

Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Workload and Labor Predictors of Overtime Hours (An Empirical Study on Dataset)

Tekin Akgeyik¹ 

Öz

Uluslararası Çalışma Teşkilatı, fazla çalışmayı normal yasal çalışmayı aşan çalışma süreleri olarak tanımlamaktadır. Fazla çalışma insan kaynağından daha fazla yararlanarak üretimi artırmanın alternatif bir yönetimidir. Fazla çalışmayı etkileyen değişkenler birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmanın amacı, Tekirdağ'da faaliyet gösteren bir alüminyum üretim şirketinin verilerini kullanarak fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmektir. Araştırmada aylık fazla çalışma, üretim hacmi, yıllık ücretli izin, devamsızlık ve diğer ücretli izin (doğum, evlilik ve ölüm izni gibi) verileri kullanılmıştır. Ocak 2012- Aralık 2016 dönemini kapsayan veriler, 4 üretim biriminde yer alan 10 operasyonel takıma ilişkin örnekleme içermektedir. Bağımlı değişken fazla çalışma süreleridir. Bağımsız değişkenler ise, üretim hacmi, birim, yıllık ücretli izinler, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinlerden oluşmaktadır. Üretim hacmi ton, diğer veriler ise, saat birimiyle ölçülmüştür. Araştırmada, Kruskal Wallis-H, Spearman korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Tüm örnekleme grubu için hiyerarşik regresyon analizleri, işle ilgili değişkenlerin fazla çalışmadaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubu olduğunu göstermektedir. Üretim hacmi ve üretim birimi değişkenleri, varyasyondaki değişimi %45,6 oranında açıklayabilmektedir. Çalışanlarla ilgili faktörlerin (yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıkların) fazla çalışma saatindeki değişime katkısı %8,1 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, fazla çalışmadaki değişimi %53,6 oranında açıklayabilmektedir. Ayrıca yıllık ücretli izin, işleme birimi alt örnekleminde negatif bir açıklayıcı değişken olarak saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Çalışılan fazla mesai saatleri, İş yükü faktörleri, Çalışan faktörleri

1 Sorumlu Yazar: Tekin Akgeyik (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: akgeyik@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-7339-363X

Atf: Akgeyik, T. (2021). Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma). Journal of Social Policy Conferences, 80, 37-65. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000391>

Abstract

According to Turkish Labor Code 4857, overtime is extra working hours that exceed 45 hours per week. It is a method of increasing production through a greater usage of human capital (Jirjahn, 2008). However, excessive work hours may negatively affect workers' physical and mental wellbeing. Consequently, the International Labor Organization and European Union place restrictions on working hours.

This paper seeks to find the workload and labor predictors of the hours from overtime using data from an aluminum company, Tekirdag. The sample period covers team-level data from January 2012 to December 2016. The study included company data on ten production teams working in four units: preparation (casting and molding teams), processing (powder coating, extrusion, and anodizing teams), finishing (wood effect coating, thermal break, and machining teams), and distribution (packaging and shipping teams). The data originate from the departments of production planning and of personnel. The hierarchical regression model of all the samples demonstrated that the volume of production as workload factor was the main determinant of overtime work hours, accounting for 45.6%. Additionally, employee factors such as the hours of sick leave, annual paid leave, and other leaves were found as predictors of overtime hours worked. All these variables explained 53.6% of the variance in the dependent variable. Secondly, the analysis of the sub-groups suggested that workload volume was a significant determinant of overtime hours worked for the processing, finishing, and distribution teams.

Keywords

Overtime hours worked, Workload factors, Employee factors

Extended Summary

According to Turkish Labor Code 4857, overtime is extra working hours that exceeds 45 hours per week. It is a method of increasing production using higher labor force (Jirjahn, 2008). However, excessive work hours may negatively affect workers' physical and mental wellbeing. Consequently, the International Labor Organization and European Union place restrictions on working hours.

This paper seeks to find the workload and labor predictors of overtime hours using data from an aluminum company, Tekirdag. The sample period covers data from January 2012 to December 2016. The study includes team-level data on ten production teams working in four units of Tekirdag: preparation (casting and molding teams), processing (powder coating, extrusion, and anodizing teams), finishing (wood effect coating, thermal break, and machining teams), and distribution (packaging and shipping teams). The data originate from the departments of production planning and of human resources.

The dependent variable was annual overtime work hours. There were four independent variables: tons of production, hours of sick leave, paid annual leaves, and other leaves (such as marriage, maternity, and funeral leave).

This study seeks to answer three main questions: (1) Do overtime work hours statistically differ between production teams? (2) Are overtime work hours correlated with the independent variables? and (3) How do the independent variables predict overtime work hours?

The statistics of means and standard errors were employed to present and compare the data. The differences between the production teams were investigated through the Mann–Whitney U test. The relationships between the dependent variable and predictors were evaluated by Spearman's rank correlation. Finally, the predictors of overtime hours worked by the hierarchical regression model were analyzed.

Generally, the hierarchical regression model of all the samples demonstrated that the volume of production as a workload factor was the main determinant of overtime work hours, accounting for 45.6%. Additionally, employee factors such as the hours of sick leave, paid annual leave, and other leaves were found as predictors of overtime hours worked. All these variables explained 53.6%

of the variance in the dependent variable. Our results were parallel with Bauer and Zimmerman's (1999) study, in that the rising of production was the determinant of overtime hours worked. Our results also agree with those of Uchida, Kaneko, and Kawa (2014), showing that paid leaves were the predictor of overtime hours worked. Moreover, the findings are similar to Ehrenberg's (1971), pointing out that there was a relationship between overtime hours worked and employee absenteeism. However, the results disagree with those of Brown (1995), reporting that the absence of employees was negatively correlated with overtime hours.

Further, the analysis of the sub-groups suggested that the volume of aluminum manufacturing was a significant predictor of overtime hours for processing, finishing, and distribution units. Regarding employee variables, the paid annual leave was a negative predictor of overtime hours worked for finishing and processing. Our results are in line with Fakhri's (2014), claiming that higher-paid vacation correlates to a decline in overtime hours.

Alternatively, the full sample correlation analysis indicated that overtime hours worked were significantly and positively correlated to the volume of aluminum manufacturing, production teams, the hours of sick leave, paid annual leave, and other leaves. This result agrees with Preston (1995), suggesting that overtime hours were linked to the higher absence levels. However, the findings are not similar to Kenyon and Dawkins's (1989), concluding that there was a negative correlation between extra working hours and employee absence (Colley, 2006). Again, the results are in line with Hopkins (1990), stating that overtime hours were observed not to be linked to absence.

The correlations for the sub-groups showed that overtime hours worked were significantly and positively correlated with the volume of production only for finishing and processing. However, for all the sub-samples, the correlation between overtime hours worked and hours of paid annual leave was statistically significant. A noteworthy finding was that overtime was observed to be negatively and significantly correlated to the hours of paid annual leave in finishing (-16%) and processing (-19%), pointing out that higher hours worked caused a fall in the use of paid annual vacation for the two units.

Fazla Çalışmanın İşyükü ve İşgücü Belirleyicileri (Bir Şirketin Veri Seti Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labor Organization-ILO) fazla çalışmayı normal yasal çalışmayı aşan süreler olarak tanımlamaktadır (Seo, 2015: s. 5). Tanımda yer alan “normal çalışma süresi” kavramı ülkeler arasında büyük bir farklılık göstermektedir. Örneğin Avrupa Birliği (AB) üyeleri arasında haftalık çalışma süreleri dört farklı biçimde tanımlanmaktadır. Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Polonya ve Romanya gibi ülkelerde haftalık normal çalışma süresi mevzuatla düzenlenmektedir. Fransa, İrlanda, Yunanistan ve Portekiz’de ise, yasal düzenleme olmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin uygulanmasında toplu sözleşmelerin de etkili olduğu görülmektedir. Bazı üye ülkelerde ise (Almanya, Avusturya, Hollanda, İspanya ve İtalya gibi), haftalık çalışma süreleri bütünüyle toplu pazarlıkla (genellikle sektörel düzeyde) belirlenmektedir. Nihayet İngiltere’de konu, bireysel sözleşmelerin alanına terk edilmiş durumdadır (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 6). Bu farklılıklar ülkeler arasında fazla çalışma sürelerinin karşılaştırılmasını güçleştirmektedir.

Fazla çalışma, insan kaynağından daha fazla yararlanarak işgücünü artırmanın alternatif bir yöntemidir. Özellikle kısa dönemli ilave işgücü ihtiyacı fazla çalışmayla kolaylıkla karşılanabilmektedir. Fazla çalışma bu açıdan işletmelerin esnek üretim sistemine uyumunu mümkün kılan bir araç niteliğindedir. Bu sayede işletmeler değişken piyasa koşullarına hızla yanıt verebilmektedirler (Jirjahn, 2008: s. 133).

Ancak aşırı çalışma süreleri çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle haftalık 48-50 saatlik çalışma sürelerinin iş güvenliği açısından potansiyel riskleri barındırdığı yönünde ciddi bulgular mevcuttur (Seo, 2015: s. 6). Örneğin, Japonya’da aşırı uzun (sistemik olarak haftada 60 saatten daha fazla) çalışma saatleri işçiler arasında kalp-damar hastalıklarının bağlı ölümlerin artmasına neden olmuştur. Fazla çalışma sürelerinden kaynaklanan ölümler Japon toplumunda aşırı çalışmaktan kaynaklanan ölüm (Karoshi) olarak bilinmektedir (Shields, 1999: s. 49). Çin’de bir çimento fabrikasında fazla çalışmanın etkilerini sorgulayan Verite (2004), bir ay boyunca her gün 2,5 ile 3,5 saat fazla çalışma yapan çalışanlar arasında tükenmişlik duygusunun yaygın bir sorun olduğu sonucuna varmıştır (Aktaran: Seo, 2015: s. 11).

Açıklanan bu riskler nedeniyle uluslararası kuruluşların düzenlemeleri (ILO ve AB gibi) fazla çalışmayı sınırlamaktadır. Nitekim ILO'nun konuyla ilişkili yürürlükte olan 15 sözleşmesi bulunmaktadır. ILO'nun çalışma süreleriyle ilgili onayladığı tavsiye kararları ise 18'e ulaşmıştır. ILO'nun regülasyonları, üye ülkelerin haftalık çalışma saatlerini günde 8 saatle sınırlandırılmasını öngörmektedir. Haftalık çalışmanın ise, 48 saat olması talep edilmektedir (ILO, 2014: s. 20). AB ise, 23 Kasım 2003 tarihli Çalışma Süresi Direktifi ile üye ülkelerinde fazla çalışma dâhil haftalık çalışma süresinin 48 saati geçmemesini öngörmektedir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 4).

Bu sınırlayıcı düzenlemelerin ulusal mevzuatlara da yansıdığı görülmektedir. Örneğin Japon'da hükümet bu kapsamda 1988 yılında çalışma mevzuatını değiştirmiştir. Yeni iş kanunu ile haftalık çalışma süresi 8 saat azaltılarak 40 saatle sınırlandırılmıştır. Bu değişimin çalışan başına ortalama çalışma süresini belirgin biçimde geriletmediği açıktır (Nagamachi and Yugami, 2015: s. 625). Birçok AB ülkelerinin konuyla ilgili mevzuatında son dönemlerde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Örneğin Fransa'da 35 saatlik haftalık çalışma süresi yakın zamanda esnetilmiştir. Bu değişiklik haftalık ortalama çalışma sürelerinde bir artışa yol açmıştır. Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerde ise, fazla çalışma dâhil çalışma süreleri 48 saatle sınırlandırılmıştır (Eurofound, 2015: s. 10).

Türkiye'de ise, fazla çalışma tanımı 4857 sayılı Yasa ile yeniden düzenlenerek haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Ancak "denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacağı" ifade edilmiştir. Bu esnek düzenlemelere rağmen yılda maksimum 270 saat fazla çalışma yapılabileceğine ilişkin düzenleme 4857 sayılı Yasada da korunmuştur.

Sınırlayıcı düzenlemelere rağmen, Meksika, Kore, Şili ve ABD gibi birçok ülkede fazla çalışma OECD ortalamasının üzerinde seyretme eğilimindedir (OECD, 2019). Örneğin Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun (2018) istatistiklerine göre, ABD'de imalat sektöründe çalışan başına ortalama yıllık çalışma saati 2008 yılında 35,7 saatten %53'lük bir artışla 2018'de 54,5 saate yükselmiştir (BLS, 2019)

Aynı dönemde fazla çalışma süreleri diğer OECD ülkeleri için farklı bir eğilim izlemiştir. Örneğin Kanada’da aynı dönemde çalışan başına fazla çalışma süresi %11’lik bir gerileme ile 98,9 saatten 88,4 saate düşmüştür (Statcan, 2019). AB-28 ülkeleri arasında ise, referans dönemde çalışan başına ortalama yıllık fazla çalışma saati %10,7 oranında gerilemiştir (Eurostat, 2019). Benzer biçimde Türkiye’de de çalışan başına fazla çalışma süresi 2009-2018 döneminde %16,7 düzeyinde azalmıştır (TÜİK, 2019).

Öte yandan, fazla çalışma yapan işçilerin oranı ülkeler bağlamında ciddi biçimde farklılaşmaktadır. Ekonomik gelişme düzeyinin bu farklılaşmaya yol açan başat faktör olduğu açıktır. Örneğin Verite (2004) tarafından Çin’de yapılan bir araştırmada örnekleme dâhil şirketlerin %93’ünde fazla çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Filipinler’de ise, işgücünün %90’ı haftada 48 saatlik çalışma yaptığını bildirmektedir (Seo, 2015: s. 6). Bu bulgular, 5 AB üyesi (Almanya, Danimarka, İngiltere, İspanya ve Romanya) ve Türkiye’yi kapsayan bir diğer araştırmada da teyit edilmiştir. Fazla çalışma (ücretli veya ücretsiz) yapan işçi sayısının analiz edildiği araştırmada, örneklem grubu arasında fazla çalışmaya kalan işçi sayısı açısından Türkiye %66,8 oranı ile açık ara ilk sırada bulunmaktadır. Romanya (%33,3) ve Danimarka (%32,7) yüksek oranlara sahip diğer ülkelerdir. Fazla çalışma yapan işçi sayısının en düşük olduğu ülkeler ise, İngiltere (%26,2) ve Almanya’dır (%24) (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 26).

Bu araştırmanın amacı, Tekirdağ’da faaliyet gösteren bir alüminyum üretim şirketinin verilerini kullanarak fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmektir. Çalışmanın önemi, fazla çalışmayı etkileyen değişkenleri diğer araştırmalardan farklı olarak birim ve ekip bazlı bir temelde analiz etmesidir. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, konunun teorik boyutu ve fazla çalışmayı etkileyen faktörleri inceleyen literatür ele alınmaktadır. İkinci bölümde araştırma metodolojisi açıklanmakta; son olarak, analizler sonucunda elde edilen bulgular ortaya konmaktadır.

Konuyla İlgili Literatür

Kuramsal Perspektif

Kuramsal açıdan fazla çalışma, çoğunlukla arz ve talep boyutlarıyla değerlendirilmektedir. Örneğin Neo-klasik işgücü arz teorisi, çalışan tarafından sunulan emek miktarının bireyin ücret ve ücret dışı gelirlerine bağlı olduğu görüşündedir. Teori; emek arzının gelir ve ikame etkisine bağlı olarak değişeceğini ileri sürmektedir. Gelir etkisi ile ücretinin artmasına bağlı olarak çalışanın geliri artacak, dolayısıyla daha fazla boş zamanı tercih edecektir. Buna karşılık; ikame etkisi ise, tersi yönde işleyen bir ilişkiye işaret etmektedir. Ücret yükseldikçe, boş zamanın fırsat maliyeti çalışanın emek arzını artırmasına yani fazla çalışma yapmasına yol açacaktır (Kesici, 2013: s. 48).

Neo-klasik emek talep teorisi ise, fazla çalışma talebinin istihdam ve işten çıkarma maliyetlerine bağlı olduğu görüşündedir. İşletme açısından, çalışan işten çıkarıldığında hem çıkarma maliyetleri söz konusu olacak (kıdem ve ihbar tazminatı gibi) hem de yeni insan kaynağının tedariki bir maliyet yaratacaktır. Ayrıca yeni çalışanın bulunması ve iş-işyerine uyumu süresince üretim kaybının yol açacağı maliyetler de olacaktır. Dolayısıyla, özellikle işgücü tedarik ve işten çıkarma maliyetlerinin daha yüksek olduğu ekonomilerde, işletmeler yeni çalışan yerine mevcut çalışanlardan daha fazla yararlanmayı isteyecektir (içsel sayısal esneklik). Bu durum, çalışma sürelerini arttıracak yani çalışanların fazla çalışma yapmasına yol açacak bir faktördür. Buna karşılık, koruyucu çalışma mevzuatının yetersiz olduğu ülkelerde ise; işletme, çalışan sayısını üretim talebine göre ayarlamayı tercih edecektir (dışsal sayısal esneklik) (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 8). Bu ülkelerde fazla çalışma kullanımının daha sınırlı olması beklenir.

Öte yandan beşeri sermaye kuramına göre, ücretli ve ücretsiz fazla çalışma, işletmenin insan sermayesine yapılan ilave bir yatırımdır. Bu yatırım, insan kaynağı kapasitesinde bir artış yaratılmasına olanak sağlamaktadır. Bu sayede bireysel üretkenlik ve örgütsel getiriler artmaktadır. Sonuçta, fazla çalışma ücretlerin artmasını sağlayacak bir döngü yaratır (Zapf, 2015: s. 9).

Fazla çalışmayı genç işçilerin geleceklerine yaptıkları yatırım olarak değerlendiren kuramlar da mevcuttur. Nitekim teşvik düzenlemesi teorisi ve ertelenmiş ücret teorilerine göre, genç işçiler ücretli veya ücretsiz fazla mesailerle daha çok çalışmaya teşvik edilir. Bu durum, özellikle kıdem dayalı

ücret sistemlerinin kullanıldığı işyerlerinde daha yüksek ücretler anlamına gelmektedir (Anger, 2008: s.172) .

Benzeri bir yaklaşımı savunan turnuva teorisine göre, bir işyerinde birbirleriyle rekabet halinde olan çalışanların nihai amacı, daha yüksek kazanç elde etmektir. Özellikle fazla çalışma işgücünün performansı artırırken, daha yüksek ücretli işlere terfi etmelerine olanak sağlayan önemli bir araç konumundadır (Zapf, 2015: s. 10).

Etkin ücret teorisi ise, fazla mesaiyi verimlilikle ilişkilendirme eğilimindedir. Bu teoriye göre, işverenler, çalışanlarına fazla çalışma yoluyla daha yüksek ücretler ödeyerek verimliliğinin düşmesini önlemeye çalışırlar. Dolayısıyla fazla çalışma ücretleri işçilere piyasanın üzerinde bir ücret olanağı yaratırken, işveren açısından daha yüksek verimliliğe ulaşmayı sağlayan bir işlev görür (Jirjahn (2008: s. 140).

Fazla çalışmaları verimlilik bağlamında analiz eden bir diğer kuram sinyal teorisidir. Buna göre, fazla mesailer yoluyla çalışanlar işverenlerine üretken bir iş performansına ilişkin pozitif sinyaller gönderir. Özellikle ücret almadan yapılan fazla çalışmaların, işçilerin çaba, bağlılık, sadakat veya motivasyon isteklerine ilişkin verdiği güçlü sinyallerdir. İşveren ise, çalışanlarına verdiği değeri, terfiler ve ücret artışları ile gösterir. Dolayısıyla verimliliğe kıyasla çok daha kolay ölçülebilen ve izlenebilen fazla mesailer çalışanların işyerindeki kariyerlerine ilişkin kararlarda önemli bir yere sahiptir (Anger, 2008: s.175) .

Konuyla İlgili Ampirik Araştırmalar

Araştırmalarda fazla çalışmayı etkileyen birçok faktör irdelenmiştir. Konuyla ilgili araştırmalar, işle ilişkili, devamsızlık ve bireysel-sosyal değişkenler kapsamında açıklanmıştır.

İşle İlişkili Faktörler

Birçok araştırmacı fazla çalışma sürelerini etkileyen işle ilişkili değişkenleri sorgulamıştır. Örneğin Bauer ve Zimmermann (1999: s. 419) tarafından Almanya’da 1984-1997 dönemine ilişkin Sosyo-Ekonomik Panel verilerinin kullanılmasıyla yapılan bir araştırmada, üretimin fazla çalışmaları belirleyen başat faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analizler, üretimdeki %1’lik artışın fazla çalışma sürelerini %2,4 oranında yükselttiğini göstermektedir. Ayrıca, bulgular küçük işyerlerinde çalışan bireylerin daha yüksek fazla çalışma yapma olasılığına sahip olduğuna işaret etmektedir. Nihayet, araştırma sonuçları, vasıflı olmayan mavi yakalı meslektaşlarına kıyasla vasıflı mavi yakalı çalışanların fazla çalışma yapmak olasılığının %3,6 oranında daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Bauer ve Zimmermann, 1999: s. 433).

Konuyu Almanya örnekleme bağlamında çalışan diğer bir araştırmacı Jirjahn’dır. İmalat şirketlerinin verilerini kullanan Jirjahn (2008: s. 419) araştırmasında; örgütsel nitelikler, yönetsel çevre, üretim teknolojisi, işgücünün yapısı ve endüstri ilişkilerini fazla çalışmaları etkileyen faktörler olarak tanımlamıştır. İşyeri ölçeği, ihracat faaliyetleri ve kadın çalışanların oranı gibi bazı faktörlerin fazla çalışmanın kullanımında benzer bir rol oynadığı gözlenmiştir. Araştırmada, ayrıca, örneklem grubu arasında fazla çalışmayı farklılaştıran önemli bazı değişkenler de tespit edilmiştir. Örneğin bazı şirketlerde fazla çalışmanın kısa dönemli şokları karşılamak için bir araç olarak kullanıldığı değerlendirilmiştir. Özellikle yetkin çalışan oranının daha yüksek olduğu işletmelerin fazla çalışmaları daha yoğun kullandığı görülmüştür. Bulgular, otonom çalışma ekiplerinin fazla çalışma ile pozitif yönlü ilişkisine işaret etmektedir. Bu durum, fazla çalışma programının şirketler tarafından üretimi esnekleştirmenin bir aracı olarak kullanıldığını göstermektedir. Araştırmada endüstri ilişkilerin rolüyle ilişkili olarak çeşitli farklılıklar gözlenmiştir. Örneğin; analizler, toplu sözleşme kapsamının fazla çalışma üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, Alman sendikalarının standart haftalık çalışma saatlerini azaltmasının yarattığı bir sonuç olarak değerlendirilmiştir (Jirjahn, 2008: s. 419).

Bir diğer araştırma Uchida vd. tarafından (2014: s. 7) Japonya’da yapılmıştır. Araştırmacılar fazla çalışma sürelerindeki değişkenliği açıklayan işle ilgili çeşitli değişkenleri analiz etmişlerdir. Bulgular, siparişler, pozisyon, ücretli yıllık tatiller ve amirden korkulması gibi faktörlerin hem uzun dönemli hem de aşırı fazla çalışmanın belirleyicileri olduğu yönündedir.

Öte yandan çok sayıda araştırmacı konuyu sağlık sektöründeki örneklerle bağlamında irdelemiştir. Örneğin Berney (2003: s. 62) 1995-2000 yılları arasında New York'ta faaliyette bulunan 160 sağlık kuruluşunun verilerini kullanarak örgütsel faktörlerin (lokasyon, mülkiyet yapısı, sendikalaşma ve öğretim statüsü gibi) fazla çalışmalara etkisini sorgulamıştır. İki değişkenli analizler, kırsal hastanelere kıyasla kentsel hastanelerin daha fazla çalışma yaptığına işaret etmektedir. İkinci olarak, kamu hastanelerinde fazla çalışma kullanımının özel ve vakıf hastanelerine kıyasla daha yaygın olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, sendikalı olmayan hastanelerin sendikalı hastanelere kıyasla (sınırlı düzeyde de olsa) daha düşük oranda fazla çalışma yaptığı gözlenmiştir. Nihayet, 1995-2000 döneminde, eğitim statüsü olmayan hastanelerdeki fazla çalışma kullanımının eğitim hastanelerine kıyasla çok daha hızlı arttığı değerlendirilmiştir (Berney, 2003: s. 64).

Benzer bir çalışma Beltempo vd. (2016: s. 17) tarafından Kanada'nın Quebec eyaletinde yapılmıştır. 1 Nisan 2011 ile 31 Mart 2013 periyodunu kapsayan araştırmada; yeni doğan ünitelerindeki hemşirelerin verileri kullanılarak doluluk oranı, hasta sayısı ve dönem gibi faktörlerin fazla çalışma süreleri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırmacılar doluluk oranı ve yoğun bakımdaki hasta sayısının hemşirelerin fazla çalışma saatlerini etkileyen en önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca yaz döneminin (Haziran, Temmuz ve Ağustos) yüksek fazla çalışmalara ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bir diğer bulgu ise, gündüz vardiyasında akşam veya gece vardiyasına kıyasla çok daha sınırlı düzeyde fazla çalışma yapıldığı yönündedir (Beltempo vd., 2016: s. 20).

Berney vd. (2005: s. 170) tarafından New York eyaletindeki hemşirelerin verileri kullanılarak gerçekleştirilen başka bir araştırma, hastanelerde fazla çalışma sürelerinin dramatik şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Araştırmacılar; hemşireler arasında ortalama haftalık fazla çalışmanın toplam çalışma süresinin %4,5'ine karşılık geldiğini ve bu oranın bazı hastanelerde %16,6'ya kadar çıktığını tespit etmişlerdir. İkinci olarak, ortalama fazla çalışma süreleri açısından hemşirelerin imalat çalışanlarının gerisinde kalmasına rağmen bazı hastanelerde haftada 6 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örneklem grubu arasında mülkiyet ve sendikalaşma statüsü açısından da hastaneler arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin özel sektör ve vakıf hastanelerindeki

meslektaşlarına kıyasla çok daha az fazla çalışma yaptıkları görülmüştür. Nihayet, araştırmada fazla çalışma saatleri açısından sendikalı ve sendikalı olmayan hastaneler arasında da anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Berney vd., 2005: s. 170).

Konuyu hemşire örnekleminde inceleyen diğer bir araştırma Bae (2012: s. 72) tarafından North Carolina ve West Virginia’da gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, hemşireler arasındaki ücret farkının fazla çalışma sürelerini etkileyen temel etmen olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, saatlik kazancı 27,9\$’dan daha düşük olan hemşirelerin, saatte 27,9\$’dan daha fazla kazanan meslektaşlarına kıyasla haftalık bazda daha yüksek fazla çalışma yaptıkları tespit edilmiştir.

Ücretlerin fazla çalışmaya etkisini değerlendiren bir diğer araştırmacı Brown’dır. Brown (1995: s. 125) Haziran 1988-Aralık 1989 dönemini kapsayan ve 2092 çalışanın verilerini kullandığı araştırmada, günlük ücret değişkeni ile fazla çalışma yapma olasılığı arasında negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi gözlemlenmiştir. Dolayısıyla daha yüksek ücret düzeyine sahip çalışanların fazla çalışma yapma olasılığı düşmektedir. Araştırmacı, bu bulguyu gelir etkisi olarak tanımlamaktadır (Brown, 1995: s. 188).

Gelir etkisini gözlemleyen bir diğer araştırma, Bell ve Hart tarafından İngiltere’de gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, temel ücretlerdeki artışın haftalık çalışma sürelerindeki artışla ilişkili olduğunu teyit etmişlerdir. Buna karşılık, Trejo (1993) ABD örneklemini kapsayan çalışmasında tersi yönde bir ilişkiyi, yani fazla çalışma sürelerinin ücret hadlerini yükselttiğini, not etmiştir (Aktaran: Kalwij ve Gregory, 2005: s. 209).

Kalwij ve Gregory (2005: s. 207) ise, İngiltere’de 1975-2001 dönemine ait Yeni Kazançlar Araştırması’nın bireysel düzeydeki verilerini kullanarak ücretler yanında istihdamın mesleki ve sektörel yapısı, standart çalışma saatleri ve sendikalaşma gibi makro faktörlerin fazla çalışma süreleri ve sıklıkları üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Bulgular, standart haftalık çalışma sürelerindeki azalmanın hem kadın hem de erkek çalışanlar arasında ücretli fazla çalışma sıklıklarını ve sürelerini arttırdığı yönündedir. Ayrıca, ücret oranındaki artışın fazla çalışma sıklıklarını azaltmakla birlikte, fazla çalışma sürelerini arttırdığı gözlenmiştir. Bu etkinin kadınlara kıyasla erkek örneklem grubu için daha güçlü olduğu değerlendirilmiştir. Sendikalaşmanın ise, fazla

çalışma üzerinde oldukça sınırlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir bulguya istihdamın mesleki ve sektörel dağılımı açısından da ulaşılmıştır. Tüm değişkenler bir arada, erkeklerin fazla çalışma sıklıklarındaki değişimin yaklaşık yarısını açıklayabildiği görülmüştür (Kalwij ve Gregory, 2005: s. 207).

Sektörel değişkenlerin fazla çalışma üzerindeki etkisini sorgulayan bir diğer araştırma Anxo ve Karlsson tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar 6 ülkeyi (Almanya, Danimarka, İngiltere, İspanya, Romanya ve Türkiye) kapsayan çalışmalarında, bazı sektörlerin (inşaat, toptan ve perakende satış, ulaşım ve finansal hizmetler gibi) fazla çalışma yapma olasılığının diğer sektörlerle kıyasla çok daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İmalat sanayilerindeki çalışanlarla karşılaştırıldığında ise, diğer sektör çalışanları arasında fazla çalışma yapma eğiliminin daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bir diğer bulgu, özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına kıyasla fazla çalışma yapmaya daha fazla eğilimli oldukları yönündedir. Araştırmada, ayrıca, yüksek vasıflı çalışanlar arasında fazla çalışma (ücretli ve ücretsiz) yapma olasılığının daha yaygın olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, sadece ücretli fazla çalışma dikkate alındığında, bu eğilimin düşük vasıflı işgücü arasında daha yüksek olduğu değerlendirilmiştir. Araştırmacılara göre, bu sonuç, yüksek vasıflı işgücünün çoğunlukla yönetsel niteliği olan işlerde çalışmasından kaynaklanmış olabilir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 33)

Berneyve Needleman (2005: s. 184) tarafından New York hastanelerinin 1995 ve 2002 yılı verileri kullanılarak yapılan karşılaştırmalı bir araştırmada ise, fazla çalışmanın referans dönemde eğitim niteliği olmayan hastanelerde daha hızlı artma trendinde olduğu gözlenmiştir. İkinci olarak, 1995 ile 2002 yılları arasında vakıf ve özel hastanelerine kıyasla kamu hastanelerinde fazla çalışma kullanımının en düşük düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. Bir diğer araştırma sonucu, hem sendikali hem de sendikali olmayan hastanelerde fazla çalışma kullanımının referans dönemde anlamlı şekilde yükseldiği yönündedir (Berneyve Needleman, 2005: s. 188).

Son olarak, Zapf (2015: s. 4) 2014 yılı kadın ve kısmi süreli çalışanlara ilişkin Alman Sosyo-Ekonomik Panel Araştırma verilerini kullandığı çalışmasında yönetsel pozisyon ile ücretli ve ücretsiz fazla çalışma arasında pozitif yönlü bir korelasyonun varlığına dikkat çekmektedir. Ayrıca, bulgular, performans değerlendirme sonuçları ile ücretli fazla çalışma arasında pozitif buna karşılık ücretsiz fazla çalışma ile negatif yönlü korelasyon ilişkisinin

varlığına işaret etmektedir. Araştırmacı, çalışanın işyerinde otonomisinin artmasına bağlı olarak ücretsiz fazla çalışma sürelerinin de yükselme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nihayet belirli süreli iş sözleşmesinin ücretli fazla çalışma üzerinde sınırlı da olsa etkiye sahip olduğu görülmüştür (Zapf, 2015: s. 21).

Devamsızlık

Kuramsal açıdan devamsızlıkla fazla çalışma süreleri arasındaki ilişkinin pozitif olması beklenir. Daha fazla devamsızlığın fazla çalışmayı arttırması gerektiği düşünülebilir. Ancak bu yaklaşıma katılmayan araştırmacılar da mevcuttur. Örneğin Leslie'ye göre, işverenin ilave çalışmalar için yapacağı ekstra ödemeler nedeniyle yüksek fazla çalışma süreleri devamsızlığı düşürebilmektedir (Hopkins, 1990: s. 162).

Devamsızlığın fazla çalışma üzerindeki etkisi birçok çalışmaya konu olmasına rağmen, ampirik bulgular çelişkilidir. Sözgelimi Hopkins (1990: s. 82) bir metal pres imalathanesinde vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız işgücü oluşan bir örneklem grubu arasında yaptığı bir araştırmada, çalışan devamsızlığı ile fazla çalışma süreleri arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada incelenen 10 birimden sadece 3'ünde fazla çalışma süreleri ile devamsızlık arasında zayıf pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ehrenberg (1971: s. 357) ise, devamsızlık ve fazla çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Araştırmacıya göre, devamsızlıktaki artış, çalışan başına ilave fazla çalışmaya yol açacaktır. Benzer bir sonucuna ulaşan Preston'a göre (1995) daha yüksek devamsızlığın yaşandığı şirketlerde fazla çalışmanın artması kaçınılmaz bir sonuçtur. Hart (1987) ise, yüksek fazla çalışma sürelerinin olduğu bazı sektörlerde yüksek işsizlik oranlarının gözlemlendiğini kaydetmektedir (Aktaran: Hopkins, 1990: s. 161). Kenyon ve Dawkins (1989) tarafından yapılan araştırmada da paralel bulgulara ulaşılmıştır (Aktaran: Colley, 2006: s. 10).

Buna karşılık, Brown (1995: s. 189) fazla çalışma yapma olasılığı ile devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığına dikkat çekmektedir. Bu sonucun işletmenin izlediği yönetim politikasıyla ilişkili olabileceği görüşünü savunan araştırmacıya göre, fazla çalışma programının geç açıklanması çalışanın devamsızlığını planlamasını güçleştiren bir etki yaratmaktadır. Walker ve Mare (1971: s. 36) ise, Londra metropoliten bölgesinde faaliyet gösteren bir şirketin

üç farklı yerleşkesinde yaptıkları araştırmada, yüksek fazla çalışma saatine sahip çalışanlar arasında devamsızlığın azalma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucu destekleyen bir diğer araştırma, eyalet yönetimi tarafından Batı Avusturalya’da kamu sektöründe yapılmıştır. Bulgular, ücretli fazla çalışmaya kalan çalışanlar arasında hastalık devamsızlığının anlamlı şekilde düştüğü yönündedir (Colley, 2006: s. 10).

Bireysel ve Sosyal Değişkenler

Çeşitli araştırmalarda bazı bireysel ve sosyal değişkenlerin fazla çalışma süreleri üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Örneğin Kang vd. (2017: s. 125) Asya kökenli şirketlerde kıdem, doğruluk, ilişki ve yardımseverlik gibi kültürel değerlerin fazla çalışma eğilimini etkilediği görüşündedirler. 1612 Hollandalı tam süreli çalışan arasında yapılan çalışmada Beckers vd. (2008: s. 44) gönüllü fazla çalışma yapan grubun gönüllü olmayan gruba kıyasla daha yüksek eğitilmiş, daha yüksek geliri ve işyerinde daha yüksek otonomiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu grubun; fazla çalışmayı karşılığında ücret almamış olsa bile, tükenmişlik hissi yaşamadığı ve iş tatmininin düşmediği değerlendirilmiştir. Buna karşılık; gönüllü olmayanların ise, daha fazla tükenmişlik hissi yaşadıkları ve iş tatminlerinin daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu durum, özellikle fazla çalışmaları ücretlendirilmeyen gruplar için daha belirgin bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır (Beckers vd., 2008: s. 45).

Uchida vd. (2014: s. 7) ise, cinsiyetin, beden kitle indeksinin ve yemek molası sürelerinin aşırı fazla çalışma saatleriyle anlamlı ilişkisini saptamıştır. Araştırmacılar, ayrıca, Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin (Gelişime Açıklık, Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Denge) fazla çalışma üzerindeki etkisini de analiz etmişlerdir. Bulgular, düşük Dışa Dönük kişilik yapısının aşırı fazla çalışma ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Nihayet; karar serbestisi ve eve gitmenin güçlüğü gibi diğer bireysel değişkenlerin fazla çalışmayı etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Uchida vd., 2014: s. 9).

Zapf ise, kadın çalışanlarla ücretli fazla çalışma arasında negatif yönlü bir korelasyonun varlığına dikkat çekmektedir (Zapf, 2015: s. 21). Benzer bir bulguya, Anxo ve Karlsson da ulaşmıştır. Araştırmacılar erkeklerin kadınlara kıyasla çalışma yapma olasılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Romanya (1,43), İngiltere (1,51) ve Türkiye’de (1,16) bu olasılığın belirgin şekilde daha güçlü olduğu gözlenmiştir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 36). Brown da,

araştırmasında kadın olmanın fazla çalışma yapma olasılığını negatif yönde etkilediğini teyit etmiştir. Araştırmacı, bu durumun kadınların aile içi sorumluluklarının bir sonucu olduğu kanaatinde (Brown, 1995: s. 188).

Konuyu yaş değişkeni boyutuyla araştıran Saborowski vd. (2005) genç ve başarılı çalışanların daha az izin kullandıkları ve daha yüksek fazla çalışma yaptıkları sonucuna ulaşmıştır (Aktaran: Fakih, 2014: s. 13). Uchida vd. (2014: s. 7) tarafından Japonya örnekleme kapsamında ulaşılan bulgular bu sonucu desteklemektedir. Araştırmacılar; 30-39 yaş grubuna kıyasla 20-29 yaş grubunda fazla çalışma yapma olasılığının 1,5 kat daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşılık, Reimherr (2015: s. 21) ABD’de 1974 yılı verileri kapsamında restoran sektörü çalışanlarını kapsayan araştırmada haftada 40 saati aşan çalışma sürelerinin ileri yaşlarda daha yaygın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Anxo ve Karlsson’ın bulguları da paralel yöndedir. Araştırmacılar, fazla çalışma ya da ücretli fazla çalışma yapma olasılığının yaşla birlikte (azalan oranda ancak) artma eğiliminde olduğunu gözlemlemişlerdir. Nitekim analizler, fazla çalışma süresinin erkekler için 44; kadınlar için ise 43 yaş civarında maksimum düzeye ulaştığına işaret etmektedir (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 31). Zapf ise, analizlerinde ne ücretli ne de ücretsiz fazla çalışmada yaşın etkisini saptayamamıştır (Zapf, 2015: s. 20).

Medeni durum ve fazla çalışma ilişkisini sorgulayan araştırmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Bauer ve Zimmermann tarafından yapılan araştırmanın bulguları, evli ve beyaz yakalı çalışanların bekâr ve mavi yakalı meslektaşlarına kıyasla fazla çalışma yapma olasılığının daha yüksek olduğu yönündedir (Bauer ve Zimmermann, 1999: s. 433). Bu bulgu, Brown’un (1995: s. 125) araştırma sonuçlarıyla paralellik taşımaktadır. Araştırmacı, evli olmanın fazla çalışma yapma olasılığını güçlendirdiği iddiasındadır (Brown, 1995: s. 188). Anxo ve Karlsson (2019: s. 36) ise, 7-12 yaş grubunda çocuğu olan babaların, evli ve çocuğu olmayan babalara kıyasla daha yüksek fazla çalışma süresine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Anxo ve Karlsson, 2019: s. 36).

Nihayet, bazı araştırmalarda kıdemın fazla çalışmadaki rolü sorgulanmıştır. Bauer ve Zimmermann, işyeri kıdemın artmasına bağlı olarak hem ücretli hem de ücretsiz fazla çalışmada artış olduğunu tespit etmiştir (Bauer ve Zimmermann, 1999: s. 431). Brown da, kıdem değişkeninin fazla çalışma yapma olasılığı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu gözlemlemiştir (Brown, 1995: s. 188). Buna karşılık, 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasının veri setini

kullanarak gerçekleştirdiği araştırmasında Avgoustaki (2015: s. 13), fazla çalışma ile kıdem değişkeni arasında negatif bir ilişkinin varlığına dikkat çekmektedir.

Ampirik Araştırma Yöntemi

Model ve Veri Seti

Araştırma, bir örnek olay bağlamında fazla çalışma sürelerindeki değişkenliği farklı değişkenler açısından analiz etmeyi amaçladığından, nicel veri toplama modellerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

Veriler, Tekirdağ'daki bir alüminyum üretim şirketinin üretim planlama ve insan kaynakları yönetimi kayıtlarından edinilmiştir. Araştırma verileri, örneklem periyodunda bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait bilgileri içermektedir. Örneklem periyodu, verilerin derlendiği şirketin paylaşmayı uygun gördüğü 2012 ile 2016 dönemini (5 yılı) kapsamaktadır. Veriler, aylık (fazla çalışmanın olduğu 571 ay) ve üretim takımları bazında toplanmıştır.

Veriler 4 üretim biriminde faaliyet gösteren 10 operasyon ekibinden oluşmaktadır. Bunlar; hazırlama birimi (kalıphane ve dökümhane takımları), işleme birimi (preshane, eloksal ve toz boyama takımları), tamamlama birimi (mekanik, kaplama ve fitil takımları) ve sevkiyat biriminden (paketleme ve lojistik ekipleri) oluşmaktadır. Ekipler, üretim sürecinin birbirini tamamlayan spesifik aşamalarını temsil etmektedir. Dolayısıyla kalıphane işlemleri ile başlayan üretim süreci lojistik ekibinin işlemleri ile tamamlanmış olmaktadır. Buna bağlı olarak, ekiplerin birindeki işyükü artışı doğal olarak diğer ekipleri de aynı ölçüde etkilemektedir.

Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni fazla çalışma süresidir. Bu değişken, haftalık çalışma süresini (45 saat) aşan ilave çalışma saatleri bazında ölçülmüştür. Bağımsız değişkenler ise, üretim hacmi, yıllık ücretli izinler, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinler (doğum, evlilik ve ölüm izni gibi). Üretim hacmi değişkeni ton bazında, diğer değişkenler ise, saat bazında ölçülmüştür.

Araştırma Soruları

Analizler üç temel araştırma sorusunu yanıtlamayı amaçlamaktadır: (1) Değişkenler üretim ekipleri arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) Fazla çalışma süreleri ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin gücü ve yönü nedir? (3) Bağımsız değişkenler fazla çalışma sürelerindeki değişimi ne ölçüde açıklayabilmektedir?

Normallik Testi

Tercih edilecek analiz yöntemlerini saptamak için normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığından verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla parametrik olmayan (Kruskal Wallis-H ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Veri Analizi

Değişkenlerin ortalama ve standart değerleri kullanılarak betimleyici istatistikler ortaya konmuştur. Alt örneklem gruplarındaki farklılıklar Kruskal Wallis-H testiyle irdelenmiştir. Spearman korelasyon analizi ile fazla çalışma süreleri ile bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve gücü irdelenmiştir. Son olarak, fazla çalışma sürelerini etkileyen değişkenleri ölçümlemede hiyerarşik regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular

Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1’de örneklem periyodunda (2012-2016) tüm örneklem ve alt örneklem gruplarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir. Tüm örneklem için ortalama takım büyüklüğü 24,3 çalışandır. Üretim birimleri arasındaki takım büyüklüğü 11,6 ile 51,6 kişi arasında değişmektedir. En küçük ekip büyüklüğü işleme biriminde görülürken, hazırlama birimi en kalabalık ekip büyüklüğüne sahiptir.

Tablo 1’deki diğer değişkenler çalışan başına ortalama değer olarak ifade edilmiştir. Tüm örneklem grubu için çalışan başına yıllık ortalama fazla çalışma süresi 56,8 saat; Üretim ise, 17,8 ton düzeyindedir. Çalışan başına ortalama yıllık ücretli izin süresi 6,8 saattir. Hastalıkların yol açtığı devamsızlık çalışan

başına yıllık 3 saat düzeyinde gerçekleşmiştir. Diğer ücreti izinler ise, çalışan başına 0,2 saat düzeyinde kalmıştır.

Tablo 1'deki Kruskal-Wallis-H testi sonuçları, değişkenler açısından üretim birimleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örneğin, sevkiyat birimi diğer üretim birimlerine kıyasla çalışan başına fazla çalışma saati (ort.=73,2, $p < .001$), üretim miktarı (ort.=37,8, $p < .001$) ve yıllık ücretli izin süreleri (ort.= 8,7, $p < .001$) açısından belirgin şekilde daha yüksek değerlere sahiptir.

Tablo 1

Tanımlayıcı İstatistikler

	Tüm Örneklem Ortalama (S.S.)	Alt Örneklem Grupları: Üretim Birimleri			
		Hazırlama Ortalama (S.S.)	İşleme Ortalama (S.S.)	Tamamlama Ortalama (S.S.)	Sevkiyat Ortalama (S.S.)
Ekip büyüklüğü (kişi)	24,3 (0,2)	51,6 (0,1)	11,6 (0,0)	42,0 (0,8)	32,4 (15,7)
Çalışan Başına					
Fazla çalışma	56,8 (19,5)	28,6 (3,7)	61,9 (10,4)	63,3 (9,6)	73,2 (12,9)**
Üretim hacmi(ton)	17,8 (12,9)	4,1 (1,2)	18,3 (1,9)	11,1 (1,0)	37,8 (3,6)***
Yıllık ücretli	6,8 (3,6)	3,6 (1,4)	7,3 (3,2)	7,4 (3,8)	8,7 (3,8)***
Hastalık devamsızlık	3,0 (1,5)	0,9 (0,6)	4,2 (0,9)**	3,5 (1,0)	3,3 (1,0)
Diğer ücretli devamsızlık	0,2 (0,2)	0,1 (0,1)**	0,3 (0,1)	0,3 (0,3)	0,3 (0,1)

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Buna karşılık, işleme birimi hastalık devamsızlığı açısından (ort.=4,2, $p < .001$) diğer üretim birimlerinden farklılaşmaktadır. Bu birimdeki çalışanlar, hazırlama birimi personelinden 4,7 kat daha yüksek oranda hastalık devamsızlığı yapmıştır. Benzeri bir istatistiki farklılık diğer ücretli devamsızlığı değişkeni için de geçerlidir. Bu değişken, hazırlama biriminde diğer birimlere kıyasla çok daha düşük düzeyde (ort.=0,1, $p < .01$) kalmıştır. Diğer ücretli devamsızlık saati, diğer birimlerde 3 kat daha yüksektir.

Korelasyon Analizi

Tablo 2, tüm örneklem grubu için değişkenler arasındaki korelasyon değerlerini göstermektedir. Fazla çalışma süreleri, üretim değişkeni ile güçlü şekilde ilişkili bulunmuştur ($r = .67$; $p < .001$). Esasen fazla çalışma ile üretim artışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olması çok doğaldır. Korelasyon ilişkisi bunu teyit etmektedir.

Benzer biçimde, fazla çalışma ve hastalık devamsızlığı arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür ($r = .53$; $p < .001$). Fazla çalışmayı etkileyen bir diğer faktör işgücü miktarının azalmasıdır. Hastalık devamsızlığı işgücünün bir kısmının işyerine gelememesini ifade eder. Bu durum, diğer çalışanların işe gelmeyen meslektaşlarının açığını kapatması için ilave çalışma yapmasını yani fazla çalışmaya kalmasını gerektirir.

İşgücü arzını olumsuz etkileyen bir diğer faktör, yıllık ücretli izin süreleridir. Nitekim, bulgular fazla çalışma saati ile yıllık ücretli izin süreleri arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon ilişkisine işaret etmektedir ($r = .47$; $p < .001$). Dolayısıyla bu iki değişkenden birindeki değişim diğer değişken üzerinde de aynı yönde bir değişim yaratma eğilimindedir.

Tablo 2

Korelasyon Analizinin Bulguları (Tüm Örneklem İçin)

Araştırma Değişkenleri	1	2	3	4	5
1. Fazla çalışma saati	-				
2. Üretim hacmi(ton)	,67**	-			
3. Yıllık ücretli izin saati	,53**	,43**	-		
4. Hastalık devamsız saati	,47**	,44**	,40**	-	
5. Diğer ücretli devamsızlık saati	,37**	,34*	,38**	,30**	-

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

Diğer devamsızlık sürelerinin de fazla çalışma üzerinde benzer bir etkiyi yaratacağı açıktır. Gerçekten de fazla çalışma süreleri ile diğer ücretli (doğum, evlilik ve ölüm izni gibi) devamsızlıklarla arasındaki korelasyon ilişkisi daha zayıf olmakla birlikte pozitif yönlüdür ($r = .37$; $p < .001$).

Araştırmada ayrıca fazla çalışma ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi alt örneklem grupları açısından da analiz edilmiştir (Tablo 3). Fazla çalışma, işleme ($r = .46$) ve tamamlama birimlerinde ($r = .51$) üretimle pozitif bir korelasyon ilişkisi gösterirken, hazırlama ve sevkiyat birimlerinde bu ilişkiye rastlanmamıştır.

Teorik olarak fazla çalışma yıllık ücretli izinle arasında bir korelasyon ilişkisi beklenir. Daha yüksek yıllık ücretli izin süresi, doğal olarak, çalışanların işgücü açığını fazla çalışma ile kapatması ile sonuçlanır. Ancak şaşırtıcı biçimde fazla çalışma ve yıllık ücretli izin arasındaki korelasyon ilişkisi işleme ($r = -.16$) ve tamamlama birimleri için negatif yönlüdür ($r = -.19$). Bu durum için muhtemel

bir açıklama, bu birimlerdeki çalışanların aşırı fazla çalışma süreleri nedeniyle yıllık ücretli izinleri kullanamadıklarıdır.

Tablo 3

Korelasyon Analizinin Sonuçları (Alt Örneklem Grupları İçin)

Bağımlı Değişken Birim Bazında Fazla Çalışma	Üretim Birimi	Bağımsız Değişkenler			
		Üretim Hacmi (ton)	Yıllık Ücretli İzin Saati	Hastalık Devamsızlık Saati	Diğer Ücretli Devamsızlık Saati
	Hazırlama	.16	.23*	.02	.10
	İşleme	.46**	-.16*	.15*	-.04
	Tamamlama	.51**	-.19**	.11	.17*
	Sevkiyat	.15	.65**	.49**	.40**

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

Nihayet, fazla çalışma ile ücretli diğer devamsızlıklar arasındaki korelasyon ilişkisi sevkiyat birimi için orta düzeyde ($r = .40$, $p < .001$) ancak tamamlama birimi için istatistik açıdan zayıf düzeyde ($r = .17$, $p < .05$) anlamlıdır.

Fazla Çalışmayı Belirleyen Faktörler

Fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmek için, tüm örneklem ve alt örneklem için ayrı çoklu hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi yöntemi kullanmanın çeşitli avantajları söz konusudur. Öncelikle analizin her aşamasında açıklayıcı değişken bloğunun bağımlı değişkeni ne ölçüde açıklayabildiğini değerlendirmeyi kolaylaştıran bir yöntemdir. Ayrıca, çoklu hiyerarşik regresyon analiziyle modelin her aşamasında beta değerinin anlamlılık katsayısındaki değişim izlenebilmektedir.

Bağımsız değişkenler modele iki adımda dâhil edilmiştir. İlk aşamada işle ilgili faktörler (üretim hacmi ve üretim birimi) modele dâhil edilmiştir. İkinci aşamada 1. modeldeki değişkenlere ilave olarak çalışanla ilgili faktörler (yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıklar) katılmıştır. Tablo 4'de bağımlı değişkenin fazla çalışma saati olduğu tüm örneklem için regresyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Genel olarak, model 1 istatistiki açıdan anlamlıdır. Model, fazla çalışma süresindeki değişimi %45,6 ($F = 237.625$, $p < .001$) oranında açıklayabilmektedir. Modeldeki her iki değişken de fazla çalışmanın tahminine istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır. Üretim hacmi, beklendiği gibi, fazla çalışmadaki değişimi en güçlü şekilde açıklayan

değişkendir ($\beta = .719, p < .001$). Bu sonuç, daha yüksek üretim hacimlerinin doğal olarak daha yüksek fazla çalışma kullanımını gerektirdiğine işaret etmektedir.

Tablo 4

Hiyerarşik Regresyon Analizinin Bulguları (Tüm Örneklem İçin)

Açıklayıcı Değişkenler	(Bağımlı Değişken: Birim Bazında Fazla Çalışma (N=571))					
	Model 1			Model 2		
	B	SE	β	B	SE	β
Sabit	1452.2	124.2		969.3	125.1	
İşle İlgili Faktörler						
(Üretim hacmi (ton (1))	1.99	09.	***72,	1.4	10.	***52,
Üretim birimi (2)	-136.5	20.9	***22,-	-84.1	20.2	***13,-
Çalışanla İlgili Faktörler						
Yıllık ücretli izin saati (3)				89,	179,	***16,
Hastalık devamsızlık (4) saati				2.5	37,	***23,
Diğer ücretli devamsızlık saati (5)				6.9	3.5	*06,
Model için R²		%45,6			%53,6	
R²Değişim		%45,6			%8,1	
F		***237.6			***130.7	

.Not: Hazırlama= 1, İşleme= 2, Tamamlama=3, Sevkiyat= 4

.p < .05. **p < .01. ***p < .001*

Öte yandan üretim birimi değişkeninin göstergesi negatiftir. Dolayısıyla, bu sonuç; hazırlama ve işleme birimlerinin diğer birimlere kıyasla daha yüksek oranda fazla çalışma sürelerine ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

Çalışanlarla ilgili değişkenlerin modele dâhil edilmesiyle varyansın açıklayıcılık oranı %8,1 düzeyinde artmıştır. Model 2'deki tüm değişkenler fazla çalışma sürelerinde değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır. 2. modelde fazla çalışma ile en güçlü ilişkiye sahip olan değişken hastalık devamsızlığıdır ($\beta = .229, p < .001$). Çalışanlarla ilgili değişkenlerin beta değeri, daha yüksek yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıkların daha yoğun fazla çalışma süresi kullanılmasıyla sonuçlandırılmasına işaret etmektedir.

Tablo 5 alt örneklem gruplarının regresyon analizine ilişkin sonuçları göstermektedir. Modelde bağımlı değişken olarak birim bazlı fazla çalışma süreleri kullanılmıştır. Tüm örnekleme kıyasla hazırlama birimi analizi farklı sonuçlar göstermiştir. Her iki model de istatistiki açıdan anlamlı ve fazla çalışmadaki değişimi %53,6 oranında açıklayabilmektedir. Buna karşılık, üretim

hacmi değişkeni istatistiki açıdan anlamlı değildir. Dolayısıyla üretim hacmi bu birimlerdeki fazla çalışma sürelerindeki değişimin açıklayıcı bir değişkeni değildir.

Tablo 5
Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları (Alt Örneklem Grupları İçin)

Bağımsız Değişkenler Sabit	Hazırlama (n=100)		İşleme(n=179)		Tamamlama (n=179)		Sevkiyat (n=113)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Üretim hacmi	1.735,24	1.872,95	2.710,50	4052,11	-312,79	-372,63	3.4613,75	3.1909,69
Üretim ekibi	.299	.17	1.28	1.20	3.35	3.29	1,92	1.93
Yıllık ücretli izin saati	.06	.03	.48***	.45***	.59***	.58***	.29***	.29***
Hastalık Devamsızlığı	-713,3	-751,15	-180,87	-375,61	87,98	104,34	-3.638,04	-3378,13
Diğer ücretli devamsızlıklar	-72***	-76***	-.10	-.20*	.22**	.26***	-.78***	-.73***
		-.60		-.73		-.44		.56
		-.10		-.18**		-.14*		.10
		-.37		-.38		-.28		1.02
		-.03		-.05		-.07		.09
		-3.53		-8.36		.91		-11.16
		-.06		-.10		.03		-.09
Model için R ²	%50.2	%51.5	%30.3	%34.2	33.9%	39.9	62.1%	64.1%
R ² Değişim	%50.2	%1.3	%30.3	%3.9	33.9%	2%	62.1%	2.1%
F	48.947***	19.983***	38.273***	18.013***	45.185***	19.417***	90.067***	38.272***

*p < .05. **p < .01
***p < .001.

Üretim Ekibi
Kaliphane= 1 ve Dökümhane= 2 olarak kodlanmıştır
Üretim Ekibi
Preshane= 1, Elioksal= 2 Mekanik= 1, Kaplama = 2 olarak kodlanmıştır
Üretim Ekibi
veToz boya= 3 veFıtıl= 3 olarak kodlanmıştır

İşleme biriminin regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini göstermektedir. Genel olarak her iki model de anlamlıdır. Ancak sadece üç değişken (üretim hacmi, üretim ekibi ve yıllık ücretli izin) fazla çalışmadaki değişimi açıklayabilmektedir. Bu birimde yıllık ücretli izin değişkeni negatif yönlüdür. Dolayısıyla fazla çalışmadaki artış çalışanların yıllık ücretli izin kullanımını düşürdüğü değerlendirilebilir.

Tamamlama birimi örnekleme için regresyon analizinin bulguları işleme birimi örnekleme ile benzer niteliktedir. Genel olarak her iki regresyon modeli de istatistiki açıdan anlamlıdır. Modeller için R^2 değeri sırasıyla %33,9 ve %39,9'dur. Model 1'de her iki değişken de fazla çalışmadaki değişimi güçlü şekilde açıklamaktadır (sırasıyla β .58 ve .26). Model 2'de "üretim hacmi" ve "operasyonel takım" değişkenleri istatistiki olarak anlamlılık değerlerini korumaktadırlar. Yıllık ücretli izin değişkeni için negatif beta göstergesi, fazla çalışma değişkeninde bir birimlik değişkenin fazla çalışma süresinde 0,14 birimlik tersi yönde bir değişime yol açtığını ifade etmektedir.

Sonuç olarak, sevkیات biriminin analizi diğer regresyon analizi sonuçlarına kıyasla farklı bir tablo ortaya koymaktadır. Tüm model istatistiki açıdan anlamlı ve varyansın önemli bir kısmını açıklayabilmektedir (%62'den fazla). Ancak 1. ve 2. modelde sadece "üretim hacmi" ve "operasyonel ekip" değişkenleri fazla çalışmadaki değişimi istatistiki olarak anlamlı şekilde açıklayabilmektedir ($p < .001$). Üretim takımı değişkeninin negatif beta değeri, lojistik takımının paketleme takımına kıyasla daha düşük fazla çalışma yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Fazla çalışma işletmelere yeni insan kaynağı almadan mevcut çalışanlarından daha fazla yararlanmayı mümkün kılan dolayısıyla ilave işgücü yaratılmasına olanak sağlayan önemli bir planlama aracıdır. Fazla çalışmayı etkileyen değişkenler literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu makale, alüminyum üreticisi bir şirketin birim ve ekip bazlı örnekleme kapsamında fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada 2012 ile 2016 dönemine ait 5 yıllık veriler kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak, fazla çalışma süreleri; bağımsız değişkenler olarak; üretim miktarı, yıllık ücretli izin saati, hastalık ve diğer ücretli izin saati kullanılmıştır. Araştırmada, fazla çalışma sürelerindeki değişimi açıklayan değişkenleri analiz etmek amacıyla hiyerarşik

regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlardan hareketle bazı değerlendirmelere ulaşmak mümkündür.

Genel olarak, tüm örneklem grubu için hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, işle ilgili değişkenler fazla çalışmadaki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Üretim hacmi ve üretim biriminin payı değişkenleri varyasyondaki değişimi %45,6 oranında açıklayabilmektedir. Çalışanlarla ilgili faktörlerin (yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli devamsızlıkların) fazla çalışma saatindeki değişime katkısı %8,1 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, fazla çalışmadaki değişimi %53,6 oranında açıklayabilmektedir.

Araştırma bulguları, Bauer ve Zimmerman (1999: s. 419) gerçekleştirilen ve üretim artışının fazla çalışmanın göstergesi olduğunu ortaya koydukları araştırma ile örtüşmektedir. Bulgular, ayrıca, Uchida vd. (2014: s. 7) tarafından yapılan ve ücretli izinlerin fazla çalışma süreleri ile ilişkili olduğunu gözlemledikleri araştırmayla paralellikler taşımaktadır. Nihayet, bulgular, Ehrenberg'in (1971: s. 357) devamsızlıkların fazla çalışma sürelerini etkilediğine ilişkin araştırma sonuçlarıyla uyumaktadır. Ve benzer şekilde Brown'un (1995: s. 187) fazla çalışma ile devamsızlık arasında pozitif ilişki ortaya koyduğu araştırmasıyla uyumaktadır.

Öte yandan alt örneklem için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları üretim hacminin, hazırlama hariç, tüm birimlerde fazla çalışma sürelerindeki değişimi açıklayan en önemli değişken olduğunu göstermektedir. Çalışanla ilişkili değişkenler açısından yıllık ücretli izin işleme ve tamamlama birimi alt örneklemelerinde fazla çalışmayı negatif yönlü yordayan tek değişkendir. Bu sonuç, Fakih'in (2014: s. 17) ilave ücretli izinlerin fazla çalışma süresini azalmayla ilişkili olduğuna işaret ettiği araştırma sonucuyla paralellik taşımaktadır.

Ayrıca, tüm örneklem için korelasyon analizi bulguları; fazla çalışmanın üretim hacmi, üretim ekibi, yıllık ücretli izin, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinlerle anlamlı ve pozitif yönlü ilişkisini ortaya koymuştur. Bu bulgu, Preston'in (1995) fazla çalışma ile yüksek devamsızlık arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlemlediği araştırmasıyla örtüşmekte; ancak Kenyon ve Dawkins'in (1989) devamsızlık ile fazla çalışma arasında negatif yönlü ilişki bulduğu araştırmasından ve Hopkins'in (1990: s. 82) devamsızlık ile fazla çalışma

arasında ilişki tespit edemediği araştırmasından farklılaşmaktadır. Benzer biçimde Hopkins'ın (1990: s. 82) fazla çalışma süreleri ile devamsızlık arasında bir ilişki tespit edemediği araştırmasından farklılaşmaktadır.

Alt-örneklemelerin korelasyon analizi sadece işleme ve tamamlama birimleri için fazla çalışma ile üretim hacmi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Buna karşılık, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin arasındaki ilişki tüm örneklem grubu için istatistiki açıdan anlamlıdır. Ancak fazla çalışma ile yıllık ücretli izin arasındaki korelasyon ilişkisi işleme ve tamamlama birimleri için şaşırtıcı biçimde negatiftir (sırasıyla -%16 ve -%19). Bu sonuç, bu birimlerde yüksek fazla çalışma sürelerinin yıllık ücretli izinlerin kullanımını olumsuz etkilediği anlamına gelebilir.

Nihayet, Kruskal Wallis-H testinin sonuçları; üretim birimleri arasında çalışan başına fazla çalışma süresi, üretim miktarı, yıllık ücretli izinler, hastalık devamsızlığı ve diğer ücretli izinler açısından istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma fazla çalışmanın belirleyicilerini analiz ederek literatüre katkıda bulunmaya çalışmıştır. Buna karşılık örnek olay incelemesine dayanması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma bulguları genelleştirilemez. Gelecekte yapılacak çalışmalarda; gecikmeler, işgücü devri, mola süreleri ve verimlilik gibi çalışanlarla ilişkili diğer faktörleri de araştırılması uygun olur.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Anxo, D. ve Karlsson, M.s (2019). *Overtime Work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis*. ILO. Geneva.
- Anger, Silke (2008). “Overtime Work as a Signaling Device”. *Scottish Journal of Political Economy*. V. 55 (2): 167-189.
- Avgoustaki, A. (2015). “Human Resource Practices, Employee Overtime, and Work Uncertainty: Is Overtime Wasted Time?”. [www.dee.uib.eu]. (Erişim: 04.02.2020).
- Bae, S. (2012). “Nursing Overtime: Why, How Much, and Under What Working Conditions”. *Nursing Economic*. V. 30 (2): 60–71.
- Bauer, T. ve Zimmermann, K. F. (1999). “Overtime Work and Overtime Compensation in Germany”. *Scottish Journal of Political Economy*. 46 (4): 419–436.
- Beckers, D., Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Taris, T.W. ve Geurts, S.A.E. (2008). “Voluntary or Involuntary? Control over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction”. *Work & Stress*. V. 22 (1): 33–50.
- Beltempo, M., Lacroix, G., Cabot, M.ve Piedboeuf, B. (2016). “Factors and Costs Associated with the Use of Registered Nurse Overtime in the Neonatal Intensive Care Unit”. *Pediatrics and Neonatal Nursing*. 4 (1): 17–23.
- Berney, B. (2003). *Use, Trends, and Impacts of Nurse Overtime In New York Hospitals: 1995-2000*. Boston University. Ph. D Thesis. Boston.
- Berney, B., Needleman, J.ve Kovner, C. (2005). “Factors Influencing the Use of Registered Nurse Overtime in Hospitals, 1995-2000”. *Journal of Nursing Scholarship*. V. 37 (1): 165–172.
- Berney, B.ve Needleman, J. (2005). “Trends in Nurse Overtime, 1995-2002”. *Policy, Politics, & Nursing Practice* 6 (3): 183–190.
- BLS (2019). “Manufacturing Average Weekly Overtime Hours of Production and Nonsupervisory Employees: 2008-2018”. U.S. Bureau of Labor Statistics. [www.bls.gov]. (Erişim: 16.12.2019).
- Brown, S. (1995). *The Absence Decision: A Theoretical and Empirical Analysis*, PH. D Thesis. Loughborough University. Leicestershire.
- Colley, L. (2005). “Who’s There? Analysis of Absence Trends in the Public Sector”. Proceedings of the 13th International Employment Relations Association Conference. 13th International Employment Relations Association Conference. Aalborg. Denmark. 26-29 June.
- Ehrenberg, R. G. (1971). “Absenteeism and the Overtime Decision”. *American Economic Review*. V. 60 (3). 352–357.
- Eurofound (2017). *Developments in working time 2015–2016*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2017). “Hours Worked per Week of Full-Time Employment: 2008-2018”. [http://ec.europa.eu]. (Erişim: 16.12.2019).

- Eymen, U. E. (2007). *SPSS Kullanma Klavuzu (E-Baskı)*. İstanbul: İstatistik Merkezi Yayın (No: 1).
- Fakih, A. (2014). “Vacation Leave, Work Hours, and Wages: New Evidence from Linked Employer–Employee Data”. *Labour*. V. 28 (4):376–398.
- Hopkins, T. D. (1990). *The Relationship between Absenteeism and the Amount of Overtime Worked in Various Job Classifications in a Metal Fabrication Plant*. PH. D Thesis. Western Michigan University. Michigan.
- ILO (2014). *Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*. Geneva: GDFTCLI/2014.
- Jirjahn,U. (2008). “On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment Data”. *British Journal of Industrial Relations*. V. 46 (1): 133–168.
- Kalwij, A.S. ve Gregory, M. (2005). “A Panel Data Analysis of the Effects of Wages, Standard Hours and Unionization on Paid Overtime Work in Britain”. *Journal of the Royal Statistical Society*. Series A. V. 168 (1): 207–231.
- Kang, J. H., Matusik, J. G. ve Barclay, L. A. (2017). “Affective and Normative Motives to Work Overtime in Asian Organizations: Four Cultural Orientations from Confucian Ethics”. *Journal of Business Ethics*. V. 140 (1): 115–130.
- Kesici, M. R. (2013).*Emek Piyasaları*.İstanbul: Dipnot Yayınevi.
- Nagamachi, R.ve Yugami, K.. “The Consistency of Japan’s Statistics on Working Hours, and an Analysis of Household Working Hours”. *Public Policy Review*. V.11 (4). 2015: 623-655.
- OECD (2019). “Dataset: Average Annual Hours Actually Worked Per Worker”. [www.oecd.org]. (Erişim: 16.12.2019).
- Preston, A. (1995). “What Causes Absenteeism? Understanding the Economic and Psychological Theories and Evidence”, *Managing Absenteeism: Analysing and Preventing Labour Absence*, Department of Industrial Relations (eds. by Riedel and Preston), Canberra: Industrial Relations Research Series Number 18.
- Reimherr, P. M. (2015). *Time-And-A-Half: The Effect of Overtime on Work Schedules in the Retail Trade Industry*. Washington: Master Thesis. Georgetown University.
- Seo, J. (2011). *Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work*. Geneva: ILO Discussion Paper Series: No. 2.
- Shields, M. (1999). “Long Working Hours and Health”. *Health Reports*. V. 11 (2): 49-56.
- Statcan (2019). “*Labour Force Survey Estimates (LFS), Employees Working Overtime (weekly) by North American Industry Classification Table 282-0083*”. Statistics Canada. [www.statcan.gc.ca]. (Erişim: 16.12.2019).
- TÜİK (2019). “Fiili Çalışma Süresine Göre İstihdam Edilenler”. Türkiye İstatistik Kurumu [www.tuik.gov.tr]. (Erişim: 16.12.2019).
- Uchida, M., Kaneko, M.ve Kawa, S. (2014). “Effects of Personality on Overtime Work: A Cross-Sectional Pilot Study among Japanese White-Collar Workers”. *BMC Research Notes*. V. 7 (180). 1–9.

- Walker, J. ve Mare, G. (1971). “Absence from Work in Relation to Length and Distribution of Shift Hours”. *British Journal of Industrial Medicine*. V. 28 (1). 36-44.
- Zapf, I. (2015). *Individual and Workplace-Specific Determinants of Paid and Unpaid Overtime Work in Germany*. Nuremberg: IAB Discussion Paper (15/2015).

