-Erzincan, mfatih1981@hotmail.com

Investigation Of Ilca Sugar Factory Workers' Occupational Stress Level In The Depression Period Which Happened Prior To The Process Of Privatization

ABSTRACT

Alternating with globalization the concept of economy has led to accelerate the studies of privatization. Many people were dismissed after the privatization, however, the great majority employees who did not lose their' employments have faced with distrustful work situation. Therefore, privatization implementations which have been perceived as crisis process by organization' employee, to generate reactions (reactions arises. Undoubtedly, organization's success or failure is directly related to be employee's stress-free. For this reason, it is necessary to investigate the work places where employees spend a significant portion of their lives and to display organizational stress factors. Occupational stress, both for people in the organization and the organization itself poses an important problem. Occupational stress is a unwanted concept that work in cooperation with their own physical stress resources and get together insufficient fighting concludes the result of mental and physical illness. The case of uncertainty and changes in environment confront constantly organizations with unexpected dangers or opportunities. Such situations are perceived as crisis situations in organizations. In this study, operating in Erzurum and under the scope of privatization the Sugar Factory employees' levels of occupational stress before privatization intended for measuring with survey was applied for 82 employees. Also taking into account the demographic characteristics take place in the survey, employees' occupational stress levels was tried to designate with multiple regression analysis. Resulting regression equation related to occupational stress has been interpreted in terms of work place employees. In the next stage of the study, artificial intelligence learning techniques works will continue as an alternative of obtained regression models.

Key words: Privatization, depression, occupational stress

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan ekonomik krizlerden dolayı sadece Türkiye’de değil tüm dünyada özelleştirme bazen kaçınılmaz tedbirler arasında yer almaktadır. Özelleştirme, işsizlik oranlarının artmasına, sosyal güvencenin azalmasına, ücretlerde düşüşlerin meydana gelmesine, sektörün belli bir kısmının bir elde toplanmasına, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin azalmasına çevre sorunların ortaya çıkmasına, ulusal sanayinin zayıflamasına neden olabileceği gibi örgütsel anlamda krize ve çalışanlar üzerinde strese neden olabilmektedir. İş hayatında her zaman karşılaşılabilen stres özelleştirme süreci ile bazen işgörenlerin başa çıkmakta zorlanabileceği stres nedeni olabilmektedir. Özelleştirme kapsamında olan Ilıca Şeker Fabrikası çalışanlarının, özelleştirmenin neden olabileceği mesleki stres düzeyleri bu araştırma ile belirlenmeye çalışıldı.

2. ÖZELLEŞTİRME

Özelleştirme, serbest piyasa ekonomisine işlerlik kazandırmak amacıyla kamu iktisadi işletme ya da teşebbüsleri mülkiyetinin kısmen veya tamamen özel teşebbüse devredilerek bunların özel işletme ya da teşebbüs biçimine dönüştürülmesi eylemi olarak tanımlanabilir (Doğan, 1995: 66). Özelleştirme dar anlamda, devletin çeşitli alanlardaki mal ve hizmet denetimini gerçekleştirdiği iktisadi teşebbüslerinin tamamını ve ya bir kısmını özel sektöre satması olarak yorumlanmaktadır (Akbulut, 1991: 106). Geniş anlamda ise, milli ekonomi içinde devlet faaliyetlerinin ve etkinliğinin en aza indirilmesi veya bütünüyle ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların bütünü olarak ifade edilmektedir (Balcan, 1990: 7).

Özelleştirmenin amaçlarına genel olarak bakıldığında, amaç sadece devletin ekonomideki rolünü minimize etmek ve böylece ekonominin tümüyle serbest piyasa koşullarına devredilmesi olmayıp bunun yanı sıra mali, sosyal ve siyasal değişimlerde sağlamaktır (Zengin, 1999: 29). Özel sektörün rekabetçi bir ortamda kolaylıkla üretim yapabildiği alanlarda devletin müteşebbis olarak görev alması, özel firmalara göre birçok açıdan avantajlı olan KİT’lerle özel teşebbüsler arasında haksız rekabete yol açabilmektedir. Çünkü KİT’lerin iflas etme tehlikesinin bulunmaması ve zararlarının genel bütçeden karşılanması, KİT’lerin özel sektöre göre üstünlük sağlamasına neden olur (Tandırıcıoğlu, 2002: 199). Dünyada özelleştirmeyi uygulayan ülkelerin kendi özel durumlarına bağlı olarak özelleştirme programlarının yürütülmesinden bekledikleri bazı farklı öncelik ve amaçları vardır. Bununla birlikte genel olarak aslında bütün ülkelerde özelleştirme ile yapılmak istenen, ekonomide özel sektör ağırlıklı ve liberal piyasa ekonomisinin etkin şekilde işlediği bir yeniden yapılanmanın sağlanmasıdır. Bu bağlamda devletin ekonomiye müdahalesini, özellikle müteşebbis niteliğini ortadan kaldırmak ve devletin ekonomideki rolünü kısarak klasik fonksiyonlarını daha etkin şekilde yerine getirmesini sağlamak özelleştirme politikalarının temel beklentisidir (Ruhi, 2003: 138). Özelleştirmenin amaçlarından biri ekonomik olarak verimliliği yükseltmektir. Tüm

dünya ülkelerinde kamu sektöründeki ortalama verimlilik oranı hemen her zaman özel sektördekinden düşüktür. Kamunun verimliliğini yükseltecek çağdaş, teknolojik gelişmelerin yakından izlenememesi, işgücü maliyetini yükselten siyasal tercihten istihdam politikalarının uygulanması, ücretlerin düşüklüğü ve rasyonel yatırım programlarının uygulanmaması kamudaki verimsizliğin başlıca nedenleridir. ve rimliliği arttırıcı genel politikaların yanı sıra kamu sektörünün sınırlandırılması da bir yönde önemli bir etken olacaktır (Cevizoglu, 1989: 28). Özelleştirmenin diğer bir ekonomik amacı serbest piyasa ekonomisini güçlendirmektir. Özelleştirme ile mülkiyet ve teşebbüse özel sektörün hakim olduğu, fiyatların arz ve talebe göre belirlendiği, tam rekabet şartlarının olduğu bir piyasa ekonomisinin gerçekleşmesi sağlanabilecektir (Çetinkaya, 2001: 173). Bir diğer amaç sermaye piyasasını geliştirmektir. Ayrıca yabancı sermayenin ülkeye çekilmesiyle hem yatırımlar hem de döviz gelirleri artmış, kaynak sağlanmış olacaktır. Yabancı sermayenin ülkeye girişi özelleştirme ile sağlanabilecektir (Çetinkaya, 2001: 174). Mali amaçlarına gelince devlete gelir sağlamak, devlet işletmelerinin zararlarından kurtulmak sayılabilir. Sermayenin tabana yayılmasını sağlamak ve gelir dağılımını adil hale getirmek gibi sosyal amaçlarından da söz edebiliriz. Bunun yanında tasarrufların verimli alanlara kanalize edilmesi de beklenen amaçlar arasındadır.

Özelleştirmenin dezavantajları arasında; işsizlik oranlarının artması, sosyal güvencenin azalması, ücretlerde düşüşler, bazı durumlarda sektörün tamamına yakınının bir elde toplanması, işçi güvenliği ve iş sağlığı, çevre sorunların ortaya çıkması, ulusal sanayinin zayıflaması gibi faktörler yer almaktadır (Karcioğlu, 1997: 20). Ayrıca özelleştirme örgütsel anlamda kriz olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel açıdan kriz, örgütün temel amaç ve ilkeleri, değerleri ve yapısını etkileyen, işletmede huzursuzluk, korku ve panik yaratan durumlardır (Zehir ve diğerleri, 2003: 394). İşletmelerde genel anlamda beş tür krizden bahsetmek mümkündür. Bunlar (Deniz ve Sağlam, 2007: 159-160); dışsal ekonomik saldırılar (boykotlar, gasp ve rüşvet vb.), dışsal bilgiye dayalı saldırılar (gizli bilgilerin çalınması, dedikodular), işin durması, psikopatoloji (sabotaj, yönetici kaçırma, cinsel taciz, ürüne hasar verme) ve insan kaynakları faktörleridir (çalışanların düşük morali, yönetici değişimi, mesleki yanlışlıklar vb.). İşletmelerde yaşanan krizlerin sonuçları incelendiğinde; ortakların güvenlerinin zedelenmesi, satışlarda düşüşler yaşanması, kârın ve kârlılığın olumsuz etkilenmesi, verimliliğin azalması, prestij kayıplarının olması, dış dünya ile ilişkilerin bozulması, stres düzeyinin artması, örgüt içi iletişimin bozulması, çalışanlarda motivasyon eksikliğinin oluşması gibi unsurlar sayılabilir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2002: 59-94).

3. MESLEKİ STRES

Stres hayatımızın kaçınılmaz bir parçasıdır. Herkes hayatının daha kaliteli, anlamlı, hoş ve yaşanılır olması için stresle baş etmeyi ya da engellemeyi öğrenmelidir. Stres vücudun içsel ve dışsal uyaranlara verdiği tepkidir. Günümüz iş hayatın-

da, sadece Türkiye’de değil bütün dünyada, ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabetin artması sonucu çalışanlardan beklentiler yükselmiştir. İş hayatı, günümüzün insanın yaşamında önemli bir yer tutar. İnsanlar, zamanlarının oldukça büyük bir kısmını işte veya işle ilgili etkileri düşünerek geçirirler. Bu yüzden iş stresi günümüzde çok yaygın olarak görülen bir durumdur. Mesleki stres, işin insan üzerinde oluşturduğu baskıdır. Kişiler için de kurumlar için de sorunlara yol açar. Birçok iş çevresi faktörü iş stresiyle yakından ilgilidir. İş tehlike derecesi, görev çatışmaları, görev belirsizlikleri ve ağır iş yükü stresin artmasında etkilidir. (Armstrong ve Griffin, 2004: 577-592). Özellikle rol belirsizliği ve rol çatışmaları genel olarak iş stresinin kaynağı olarak görülmektedir. (Jackson ve Schuler, 1985: 16-78). İş çevresinde stresör olarak tanımlanan bazı faktörler vardır. Bu faktörler işten kaynaklanan kötü iş koşulları, aşırı iş yükü veya iş azlığı, fiziksel tehlike, zaman baskısı ve vardiyalı çalışmadır. (Cooper, 1987: 53-69). Diğer stres kaynakları yönetici ile olan ilişkiler, iş yerindeki güvenlik eksiklikleri ve ilerleme olanaklarındaki kısıtlamalardır. (Parker ve DeCotiis, 1983: 160-177).

4. MATERYAL VE METOD

Erzurum-Ilıca Şeker Fabrikası üretim ile ilgili departmanlarda çalışanlardan gönüllü olarak rastgele seçilen 82 personel ile yapılan yüz yüze görüşmelerle anket uygulandı. Anketin içeriği; demografik özellikler ile mesleki stres, iş memnuniyeti, işin fiziksel özellikleri, işyeri-iş çevresi, iletişim, işyükü, genel ve güvenlik kültürü ile çalışma saatleri-sağlık konularını içeren sorulardan oluşturuldu. Bu çalışma kapsamına ankette yer alan 20 sorudan oluşan mesleki stres soruları ile demografik özellikleri içeren sorular dâhil edildi. Anket uygulamasından elde edilen veriler SPSS 11.0 istatistik paket programına girilerek analiz edildi. 20 sorunun ortalama skoru mesleki stres olarak modele dahil edildi. Çoklu lineer regresyon analizi ile işgörenlerin ortalama mesleki stres düzeyleri bağımlı, diğer demografik özellikler bağımsız değişken olacak şekilde model oluşturulmaya çalışıldı. Basamak (stepwise) regresyon tekniği ile mesleki stres bağımlı değişkeni ile mümkün diğer tüm demografik özellikler olan bağımsız değişkenlerin tamamı modele dahil edilerek en uygun olan bağımsız değişkenlerin denklemde yer almasını sağlayacak şekilde model kurulmaya çalışıldı. Çoklu lineer regresyon analizi ile; önce model özeti tablosundan alternatif regresyon denklemleri içerisinde determinasyon katsayısı en yüksek olan ile tahminin standart hatası değeri en düşük olanlar dikkate alındı. Daha sonra mevcut modeller arasında, varyans analizi sonuç tablosundan hata kareleri ortalaması değeri en düşük olan model en iyi model olarak belirlendi.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

İşgörenlere ait demografik özellikler aşağıdaki tabloda yer aldığı gibidir (Tablo 1). Çalışma grubuna dahil olan denekler arasında bayan olmadığından cinsiyet özelliği dikkate alınmamıştır.

Tablo 1: Ilıca Şeker Fabrikası çalışanlarına ait demografik özellikler

	N	%
Yaş-YAS (n=82)		
25 -	6	7.3
25-34	7	8.5
35-44	21	25.6
45-56	44	53.7
56 +	4	4.9
Eğitim-EGITIM (n=82)		
İlkokul	21	25.6
Ortaokul	43	52.4
Lise	18	22.0
Çalışılan Kısım-KISIM (n=82)		
Makine	14	17.1
Elektrik	6	7.3
Kazan Dairesi	16	19.5
Tribün	6	7.3
Boru Kısım	7	8.5
Ham Fabrika	19	23.2
Rafineri	14	17.1
Ilıca Şeker Fabrikasındaki toplam çalışma süresi-SURE (n=82)		
1 yıldan az	5	6.1
1-5 yıl arası	5	6.1
6-10 yıl arası	6	7.3
11-19 yıl arası	23	28.1
20 yıldan fazla	43	52.4
Şu anki pozisyonda çalışma süresi-POZISYON (n=82)		
1 yıldan az	8	10.0
1-5 yıl arası	19	23.1
6-10 yıl arası	17	20.7
11-19 yıl arası	26	31.7
20 yıldan fazla	12	14.5

Basamak (stepwise) regresyon tekniği ile çoklu lineer regresyon analizine tabi tutulan mesleki stres bağımlı değişkenine karşılık, modele diğer tüm demografik özellikler dahil edildi. Regresyon model özeti tablosundan da izlenebileceği gibi (istatistik paket programında kolon isimleri dikkate alınarak, örneğin Çalışılan Kısıma KISIM gibi) en uygun modelin 3. model olduğu görülmektedir. Zira determinasyon katsayısı en büyük olan ($R^2=0.278$) ve tahminin standart hatası en düşük olan (0.936) model, 3 numaralı modeldir.

Tablo 2: Regresyon model özeti tablosu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin standart hatası
1	0.442 ^a	0.195	0.190	0.936
2	0.482 ^b	0.232	0.221	0.918
3	0.527 ^c	0.278	0.262	0.893

^a: bağımsız değişkenler: KISIM

^b: bağımsız değişkenler: KISIM, YAS

^c: bağımsız değişkenler: KISIM, YAS, SURE

Model özeti tablosu esas alınarak regresyon denklemini elde etmemize yarayan katsayıların bulunduğu tablodan yararlanarak aşağıdaki denklemi elde edildi.

$$MESLEKI_STRES = 2.667 - 0.163KISIM - 0.465YAS + 0.303SURE$$

Çoklu lineer regresyon denklemi incelendiğinde; diğer tüm bağımsız değişkenlerin etkisiz olduğu durumda bile işgörenlerin mesleki stresleri 2.667 gibi yüksek bir değer olarak hesaplanmıştır. Uygulanan basamak (stepwise) regresyon tekniği sonucunda, *EGITIM* ve *POZISYON* bağımsız değişkenleri çoklu lineer regresyon denkleminde çıkarıldığı gözlemlendi. *KISIM* (Çalışılan Kısım) ve *YAS* (çalışanların yaşları) bağımsız değişkenleri mesleki stresi azaltıcı etki oluştururken (sırasıyla -0.163 ve -0.465), *SURE* (Ilica Şeker Fabrikasındaki toplam çalışma süresi) bağımsız değişken olan (*MESLEKI_STRES*) mesleki stres üzerinde artırıcı etki oluşturmaktadır.

6. SONUÇ

Bu çalışmada özelleştirme kapsamı içinde olan Ilica Şeker Fabrikası çalışanlarının, özelleştirme sürecindeki mesleki stresleri araştırılmış, elde edilen araştırma sonuçlarına göre oldukça yüksek sayılabilecek düzeyde stres tespit edilmiştir. Çalışanların çalıştıkları kısımlar ile yaşları stres üzerinde olumsuz etki oluşturmuş çalışılan süre ise stresi artırıcı etki yaratmıştır. Bunun nedeninin ise, özelleştirme sonunda bazı departmanlarda çalışmalarına devam edebilme imkânına sahip olabilme imkânı olabileceğinden özelleştirmeden etkilenilmeyeceği şeklinde izah edilebilir. Yaş faktörünün etkisinin ise, fabrika çalışanlarının çoğunun yaş ortalamalarının fazla olması ve yaşı fazla olan işgörenlerin işten beklentilerini azalması, geleceğe yönelik herhangi bir beklentilerinin olamaması dolayısıyla özelleştirme sonunda gerektiğinde emekli olma haklarından yararlanabilecekleri rahatlık neden olabilmektedir. Gençlerin ise fırsat ve tehditleri araştırabilmeleri, gelecekte beklentilerini daha fazla olabildiği ve gerektiğinde alternatif iş bulabilme imkânlarından yararlanabilecekleri gerçeği mesleki stres üzerinde negatif etki oluşturabilmektedir. Diğer taraftan aynı iş yerinde uzun süre çalıştıktan sonra özelleştirme sonucu işten çıkarılabilme endişesi ve başka bir iş bulabilme imkânının zor olması ve güvencesiz olma endişesi mesleki stresi artırıcı yönde etki edebileceği söylenebilir. **Bu yüzden** özelleştirme uygulamaları örgüt çalışanları tarafından kriz süreci olarak algılanarak, tepkilere neden olabilmektedir.

İlca Şeker Fabrikası çalışanlarından kampanya döneminde geçici olarak istihdam edilen işçiler ile vardiyalı çalışanlarında dahil edildiği işgörenlerin yer aldığı daha geniş kapsamlı çalışmamız devam etmektedir. Çalışmadan elde edilen veriler, geleneksel istatistikî analizlere alternatif olacak şekilde geliştirilecek yapay zekâ teknikleri ile de analiz edilip yorumlanmaya çalışılacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, E. (1991). "Kamu İktisadi Teşebbüslerinin 1980 Sonrası Gelişimi ve Özelleştirme Deneyimi", Türk Ekonomisine Demokrat Çözümler, İstanbul: TSESA Vakfı Yayını.
- ARMSTRONG, G. ve GRIFFIN, M. (2004). "Does The Job Matter? Comparing Correlates Of Stress Among Treatment And Correctional Staff In Prisons", *Journal Of Criminal Justice*, 32, s. 577-592.
- BALCAN, Ö. (1990). "Özelleştirme ve Başarı Şansı", İstanbul: Aydınlar Ocağı Yayını.
- CEVİZOĞLU, H. (1989). "Özelleştirme", İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- COPPER, C.L. (1987). "The Experience And Management Of Stress: Job And Organizational Determinants", In A. W. Riley & S. J. Zaccaro (Eds.), *Occupational Stress And Organizational Effectiveness*, 53-69.
- ÇELİK, C. ve Özdevencioglu, M. (2002). "Otel İşletmelerinin Ekonomik Krizden Etkilenme Düzeyleri ve Kriz Dönemlerinde Uyguladıkları Politikalara İlişkin Bir Araştırma", *Ç.Ü.İİBF Dergisi*, 9 (9), 59-94.
- ÇETİNKAYA, Ö. (2001). "Türkiye'de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme", Bursa: Ekin Kitabevi.
- DENİZ, M. ve SAĞLAM, M. (2007). "Kriz Dönemlerinde İşletme Stratejileri ve Malatya Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyet Gösteren Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* www.e-sosder.com, 6 (20), 156-176.
- DOĞAN, M. (1995). "İşletme Ekonomisi ve Yönetimi", İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- JACKSON, S.E., SCHULER R. (1985). "A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings", *Organ Behav Hum Decis Processes*, 36, 16- 78.
- KARCIOĞLU, F. (1997). "Özelleştirme ve Örgüt İklimi", Atatürk Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, s.20.
- PARKER, D. F. ve DECOTIIS, T. A. (1983). "Organizational Determinants of Job Stress. Organizational Behavior and Human Performance", 32, 160-177.
- RUHİ, E. (2003). "1982 Anayasası Çerçevesinde Sosyal Devlet ve Özelleştirme", Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TANDIRCIOĞLU, H. (2002). "Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme", *Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, 199.
- ZEHİR, B., Ö. ÇENGEL ve TEPE, F.F. (2003). "İşletmelerde Kriz Yönetimi ve Bir Vaka Çalışması", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon, 394.
- ZENGİN, E. (1999). "Yerel Yönetimlerde Özelleştirme", Konya: Mimoza Basım Yayım.