

ARAŞTIRMA

**ÇALIŞANI İŞTEN AYRILMA KARARI ALMAYA İTEN
DEĞİŞKENLER: TÜİK 2018 VERİLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Reyhan SEVİM*

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2018 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri seti kapsamında işgücü devrini etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Binary lojistik regresyon analizinin sonuçları, cinsiyet, medeni durum, eğitim süresi gibi bireysel değişkenlerin işgücü devri üzerinde etkili değişkenler olduğunu göstermektedir. Tüm değişkenler bir arada istifa ve işten çıkarılmadaki değişimi %5,4 oranında açıklayabilmektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu, işgücü devri ile cinsiyet ve eğitim süresi arasında yüksek ve negatif yönlü korelasyon ilişkisi olduğu yönündedir. Nihayet, istatistiksel analizler işgücü devrinin cinsiyete göre farklılaştığını göstermiştir. Bulgular kadınların erkeklere oranla daha yüksek istifa etme eğilimi (%57) gösterdiğine ve erkeklerin işten çıkarılma oranlarınının (%68) daha yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar kelimeler: İşgücü devri, bireysel değişken, istifa, işten çıkarılma.

VARIABLES TO EMPLOYEES'S FOR DECIDING TO LEAVE JOB: AN EMPIRICAL STUDY ON TSI DATA

ABSTRACT

This paper investigated factors affecting quits and dismissals (turnover) based on a sample from a Turkish Statistic Institute 2018 Labor Force Statistics. Overall, the results of the logistics multiple regression analysis revealed that individual variables including gender, marital status, education were significant predictors of the turnover. These predictors accounted for 5.4 percent of the variance in the turnover. Secondly, the results of correlation analysis indicated that the turnover was negatively and significantly correlated with gender, education and marital status. Finally, a significant difference was found that female employees had a higher attitude to quit job compared to male employees (57%) and it pointed out that the rate of dismissal for men (68%) was higher than female employees.

Keywords: Turnover, individual variable, quit, dismissal.

*İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi rr.sevim@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1468-3378>

Geliş tarihi: 13.03.2021, Kabul tarihi: 05.04.2021

1. GİRİŞ

İşletmelerin temel amacı varlıklarını sürdürebilmek ve kar edebilmektir. Bu temel amaca ulaşabilmek için işletmelerin insan kaynaklarını etkin bir biçimde kullanmalarını önemlidir. İşletmeleri tehdit eden yoğun rekabet ortamında, işletmeler varlıklarını koruyabilmek ve üstünlük sağlayabilmek için doğru insan kaynağına sahip olmalı ve bu insan kaynağına sahip çıkabilmelidir (1). Bu noktada, işgücü devir oranı insan kaynakları yönetimi için oldukça önemli bir insan kaynağı planlama aracı olarak kullanılmaktadır. İşgücü devir oranı işletmelere mevcut insan kaynakları ile ilgili olarak önemli ipuçları vermektedir. İşgücü devrinin sebeplerini ortaya koyabilmek ve bu sebepler doğrultusunda işgücü devrini makul oranlarda tutmak işletmeler için önem arz etmektedir (2).

İşgücü devri, insan kaynakları yönetimi açısından bir işletme veya sektörde işe giren ve ayrılan çalışanların oransal değerini ifade eden ve geleceğe dair ipuçları veren bir kavramdır. İşgücü devri zorunlu işgücü devri ve gönüllü işgücü devri olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. Zorunlu işgücü devri yani işten çıkarmalar işyeri özelinde gerçekleşirken, gönüllü işgücü devri çalışanın bireysel değişkenlerinden veya işyerine karşı oluşturdukları tutumlarından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple; gönüllü işgücü devrinin diğer bir deyiş ile istifanın sebeplerini belirlemek görece zorunlu işgücü devrinin değişkenlerini belirlemekten daha zordur. İster gönüllü olsun, ister zorunlu işgücü devri, işletmeleri finansal ve finansal olmayan birçok zarara uğratabilmektedir. Bunların başında işletmenin, işten ayrılan veya işten çıkarılan her personel için katlandığı maliyet ve işe yeni alınacak personel için katlanacağı maliyet gelmektedir (3). Aynı zamanda işgücü devri yalnızca işletmeler açısından değil çalışanlar açısından da önemli bir sorun olarak görülmektedir. Özellikle gönüllü olmayan işten ayrılmalar (işten çıkarmalar) çalışan açısından olumsuz değerlendirilmektedir. Fakat doğru personelin bulunma süreci, emeklilik ve benzeri durumlarda göz önünde bulundurulduğunda işletme ve personelin kendini geliştirmesi ve yeniliklere

uyum sağlayabilmesi açısından mutlak bir işgücü devrinin olması kaçınılmaz ve gereklidir. Bu sebeple işgücü devrini etkileyen faktörlerin incelenmesi ve en aza indirgenmesi önem arz etmektedir (4).

Bu çalışmanın amacı, işten çıkarma ve istifayı etkileyen bireysel değişkenleri ortaya koymaktır. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde konuyla ilgili ampirik araştırmalar özetlenmekte, ikinci bölümde araştırmanın yöntemi ortaya konulmakta, son bölümde ise, araştırma bulguları analiz edilmektedir.

Araştırmalar, işten ayrılma ve işten çıkarmada (işgücü devri) çeşitli bireysel faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin 2019 yılında Akgeyik, kimya fabrikası örneklemini üzerinde yaptığı bir araştırmada kadın çalışanların işten çıkarılma riskinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yine aynı çalışmada üniversite eğitim düzeyi ile işten ayrılma davranışı arasında ters bir ilişki olduğuna, üniversite mezunu olmayan çalışanların üniversite mezunu olan çalışanlara kıyasla 2 kat daha fazla işten ayrılma davranışı sergilediklerine dikkat çekilmiştir (3).

Araştırmalar, yaş ve cinsiyet faktörünün işten ayrılma ve işten çıkarılma davranışını etkileyen önemli bir diğer değişken olduğunu göstermektedir. Örneğin Heyman, Güney Afrika'da 1087 yönetici ve işçi üzerinde yaptığı araştırmada erkek çalışanların işten ayrılma davranışının (%59,7) kadın çalışanların işten ayrılma davranışından (%54,6) daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Genç yaştaki çalışanların ise, işten ayrılma davranışının (%63) yaşlı çalışanlar (%31,4) ve orta yaşlı çalışanlardan (%57) daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (5). Benzer biçimde Usta ve Bayraktar, araştırmalarında kadın çalışanların işten ayrılma davranışının erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (6). Araştırmada ayrıca, yaş ile işten ayrılma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, 56 yaş ve üzerindeki çalışanların işten ayrılma niyetinin görece daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Caparros ve Navarro, İspanya'da gerçekleştirdikleri çalışmada cinsiyet farklılıklarının işten ayrılma ve işten çıkarılma arasındaki ayrımı

Çalışanı İşten Ayrılma Kararı Almaya İten Değişkenler

etkilemediğine buna karşılık, erkeklerin bir işten başka bir işe geçme ve istifa eğilimlerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma davranışına olan eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir. Ancak çalışana şirket tarafından verilen eğitimlerin işten ayrılma eğilimini azalttığı gözlemlenmiştir (7). Paralel bir diğer çalışma da, Giuliano vd. 1996-1998 yılları arasında 30 aylık bir dönemde 1.500'den fazla mağaza yöneticisi ve 100.000'den fazla çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda; yaş farklılıklarının işten ayrılma ve terfi üzerinde bir etkisi olmadığına fakat işten çıkarılma üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (8).

Araştırmalar, medeni durum ve çocuk sayısının işten ayrılma ve işten çıkarılmayı etkileyen bir başka değişken olduğunu göstermektedir. Örneğin Beenstock ve Klinov, evli çalışanların işten ayrılma davranışının bekâr çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu ve beklenenin aksine çocuk sayısı ve hane halkındaki kişi sayısı arttıkça istifa etme davranışının da yükseldiğini tespit etmişlerdir (9).

Son olarak, çok sayıda çalışma eğitim süresinin işten ayrılma ve işten çıkarılmayı etkileyen bir diğer değişken olduğuna işaret etmektedir. Orellano ve Picchet, Brezilya'da 2004 yılında yaptıkları bir araştırmada eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işten çıkarılma ve işten ayrılma davranışının eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir (10). Benzer bir araştırmada, Usta ve Bayraktar, eğitim düzeyi bağımsız değişkeni ile işten ayrılma bağımlı değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğuna; eğitim süresi yükseldikçe işten ayrılma davranışının azaldığına dikkat çekmişlerdir (6).

2. YÖNTEM

2.1. Veri Seti

Veri seti, TÜİK 2018 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle

Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan 374,171 denek arasından bir işte çalışmadığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. Son olarak herhangi bir işte çalışmayan (işsizler) grubu içinden işten çıkarılan ve kendi isteği ile (istifa) işten ayrılanlar örneklem grubu olarak seçilmiştir. Veriler ulaşılabilir 2018 TÜİK verileri üzerinden derlendiği için etik kurul onayı alınmamıştır.

2.2. Örneklem

Nihai örneklem büyüklüğü 2,133 kişiden oluşmaktadır. Örneklemin %87,6'sı erkek (1,869), %82,2'si evlidir. Grubun ortalama yaşı, 41,7'dir (17 ile 77 arasında değişen yaşlarda). Örneklemin %35,4'ü ilkokul mezunu olup ortalama eğitim süresi ise 8,59 yıldır (0 ile 17 arasında değişen yıllarda).

2.3. Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni istifa ve işten çıkarılmadır (işgücü devri). Bağımsız değişkenleri ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi) değişkenlerden oluşmaktadır.

2.4. Araştırma Soruları

Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) İşgücü devri alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bireysel değişkenler işgücü devrindeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

2.5. Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişkeninin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olduğundan verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uygun olarak parametrik olan (ANOVA ve Pearson) analiz yöntemleri kullanılmıştır (11).

2.6. Veri Analizi

Betimsel istatistikler, işgücü devri verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. ANOVA ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Pearson korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, işgücü devrini etkileyen faktörleri tanımlamada Binary lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Betimsel İstatistikler

Tablo 1'de işgücü devrine ilişkin betimsel istatistikler özetlenmektedir. Örneklemin %65'i işten çıkarıldığını, %35'i ise kendi isteği (istifa) ile işten ayrıldığını beyan etmiştir. İşgücü devrinin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla ANOVA testi kullanılmıştır. Söz konusu testin temel hipotezi, işgücü devrinin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını göstermektedir.

Bulgular, alt örneklem grupları arasında işgücü devri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini işaret etmektedir. Örneğin erkek çalışanların (%68), kadın çalışanlara kıyasla (%43) işten çıkarılma risklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık, kadın çalışanlar (%57), erkek çalışanlara kıyasla (%32) istifa etme davranışına daha fazla eğilim göstermektedir. Bu bulgunun sebebi; kadın çalışanların evlendikten veya anne olduktan sonra çalışmak istememeleri olarak düşünülebilir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler (Bireysel Değişkenler)

Değişkenler		İşgücü Devri			
		İşten Çıkarılma (%)	İstifa (%)	p	
Bireysel Değişkenler	Cinsiyet	Erkek	0.68	0.32	.000
		Kadın	0.43	0.57	
	Yaş	15-24	0.47	0.53	.000
		25-34	0.61	0.39	
		35-44	0.68	0.32	
		45-54	0.66	0.34	
		55+	0.64	0.36	
	Ortalama yaş	Yıl	42,12	40,96	.012
	Medeni durum	Bekâr	0.49	0.51	.000
		Evli	0.68	0.32	
	Eğitim düzeyi	Eğitimi olmayanlar	0.62	0.38	.430
		İlkokul	0.66	0.34	
		Ortaokul	0.69	0.31	
		Lise	0.61	0.39	
Lisans		0.62	0.38		
Lisansüstü		0.83	0.17		
Ortalama eğitim süresi	Yıl	8,54	8,68	.042	

*p < .05 **p < .001

Benzer bir farklılık, bekâr ve evli çalışanlar arasında da gözlenmiştir. Evli çalışanların (%68), bekâr çalışanlara (%49) kıyasla işten çıkarılma risklerinin

daha yüksek olduğu ve bekâr çalışanların (%51), evli çalışanlara kıyasla (%32) istifa etme davranışını daha çok gösterdikleri görülmektedir. Bekâr çalışanların, evli çalışanlara kıyasla daha az sorumluluk sahibi oldukları düşünülür ise istifa kararını daha kolay alabilmelerinde açıklayıcı olarak görülebilir. İşten çıkarılmanın ortalama yaşı 42,12, istifanın ise 40,91 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, 35-44 yaş arasındaki çalışanların (%68), diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla işten çıkarılma risklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. 35-44 yaş aralığından sonra en yüksek işten çıkarılma oranı ise 25-34 (%61) yaş aralığındaki çalışanlarda görülmektedir. Bulgular, istifa etme eğiliminin 15-24 yaş aralığında (%53) diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim süresi de anlamlı farklılık gösteren bir diğer bağımsız değişken olarak bulunmuştur. İşten çıkarılan çalışanların ortalama eğitim süresi 8,54 yıl, istifa davranışında bulunan çalışanların ise 8,68 yıl olarak bulunmuştur. Bu bulguya ek olarak lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların (%83), diğer eğitim seviyelerindeki çalışanlara kıyasla işten çıkarılma oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların (%17), diğer eğitim seviyesindeki çalışanlara kıyasla istifa etme davranışını daha az gösterdikleri görülmektedir. Lise (%39) ve lisans mezunlarının (%38) istifa etme davranışına olan eğilimlerinin birbirine yakın ve diğer eğitim düzeylerine sahip çalışanlara kıyasla istifa etme davranışına olan eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2. Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, "işgücü devri" bağımlı değişkeni, yaş bağımsız değişkeni hariç diğer tüm bağımsız değişkenlerle istatistikî olarak anlamlı şekilde ilişkilidir. Örneğin işgücü devri ile cinsiyet arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.07$). Bu ilişki, kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla istifa etme eğilimi sergilediklerini göstermektedir.

Benzer şekilde, analizler medeni durum ile işgücü devri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir ($r=.07$). Bu sonuç, bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla istifa etme davranışını daha fazla sergilediğini göstermektedir. Bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla görece daha az sorumluluk sahibi olması bu oranı etkilemiş olabilir.

Tablo 2. Korelasyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
(1) İşgücü Devri	-				
(2) Cinsiyet	-,07**	-			
(3) Yaş	-,00	,01*	-		
(4) Medeni durum	,07**	-,57**	,05**	-	
(5) Eğitim	-,16**	,01	-,25**	-,06**	-

**0.01 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü). *0.05 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü).

Açıklama:
(1) Değişkenler; işgücü devri (0= istifa), cinsiyet (1=erkek) ve medeni durum (1= bekâr).

Tablo 2'ye göre eğitim düzeyi ile işgücü devri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= -.16$). Eğitim süresi azaldıkça istifa etme eğiliminin yükseldiği görülmektedir. Yüksek eğitim seviyesi gerektiren işlere kıyasla nitelik ve eğitim gerektirmeyen işlerin sayısının daha fazla olması çalışanın kendine daha kolay yeni bir iş bulmasını sağlayacağından düşük eğitimli çalışanların istifa etme oranı daha yüksek olabilmektedir. Benzer şekilde, eğitim süresi arttıkça istifa etme eğiliminin

azaldığı ve işten çıkarılma riskinin de arttığı söylenebilmektedir. Nitelik ve yüksek eğitim gerektiren işlerin azlığı, nitelikli çalışanların yeni bir iş bulmasını zorlaştıracığından istifa etme davranışını daha az göstermelerine sebep oluyor olabilir. Ayrıca; nitelikli işler karşılığında alınan ücretin daha yüksek olması işletmelerin bu çalışanları bir maliyet kalemi olarak görmeleri ve dolayısıyla da işten çıkarılma risklerinin de yüksek olması şeklinde yorumlanabilir.

3.3. İşgücü Devrini Etkileyen Faktörler

3.3.1.İstifa

Bireysel değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) modele dâhil edilmiştir. Modelin açıklanabilen değişkenliği %5,4 (Nagelkerke R²), doğru sınıflandırma oranı ise %66,4'dür. Dolayısıyla bireysel faktörler istifayı %5,4 oranında açıklayabilmektedir.

Cinsiyet, istifa etme eğilimini açıklayan en önemli değişkendir. Kadın çalışanların erkeklere kıyasla 2,1 kat daha yüksek istifa etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu sonuç, kadın çalışanların evlilik ve çocuk sahipliği sonrasında çalışmaya ara vermek istemesi ile açıklanabilir.

Medeni durum değişkeninin istifa etme olasılığını açıklamaya katkıda bulunduğu görülmektedir. Evli kişilere kıyasla bekâr çalışanların istifa etme eğilimi 1,5 kat daha yüksektir. Bu sonuç, bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha az sorumluluk sahibi olmaları ve bu sebeple daha kolay istifa kararı alabilmelerinin sonucu olarak düşünülebilmektedir.

Tablo 3. Lojistik Regresyon Analizi

Bireysel Değişkenler	Bağımlı Değişken: İstifa					
	B	S.E.	Wald	Serbest lik Dereces i	Sig. (P)	Olasılık Oranı
(1) Cinsiyet (Referans: Erkek)	,769	,157	23,900	1	,000	2,157
(2) Yaş (Referans: 55+ yaş grubu)						
15-24	,464	,287	2,609	1	,106	1,591
25-34	,000	,168	,000	1	,999	1,000
35-44	-,273	,159	2,955	1	,086	,761
45-54	-,180	,161	1,246	1	,264	,835
(3) Medeni durum (Referans: Evli)	,444	,138	10,414	1	,001	1,559
(4) Eğitim süresi (yıl)	,000	,013	,000	1	,989	1,000
Sabit	-,210	,276	,578	1	,447	,811
Model Sig.	.000					
-2 Log Likelihood	2680					
Chi-square	84.792					
Doğru sınıflandırma oranı	%66,4					
Nagelkerke R ²	%5,4					

3.3.2. İşten Çıkarılma

Tablo 4'te bireysel değişkenlerin (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) işten çıkarılmayı ne şekilde açıkladığı saptanmaya çalışılmıştır. Bireysel değişkenler modele dahil edildikten sonra modelin açıklanabilen değişkenliği %5,4 (Nagelkerke R²), doğru sınıflandırma oranı ise %66,4 olarak bulunmuştur. Ayrıca, bireysel faktörlerin işten çıkarılmayı %5,4 oranında açıkladığı saptanmıştır.

Cinsiyet bağımsız değişkeni, istifa eğiliminde de olduğu gibi işten çıkarılmayı etkileyen en önemli değişkendir. Erkek çalışanların işten çıkarılma riski kadın çalışanların işten çıkarılma riskinden 2,1 kat daha yüksektir. 2018 yılında Şen tarafından yapılan bir çalışmada, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin olduğu ve erkeklerin kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek ücret aldığı belirlenmiştir (12). Erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek ücret alıyor olmaları işletmelerin erkek çalışanları bir maliyet unsuru olarak görmelerine sebep olabilmektedir. Bu sebeple; erkek çalışanların işten çıkarılma riski kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olabilmektedir.

Medeni durum anlamlı olarak değişen bir diğer bağımsız değişkendir. Evli çalışanların işten çıkarılma riski bekâr çalışanlara kıyasla 1,5 kat daha yüksektir. Evli çalışanların iş hayatı dışında da sorumluluklarının bekâr çalışanlara kıyasla daha fazla olması esnek ve yoğun çalışma şartlarına uyum sağlayamamalarına sebep olabilmektedir. Bu durumda işletmeler yoğun çalışma şartlarına uyum sağlamakta zorluk yaşayan çalışanlar ile yollarını ayırma kararı almak isteyecekleri düşünülebilir.

Son olarak; yaş değişkeni ise, bir diğer anlamlı bağımsız değişkendir. 35-44 ve 45-54 yaş aralığındaki görece orta yaşlı çalışanların işten çıkarılma riski diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 35-44 yaş aralığındaki çalışanların işten çıkarılma riski diğer gruplardaki çalışanlara kıyasla 2 kat daha yüksektir. 45-54 yaş aralığındaki çalışanların ise, işten çıkarılma riskinin diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla 1,9 kat daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4. Lojistik Regresyon Analizi

Bireysel Değişkenler	Bağımlı Değişken: İşten Çıkarılma					
	B	S.E.	Wald	Serbestlik Derecesi	Sig. (P)	Olasılık Oranı
(1) Cinsiyet (Referans: Kadın)	,769	,157	23,900	1	,000	2,157
(2) Yaş (Referans: 15-24 yaş grubu)						
25-34	,464	,270	2,950	1	,086	1,591
35-44	,738	,266	7,670	1	,006	2,091
45-54	,644	,268	5,762	1	,016	1,904
55 +	,464	,287	2,609	1	,106	1,591
(3) Medeni durum (Referans: Bekâr)	,444	,138	10,414	1	,001	1,559
(4) Eğitim süresi (yıl)	,000	,013	,000	1	,989	1,000
Sabit	-1,003	,298	11,358	1	,001	,367
Model Sig.	.000					
-2 Log Likelihood	2680					
Chi-square	84.792					
Doğru sınıflandırma oranı	%64,9					
Nagelkerke R ²	%5,4					

4. SONUÇ

İşgücü devri işletmeler için önemli bir maliyet kalemi olmaktadır. Bu maliyeti kabul edilebilir düzeyde tutmak ve gerekli önlemleri alabilmek işletmeler için oldukça önemlidir. Buna karşılık, literatürde işgücü devrinin nedenleri ve sonuçları konusunda göreceli olarak sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Bu araştırmanın amacı, 2018 TÜİK veri örnekleme kapsamında istifa ve işten çıkarılma (işgücü devri) yordayıcılarını analiz etmektir. Analizler sonucunda araştırmanın temel bulgularını özetlemek mümkündür.

İlk olarak, lojistik regresyon analizi bulgularına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleridir. Bu bulgular; Orellan ve Picchett ile Caparros ve Navarro'nun bulgularından farklı olarak eğitim seviyesi yükseldikçe istifa etme eğiliminin azaldığını göstermektedir (7, 10). Sonuçlar, ayrıca, Caparros ve Navarro'nun cinsiyet ve yaşın işgücü devrinin yordayıcısı olduğuna ilişkin bulgularıyla örtüşmektedir (7). Analiz bulgularına göre; cinsiyet istifa ve işten çıkarılmayı açıklayan en önemli değişkendir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla 2,1 kat daha yüksek istifa etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Özler, Atalay ve Dil Şahin tarafından Kütahya'da kamuya ait iki hastane üzerinde yapılan bir araştırmada 162 kişilik örneklem grubuna mobbing ile ilgili anket sorularını cevaplamaları istenmiş ve anket sonuçlarına göre mobbing mağdurlarının %66,7'sinin kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (13). Yapılan bu çalışmanın da gösterdiği gibi kadın çalışanlara karşı uygulanan sözlü, fiziksel ya da psikolojik şiddet erkek çalışanlara kıyasla daha fazladır. Bu sebeple kadın çalışanlar istifa etmeye çoğu zaman mecbur kalmaktadır. Benzer şekilde kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük ücret aldığı yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir bu da kadın çalışanların daha yüksek ücretli işlere yönelmesini ve dolayısı ile istifa etme eğilimlerini arttırmaktadır. Yine burada kadın çalışanların uygulanan adil olmayan ücret politikaları sebebi ile istifa etmek durumunda kaldıkları görülmektedir. Erkek çalışanlara, kadın çalışanlardan daha yüksek ücret verilmesi ise istifanın aksine erkeklerin işten çıkarılma riskini arttırmaktadır. İşletmeler işten çıkarılmaya

giderken kendisine en çok maliyeti olan çalışanları seçmektedir bu sebeple erkek çalışanların işten çıkarılma riski daha yüksek olabilmektedir (12).

İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları işgücü devrinin cinsiyet, eğitim süresi ve medeni durum ile istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular; eğitim düzeyi ve cinsiyet ile işgücü devri arasında ters orantılı bir ilişki tespit eden Akgeyik'in ve Usta ve Bayraktar'ın araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (3, 6). Buna karşılık sonuçlar, Akgeyik'in çalışmasından farklı olarak yaş bağımsız değişkeni ile işgücü devri bağımlı değişkeni arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi olmadığını göstermektedir (3). Araştırma sonuçları, benzer biçimde, medeni durum ile işgücü devri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan Usta ve Bayraktar'ın çalışmasıyla paralel sonuçlara sahiptir (6). Analiz sonucuna göre bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha fazla istifa eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha az sorumluluk sahibi olmaları daha kolay iş değiştirme kararı verebilmelerini etkileyebilmektedir. Benzer biçimde eğitim seviyesi düşük olan çalışanlarında istifa etme eğiliminin görece daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek eğitim seviyesi gerektirmeyen daha niteliksiz işlerde çalışanların almış olduğu düşük ücretler çalışanı istifa etmeye mecbur bırakırken diğer taraftan nitelikli işlere kıyasla niteliksiz işlerin ikamesinin daha fazla olması da eğitim seviyesi düşük olan çalışanların daha kolay yeni bir iş bulabilmesini kolaylaştırmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek çalışanların ise işten çıkarılma riski daha yüksektir. Genelde bu çalışanların yüksek maaşlarla çalışmaları işletmeler için maliyet kalemi olarak görülmelerine sebep olabilmekte ve bu da işten çıkarılma risklerini arttırabilmektedir. Benzer şekilde evli çalışanlarında işten çıkarılma riski de daha yüksektir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara kıyasla genel olarak sosyal hayatlarında da daha fazla sorumluluklarının olması işletmelerin çalışanlardan beklediği esnek ve fazla çalışma saatlerine veya şartlarına uyum sağlayamamalarına sebep olabilmekte bu da işletmelerin işten çıkarma kararını etkileyebilmektedir. Örneğin gerçekleştirilen işin uzun süreli ve sık seyahat gerektirmesi bu kararda etkili olabilmektedir.

Çalışandan eskisi kadar verim alamadığını düşünen işletme yetkililerinin bu durumu öne sürerek işten çıkarmaya gideceği düşünülebilir. Öte yandan ANOVA analizleri işgücü devrinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim süresi açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Araştırma sonuçları, kadın çalışanların ve görece eğitim seviyesi düşük çalışanların istifa etme davranışının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, Caparros ve Navarro'nun (7) araştırma bulgularından farklılaşmaktadır. Ayrıca, sonuçlar; Beenstock ve Klinov'un, bekâr çalışanların istifa eğiliminin daha yüksek olduğu bulgusuyla uyuşmaktadır (9). Bulgular, istifa etme eğiliminin genç yaş gruplarında örneğin 15-24 yaş aralığında (%53) diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Genç çalışanlar hem görece daha az sorumluluk sahibi olmaları hem de henüz kendilerini ve isteklerini keşfetme dönemlerinde oldukları için daha fazla iş değiştiriyor olabilmektedir. Bu yaş aralığındaki çalışanları çoğunluğu yeni mezun olmaktadır ve kendilerine en uygun iş ve işletmeyi bulma isteği ile daha fazla iş değiştirebilmektedir. Bununla birlikte yeni mezun ve genç çalışanlara uygulanan düşük ücret politikaları da genç çalışanların işten ayrılmasını etkiliyor olabilir. Bununla birlikte genellikle bu yaş aralığındaki çalışanların bekâr olmaları da daha kolay işten ayrılma kararı verebilmelerini etkilemiş olabilir. İşten çıkarılma oranının ise 35-44 yaş aralığında daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, bu yaş aralığında olan bireylerin hem artan tecrübe ile birlikte maaş artışı sonucu maliyet kalemi olarak görülmeleri hem de bu yaş aralığının genellikle evlilik çağı olarak görülmesi ve çalışanın beklenen performansı sergilememesi bahanesi ile işletmelerin işten çıkarma kararı almasına sebep olduğu düşünülebilir.

Sonuç olarak; araştırma bulguları işgücü devrini etkileyen çeşitli faktörler olduğunu göstermektedir. Gelecek araştırmalar açısından işgücü devrini etkileyebilecek muhtemel diğer faktörlerin incelenmesi önemlidir. Bu kapsamda pozisyon, kıdem süresi ve ücret gibi iş ile ilgili değişkenlerin işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleri olarak sorgulanması uygun olur.

KAYNAKÇA

1. Saldanlı, Arif: “Likidite ve Karlılık Arasındaki İlişki – İMKB 100 İmalat Sektörü Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 2 (16), 2012: 166-168.
2. Alparslan, Emin ve Orhan, Kamil: “İşgücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üreticisi Bir Firmada Araştırma”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C. 7 (2), 2016: 42-47.
3. Akgeyik, Tekin: “İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma)”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 9 (1), 2019: 11-28.
4. Baysal Can, Aysu: “İşletmelerde İşgücü Devri Sorunu”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 6 (1), 1984: 81-95.
5. Heymann, Marinus: The Impact of Demographics on Voluntary Labour Turnover in South Africa, Master Thesis, University of Pretoria, South Africa, 2010.
6. Çağlın Usta, Özlem ve Bayraktar, Osman: “İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, İş’te Davranış Dergisi, C. 2 (2), 2017: 68-78.
7. Caparros, Antonio and Navarro, M. Lucia: “Factors Affecting Quits and Layoffs in Spain”, Applied Econometrics and International Development, V. 5 (4), 2005: 41-60.
8. 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).
9. Beenstock, Michael and Klinov, Ruth: “The Determinants of Separations From Employment: Israel (1969-1992)”, The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel Discussion Paper, No: 1998 - 35, Isreal

10. Orellano, Veronica I. F. and Picchetti, Paulo: “An Analysis of Quit and Dismissal Determinants between 1988 and 1999 using the Bivariate Probit Model”, *Brazilian Review of Econometrics*, V. 25 (1), 2004: 3-42.
11. Eymen, U.Erman: “SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri”, *SPSS Kullanım Kılavuzu*, 2007: 3- 142.
12. Şen, Mustafa: “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, C. 18 (18), 2018: 2148- 9424.
13. Ergün Özler, Derya; Giderler Atalay, Ceren ve Dil Şahin, Meltem: “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22), 2015: 1302-1842.