

**İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler
(Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir
Araştırma)**

***Factors Affecting Quits and Dismissals (An Empirical Study
on a Sample from a Chemical Factory)***

Tekin AKGEYİK

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

Haziran 2019, Cilt 9, Sayı 1, Sayfa 11-28
June 2019, Volume 9, Issue 1, Page 11-28

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2019-1

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 1 - Yıl: 2019
Volume: 9 - Issue: 1 - Year: 2019

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI

(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / *Responsible Publication Manager*

Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN

Eyüp Sabri DEMİRCİ

Nazmi DOĞAN

Erdal YILMAZ

Okan AYAZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

Basım Tarihi / Press Date: 28.06.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: Medya Dinamik - 0312 287 40 46 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E.Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCA
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

16. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Alpaslan AKÇORAOĞLU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Selahattin GÜRİŞ
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nermin ÖZGÜLBAŞ
Başkent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK
Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serap PALAZ
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN
Bilkent Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Funda YURDAKUL
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Şenay AÇIKGÖZ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ozan BAŞKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Cemal İYEM
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Söke İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Fuat MAN
Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Banu METİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Hakan SATMAN
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Bora YENİHAN
Kocaeli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Aygül ANAVATAN
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Osman TEZGEL
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Dr. Öğretim Üyesi Halil TUNCA
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

16. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	44
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	11
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	16
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	7
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	10
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%25

GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atıf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- SGD'de yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Geliş Tarihi/Received: 12.03.2018
Güncelleme Tarihi/Revised: 13.03.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Factors Affecting Quits and Dismissals (An Empirical Study on a Sample from a Chemical Factory)

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 11-28
Pages: 11-28
DOI: 10.32331/sgd.582083

Tekin AKGEYİK*

ORCID ID: 0000-0002-7339-363X

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının veri seti kapsamında istifa ve işten çıkarmayı etkileyen faktörleri analiz etmektir. Lojistik regresyon analizleri kadın çalışanların erkeklerle kıyasla 2,9 kat daha yüksek işten çıkarılma riskine sahip olduğunu göstermiştir. İkinci olarak, 34 yaşından daha büyük çalışanların 34 ve daha genç çalışanlara kıyasla 6 kat daha yüksek işten çıkarılma riskine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca üniversite mezunu olmayanlar arasında istifa eğiliminin üniversite mezunlarına kıyasla yaklaşık 2 kat daha yüksektir. Veriler, kıdemden işten çıkarılma olasılığını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yükselttiğini göstermektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu, beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma oranının belirgin şekilde daha yüksek olduğu yönündedir. Nihayet bulgular çalışanların yılın ilk yarısında ayrılmaya daha eğilimli olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Ayrılma, işgücü devri, istifa, işten çıkarma, ayrılmanın nedeni

ABSTRACT

This paper investigates factors affecting quits and dismissals, based on data from a chemical factory in Istanbul, Turkey. Logistic regression results indicated that the odds of being dismissed from their jobs for female employees were approximately 2.9 times higher than male employees. Secondly, workers older than 34 years were found to be 6 times more likely to be dismissed compared to those who were 34 years old or younger workers. Moreover, the risk of quitting among employees without a university degree was nearly 2 times greater for those who had a university degree. Also, the findings suggested that tenure significantly increased the odds of being dismissed. Similarly, the odds of white-collar employees leaving their jobs were distinctly higher than blue-collar employees. Finally, the results illustrated that workers were found to be more likely to separate between January and June.

Keywords: Quit, employee turnover, dismissal, reasons for dismissals and quits, Turkey

Önerilen atıf şekli: Akgeyik, T. (2019). İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma). *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).11-28.

GİRİŞ

İşgücü devri, hem çalışanlar hem de organizasyonlar için istihdam ilişkilerinin en önemli sonuçlarından biridir. Çalışan için işgücü devri işsizlik ve yeni bir iş arayışı anlamına gelirken, organizasyon için işgücü devri önemli bazı örgütsel sorunlara işaret etmekte ve şirketin performansını olumsuz yönde etkileyen sonuçlara yol açabilmektedir. Ancak, makul düzeydeki bir işgücü devri, organizasyonun yenilenmesi için gerekli görülen bir durumdur.

Literatürde işgücü devrini etkileyen çok sayıda değişkene değinilmektedir. Zorunlu işgücü devri açısından çalışanın işten çıkarılmasını açıklayan değişkenler daha açıktır. Çalışanın performansı ve davranışları ile işyeri koşulları (üretim ya da satışların düşmesi ve teknoloji değişikliği gibi) ön plana çıkan unsurlardır. Buna karşılık gönüllü işgücü devri bağlamında çalışanın işyerinde kalmasına ya da ayrılmasına yol açan faktörler konusunda genel bir uzlaşıdan söz edilemez. Demografik değişkenler, yönetimin tutumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çeşitli işgücü piyasası değişkenleri bu kapsamda incelenen faktörlerdir.

Veriler küresel düzeyde işgücü devrinin yüksek işsizlik oranları nedeniyle artma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Sözgelimi, istatistikler ABD’de 2009 ile 2016 yılları arasında istifa, işten çıkarma ve diğer nedenlerle işten ayrılmaların %21,3 oranında arttığına işaret etmektedir. 2016 yılında işten ayrılmalar 2015 yılına kıyasla %1,9’luk artışla 60,4 milyona düzeyinde gerçekleşmiş ve toplam istihdamın %41,9’una ulaşmıştır (Blanka, 2017: 9). Veriler, bu ülkede 2017 yılında 62 milyon kişinin istifa, işten çıkarma ve diğer gerekçelerle işten ayrıldığını göstermektedir. Toplam istihdamın 2017 yılında 153,3 milyon olduğu ABD’de yıllık işgücü devir oranı %40,5 düzeyinde gerçekleşmiştir (BLS, 2018).

Aylık işgücü devir oranının %7,4 düzeyinde olduğu Kanada’da ise işgücü devri ülkedeki işgücü piyasasının belirgin sorunlarından biridir (Statists Canada, 2015). Bu ülkede genel ekonomik koşullardan bağımsız olarak işgücünün oldukça önemli bir bölümü her yıl işletmeler arasında yer değiştirme eğilimindedir. Sorunun boyutları çeşitli göstergeler çerçevesinde analiz edilebilmektedir. Örneğin veriler halen bir işte çalışan işgücünün yaklaşık %13’ünün yeni bir iş arayışında olduğunu göstermektedir. Ayrıca hanehalkı işgücü istatistiklerine göre işsizlerin %19’u bir sonraki ay ücretli işe başlayabilmektedir. Nihayet Kanadalı çalışanların yaklaşık %6,5’i son üç ayda yeni bir işyerine geçmektedir (Drolet, 2017: 10).

İngiltere’de %14,6 oranında olan (yaklaşık 765,000 işçi) yıllık işgücü devrinin gelecek 3 yıllık dönemde 3,4 puan artışla %18’e ulaşması beklenmektedir (Hay Group, 2015).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye’de 2017 yılında 1,4 milyonu istifa, 1,6 milyonu işten çıkarma nedeniyle yaklaşık 3 milyon kişi işini kaybetmiştir. 2017 yılında ücretli ve yevmiyeli olarak istihdam edilenlerin 18,9 milyon olduğu dikkate alınırsa işgücü devir oranının yıllık %16 düzeyinde olduğu görülür (TÜİK, 2018).

Öte yandan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) verileri ülkemizde gönüllü işgücü devrinin boyutlarını ortaya koymaktadır. İş bulmak amacıyla 2018 Ocak döneminde Kuruma başvuran 362,726 kişinin %57'si (207,577) halen bir işyerinde çalıştığı halde iş arayan bireylerden oluşmaktadır. Veriler, 2017 Ocak dönemine kıyasla bu grubun %18 oranında arttığına işaret etmektedir. 2017 yılında ise 4,5 milyon kişinin %53'ünü bir işyerinde çalıştığı halde Kurum aracılığıyla iş arayanların oluşturduğu görülmektedir (İŞKUR, 2018). Dolayısıyla İŞKUR verileri kapsamında ülkemizde her iki çalışandan en az biri, işini ya da işyerini beğenmemekte ve yeni bir iş aramaktadır. Bu durum, gönüllü işgücü devrini arttıran en önemli faktördür.

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'de faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının veri seti kapsamında istifa ve işten çıkarmayı etkileyen faktörleri analiz etmektir.

Araştırma sonuçlarının hem bilimsel hem de yönetsel açıdan literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bilimsel açıdan araştırma bulguları istifa ve işten çıkarmanın belirleyicilerini tanımlayarak literatüre katkı sağlamayı ummaktadır. Araştırma hipotezi ülkemizde sınırlı sayıda ampirik çalışmaya konu olmuştur. Bu husus, araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Araştırmayı diğer çalışmalardan ayıran bir diğer unsur, veri özgünlüğü ile ilgilidir. Ampirik çalışmaların çoğunda veriler sonradan ve söz konusu araştırma için toplanmıştır. Bu çalışmada veriler, ilgili şirketin insan kaynakları birimi tarafından düzenli olarak tutulan istatistiklerden derlenmiştir. Bu durum, verilerin doğal ve yansız olmasını sağlayan bir olgudur. Nihayet araştırmanın kimya sektöründen bir şirketin örnekleme çerçevesinde yapılmış olması çalışmanın bir diğer özgün değerini oluşturmaktadır.

Yönetsel açıdan ise araştırma bulguları özelde araştırmanın yaptığı şirkete genelde diğer organizasyonlara istifa ve işten çıkarma davranışını etkileyen değişkenleri anlamalarını ve bu yönde insan kaynakları politikası geliştirmelerini sağlayabilir.

Makale iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işgücü devri kavramsal boyutlarıyla ele alınmaktadır. Bu bölümde ayrıca işgücü devrinin nedenselliğini analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmektedir. İkinci bölümde araştırmanın verileri tanımlanmakta ve bulgular açıklanmaktadır.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE AÇIKLAYICI DEĞİŞKENLER

A- Tanımsal Boyut

İstifa (gönüllü işten ayrılma); başka bir işyerine geçme, emekli olma, askere gitme, ya da işgücü piyasasından çekilme gibi nedenlerle iş sözleşmesinin çalışan tarafından sona erdirilmesidir. İşten çıkarma ise (gönüllü olmayan işten ayrılma) çalışanın davranışı, performansı veya işyeri koşulları gibi gerekçelerle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesidir. İstifa ve işten çıkarmalar bir organizasyonun işgücü devrini ifade eder (Burns, 2014: 19). İşgücü devir oranı ise belirli bir dönemde (ay veya yıl gibi) istifa eden ve işten çıkarılan toplam çalışan sayısının aynı dönemdeki toplam çalışan sayısına oranlanmasıyla ulaşılan değeri tanımlar (Kane-Sellers, 2007: 15).

İşgücü devri ile ilgili teorik yaklaşımlar March ve Simon'un (1958) "örgütsel denge" teorisine kadar gitmektedir. Bu teoriye göre işgücü devri çalışanın algıladığı hareket kolaylığı ve isteğinden kaynaklanan bir olgudur. Ayrılma isteği işyeri olanaklarına bağlı olarak somutlaşmaktadır. Eğer diğer şirketler daha avantajlı koşullar sağlayabiliyorsa çalışanın organizasyondan ayrılma isteği artacaktır. Ayrılma kolaylığı ise piyasadaki alternatif işler ve yerel işsizlik düzeyi gibi dışsal faktörlerden etkilenmektedir (Vance, 2015: 16).

Örgütsel denge teorisinden sonra geliştirilen modelleri iki yaklaşım çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. İlk olarak "işgücü piyasası okulu" yaklaşımı, işgücü devrini dışsal faktörlere göre açıklama eğilimindedir. Buna göre iş mobilitesi, ücret mobilitesi, işsizlik düzeyi ve iş-kişi eşleşmesi gibi işgücü piyasası değişkenleri açıklayıcı değişkenlerdir. "Psikolojik yaklaşım okulu" ise çalışanın bireysel nitelikleri, stres, duygusal tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve katılım gibi değişkenlere odaklanma taraftarıdır (Tanova and Holtom, 2008: 1555).

İşgücü devri, ekonomi, organizasyon ve çalışan üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. Makul düzeyde bir işgücü devri piyasada işgücünün sayı ve nitelik açısından optimum dağılımını mümkün kılarak ekonomik etkinliğe katkı sağlar. Buna karşılık yüksek işgücü devir oranları kaynak maliyetini arttıran, üretimi ve verimliliği dolayısıyla ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyen bir niteliğe sahiptir.

Benzer biçimde işgücü devri organizasyon için bazı getiriler yanında doğrudan ve dolaylı önemli maliyetlere yol açabilmektedir. İşgücü devrinin en önemli getirisi performansı düşük çalışanların organizasyondan ayrılmasıdır. Böylece zayıf halkanın elimine edilmesi ve nitelikli çalışanlara organizasyona kazandırılması mümkün olabilir. Yenilikçi düşüncelerin organizasyona kazandırılmasına katkı sağlayan işgücü devri örgüt için rekabeti de olumlu yönde etkileyebilir (Kane-Sellers, 2007: 21).

Yüksek işgücü devrinin yaratabileceği maliyetler geniş bir yelpazeye yayılabilmektedir. İşgücü devri öncesi, ayrılma niyeti olan çalışanların işe gecikme, devamsızlık, verimlilik ve kalite kayıpları ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel performans henüz işgücü devri gerçekleşmeden gerilemeye başlar.

İşgücü devri aşamasında karşılaşılan maliyetler nitelikli çalışanların yetkinlik, vasıf ve iş bağlantıları ile organizasyondan ayrılmaları sonucu ortaya çıkar. Nitelikli işgücünün ayrılması organizasyon için aynı zamanda entelektüel birikimin yitirilmesi anlamına gelir. Yüksek işgücü devri ayrıca finansal açıdan hesaplanması güç müşteri ve örgütsel moral kayıplarına neden olabilmektedir. Örneğin ayrılanların yerine yeni personel tedariki giderleri önemli bir maliyet kalemidir. İşe alınan personelin eğitim ve uyum giderleri de ilave maliyetler yaratabilmektedir (Burns, 2014: 40).

İşgücü devri açısından en önemli maliyetin verimlilik kayıplarıyla yaşandığı açıktır. Araştırmalar işgücü devri maliyetinin en az %70'inin bu tür kayıplarından kaynaklandığını göstermektedir. İşe yeni giren bir çalışanın uyum sürecinde (2 ile 4 hafta arası) kapasitesinin ancak %25'ini sergileyebilmektedir. 5 ile 12 hafta arasında ise yeni

çalışanın verimliliği ancak %50'ye ulaşabilmektedir. Yeni çalışanın kapasitesini tam olarak kullanabilmesi 20 haftaya kadar çıkabilmektedir (Vance, 2015: 32).

Bireysel düzeyde, işgücü devri (gönüllü veya zorunlu) mevcut sosyal bağlantıların kaybedilmesi, yeni bir iş ortamının yaratacağı stres ve uyum süreci anlamına gelmektedir. Bazı çalışanlar için organizasyonun bir parçası olmaktan kaynaklanan getirilerle ilgili doğrudan kayıplar söz konusudur. Buna karşılık, organizasyondan ayrılmanın olumlu yönleri de vardır. Örneğin, işgücü devri daha iyi çalışma olanakları ve kariyer fırsatları sağlayabilir. Ayrıca işgücü devri yeni sosyal bağlar kurmayı mümkün kılan bir mekanizmadır (Tanova and Holtom, 2008: 1554).

B- İşgücü Devrinin Açıklayıcı Değişkenleri: Ampirik Bulgular

İşgücü devri; yönetim, psikoloji, ekonomi, sosyoloji ve sosyal politika gibi çok farklı disiplinlerden araştırmacıların yaygın şekilde ilgisini çekmiş bir konudur. Nitekim Ebscohost (2018) veri tabanında başlığında işgücü devri geçen 606 yayınlanmış hakemli makale olduğu görülmektedir. Anahtar kelimeler arasında işgücü devri kavramının geçtiği hakemli makale sayısı, 6,603'e ulaşmaktadır. Ülkemizde ise YÖK Tez Merkezi'nin (2018) ve ULAKBİM'in (2018) verilerine göre 11'i tez ve 4'ü hakemli makale olmak üzere işgücü devri konulu 18 akademik çalışma yapılmıştır.

Araştırmalar işgücü devrini etkileyen çok sayıda değişkeni tanımlamaktadır. Ampirik bulgular, demografik değişkenler, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatmini, katılım mekanizmaları, grup kompozisyonu, lokasyon, işsizlik oranı ve diğer faktörler çerçevesinde özetlenmiştir.

i) Demografik Değişkenler

Bazı araştırmacılar işgücü devri açısından demografik değişkenlerin açıklayıcı etkisini analiz etmişlerdir. Örneğin Alparıslan ve Orhan (2016: 41) tarafından Denizli'de faaliyette bulunan bir kablo ve tel şirketinin 2014 yılına ilişkin verilerinin kullanıldığı çalışmada işgücü devrinin nedenleri sorgulanmıştır. Araştırmacılar, bekâr, genç ve düşük kıdemli çalışanlar arasında işten ayrılma davranışının daha yaygın olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Benzer bir araştırma Giuliano vd. (2006: 21) tarafından Şubat 1996-Temmuz 1998 yılları arasında ABD'de yapılmıştır. 700 perakende mağazasından 1,500 yönetici ve 100,000 ön büro çalışanına ait kayıtların kullanıldığı araştırma cinsiyet, yaş ve etnisitenin işten ayrılma davranışı üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Sonuçlar, gerek istifalar gerekse işten çıkarmalarda erkeklerin kadınlardan daha yüksek oranlara sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar ayrıca, yaş ve işten ayrılma davranışı arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Etnisite açısından ise beyaz çalışanlara kıyasla Hispanik ve Asya kökenli işçiler arasında istifa davranışına daha az rastlandığı, buna karşılık işten çıkarmanın beyazlara kıyasla siyahî çalışanlar arasında %300, Hispanikler arasında %60 ve Asyalı işçiler arasında ise %17 daha yüksek olduğu görülmüştür.

Heymann (2010: 20) ise Güney Afrika'da 1,000 yönetici ve çalışan arasında gerçekleştirdiği bir araştırmada, demografik değişkenlerin işgücü devri sürecindeki rolünü irdelemiştir. Araştırma sonuçları erkeklerin kadınlara kıyasla işten ayrılma davranışını daha fazla sergilediklerini göstermektedir. Ayrıca yaşlı ve orta yaşlı gruplara kıyasla genç çalışanların işten ayrılmaya daha eğilimli olduğu tespit edilmiştir. Nihayet, beyaz işgücüne kıyasla Afrikalı ve Hintli çalışanlar arasında işten ayrılma davranışının daha yaygın olduğu gözlenmiştir.

Öte yandan Caparros ve Navarro (2005: 58) haftada en az 15 saat çalışan 4,697 kişilik bir örneklem grubu arasında yaptıkları bir araştırma, erkeklerin kadınlara kıyasla işten ayrılma davranışı sergilemeye daha eğilimli olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca, yüksek eğitilmiş kişilerin istifa etme davranışını daha fazla gösterdikleri, buna karşılık aile ile birlikte yaşamının ve iş deneyiminin aynı işte kalma olasılığını pozitif yönde etkileyen faktörler olduğuna işaret etmiştir.

Bir diğer araştırmada ise Cotton ve Tuttle tarafından 1979-1984 döneminde yayınlanmış 20 ampirik araştırmaya dayalı bir meta analizde, işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleri sorgulanmıştır. Araştırmacılar kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek işgücü devrine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaş ve kıdem, işgücü devrinin diğer bireysel yordayıcıları olarak tanımlanmıştır (Kane-Sellers, 2007: 26).

ii) İş Tutumları

Bazı ampirik araştırmalar örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi iş tutumlarının işyerinden ayrılma niyetini anlamada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Örneğin Fuentes (2011: 7) Filipinler'de 136 özel sektör öğretmeni arasında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın işten ayrılma davranışındaki rolünü araştırmıştır. Bulgular, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetiyle güçlü ve negatif yönlü ilişkili olduğuna, buna karşılık normatif bağlılığın ise ayrılma davranışını açıklamada daha zayıf bir değişken olduğunu göstermektedir.

Adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkiyi irdeleyen araştırmalar da mevcuttur. Sözelimi Arndt vd. (2006: 325) Washington eyaletinde 313 eczane çalışanı arasında yaptıkları bir araştırmada dağıtımsal adalet algısının işten ayrılma davranışını negatif yönlü olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır. Hemdi (2011: 91) benzer bir araştırmayı Malezya'da 22 büyük otelden 380 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Regresyon analizleri gerek dağıtımsal gerekse prosedürel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı düşük seviyede olan çalışanlar arasında işten ayrılma niyetinin daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan çeşitli araştırmacılar tarafından iş tatmininin işten ayrılmaya etkisi analiz edilmiştir. Örneğin Cohen ve Golan (2007: 427) İsrail'de 5 bakım kuruluşunda görevli 119 kadın çalışan arasında iş tatmini ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Regresyon analizleri, düşük iş tatmini düzeyinin işten ayrılma davranışını teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Benzer bir araştırmayı Türk Silahlı Kuvvetlerinden 202 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştiren Daloğlu (2002: 85) iş tatmininin

işten ayrılma niyetini açıklayan başat değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mızrakçı (2003: 70) ise Ankara'da 4 büyük spor işletmesinin çalışanları arasında yapmış olduğu araştırmada işyerinden ve işverenden kaynaklanan memnuniyetsizliğin özellikle gönüllü işten ayrılmaların en önemli gerekçesi olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş tatmininin işgücü devrine etkisini sorgulayan bir diğer çalışma Adapazarı örneklemini kapsamında Hira (1998: 165) tarafından yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ücret ve sosyal güvenlik gibi maddi iş tatmin, unsurları gönüllü işgücü devrini etkileyen öncelikli faktörler arasındadır. Aynı sonuca Türker (1995: 112) Marmaris ve İstanbul'da konaklama sektörü çalışanları arasında yaptığı bir çalışmada ulaşmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin önemli bir kısmı ayrılmanın temel gerekçesi olarak ücret tatminsizliğine işaret etmektedir.

iii) Katılım Mekanizmaları

Araştırmalar katılım mekanizmalarının (çalışma konseyleri, problem çözme grupları gibi) daha düşük ayrılma oranlarıyla ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Örneğin Katamba (2011: 86) Uganda'da 250 hemşire arasında yaptığı araştırmada katılımcı yönetim tarzının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Benzer biçimde Batt ve Colvin (2011: 706) tarafından telekom endüstrisinde faaliyet gösteren çağrı merkezlerinde yapılan bir araştırmada yüksek çalışan katılımının olduğu organizasyonlarda çok daha düşük istifa, işten çıkarma ve işgücü devri oranları gözlenmiştir.

Bir diğer araştırma Grund ve Schmitt (2013: 18) tarafından Almanya'da 9,000 personel arasında çalışma konseylerinin istifa ve işten çıkarma üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçları, genel olarak çalışma konseyinin hem istifa hem de işten çıkarma ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bulgular ayrıca çalışma konseylerinin özellikle erkekler ve nitelikli işgücü arasında işten ayrılma davranışını azaltmada daha etkili bir rol oynadığına işaret etmektedir.

Kane-Sellers (2007: 99) ise ABD'de endüstriyel otomasyon üreticisi şirketlerde 1992-2005 döneminde istihdam edilen kişilerin verilerini kullanarak katılım uygulamalarıyla gönüllü işgücü devri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlar ücret ve pozisyon unvanına kıyasla katılımın çalışanın işyerinde kalmasında daha etkili bir faktör olduğuna işaret etmektedir.

iv) Grup Kompozisyonu

Bazı araştırmacılar tarafından işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleri olarak grup kompozisyonuyla ilişkili faktörler irdelenmiştir. Örneğin Leonard ve Levine, 1996-1998 döneminde 800 işyerinde istihdam edilen 70,000 çalışana ait verileri kullandıkları araştırmada cinsiyet ve etnisite kompozisyonunun işten ayrılma davranışına etkisini analiz etmişlerdir. Bulgular, erkek işgücünün ağırlıklı olduğu işyerlerinde kadınlar arasındaki işgücü devir oranının gerilediği buna karşılık kadın çalışanların yoğunlukta olduğu işyerlerinde ise erkekler arasındaki işgücü devir oranının en yüksek düzeye çıktığını göstermektedir. Etnisite kompozisyonu açısından ise bir işyerinde aynı gruba (Beyaz, Asyalı veya Siyah gibi) mensup çalışanların sayısında %32'lik bir azalmanın işgücü devir oranını %2,6 oranında arttırdığı tespit edilmiştir (Leonard ve Levine, 2006: 559).

Sorensen (2000: 298), ABD’de TV istasyonlarındaki 9,503 üst düzey yöneticinin işgücü devir oranlarını analiz ettiği araştırmasında, heterojen çalışma takımlarındaki yöneticilerin gruptan ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Bir diğer çalışma; Kim ve Philips (2012) tarafından 1999 ile 2002 yılları arasında faaliyet gösteren bir inşaat projesinde istihdam edilen 2,346 kişiye ait veriler kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada ekip üye sayısının işten ayrılmayı tek başına etkilemediği buna karşılık yönetilmeyi güçleştirecek ölçüde kalabalık ekiplerin hem istifa hem de işten çıkarılma olasılığını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Kim ve Philips, 2012: 668).

v) Lokasyon

İşyeri ile ev arasındaki mesafenin işten ayrılma davranışı açıklamayı rolünü analiz eden araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Akçay (2014: 183), Marmara bölgesinde farklı perakende sektörü şirketlerinde çalışan 1,458 kişi arasında yaptığı araştırmada işgücü devrinin açıklayıcı değişkenlerini sorgulamıştır. Sonuçlar, işyerine uzaklığın işgücü devrini etkileyen faktörler olduğuna işaret etmektedir.

Hayajneh vd. (2009: 307) tarafından Ürdün’de 24 hastanede 2006-2007 yıllarında istihdam edilen 2,126 hemşire arasında yapılan araştırma, çalışanın yaşadığı lokasyonun işgücü devir oranını istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir.

Benzer biçimde Kim ve Philips (2012: 661) bir sanayi sitesinin inşaatında çalışan 2,346 işçinin verilerini kullandıkları araştırmada mesafenin işten ayrılma davranışına etkisini incelemişlerdir. Araştırmacılara göre projenin yapıldığı inşaat alanı ile ikametgâh lokasyonu arasındaki mesafe çalışanın istifa riskini etkilememekte ancak işten çıkarılma riskini azaltmaktadır.

vi) İşsizlik Oranı

Bazı çalışmalarda işten ayrılmalarda yerel işsizlik oranının etkisi sorgulanmıştır. Örneğin Orellano ve Picchetti (2004: 27) tarafından Brezilya’da 1988 ile 1999 yılları arasında işgücü piyasası verilerinin analiz edildiği araştırmada, işsizliğin istifa olasılığını negatif buna karşılık işten çıkarılma olasılığını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Campbell (2001: 1067) ise ABD’de 11 eyalette 5,302 sanayi işçisinin verileri kapsamında istihdamın ilk 6 aylık döneminde istifa ve işten çıkarma davranışını etkileyen faktörleri araştırmıştır. Bulgular, yerel işgücü piyasasında işsizlik oranının işten çıkarmaları negatif yönde etkilediği, ancak aynı etkinin istifa davranışı açısından gözlenmediği yönündedir.

Benzer bir araştırma Hom ve Kinicki (2001: 975) tarafından 1997 yılında ABD’de yapılmıştır. Araştırmacılar ulusal düzeyde şubeleri olan bir otomobil satış şirketinin 438 yönetici, satış personeli ve oto mekanikçileri arasında işsizliğin işgücü devrine etkilerini analiz etmişlerdir. Bulgular, işsizlik oranlarının istifa davranışını negatif yönlü etkilediği yönündedir.

vii) Diğer Değişkenler

Sınırlı sayıdaki bazı çalışmalarda örgütsel performans, örgütsel değişim ve sosyal

destek gibi nedenler irdelenmiştir. Sözelimi, İshak vd. (2012: 39) Malezya’da 145 CEO’nun verilerini kullanarak örgütsel performansın CEO devrine etkisini analiz etmiştir. Sonuçlar, zayıf performans ile işten ayrılma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Morrell vd. (2004: 169) tarafından yapılan bir çalışma, 352 hemşire örneklemini kapsamında örgütsel değişim ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel değişimin yarattığı şokların işten ayrılma kararının alınmasında önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Araştırmacılara göre şoklar sadece istifa düşüncesinin ortaya çıkmasında değil aynı zamanda nihai olarak organizasyondan ayrılma kararı üzerinde de esaslı bir etkiye sahiptir.

Veen (2013: 44) ise Hollanda’da birleşme ve satın alma süreci yaşayan şirketlerden 2,295 yönetici ve 1,965 çalışan arasında yaptığı araştırmada sosyal destek ile gönüllü işgücü devri arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Regresyon analizleri, birleşme ve satın alma sürecinde yönetici desteğinin gönüllü işgücü devrini etkilediğine işaret etmektedir.

II-ARAŞTIRMA

A-Yöntem

i) Veri Seti

Veri seti, İstanbul’da faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının insan kaynakları kayıtlarından derlenmiştir. Veri seti, örneklem periyodunda (1 Ocak 2005 ile 31 Aralık 2014) ilgili fabrikada çalışmış ve işten ayrılmış olan 210 kişiden oluşmaktadır. Veriler, örneklemin demografik ve işle ilişkili nitelikleri ile istifaların ve işten çıkarmaların tarih ve gerekçelerini içermektedir.

ii) Örneklem

Örneklem büyük ölçüde erkek, beyaz yakalı ve göreceli olarak genç bir gruptan oluşmaktadır. Spesifik olarak örneklemin %81’i (170) erkek ve %71’i beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin ortalama yaşı 32,4’tür (standart sapması 6,5 yıl). Örneklemin %64’ü evli ve yaklaşık 2/3’si üniversite mezunudur (%65). Grubun yaklaşık %73’ü 17 ile 35 yaşları arasındadır. Ortalama kıdem 4,2 yıldır. Örneklem grubunda işten ayrılmaların %63’i istifa niteliğindedir.

iii) Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni işten ayrılmadır (istifa veya işten çıkarma). İşten ayrılmalar örneklem periyodunda istifa veya işten çıkarılan çalışanların sıklığı ile ölçülmüştür.

Araştırma kapsamında ayrıca farklılık ve korelasyon analizlerinde üç bağımlı değişken daha kullanılmıştır: Yıllık gönüllü işgücü devri oranı, yıllık gönüllü olmayan (zorunlu) işgücü devri oranı ve ayrılma nedeni. Gönüllü işgücü devri oranı ise ilgili yılda istifa eden toplam çalışan sayısının organizasyonun o yılki toplam çalışan sayısına bölünmesiyle

hesaplanmıştır. Gönüllü olmayan işgücü devri oranına, ilgili yılda işten çıkarılan toplam çalışan sayısının organizasyonun o yılki toplam çalışan sayısına oranlanmasıyla ulaşılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenler ise demografik faktörler (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem gibi), işle ilişkili faktörler (birim, pozisyon, yaka türü) ve işle ilişkili olmayan faktörlerdir (ayrılma günü ve ayrılma ayı).

iv) Araştırma Soruları

Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) İşten ayrılma davranışı (istifa ve işten çıkarma), gönüllü ve zorunlu işgücü devir oranları açısından demografik gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bireysel nitelikler, işle ilişkili ve iş dışı faktörler istifayı ve işten çıkarmayı ne ölçüde açıklamaktadır?

v) Veri Analizi

Deskriptif istatistikler, istifa ve işten çıkarma verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U testleri ile demografik gruplar arasındaki farklılık analizleri yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, istifa ve işten çıkarmanın değişkenlerini tanımlamada lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

B- Sonuçlar

i) Deskriptif İstatistikler

Tablo 1 işten ayrılmanın (istifa 1, işten çıkarma 2 olarak kodlanmıştır) ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Kadın, göreceli olarak daha yaşlı, evli, daha az eğitilmiş, daha kıdemli, yönetici olmayan, mavi yakalı ve operasyonel birimlerde çalışanlar arasında işten ayrılma davranışının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık Mann-Whitney U testleri istatistiki olarak ayrılma davranışının sadece yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, yaka türü ve ayrılma ayı açısından anlamlı şekilde farklılaşığına işaret etmektedir.

Tablo 1’de aynı zamanda gönüllü ve gönüllü olmayan (zorunlu) yıllık işgücü devir oranları gösterilmektedir. Gönüllü işgücü devir oranlarının göreceli olarak daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama gönüllü işgücü devir oranı %6,1’dir. Gönüllü işgücü devir oranının en yüksek olduğu gruplar mavi yakalı ve üniversite mezunu olmayan çalışanlardır.

Öte yandan, ortalama gönüllü olmayan yıllık işgücü devir oranı %3,3’tür. Göreceli olarak daha yaşlılar ve daha kıdemli çalışanlar arasında gönüllü olmayan işgücü devir oranı daha yüksektir.

Ayrıca, genç ve yaşlı çalışanlar arasında hem gönüllü hem de gönüllü olmayan işgücü devri oranları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Benzer bir farklılık, yönetici ve yönetici olmayan çalışanlar arasında da görülmüştür.

Tablo 1. Deskriptif İstatistikler

Değişkenler		İstifa ve İşten Çıkarma		Yıllık İşgücü Devri Oranı			
		Ortalama	SS	Gönüllü (%)		Zorunlu (%)	
		Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS
Cinsiyet	Erkek	1,35	0,48	6,18	1,72	3,31	1,99
	Kadın	1,45	0,50	5,82	1,99	3,44	2,15
Yaş	17-34	1,26	0,44	6,37*	1,73	3,19	1,97
	35-60	1,59**	0,50	5,60	1,76	3,64*	2,03
Medeni Durum	Bekâr	1,27	0,45	6,21	1,76	3,19	1,95
	Evli	1,43*	0,50	6,06	1,79	3,42	2,04
Eğitim	İlkokul-Lise	1,47*	0,50	6,41	1,78	2,52	2,01
	Lisans - Y.Lisans	1,31	0,47	5,95	1,75	3,24	2,00
Kıdem (Ay)	1-26	1,30	0,46	6,20	1,80	2,70	1,69
	26 >	1,44	0,50	6,03	1,76	3,94	2,10
Birim	Destek	1,32	0,47	6,02	1,77	3,23	2,01
	Operasyonel	1,45	0,50	6,27	1,78	3,51	2,00
Yaka Türü	Beyaz yakalı	1,33	0,47	5,99	1,79	3,2	2,00
	Mavi yakalı	1,48*	0,50	6,42	1,71	3,56	2,02
Pozisyon	Yönetici	1,41	0,50	5,60	1,72	3,51	2,06
	Yönetici olmayan	1,45	0,49	6,37*	1,75	3,52*	1,99
Ay	Ocak-Haziran	1,47**	0,50	6,09	1,79	3,51	2,06
	Temmuz-Aralık	1,24	0,43	6,15	1,76	3,10	1,92
Gün	Tek günler	1,33	0,47	6,18	1,82	3,40	2,02
	Çift günler	1,43	0,50	6,03	1,73	3,25	1,99

*p < .05 **p < .001

Tablo 2’de istifa ve işten çıkarma gerekçeleri çeşitli alt gruplar açısından gösterilmektedir. Veriler, örgütsel koşulların istifa davranışının en önemli gerekçesi olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışanların ağırlıklı bölümü iş tatminsizliği veya başka bir iş arayışı nedeniyle (yeni bir kariyer fırsatı veya daha iyi bir iş gibi) şirketten ayrılmıştır.

Buna karşılık özel nedenlerin işten ayrılmada daha sınırlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim veriler, evlilik veya askerlik gibi bireysel nedenlerin işten ayrılmada görece çok daha düşük bir role sahip olduğuna işaret etmektedir.

İşten çıkarmada ise performansın beklendiği gibi öncelikli faktör olduğu görülmektedir. Bir çalışanın işe alınmasının asıl gerekçesi belli bir işi gerçekleştirmesidir. Bu sorumluluğunu beklenen ölçüde yerine getiremeyenlerin işten çıkarılması doğaldır. Veriler bu olguyu teyit etmektedir.

Tablo 2. Ayrılmaların Gerekçesi (%)

Gerekçe	Yaş*		Yaka Türü*		Kıdem (Ay)*		
	18-34	35-60	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	1-26	26 >	
İstifa (%)	Başka bir işyeri	60,3	33,3	59,3	31,7	59,8	43,5
	İş Tatminsizliği	9,2	4,3	3,3	18,3	3,9	11,1
	Evlilik	2,8	0,0	2,7	0,0	2,9	0,9
	Askere gitmek	1,4	0,0	1,3	0,0	1,0	0,9
İşten Çıkarma (%)	Düşük performans	20,6	43,5	22,7	41,7	25,5	30,6
	İhlaller	0,7	2,9	2,0	0,0	2,0	0,9
	Yer değiştirme	1,4	5,8	4,0	0,0	2,0	3,7
	Sözleşmenin bitmesi	2,1	0,0	0,0	5,0	1,0	1,9
	İkâle	1,4	7,2	4,0	1,7	0,0	6,5
	Ölüm	0,0	2,9	0,7	1,7	2,0	0,0

*p < .05

İkâle bir diğer gerektir. Tarafların isteğiyle sözleşmenin karşılıklı bozulmasını ifade eden ikâle, Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde uygulamada geliştirilmiş bir seçenektir. İkâlenin ağırlıklı olarak beyaz yakalı çalışanlar için uygulandığı bilinmektedir. Nitekim veriler, mavi yakalılara kıyasla beyaz yakalı çalışanlar arasında ikâle uygulamasının 2,4 kat daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Bulgular, ayrılma gerekçesinin yaş, yaka türü ve kıdem açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Örneğin 18-34 yaş grubundaki çalışanların (%60,3), 35-60 yaş grubuna kıyasla (%33,3) işyerinden gönüllü olarak ayrılmaya daha istekli olduğu anlaşılmaktadır. Genç çalışanların kariyerlerini daha iyi koşullarda sürdürme arayışları bu sonucu doğurmuş olabilir. Doğal olarak ileri yaşlarda organizasyondan ayrılarak yeni bir şirkete geçme isteği ve eğilimi gerileyebilmektedir.

Öte yandan beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara kıyasla başka bir işyerine geçme isteğiyle istifa etmeye daha eğilimli oldukları buna karşılık, mavi yakalı çalışanlar arasında iş tatminsizliği nedeniyle istifa oranının beyaz yakalılara kıyasla 5,5 kat daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki beklenti farklılıklarından kaynaklanmış olabilir. Mavi yakalı çalışanların beklentileri kısa dönemlidir ve ücret iş tatmininde göreceli olarak daha önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla özellikle de istihdam olanaklarının yeterli olduğu lokasyonlarda (organize sanayi bölgeleri gibi) çok küçük ücret farklarının bile mavi yakalı çalışanların işyeri değiştirmesine yol açabilmektedir. Buna karşılık beyaz yakalıların beklentileri uzun dönemlidir ve kariyer fırsatlarına odaklanmaktadır. Uzun dönemli beklentiler beyaz yakalı çalışanların kısa dönemli tatminsizliklerini telafi edebilmektedir.

Nihayet kıdem faktörü açısından da istifa ve işten çıkarma gerekçelerinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Örneğin, kıdemi daha düşük çalışanlar arasında yeni bir iş arayışı nedeniyle istifa edenlerin oranı %16,3 oranında daha yüksektir. Kıdemi düşük olan bir çalışanın beklentisi de daha sınırlı olmaktadır. Buna ilave olarak düşük kıdemli bir çalışanın istifa maliyeti (kıdem tazminatı kaybı gibi) çok daha düşüktür. Ayrıca kıdemi düşük çalışanların daha genç olduğu kabul edilebilir. Nitekim genç çalışanlar arasında yeni iş nedeniyle istifa edenlerin oranı daha yüksektir. Tüm bu faktörler kıdemi daha düşük çalışanlar arasındaki istifa eğilimini açıklayabilir.

ii) Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, "istifa ve işten çıkarma" bağımlı değişkeni pozisyon hariç tüm bağımsız değişkenlerle istatistikî olarak anlamlı şekilde ilişkilidir. Örneğin istifalar ve işten çıkarmanın yaş değişkeniyle güçlü ve pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = .32$). Benzer bir ilişki medeni durum değişkeni açısından da geçerlidir ($r = .19$). Bu ilişki, evli çalışanların bekârlara kıyasla işyerinden ayrılmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Buna karşılık istifalar ve işten çıkarmalarla ayrılma ayı arasındaki ilişki

negatif yönlüdür ($r = -.23$). Ayrıca eğitim düzeyi ile ayrılmalar arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.16$), dolayısıyla düşük eğitimli çalışanların şirketten ayrılmaya daha eğilimli oldukları anlaşılmaktadır. Pozisyon ile işten ayrılma davranışı arasındaki korelasyon ilişkisi anlamlı ancak zayıftır ($r = .15$).

Öte yandan yıllık gönüllü işgücü oranı yaş ile negatif ($r = -.19$), buna karşılık pozisyonla pozitif yönlü bir korelasyona sahiptir ($r = .21$). Bu durum, gönüllü işgücü devri oranının genç ve yönetici olmayan çalışanlar arasında daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık gönüllü olmayan işgücü devri yaşla pozitif ($r = .18$) ancak pozisyonla negatif korelasyona sahiptir ($r = -.15$). Bu, gönüllü olmayan işgücü devri oranının yaşlı ve yönetici konumunda olan çalışanlar arasında daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. İstifa ve işten çıkarma	–										
2. Gönüllü işgücü devri	-.23**	–									
3. Zorunlu işgücü devri	.31**	-.45**	–								
4. Ayrılma nedeni	.61**	-.09	.10	–							
5. Yaş	.32**	-.20**	.16*	.28**	–						
6. Medeni hal	.16*	-.05	.07	.10	.25**	–					
7. Eğitim	-.16*	-.13	.04	-.10	.03	.03	–				
8. Kıdem	.14*	-.11	.14	.15*	-.13	-.05	-.022*	–			
9. Yaka türü	.15*	.10	-.04	.15*	-.11	-.01	-.80**	.28**	–		
10. Pozisyon	-.06	.21**	-.15*	-.09	-.13	-.25**	-.52**	.20**	.45**	–	
11. Ayrılma ayı	-.23**	.02	-.05	-.21**	.01	-.04	.10	-.06	-.12	.06	–

**Significant at the 0.01 level (2-tailed). *Significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nihayet ayrılma nedeninin dört bağımsız değişkenle (yaş, kıdem, yaka türü ve ayrılma ayı) korelasyon ilişkisine sahip olduğu görülmektedir. Ayrılma nedeni ile en güçlü korelasyon ilişkisi olan bağımsız değişken yaştır. Pozitif yönlü korelasyon ilişkisi, ilerleyen yaşlarda işten çıkarılma riskinin daha güçlü olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık ayrılma ayıyla ayrılma gerekçesi arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Bu durum, çalışanların yılın ilk dönemlerinde işten ayrılmaya daha eğilimli olduğuna işaret etmektedir. Korelasyon bulguları artan kıdem süresinin işten ayrılmaları arttırdığını göstermektedir. Bir diğer sonuç ise beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma davranışının daha yaygın olduğu yönündedir.

iii) İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler

İstifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler modele üç adımda dâhil edilmiştir. Tablo 4’de üç regresyon modelinin sonuçları görülmektedir.

Demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem) ilk aşamada modele dâhil edilmiştir. Modelin açıklanabilen değişkenliği %23,9 (Nagelkerke R^2), doğru sınıflandırma oranı %68,1’dir. Dolayısıyla demografik faktörler işten ayrılma davranışını %23,9 oranında açıklayabilmektedir. Yaş, organizasyondan ayrılma davranışını açıklayan

en önemli değişkendir. 35-60 yaş grubundaki çalışanların genç çalışanlara kıyasla işten ayrılmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmektedir. Örneğin 34 yaşından büyük çalışanların 18-34 yaş grubundaki çalışanlara kıyasla 6 kat daha yüksek oranda işten çıkarıldığı görülmektedir. Benzer biçimde kadın çalışanlar erkeklere kıyasla 2,9 daha yüksek işten çıkarılma riskine sahiptir. Kıdemli çalışanların kıdemsizlere kıyasla 2,6 kat daha fazla işten çıkarılma davranışına maruz kaldığı görülmektedir. Nihayet üniversite mezunu olmayanlar arasında istifa eğilimi üniversite mezunlarına kıyasla 2 kat daha yüksektir.

Tablo 4. Lojistik Regresyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1. Model**		2. Model**		3. Model**	
	İstifa	İşten Çıkarma	İstifa	İşten Çıkarma	İstifa	İşten Çıkarma
	Olasılık Oranı	Olasılık Oranı	Olasılık Oranı	Olasılık Oranı	Olasılık Oranı	Olasılık Oranı
Demografik Faktörler						
(1) Cinsiyet (erkek)	0,34*	2,95*	0,23*	4,41*	0,20*	5,08*
(2) Yaş (18-34 yaş)	0,16**	6,19**	0,09**	11,04**	0,08**	12,07**
(3) Eğitim (İlkokul-Lise)	2,06*	0,49*	1,12	0,89	1,17	0,86
(4) Kıdem (1-26 ay)	0,39*	2,58*	0,43	2,33	0,40	2,48
İşle İlişkili Faktörler						
(5) Yaka türü (beyaz yakalı)			0,24*	4,17*	0,28*	3,51*
(6) Yaka tip*Yaş			4,61*	0,22*	5,30*	0,19*
İşle İlişkili Olmayan Faktörler						
(7) Ayrılma ayı (Ocak-Haziran)					2,52**	0,40**
(8) Ayrılma Günü (tek günler)					0,64	1,57
-2 Log Likelihood	239,317		232,946		223,208	
Chi-square	40,736		47,107		56,845	
Doğru sınıflandırma oranı	%68,1		%67,6		%71,4	
Nagelkerke R ²	%23,9		%27,3		%32,2	

*P < 0.05 **P < 0.01

Açıklama: Değişkenler 0 veya 1 olarak kodlanmıştır: cinsiyet (erkek=1), yaş (18-34 yaş grubu =1), eğitim (üniversite mezunu olmayanlar=1), kıdem (1-26 ay =1), yaka türü (beyaz yakalı =1), ayrılma ayı (Ocak-Haziran

Model 2’de demografik değişkenler kontrol altındayken işle ilişkili faktörlerin istifa ve işten çıkarmaya muhtemel etkileri analiz edilmektedir. 2. Modelin açıklanabilen değişkenliği %27,3’e (Nagelkerke R²), doğru sınıflandırma oranı ise, %67,6’ya yükselmiştir. Yaka türü tek başına işten ayrılma davranışı ile ilişkili değildir. Buna karşılık, “yaka türü*yaş” etkileşimi modele dâhil edildiğinde her iki faktör de ayrılma davranışını anlamlı şekilde açıklamaktadır. Bulgular, beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma oranının belirgin şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, beyaz yakalı çalışanlar arasında işten çıkarılma riski 4,2 kat daha yüksektir. Buna karşılık, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara kıyasla istifa olasılığı %24 oranında daha yüksektir.

Son olarak modele işle ilişkili olmayan faktörler dâhil edilerek bağımsız değişkenlerin işten ayrılma davranışına etkisi sorgulanmaktadır. Analizler, modelin istatistikî açıdan anlamlı olduğunu ve tüm değişkenlerin bir arada işten ayrılma davranışını %32,2 (Nagelkerke R²), oranında açıkladığını göstermektedir. Modelin doğru sınıflandırma oranı ise %71,4 oranına ulaşmıştır. İşle ilişkili olmayan faktörlerden sadece ayrılma ayı istatistikî olarak anlamlıdır (p<.05). Veriler, çalışanların yılın ilk yarısında ayrılmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Örneğin Ocak-Haziran döneminde bir çalışanın istifa etme olasılığı diğer aylara kıyasla 2,5 kat daha yüksektir.

SONUÇ

İşgücü devri hem çalışanlar hem de şirket için maliyetli bir problemdir. Ancak işgücü devri aynı zamanda ekonomide iş-çalışan eşleşmesini sağlayan önemli bir araç niteliğindedir. Literatürde işgücü devrinin çok yönlü niteliği birçok boyutuyla analiz edilmiştir. Bu çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının veri seti kapsamında istifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenleri analiz edilmiştir. Analizler, bazı sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılmaktadır.

İlk olarak, lojistik regresyon analizlerine göre, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem (demografik faktörler), yaka türü (işle ilişkili faktör) ve ay (işle ilişkili olmayan faktör) istifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenleridir. Bu sonuç yaş ve kıdem istifa ve işten çıkarmanın belirleyici olduğunu tespit eden Grund ve Schmitt'in (2013: 15), Kim ve Philips (2012) ve Campbell'in (1997: 1071) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Sonuçlar, ayrıca eğitim düzeyinin işten ayrılmanın yordayıcısı olduğunu gösteren Orellan ve Picchett (2004: 27) ile Caparros ve Navarro'nun (2005: 54) bulgularıyla uyumludur. Buna karşılık, sonuçlar yaşın ya da yaka türünün işten ayrılma davranışında açıklayıcı bir değişken olmadığı bulgusuna ulaşan Beenstock ve Klinov'un (1998: 13) araştırmasından ayrılmaktadır.

Öte yandan korelasyon analizi sonuçlarına göre ayrılma davranışı; yaş, medeni durum, yaka türü ve kıdemle pozitif yönlü buna karşılık eğitim düzeyiyle negatif yönlü ilişkilidir. Bu bulgu, yaş ve işgücü devri arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşan Cohen'in (1999: 70) araştırmasıyla örtüşmektedir. Buna karşılık, sonuçlar yaşın ve kıdem işgücü devriyle negatif yönlü ilişkili olduğunu gözlemleyen Arndt vd. (2006), Huselid ve Day (1991: 386), Tanova ve Holtom (2008: 1563) ile Lyness ve Judiesch'in (2001: 1172) bulgularıyla örtüşmemektedir.

Korelasyon analizi aynı zamanda istifa ve işten çıkarmanın ay değişkeni ile negatif yönlü ilişkisi olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, işten çıkarmaların büyük ölçüde yılın ilk yarısında gerçekleştiğini göstermektedir.

Mann-Whitney U testi, işten ayrılma gerekçesinin farklı yaş grupları arasında anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Nitekim yeni bir işe geçme amacıyla 18-34 yaş kategorisindeki çalışanların, 35-60 yaş grubundakilere kıyasla istifa etmeye 1,8 kat daha fazla eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, istifa davranışının yaşa bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşan Giuliano vd.'in (2006: 2) araştırmasıyla örtüşmemektedir.

Ayrıca bekâr ve evli çalışanlar arasında ayrılma davranışı açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evlilerin bekârlara göre işten ayrılmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmüştür. Bu bulgu, araştırmasında yeni bir iş aramak için evli çalışanların istifaya daha istekli olduğunu belirleyen Lee'in (2012: 22) sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir. Ancak çalışmasında hem işten çıkarılma hem de istifada evli bireylerin işyerinden ayrılmaya daha az istekli olduğunu ortaya koyan Beenstock ve Klinov'un (1998: 21) sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Sonuç olarak araştırma hem bilimsel hem de yönetsel açıdan çeşitli sonuçlara sahiptir. Bilimsel açıdan araştırma bulguları, bir kimya şirketi örneklemini bağlamında işgücü

devrinin niteliği, nedenleri ve etkilerini analiz ederek literatüre katkı sağlamaya çalışmıştır.

Yönetmelik açıdan ulaşılan veriler araştırma alanı olan kimya şirketinin işgücü devir hızını azaltmaya dönük insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Ayrıca sektördeki diğer şirketler de araştırma sonuçlarından hareketle gerekli insan kaynakları uygulamaları ve politikaları geliştirebilirler. Nihayet diğer sektörlerde yer alan şirketler için araştırma sonuçları işgücü devri konusunda farkındalık yaratabilir ve bu sorunu anlamaya dönük çalışmalar yapılmasını sağlayabilir.

Bu alanda gelecekte yapılacak araştırmaların istifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenlerini analiz etmede kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık, gelir, iş yükü, deneyim ve grup ilişkileri gibi bireysel, ailevi ve iş çevresi faktörlerini incelemesi uygun olur.

Kaynakça

- Hamit, A. (2014). *Perakende Sektöründe İşgücü Devri: Marmara Bölgesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Emin, A. ve Orhan, K. (2016). İşgücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üreticisi Bir Firmada Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. C. 7 (2). 41-64.
- Arndt, Aaron; Arnold, Todd J. and Timothy D. Landry (2006). The Effects of Polychronic-Orientation upon Retail Employee Satisfaction and Turnover. *Journal of Retailing*. V. 82 (4). 319-330.
- Batt, Rosemary and Alexander Colvin. (2011). An Employment Systems Approach to Turnover: HR Practices, Quits, Dismissals and Performance. *Academy of Management Journal*. V. 54 (4). 695-717.
- Beenstock, Michael and Ruth Klinov. (1998). The Determinants of Separations from Employment: Israel, 1969 - 1992. The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel Discussion Paper (No. 98.02). Israel.
- Blanka, Thibaud (2017). Job Openings, Hires, and Separations Rise, but at a Slower Pace, in 2016. *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. [<https://doi.org/10.21916/mlr.2017.20>]. (Erişim: August 2017).
- Burns, Lois (2014). Customer Loyalty Directives and Employee Turnover Intention: A Qualitative Hospitality Industry Study. PhD Thesis, University of Phoenix, Arizona.
- Campbell III, Carl M. (1997). The Determinants of Dismissals, Quits, and Layoffs: A Multinomial Logit Approach. *Southern Economic Journal*. V. 63 (4). 1066-1073.
- Caparros, Antonio and M. Lucia Navarro. (2005). Factors Affecting Quits and Layoffs in Spain. *Applied Econometrics and International Development*. V. 5 (4). 41-60.
- Cohen, Aaron (1999). Turnover Among Professionals: A Longitudinal Study of American Lawyers. *Human Resource Management*. V. 38 (1). 61-75.
- Cohen, Aaron and Ronit Golan, (2007). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes. *Career Development International*. V. 12 (5). 416-432.
- Daloğlu, M. (2002). *Türk Silahlı Kuvvetleri'nde İşgücü Devri: İş Tatmini, Örgüte Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Drolet, Marie. (2017). Insights on Canadian Society: Linking Labour Demand and Labour Supply: Job Vacancies and The Unemployed. [www.statcan.gc.ca]. (Erişim: November 1. 2017).
- Fuentes, Raulyn C. (2012). The Influence of Demographics, Organizational Commitment and Burnout towards the Turnover Intentions of Teacher. www.brokenshire.edu.
- Giuliano, Laura; Levine, David I., and Jonathan Leonard (2006). Do Race, Age, and Gender Differences Affect Manager-Employee Relations?, IRLE Working Paper (No. 151-07).
- Grund, Christian and Andreas Schmitt (2013). Works Councils, Quits and Dismissals in Germany, IZA Discussion Paper (No. 7361). Bonn.
- Hay Group (2015). UK Talent Exodus on the Horizon as Economic Outlook Improves. [atrium.haygroup.com]. (Erişim: June 20. 2015).
- Hayajneh, Yaseen A; AbuAlRub, Raeda F., Athamneh, Aymen Z. and Ibtihal K. Almakzoomy (2009). Turnover Rate among Registered Nurses in Jordanian Hospitals: An Exploratory Studying. International Journal of Nursing Practice. V. 15 (4). 303–310.
- Hemdi, Mohamad Abdullah. (2011). The Effect of Organizational Justice and Organizational Trust on Hotel Employees Turnover Intentions. Res Manageria. V. 2 (6). 84-96.
- Heymann, Marinus. (2010). *The Impact of Demographics on Voluntary Labour Turnover in South Africa*. Master Thesis, University of Pretoria, South Africa.
- Hira, İsmail. (1998). *İşgücü Devrini ve Eğilimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler (Adapazarı Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Hom, Peter W. and Angelo J. Kinicki. (2001). Toward A Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover. Academy of Management Journal. V. 44 (5). 975-987.
- Huselid, Mark A. and Nancy E. Day (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. Journal of Applied Psychology. V. 76 (3). 380-391.
- Ishak, Rokiah; Ismail, Ku Nor Izah Ku and Nahar Shamsul Abdullah. (2012). Corporate Performance, CEO Power and CEO Turnover: Evidence from Malaysian Public Listed Companies. Jurnal Pengurusan. V. 35 (2). 33-41.
- İŞKUR (2018). Aylık İstatistik Bülteni: 2018 Ocak-Ocak 2017. [www.iskur.gov.tr]. (Erişim:16.02.2018).
- Kane-Sellers, Marjorie Laura (2007). *Predictive Models of Employee Voluntary Turnover in a North American Professional Sales Force Using Data-Mining Analysis*. PhD Thesis. Texas A&M University, Texas.
- Katamba, Henry Stanley (2011). *Factors Affecting Voluntary Nursing Staff Turnover in Mengo Hospital*. Master Thesis. University of South Africa.
- Kim, Jaewhan and Peter Philips (2012). Determinants of Quits and Dismissals on a Long-Lasting Unionized Industrial Construction Project. Journal of Construction Engineering and Management. V. 138 (5): 661-669.
- Lee, Tae Heon (2006). Gender Differences in Voluntary Turnover: Still a Paradox?. International Business Research. V. 5 (10). 19-28.
- Leonard, Jonathan S. and David I. Levine (2006). The Effect of Diversity on Turnover: A Large Case Study. Industrial and Labor Relations Review. V. 59 (4). 547-572.

- Lyness, Karen S. and Michael K. Judiesch (2001). Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotions, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*. V.86 (6). 1167 - 1178.
- Mızrakçı, O. (2003). *Özel Spor İşletmelerinde İş Tatmininin İşgücü Devrine Etkisi (Ankara Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Morrell, Kevin M.; Loan-Clarke, John and Adrian J. Wilkinson, (2004). Organisational Change and Employee Turnover. *Personnel Review*. V. 33 (2). 161-173.
- Orellano, Veronica I. F. and Paulo Picchetti. (2004). An Analysis of Quit and Dismissal Determinants between 1988 and 1999 using the Bivariate Probit Model. *Brazilian Review of Econometrics*. V. 25 (1). 3-42.
- Sorensen, Jesper B. (2000). Changes in Group Composition and Turnover: A Longitudinal Study. *American Sociological Review*. V. 65 (2). 298-310.
- Statists Canada. Labour Force Survey, May 2015. www.statcan.gc.ca, June 5. 2015.
- Tanova, Cem and Brooks C. Holtom (2008). Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary Turnover in Four European Countries. *The International Journal of Human Resource Management*. V. 19 (9). 1553–1568.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). İşgücü İstatistikleri: 2017. [www.tuik.gov.tr].(Erişim: 20.03.2018).
- Türker, N. (1995). *Konaklama İşletmelerinde İşgücü Devri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2018). Job Openings and Labor Turnover-January 2016. [www.bls.gov]. (Erişim: 02.02.2018).
- Vance, Thomas Joel (2015). *An Analysis of Employee Turnover in a Manufacturing Plant*. Ph.D Thesis, Northcentral University. Arizona.
- Veen, Nick van't (2013). *The Effect of Mergers and Acquisitions on Voluntary Turnover*. Master Thesis. University of Twente, Holland.