

## BÜYÜK İSTİFA DALGASI VE TÜRK İŞGÜCÜ PİYASALARI: YAPISAL PERSPEKTİFTEN BİR ANALİZ

Şenol BAŞTÜRK<sup>1</sup>

### Öz

Pandemi döneminin işgücü piyasalarında yarattığı en ilgi çekici sonuçlardan birisi, kapanma döneminin ardından gönüllü istifa oranlarının çarpıcı biçimde artışıdır. Akademik araştırmaların büyük bir kısmı, büyük istifa olgusuyla 21. Yüzyılın çalışma karşıtı kültürü arasında bağlar kuran işgücü arz açıkları perspektifine sahiptir. Ancak bu yaklaşım, olgunun boyutlarını anlama ve işgücü piyasalarındaki farklılaşmaları kavrama konusunda yapısal perspektif tarafından yetersiz bulunmuştur. Yapısal perspektifteki çalışmaların ampirik sonuçları, büyük istifanın ücretli çalışmadan çıkma olarak tanımlanmasını desteklemez. Hareketliliklerin tabakalı işgücü piyasalarının mantığına uygun olarak birincil işgücü piyasalarında dijital beceri sahiplerinin fırsat alanlarının genişlemesine; ikincil işgücü piyasalarında ise çalışanların düzenli işlere geçişi şeklinde iki temel biçime sahip olduğunu iddia eder. Bu çalışma yapısal perspektifin varsayımlarının Türk işgücü piyasaları için test edilmesine odaklanmaktadır. Yapılan betimsel analizde, Türkiye’de pandemi döneminde işten işe geçişlerin özellikle ikincil işgücü piyasalarında arttığını ve bunun düzenli işlere geçişlere uygun bir niteliğe sahip olduğunu göstermiştir. Buna karşın birincil piyasalarda benzer bir hareketliliğe dair bulgular ile karşılaşılmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Büyük İstifa, Türk İşgücü Piyasaları, Tabakalı İşgücü Piyasaları, Dijital Beceriler.

**JEL Kodları:** J20, J24

## THE GREAT RESIGNATION AND TURKISH LABOUR MARKETS: AN ANALYSIS FROM STRUCTURAL PERSPECTIVE

### Abstract

The consequences of the COVID-19 pandemic on labour markets have given rise to discussions regarding the notable phenomenon referred to as the great resignation. Scholarly investigations into this phenomenon commonly embrace the viewpoint of the "labour supply gap," interpreting the great resignation as an integral component of the anti-work movement in 21st-century societies. Nonetheless, the structural perspective indicates that the explanation of the phenomenon, when viewed through the lens of the labour supply gap, is lacking. They believe that the labour supply perspective fails to consider essential dimensions of the phenomenon and lacks an understanding of the prevailing trends in labour markets during the pandemic era. The empirical analysis of structural perspectives does not support any evidence linking the pandemic era to the rise of anti-work movements. The logic of the polarized labour market structure has led to the categorization of increased labour market mobilities during the pandemic era into primary and secondary segments. Employees with digital skills in primary segments have witnessed increased job opportunities across various industries. On the other hand, there has been a rise in the employment of workers in the secondary sectors, particularly in more organized workplaces, after the widespread job-to-job transitions. The aims of this paper is to empirically examine the primary hypotheses of the structural perspective on the great resignation phenomenon using data from Turkish labour markets. The results of the descriptive analysis have confirmed the hypothesis of the structural analysis regarding the increased job-to-job transitions in the secondary segment of the Turkish labour markets during the pandemic era. Nevertheless, there is a lack of evidence supporting the expansion of employment opportunities for individuals with digital skills in primary sectors of the Turkish labour market.

**Keywords:** The Great Resignation, Turkish Labour Markets, Segmented Labour Markets, Digital Skills.

**JEL Codes:** J20, J24

<sup>1</sup> Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, [sbasturk@uludag.edu.tr](mailto:sbasturk@uludag.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-8623-709X>

## GİRİŞ

COVID-19'un işgücü piyasalarında yarattığı ilginç bir sonuç, pandeminin ilk yılının ardından gönüllü işten ayrılma oranlarının çarpıcı şekilde yükselmesidir. Yönetim bilimci A. Klotz tarafından büyük istifa dalgası olarak tanımlanan bu olgu (Cohen, 2021), başta ABD olmak üzere Batı ülkelerinin kamuoyularında tartışmalar yaratmış ve özellikle sosyal medyada ücretli çalışma karşıtı düşünceleri içeren bir online sosyal hareketin tetikleyicisi haline gelmiştir (Medlar, Liu ve Glowacka, 2022; O'Connor, 2022). Büyük istifa dalgası, akademik araştırmaların da ilgisini çekmiştir. Bu araştırmaların çoğu, olgunun niteliğini ve boyutlarını ortaya koymaktan çok; çalışanların arz kararlarındaki değişimlerin davranışsal öncüllerini açıklanmaya odaklanmıştır. Buna göre büyük istifa dalgasının en önemli sonucu işgücü piyasalarında ücretlilerin, kitlesel bir biçimde çalışmaktan vazgeçtiği (job to unemployment transition) bir dönüşüm yaratmasıdır. İşgücü açıkları perspektifi olarak değerlendirilebilecek bu açıklamaların genel mantığı, Agamben'in (2018) "istisna durumuyla" çok yönlü benzerlikler içerir. Yaklaşım büyük istifa dalgasını, pandemi döneminde ortaya çıkan istisnai koşulların yarattığı belirsizliklerin ücretli çalışanlar arasında "sinik" (Brown, Cregan, Kulik, ve Metz, 2022) tutumları yaygınlaştırmasının bir sonucu olarak değerlendirir. Olguyu, kamuoyuna yansıyan bazı ham işgücü piyasası istatistikleri ile özellikle sosyal medya gündemleri arasında bağlantı kurarak somutlaştırmaya çalışır. Çalışmaların çoğunluğunun ampirik yönü mevcuttur. Ancak bu ampirik çabalar, olgunun doğasıyla çok ilgilenmez. Genel yöntemsel eğilim, işgücü piyasalarında kitlesel bir gönüllü istifa dalgası yaşandığını veri kabul etmek ve bunu etkilemesi muhtemel bazı davranışsal nitelikli bağımsız değişkenler ile bağlantılar kurmaktır. Marks (2023) gibi bazı eleştiriler bu nedenle işgücü arz açıkları yaklaşımını, ampirik dayanaklara sahip olmayan (untested) ve sosyal medya üzerinden yayılan viral bir akademik söylem olarak değerlendirir. Ayrıca işgücü piyasalarının bazı yapısal faktörlerin (örneğin, kapanma döneminde iş değiştirme kararının erteleme yarattığı birikim etkisi)<sup>2</sup> potansiyel etkileri hesaba katılmaz.

İşgücü arz açıkları perspektifinin bu zaafı nedeniyle, yapısal faktörleri ön plana çıkaran analizlerin sayısı artmıştır. Yapısal perspektif olarak tanımlanabilecek bu çalışmalar, öncelikle işgücü piyasalarının kendi içindeki farklılaşmaları üzerinden gönüllü istifa oranlarındaki artışın boyutlarını tespit etmeye çalışır. Analizlerin sonucu olgunun, işgücü arz açıkları yaklaşımında sık başvurulan modern işgücü piyasalarının davranışsal temellerinin paradigmatik çöküşü temasıyla ele alınmanın mümkün olmadığını gösterir. Analitik değerlendirmeler, çalışanların işgücü piyasalarından geri çekildiği bir tabloyu desteklememektedir. Aksine istifa edenlerin ağırlıklı bir kısmı, ücretli işgücü içerisinde kalmaya devam etmiş ve başka bir işe geçiş (job

<sup>2</sup> Gerçekten de kavramı ilk kullanan Klotz'un karşılaşılan yüksek gönüllü işten ayrılma oranlarında daha büyük etkinin sıkı kapanma politikaları nedeniyle ertelenen iş değiştirme kararlarının birikmiş etkisinden kaynaklandığı yönündeki uyarısı, arz açıkları perspektifi tarafından neredeyse hiç dikkate almaz.

to job transition) yapmıştır (Birinci ve Amburgey, 2021; Birinci ve Ngan, 2022). Ayrıca yapısal perspektif, istifaların büyük oranda pandeminin ilk yılındaki kapanma politikaları nedeniyle işgücü piyasalarındaki hareketliliğin kısıtlanmasından doğan birikim etkisinden kaynaklandığını ileri sürer. Bu etki, pandemi döneminde işgücü piyasalarındaki denge durumunun bozulmasına neden olmuştur. Denge durumundan uzaklaşılması ve arz hareketliliğinin artması, 21. Yüzyılda eğreti istihdamı yaygınlaştıran zayıf çalışma ilişkilerinin (Kalleberg, 2009) bağlamında gerçekleşmektedir. Oranları artış gösteren iş değiştirmeler, 21. Yüzyılın tabakalı işgücü piyasaları mantığına uygun bir biçimde ikincil işgücü piyasalarında (low road) “düzenli işlere geçiş” ve birincil piyasalarda (high road) konvansiyonel becerilerden dijital becerilere doğru olmak üzere iki temel eğilime sahiptir. Bu nedenle yapısal analizler, daha doğru kavramsallaştırılmanın “büyük istifa” olarak değil; “büyük yer değiştirme (great reallocation)” (Birinci ve Amburgey, 2021; Birinci ve Ngan, 2022; Himes, 2022; Karian, 2022)<sup>3</sup> olarak yapılması gerektiğini iddia eder. Böylece başlıca kamuoyu araştırmalarının (Horowitz ve Parker, 2022) gösterdiği, başlıca istifa nedenlerinin “düşük ücretler” ve “sınırlı kariyer fırsatlarının olması” gibi sonuçlar ya da iş değiştirenlerin çoğunun ücret ve çalışma koşullarında iyileşme olduğunu yönelik bulgular daha tutarlı biçimde yorumlanabilir.

Yapısal analiz perspektifinin bağlamları dikkate alan özellikleri nedeniyle, olgunun ABD dışında da tartışılmasına imkanı tanır. Nitekim farklı ülkelerde, farklı yapısal gerekçeler ile “büyük istifa / yer değiştirme” benzeri bir olguyla karşılaşılabilir (Jeanneau, 2023; Patrick, Thakur ve Jha, 2023). Ancak ülkelerin deneyimleri kendine özgüdür. Örneğin Avrupa ülkelerinde, neo-korporatist çalışma ilişkileri, işgücü arzındaki farklılaşmalar ve daha yüksek standartlara sahip istihdam koruması (EuroDev, 2023) gibi faktörler nedeniyle büyük istifa daha kısa süreli bir dalga halinde yaşanmış ve denge durumu daha erken oluşmuştur. Hindistan’da ise istifa edenlerin oranı, ABD’den farklı olarak düşük ücretli çalışanların yoğunlaştığı hizmetler sektöründe değil; bilgi-iletişim sektöründe daha yüksektir (Patrick vd., 2023). Bu farkları, yapısal bir analizin araçlarını kullanmadan açıklamak mümkün değildir.

Büyük istifa dalgasının Türk işgücü piyasalarında net etkiler yaratıp yaratmadığı sorusu belirsizdir. Konu üzerine tartışmalar, işgücü arz açıkları yaklaşımının etkisi altındadır ve bu yaklaşımın analitik-yöntemsel kısıtlarını taşımaktadır. Daha çok beyaz yakalı ve yüksek vasıflı çalışanların tepkileri dikkate alınır. Bu gruplar arasında pandemi döneminde arttığına inanılan işten ayrılma niyeti eğilimleri, büyük istifanın bir göstergesi olarak yorumlanır (Başkan, 2022; Kaspersky, 2021). Buna karşın Türk işgücü piyasalarındaki özgün faktörlerin süreçteki etkileri çok sınırlı biçimde dikkate alınır. Özellikle işgücü piyasaları belirsizliklerinin yüksek olması, pandemi dönemi sosyal desteklerine erişim sorunları ve iş

<sup>3</sup> Hatta Karian (2022), olgunun önünde “büyük” eki olan bir tanımlama olarak değerlendirilmesine dair elde hiçbir kanıt olmadığını düşünür. Pandemi döneminde üretimdeki kesintiler ve ekonomik duraklama karşısında işgücü piyasalarında sıradan bir yeni denge durumunun söz konusu olduğunu iddia eder.

değiştirme fırsatlarının zayıf olması gibi yapısal etkilerden kısıtlı biçimde bahsedildiği görülür (Ipsos, 2022; Yılmaz, 2022). Ancak bu değerlendirmeler, analitik olmaktan uzaktır.

Büyük istifa dalgası gibi pandemi dönemi işgücü piyasaları olguları üzerinde durmak, günümüz post-pandemi koşulları için gecikmiş ve anlamını kaybetmiş bir çaba olarak görülebilir. Ancak bu tür etkileri analiz etmek halen önemlidir. Öncelikle pandemi koşullarının ve büyük istifanın zincirleme etkilerinin devam ettiğine yönelik örneğin düşük vasıflı çalışanlar arasında işgücüne katılma oranlarının küresel düzeyde halen pre-pandemi dönemine göre daha düşük kaldığı (ILO, 2024) yönünde veriler mevcuttur. Ek olarak pandemi dönemindeki eğilimler, örneğin Pereirinha ve Pereira (2021) için işgücü piyasalarından kaynaklanan toplumsal dayanıklılıkların ve kırılabilirliklerin karakteristik tepkilerini görmek bakımından da önemli bir test imkanı olarak görülür. Ülkemiz gibi, başta deprem olmak üzere doğal afetler ile sürekli yüzyüze olan toplumlarda, kriz durumunun derinleşmesi karşısında işgücü piyasalarının öznelliklerinin tespit edilmesini sağlar<sup>4</sup>. Tüm bu nedenlerle büyük istifa olgusu üzerine halen düşünmeye değer görülmektedir. Bu çalışma, yapısal analiz eksikliğini gidermek amacıyla, Türkiye’de pandemi döneminde büyük istifanın karşılaşılan bir olgu olup olmadığını ve eğer karşılaşıldıysa boyutlarını göstermeye odaklanacaktır. TÜİK hane halkı işgücü anketleri mikro veri setleri üzerinden pre-pandemi (2016- 2019), pandemi (2020 – 2021) ve post-pandemi (2022) dönemi arasında işgücü piyasalarındaki hareketliliklere ait veriler türetilmeye çalışılacak ve bu verilerin sektör ve beceri yapılarıyla ilişkileri betimsel düzeyde analiz edilecektir. Çalışmanın birinci bölümünde büyük istifayı ele alan baskın eğilim olan işgücü arz açıkları yaklaşımı ve bu eğilimin yapısal eleştirisine odaklanılacaktır. Buradan çıkarılacak bazı yapısal temalar ile ikinci bölümde Türkiye’de pandemi dönemi işgücü piyasaları koşulları değerlendirilecektir. Son bölümde ise TÜİK verileri üzerinden bu yapısal göstergelerin seyri gösterilmeye çalışılacaktır.

## **FARKLI YORUMLAR : “İŞGÜCÜ ARZ AÇIKLARI” vs. “YAPISAL PERSPEKTİF”**

### **İşgücü Arz Açıkları Yaklaşımı**

Büyük istifa olgusu, pandeminin ikinci yılında başlangıçta izlenen kapanma politikalarının gevşemesinin ardından başta ABD’de olmak üzere çok sayıda ileri ekonomide gönüllü işten ayrılma oranlarındaki artışları ifade eder. Akademik araştırmaların temel kaygısı, işgücü piyasalarında denge durumunun talep aleyhine bozulmasının nedenlerini ortaya koymaktır. Nitekim 2021’nin yaz aylarında ABD’de İnsan Kaynakları Yöneticileri Derneği (SHRM) tarafından yapılan bir araştırmada, imalat,

<sup>4</sup> Nitekim büyük depremlerin Türk işgücü piyasalarında ne tür bütüncül etkiler yarattığına dair çalışmalar, oldukça sınırlıdır (Akgiray, Barbarasoğlu ve Erdik 2004; Dolu ve İkizler, 2022). Yapılan analizler de çoğunlukla bölgesel sonuçlara odaklanmıştır (Paterson, Matsumoto, Özgüzel, Visser, Özçelik, Kendir ve Wheeler, 2023). Bu nedenle bu çalışma, işgücü piyasaları ve toplumsal dayanıklılık arasında bir bağlantı kurma çabasına da bağlanabilir.

konaklama hizmetleri ve sağlık sektörlerinde işverenlerin %90'ının yönetsel olmayan işler için açık pozisyonlarını doldurmakta zorlandıklarını ve tüm sektörlerde işverenlerin %73'ü de yeni iş başvurusu sayısında azalış yaşadıklarını belirtmiştir (Mauer, 2021). Bu durum, zaten bir süredir tartışılmakta olan ücretli çalışmadan kaçınma (O'Connor, 2022) ve "hırs karşıtlığı" kültürün (Weinstein ve Hirsch, 2023) pandemi dönemiyle birlikte güçlenmesi olarak yorumlanmıştır.

Bu tablo, işten ayrılma niyeti (intention to leave) literatüründen hareketle pandemi döneminde işgücü piyasalarındaki kriz ortamının davranışsal kökenlerinin araştırılması çabasına yol açmıştır. Büyük istifa olgusunu özgün kılan yönün, ücretli çalışma kültürünün kitlesel olarak sorgulandığı yeni bir hayat anlayışının güçlenmesine yönelik bir toplumsal dönüşüm işareti olduğuna inanılır. Araştırmaların büyük çoğunluğu bu yeni kültürel ortamda, işten ayrılma niyetlerinin derinleşmiş bir işgücü arz açığına dönüşmesi riskine karşı firmaların sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak bir yönetim ajandası oluşturmaya odaklanır (Liu-Lastres, Wen ve Huang, 2023; Serenko, 2021; Patrick vd., 2023; Spitzmuller, Xiao ve Woznowski, 2023). Bu nedenle de işgücü arz açıkları perspektifi olarak tanımlanabilir. Bu türden çalışmaların özellikleri, işgücü arzının davranışsal temellerinin açıklanması bakımından son yıllarda gelişme gösteren "davranışsal çalışma ekonomisi" (Dohmen, 2014) yaklaşımını andırırsa da aralarında analitik bir benzerlik – devamlılık ilişkisi kurmak güçtür.

Arz açığı yaklaşımlarının genel mantığı, Agamben'in (2018) kriz ve belirsizlik ile kesintiye uğrayan toplumsal işleyişe yönelik bir boşluk ve dengesizlik durumu olarak tanımladığı "istisna hali" ile çok yönlü benzerliklere sahiptir<sup>5</sup>. Çalışanlar, pandemi dönemindeki belirsizliklere karşı, Agamben'in (2018, s. 64) açıklamasına olduğu gibi "korkuyla geri çekilmektedir". Ayrıca pandemiyle bağlantılı istisnai uygulamalar (örneğin uzaktan ve hibrid çalışma modelleri), Agamben'in "istisna halininin kural haline gelmesi" analizinde olduğu gibi post-pandemi döneminde de devamlılık kazanır. Pandemi koşulları ortadan kalkmasına rağmen çalışan tutumlarındaki "geri çekilme" durumunun açıklanmasında kriz temasına başvurma ve bunun yıpratıcı sonuçlarına odaklanma isteği sürmektedir. Söz konusu devamlılık durumu "sessiz istifa (quiet quitting)" olarak tanımlanan bir başka kavrama başvurularak gösterilmeye çalışılır. Büyük istifa, "sessiz istifa" eğilimlerinin ilk evresi olarak geri çekilme halinin 21. Yüzyıl çalışma hayatında yarattığı zararların ifadesi haline gelir (Atalay ve Dağıstan, 2023).

İşgücü arz açıkları araştırmaları, çok sayıda davranışsal faktörü, bağımsız veya bağlantılı olarak büyük istifayı açıklamak için kullanmaktadır. Pandemi dönemiyle birlikte doğal olarak artış gösteren ölüm kaygısı (Chang ve Lin, 2022; Peng, Khalid, Usman, Khan ve Ali, 2022), bağlantılı bir biçimde hayat

<sup>5</sup> Büyük istifayı, istisna durumu üzerinden politik bir analize tabi tutan bir çalışma için bkz. (Ejsing ve Denman, 2022).

önceliklerinin “çalışmanın” geri plana atılacak şekilde değişmesi (Serenko, 2021; Varavallo, Scarpetti ve Barbera, 2023) ve bu değişimlerin kuşaklararası farklılıkları (Kuzior, Kettler ve Rab, 2022; McKee-Ryan, 2021) gibi bağlantıların kurulduğu görülür. İşgücü arz açıkları yaklaşımının üzerinde durduğu bir başka tema, pandemi döneminde yaygınlaşan uzaktan çalışma düzenlerinin yarattığı davranışsal sonuçlardır. Uzaktan çalışma düzeni, çalışanlar arasında, bulaş riskine karşı tercih edilebildiğine dönük çok sayıda ampirik sonuç mevcuttur (Mehta, 2020; Robinson, 2022; Serenko, 2021). Ancak iş organizasyonlarının radikal bir hızda değişim göstermesi, çalışanların uyum sorunlarına neden olmuştur. Yoğunlaşan denetim sistemleri ve iş organizasyonundaki radikal dönüşüme bağlı yeni yönetsel çatışmalar, gönüllü istifa oranlarının artmasının ve işgücü arz açıklarının bir diğer nedeni olarak kavranmıştır. Yöneticiler ve işverenlerin büyük bir kısmı, uzaktan çalışmanın çalışanların iş tanımlarına yeni yükler (techno-overload) getirebileceğini dikkate almayan bir uzaktan çalışma düzeninde ısrarcı olmuşlardır (Ingusci, Signore, Gaincasparo, Manuti, Molino, Russo, Zito ve Cortese, 2021). Sonuçta çalışma psikolojisinde çokça test edilmiş olan (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Bartol, 1979) iş yüklerinde artışın iş stresini artırması dolayımında işten ayrılma niyetinde artışa neden olması mekanizmasının bir benzeri ile karşılaşıldığı düşünülmektedir.

İş organizasyonlarında radikal dönüşümün, sorunlu yönetsel iletişim düzenlerinin yarattığı kırılma noktaları ve toksik yönetim kültürünün (Van Rooij ve Fine, 2018) rahatsızlıklarını daha belirgin hale getirdiğine inanılmaktadır. Sull, Sull ve Zweig (2022), büyük istifanın arkasında bu tür toksik yönetim kültürü olduğunu iddia eder. ABD’deki en büyük 500 firma üzerine yaptıkları bir araştırmada, uzaktan çalışma düzeniyle birlikte çalışanların kendilerine saygı göstermeyen yöneticilerden şikayetlerinin katlanarak arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışanlar arasında işten ayrılma oranları ve niyetlerinin de daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca özellikle kadın çalışanlar arasında iş – özel hayat dengesinin bozulmasının etkisinin de dikkate alınması gerektiğini ileri süren analizler de dikkat çekicidir (Möhring, Naumann, Reifenscheid, Wenz, Rettig, Krieger, Friedel, Finkel, Cornesse ve Blom, 2021; Shockley, Clark, Dodd ve King, 2020). Bu durumun, özellikle kadın çalışanlar arasında işten ayrılma oranlarını arttırıcı bir etkide bulunduğu ileri sürülür. Nitekim PEW’in araştırması (Horowitz ve Parker, 2022), ücret ve kariyer fırsatlarının tıkanmasından sonra istifa gerekçelerinin üçüncü sırasında bakım sorunları olduğunu göstermiştir.

### **İşgücü Arz Açıkları Yaklaşımının Eleştirisi ve Yapısal Perspektif**

Büyük istifa olgusuna yönelik akademik ilgiler, büyük oranda işgücü arz açıkları perspektifini benimsemiştir. Ancak bu yaklaşım, bazı sorunlar taşımaktadır. Bunlardan ilki, konunun ele alınma biçimidir. Marks (2023), büyük istifaya ilişkin bu çalışmalarda bilimsel bir analizden beklenen olguları

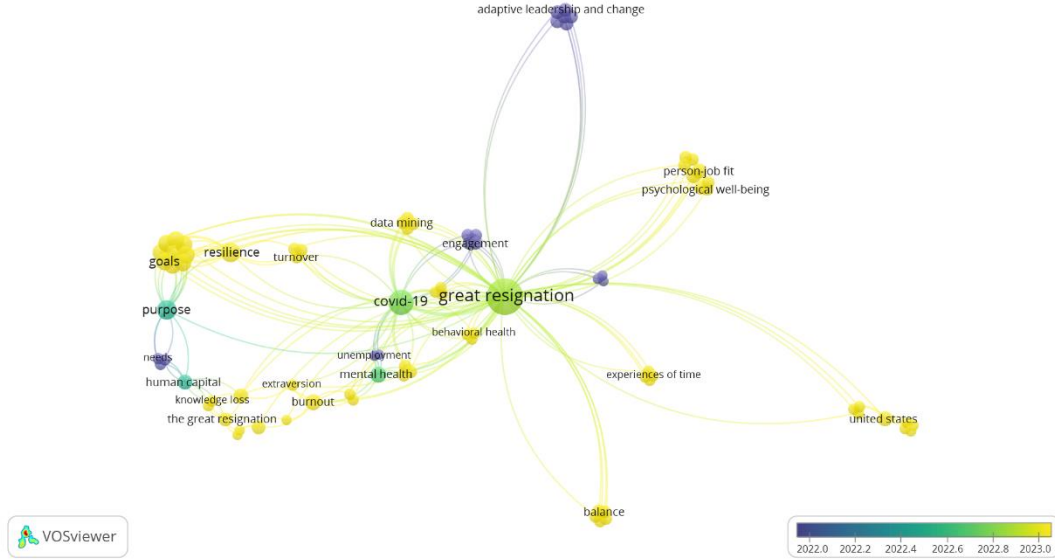
açıklama zeminin problemlili olduğunu ileri sürer. Araştırmaların büyük bir kısmı sosyal medya üzerinden yayılan viral söylemi takip ederler. Çoğu, sosyal medyadaki gönderi, forum ve tartışmaların işgücü piyasalarındaki dinamikleriyle olan ilişkisini sorgulamadan kabul etmektedir. Bu nedenle aslında gönüllü istifa oranlarının reel anlamda yüksekliğine dair ampirik kanıtlara dayanmayan (untested) bir açıklama girişimi olarak görülmelidir. Marks (2023) İngiltere örneğinde büyük istifanın, fesih engelleri tarafından sınırlandırılmış birikim etkisi nedeniyle yükselen kısa süreli bir eğilim olduğunu düşünmektedir. Ayrıca işten ayrılma oranlarına ilişkin başta güvencesizlik gibi uzun süreli faktörlerin etkilerinin neredeyse hiç hesaba katılmadığını ileri sürer. Bu nedenle, neo-liberalizmin işgücü piyasalarındaki aşırı bireyselleşme eğilimlerinin istifa özgürlüğüne doğru genişletilmesi yönünde ideolojik bir işleve sahip olduğuna inanır.

Söylemin yapısı dışında, arz açıkları perspektifinin başka bir mantık sorunları da vardır. Analizler, temelde “high-road” (Osterman, 2018) profesyonel meslek ve yüksek beceri sahiplerinden elde edilen bulguların, işgücü piyasalarındaki diğer gruplar tarafından (low-road) nasıl deneyimlendiğine çok dikkat etmeden aşırı genelleştirilmesine dayanmaktadır. Buna karşın meslek gruplarının büyük istifaya ilişkin deneyimleri farklılık göstermektedir. Perspektifin bir başka sorunu, analizlerin çoğunlukla birincil veri kaynakları ve sınırlı örneklem üzerinden oluşturulması ve “işten ayrılma niyetinin”, gönüllü bir istifanın vekil değişkeni (proxy variable) olarak yorumlanmasıyla ilişkilidir. Ancak işten ayrılma süreci üzerine yapılan çalışmalar, reel olarak işten ayrılma kararının “işten ayrılma niyeti” dışında çok sayıda faktör tarafından şekillendirdiğini göstermektedir (Halbesleben ve Wheeler, 2008; Weisberg, 1994). Bu nedenle işten ayrılma niyetinin yükselmesinin, işten ayrılma davranışının tek belirleyicisi olarak görmek hatalıdır. Yine işten ayrılma kararının sadece tatminsizlik duygusu ve bunu yaratan faktörler ile ilişkili görmek de doğru değildir (örneğin aynı zamanda fırsatların değerlendirilmesi anlamına da gelebilir). İşten ayrılma süreci, çok sayıda kurumsal ve iktisadi değişken ile toplumsal faktörün şekillendirdiği kompleks bir yapıya sahiptir (Diekmann ve Preisendoerfer, 1988; Fields, Dingman, Roman ve Blum, 2005; Takenoshita, 2008). Ancak arz açıkları perspektifi çoğunlukla bu kompleks ilişkileri göz ardı eder.

Nitekim bu tür sorunlar nedeniyle işgücü arz açıkları perspektifinden farklı olarak, büyük istifa olgusunu işgücü piyasalarının daha geniş kurumsal ve toplumsal bağlamı eşliğinde değerlendirmeye çalışan araştırmaların sayısı artış göstermiştir. Grafik 1’de WoS (web of science) veri tabanlarında büyük istifa ile ilgili yayınların anahtar kelimelerin dağılımına ilişkin VOSviewer (van Eck ve Altman, 2011) bibliyometrik analizi görülmektedir. Bu grafik, kavramın akademik çalışmalarda kullanılmaya başladığı 2022 başlarında arz açıkları yaklaşımına uyumlu bir biçimde “engagement (bağlılık)” ve “need (ihtiyaçlar)” gibi psikolojik temalar ile adaptive leadership (uyum sağlayıcı liderlik) gibi yönetsel temaların daha fazla kullanıldığını göstermektedir. Ancak zaman ilerledikçe ülke örnekleri (United states) ve “knowledge loss (bilgi kaybı)”

ve “human capital (beşeri sermaye)” gibi daha çok işgücü piyasalarının yapısal analizine uygun temaların öne çıktığını göstermektedir.

**Grafik 1:** Büyük istifayla ilgili Web of Science yayınlarındaki anahtar kelimelerin yıllara göre dağılımı



Bu türde çalışmalar, yapısal perspektif olarak tanımlanabilir. Yapısal perspektif, öncelikle pandemi döneminde işgücü piyasalarında gönüllü istifa olgusunun boyutlarını ampirik olarak test etmeye odaklanır. Ulusal düzeyde işgücü piyasalarına ait daha büyük hacimli veri grupları üzerinden yapılan analizler, iki önemli sonuca ulaşılır. Bunlardan ilki, pandeminin ilk yılındaki kapanma önlemlerinin küresel ölçüde gevşetilmeye başlamasının ardından; başta ABD olmak üzere pek çok işgücü piyasasında gönüllü istifa oranlarının, 10 yıllık seyirlerinin dikkat çekici biçimde üzerinde bir artış göstermesidir. Örneğin ABD’de tarihi en yüksek seviye olan %3,2’ye yükselmiştir (Fuller ve Keller, 2022). Dolayısıyla, büyük istifa sadece bir viral-akademik söylem olarak görülemez ve bir toplumsal olguya karşılık gelmektedir. Ancak pandeminin ikinci yılındaki tarihsel seviyeler, bir ölçüde pandeminin ilk yılındaki özel koşullar ile bağlantılıdır. Pandeminin ilk yılında işten ayrılma kararı veren çalışanların çoğu, sosyal hareketliliklerinin kısıtlanmış olması nedeniyle kararlarını ertelemek zorunda kalmışlardır. Ertesi yıl kapanma politikaları gevşediğinde, kararlarını uygulamaya geçirmiş olabilirler. Bu nedenle 2022’deki oranların yüksek olması, önemli ölçüde pandeminin ilk yılının yarattığı “birikim etkisine” bağlıdır.

İkinci olarak da 2022’deki gönüllü istifa oranlarındaki artışın arz açıkları perspektifinin iddia ettiği gibi kötüleşen iş koşulları karşısında bir “işgücünden vazgeçme (labor extraction)” örneği (Beckert, 2023) olarak görülebilir. Ancak bu eğilimler, arz açıkları perspektifinin ücretli çalışmadan kitlesel uzaklaşma



temasına uygun bir dağılım göstermezler. Yapılan araştırmalar, gönüllü istifa edenlerin ağırlıklı bir kısmının daha iyi koşullara sahip başka bir işte çalışmaya başladığını ortaya koymaktadır (Birinci ve Amburgey, 2021; Himes, 2022; Horowitz ve Parker, 2022; Karian, 2022). Bu nedenle olgu, işgücü arz açıkları perspektifinin betimlediği gibi çalışmaktan – işsizliğe geçiş (job to unemployment transition) niteliğine sahip değildir. Aksine, istifa edenler arasında işten işe geçişi (job to job transition) eğilimleri çok daha belirgindir. Çalışanlar, pandemi döneminde ortaya çıkan denge durumundan uzaklaşma karşısında sektörler ve işler arasında yer değiştirmektedir. Bu nedenle istifa oranlarında sektörler arası farklılıklar, olgunun tartışılmasının temelinde yer almalıdır. İşten ayrılan çalışanların, sektörler arası hareketliliklerinin yönü tartışmaya daha edilmelidir. Analizler, daha iyi çalışma koşulları ve yeni becerilerin ödüllendirildiği sektörlerle doğru bir hareketlilik yaşandığını gösterdiği için, olgunun daha doğru tanımının “büyük yer değiştirme (great reallocation)” olması gerektiği ileri sürülür (Birinci ve Amburgey, 2021; Consolo ve Petroulakis, 2022; Ellena, 2022).

Yapısal perspektif, işgücü piyasalarındaki hareketliliklerin artmasından kaynaklanan yer değiştirmelerin anlaşılmasında sadece pandemi dönemi koşullarının dikkate alınmasını yetersiz bulur. Pandemi öncesi dönemde başta ABD işgücü piyasaları olmak üzere ileri kapitalist ülkelerinin işgücü piyasalarında hizmet sektöründe düşük ücretler ile çalışanların “sık iş değiştirmeye (job hopping)” eğilimlerinin (Fallick, Fleischmann ve Rebitzer, 2005; Steenackers ve Guerry, 2016) göz önüne alınması gerekir. Standing’in (2014) sadece meslek-içi değil; işler arasında da yoğun olduğunu iddia ettiği ve “prekaryalaşma” olarak tanımladığı bu süreç, temelde 20. Yüzyılın sonunda “eğreti istihdamın” yaygınlaştığı “zayıf çalışma ilişkilerinin” (Kalleberg, 2009) bir uzantısıdır (Baranes ve Brown, 2023). İstihdam rejimleri, küresel çapta uzun süreli istihdam ve doğrusal kariyer yollarına dayalı çalışma ilişkilerinden güvencesiz istihdam ilişkilerine dönüştürmektedir. 1980’lerden itibaren büyük ölçüde sanayisizleşme sürecinin etkisiyle, Batı kapitalizminde işgücü piyasalarında tabakalı işgücü piyasaları yaklaşımında ikincil işler olarak tanımlanan düşük ücretli hizmet sektörü istihdamında büyük bir artış yaşanmıştır (Autor ve Dorn, 2013; Kalleberg, 2013). Çalışanların pandemiye bağlı koşullar ile ilişkileri de 21. Yüzyılın tabakalı işgücü piyasalarındaki “high road” – low road” (Osterman, 2018) ayrımına dayalı yapısı tarafından şekillendirilmektedir (Lambert, 2023). Çalışanların pandemi dönemi deneyimleri de hizmet sektöründe, düşük ücretli işlerde çalışanların etkilenme biçimleri ile dijital becerilere sahip bilgiye dayalı sektör çalışanlarının etkilenme biçimleri arasında ciddi biçimde kutuplaşmıştır (OECD, 2020; Woods, Schneider ve Harknett, 2023). Dolayısıyla iş değiştirme biçimleri de farklılık göstermektedir. Bir tarafta ikincil sektörde toplanan işlerde (low road) büyük istifa, daha iyi işlere (good jobs) geçiş anlamına gelmektedir. Diğer tarafta ise birincil sektör işlerinde (high road) ise iş değiştirme biçimleri çoğunlukla konvansiyonel becerilerden dijital becerilere doğru olmak gelişim gösterir.

Öncelikle yapısal perspektif için düşük becerili / ücretli işlerde 2021 yılında derinleşen, arzın kısılmasından doğan denge durumundan uzaklaşmanın tespiti mümkündür. Ancak bu durum, işgücü arz açıkları perspektifinin iddia ettiği gibi davranışsal etkiler ile açıklanabilir bir yeni paradigmanın işareti olarak yorumlanamaz. Arz kıtlığı, konjonktürel bir duruma karşılık gelir. Yapısal analiz için ikinci sektördeki işlerde arz kıtlığının bir sebebi, Beland, Cantillon, Hick ve Moreira (2021)'nin “acil durum Keynesçiliği” olarak tanımladığı yaygınlaşan sosyal destek ödemelerinin<sup>6</sup>, düşük ücretlilerin işgücü arz kararlarında “caydırıcı etki (disincentive effects)” yaratmasıdır. Ayrıca ikincil sektördeki işlerde arz kıtlığı genelleştirilebilir değildir. Sektörler arası dikkat çekici farklar mevcuttur. ABD verileri üzerinden yapılan analiz, servis sektöründeki çocuk bakımı çalışanları, kapıcılar, yemek servisi çalışanları vb. gibi rutin olmayan manuel işlerde istifa oranlarının diğerlerinden çok daha yüksek olduğunu göstermektedir (Birinci ve Ngan, 2022). Ayrıca imalat ve inşaat sektöründe “işten işe geçiş” nedeniyle ayrılma oranları düşük kalırken; eğlence – yiyecek içecek sektöründe örneğin Kasım 2021’de tüm işten ayrılmaların neredeyse tamamı işten işe geçiş nedeniyle yapılmıştır (Birinci ve Amburgey, 2022).

İkincil piyasalarda ortaya çıkan sonuç, bir “temizlenme (clearing) etkisinin” görülmesidir. İktisadi açıklamalarda, fiyat dengesinin hızlı değiştiği koşullarda reel ücretlerin azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan ve nominal ücret artışlarına yol açan temizlenme (clearing) olarak tanımlanan denge mekanizmasından bahsedilir (Ardıç ve Aydın, 2011). Barth (1994) ve Gruetter ve Lalive (2009) gibi analizler, temizlenmenin sadece ücretler genel düzeyiyle ilgili olmadığına dair ampirik kanıtlar sunmuştur. Bunlar, ücretler arası farklar yanında; firma büyüklüğü gibi daha düzenli çalışma koşullarını ima eden örgütsel faktörler veya izlenen performans değerlendirme politikaları arası farklılıkların da benzer etkiler yaratabileceğini gösterir. Pandemi dönemi, talep fazlasına sahip sektörler arasında ücret artışına neden olan bir rekabet yaratmıştır. Bu etki, özellikle hizmet sektörü gibi düşük ücretli sektör çalışanlarını diğer sektörlerde ortaya çıkan daha yüksek ücret fırsatlarını değerlendirmeye yöneltmiş olabilir. Pandemi döneminde faaliyetlerin devam ettiği öncelikli sektörlerde (essential sector) çalışmanın riskler taşıması ve çalışma saatlerinin artması, çalışanların iş değişikliği amacıyla istifa etme eğilimlerini attırılmış görünmektedir. Ayrıca bu gelişme, temizleme analizine uygun olarak hizmetler sektöründe denge düzeyinin yukarı yönlü olarak yenilenmesine neden olmuştur. Nitekim yapılan analizler (Birinci ve Amburgey, 2021) ABD’de karakteristik olarak düşük ücret düzeylerine sahip eğlence – yiyecek içecek gibi hizmet sektörü işlerinde ücretlerin Ocak 2021 – Kasım 2021 döneminde, ortalamanın (%4) üç katından fazla (%14) artış gösterdiğini ortaya koymuştur.

<sup>6</sup> Bu ödemeler OECD ülkelerinde 2009 küresel krizinde sağlananlar ile kıyaslandığında yaklaşık 10 kat fazladır (Scarpetta, Keese, Lauringson, Garcia-Mandico ve Langenbucher, 2020).

Birincil işgücü piyasalarındaki işler için ise büyük istifa, daha çok dijital becerilerin uzaktan çalışma koşullarında yüksek değer artışının sonucudur. Pandemi ve post-pandemi döneminin, iş modellerinde dijital faktörlerin etkisinin belirleyici olduğu bir platformlaşmayı (platformization) (Ferreira, Carmo ve Vale, 2021; Lehdonvirta, Park, Trell, Friederici, 2020), hızlandırdığı yönünde tespitler yaygındır. Bu süreçte, normalde platform ekonomisinin bir parçası sayılmayan firmalar başta olmak üzere; dijital beceriler hayati hale gelmiştir. Dijital vasıfları olan çalışanların istihdam opsiyonları çoğalmıştır. Bu tür becerilere sahip çalışanlar, sabit meslekler ve işlerden çok; firmalar, sektörler ve meslekler arası hareketliliğe değer atfeden “çok yönlü kariyer (protean career)” kültürünün zaten bir parçasıdır (Cortellazzo, Bonesso, Gerli ve Foguet, 2020; Seçer ve Çınar, 2011; Lyons, Schweitzer ve Ng, 2015). Dolayısıyla pandemi döneminde bir şok olarak ortaya çıkan dijital beceri açığı, söz konusu grupların kariyer hareketliliğini kolaylaştıran bir faktör haline gelmiştir. Bu durum, dijital beceri sahibi olan çalışanlar arasında iş değiştirme eğilimlerinin bir anda artmasına neden olmuştur.

Dijital beceriler pandemi dönemi öncesinde de küresel işgücü piyasalarında homojen şekilde dağılmamaktadır. Genel ve aktarabilir beceriler, ABD ve İngiltere gibi liberal piyasa ekonomilerinin işgücü piyasalarında koordineli piyasa ekonomilerinin işgücü piyasalarına göre daha yaygındır (Estevez – Abe, Iversen ve Soskice, 2004; Feiajo, Flanagan, Van Stolk ve Gunashhekar, 2021). Platformlaşmanın, iş organizasyonlarında coğrafi sınırları anlamsız hale getirmesi avantajlarını kullanan, dijital beceri sahipleri kolaylıkla farklı ülkelere ait firmalarda istihdam edilebilir hale gelmiştir. Diğer başka faktörler yanında büyük istifa dalgasının ABD ve İngiltere işgücü piyasalarında daha güçlü hissedilmesinin bir nedeni de budur. Pandemi öncesi dönemde bu tür becerilere ihtiyaç duymayan sektörlerin hızlanan platformlaşma gereksinimleri, dijital beceri işgücü talebini güçlendirmiştir. Beyaz yakalılar arasında büyük istifa sürecinde işten yeni işe geçiş (job to job transition) yapanların önemli bir bölümünün, yeni işlerinin farklı bir sektörde olması durumun bir kanıtı olarak görülebilir (Serenko, 2021). Büyük istifa döneminde işgücü piyasalarında ortaya çıkan bir etki de profesyonel kimliklerin sorgulanması olmuştur. Özellikle dijital becerilere sahip işgücü, uzaktan çalışma fırsatlarının yaygınlaşmasıyla, ücretli istihdam dışındaki yeni istihdam biçimlerini daha fazla tercih eder hale gelmiştir. Diğer yandan firmalar, yaşadıkları yetenek açıklarının giderilmesi amacıyla dijital işgücü piyasalarını ve yeni istihdam biçimlerini daha fazla kullanma durumuna gitmişlerdir. İşverenlerin önemli bir kısmı, yeni istihdam modellerinin sağladığı esneklik avantajlarını deneyimlemiş ve insan kaynakları politikalarında bunlara daha fazla yer vermeye başlamışlardır. Ayrıca iş organizasyonlarının dijitalleşmesi ve uzaktan çalışma temelli dönüşüm, çalışanlar arasında yeni tür tutumların güçlenmesine neden olur. Mekansal ayrımlar ve dijital – profesyonel becerilerin ön plana çıkması ve sosyal etkileşimlerin sınırlanması gibi faktörler, çalışanlar arasında bir örgütün üyesi olmaya duygusunu içeren kolektif kimlik zayıflar. Yerine daha çok freelance çalışanların bir özelliği olan “profesyonel

bilgilerini satan (sellers)” rolüne dayalı bireysel kimlikler güçlenir (Serenko, 2021). Örgütsel kolektif kimliğin tahribi ve bireyselliğin güçlenmesi doğal olarak, dijital becerilere sahip çalışanlar arasında işten ayrılma niyetinin yükselmesine ve işe bağlılığın azalmasıyla sonuçlanacaktır.

Dijital becerilerin işgücü piyasalarında daha fazla değer bulması, çalışanların bu tür becerileri kazanmayı öncelik haline getirmelerine neden olmuş olabilir. Kapanma ve ara verme sürecinde, yeni beceriler elde edilebilecek bir zaman yatırımı fırsatı olarak görme ve eğiliminin arttığına yönelik bulgular mevcuttur (Ravenelle ve Kowalski 2023). PwC’nin (2023) yaptığı bir araştırmaya göre, pandemi döneminde artan dijitalleşme eğilimleri nedeniyle çalışanlar arasında beceri düzenin radikal bir biçimde değişeceğine dönük beklentiler artmıştır. Dönüşümün yaratacağı risk karşısında çalışanların, varolan becerilerini yenilemeye ve yeni dijital beceriler edinmeye daha fazla zaman ve kaynak ayırma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu yeni, dijital beceriler edinme yoluyla profesyonel bağlılıklar (De Palma, 2021) geliştirme stratejilerinin, iş değiştirme eğilimlerini kolaylaştıran bir etkiye neden olacağı düşünülebilir.

## **TÜRKİYE’DE PANDEMİ DÖNEMİ İŞGÜCÜ PİYASALARI VE “BÜYÜK İSTİFA”**

Büyük istifa dalgasının Türkiye işgücü piyasalarında yaşanıp yaşanmadığı sorusu, akademik çalışmaların değinmediği bir konudur. 2023 yıl sonu itibarıyla başlıca Türkçe akademik literatür tarama kaynaklarında (Dergipark, Sobiad, Asos indeks ve Google akademik) doğrudan büyük istifayı konu edinmiş sadece bir yayın ile karşılaşmaktadır. İlgili çalışma (Güvenç, 2021), kavramsal boyutta bir tartışmaya ayrılmıştır. Ayrıca Marks’ın (2023) kavramın sosyal medyada viral söylemden – akademik çalışmalara doğru yayılım gösterdiği tespitinin Türkiye için geçerli olduğunu söylemek çok mümkün değildir. Büyük istifa, Türk sosyal medya kullanıcıları arasında bir gündem olmamıştır ve daha çok iş dünyasına dönük yayınlar içerisinde tartışılmıştır.

Pandemi, Türk ekonomisinin büyüme, özel tüketim ve yatırım oranlarını üzerinde ciddi bir daralmaya neden olmuştur. Bu olumsuz koşullar, doğal olarak işgücü piyasalarına da yansımıştır. Tablo.1 Türkiye’de pandeminin hemen öncesinden itibaren işgücüne katılım ve işsizlik oranları göstermektedir. Buna göre Türkiye’de pandemi dönemi işsizlik oranlarının pre-pandemi dönemiyle kıyaslandığında, ciddi bir farklılık göstermediği görülür. Olumsuz ekonomik tabloya rağmen, Batı ülkelerinde olduğu gibi istihdam koruması programlarının yarattığı etkiler nedeniyle işsizlik oranlarında ciddi bir sıçrama görünmemektedir<sup>7</sup>. Burada özellikle sözleşme fesih yasağı uygulamasının belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir (Centel, 2020; Kara, 2020). Ayrıca genel işsizlik oranlarında ciddi bir değişim ile karşılaşılması, büyük istifa

<sup>7</sup> Ancak bu kısmi küresel etkinin kısa vadeli olduğunu, orta ve uzun vadede istihdamı bozucu sonuçlar ile karşılaşmanın kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Pandeminin etkileri, uzun vadede istihdam üzerinde ciddi aşağı yönlü baskı oluşturmaktadır. Bozulmanın boyutlarına dair ekonometrik bir tahmin için bkz. Ahmad, Khan, Jiang, Kazmi ve Abbas (2008).

çalışmalarının üzerinde durduğu “geri çekilme” haline de bağlanabileceği ileri sürülebilir. Gerçekten de Türkiye’de 2000’lerin ortasından itibaren istikrarlı bir biçimde artış gösteren işgücüne katılım oranlarının, pandeminin ilk yılında düştüğü görülmektedir. Hemen ardından 2021’den itibaren bir toparlanma süreci başlamış ve 2022 yılından itibaren oranlar, tekrar artış göstermiştir. Türk işgücü piyasalarında kadınların işgücüne katılım oranlarındaki karakteristik düşük düzeylere rağmen; pandemi sonrası dönemde kadınların işgücüne katılım oranları, erkekler ile kıyaslandığında daha hızlı şekilde toparlanmıştır. Özellikle erkeklerde, “geri çekilme haline” benzetilebilecek bu durum ilk başta “büyük istifanın” Türkiye için de geçerli olabileceği intibayı uyandırabilir. Bu intibayı güçlendirecek bir başka veri de işgücü piyasalarında gönüllü bir biçimde dışarıda kalanların oranıdır. Ümidini kaybettiği için iş aramaktan vazgeçenler dışarıda bırakıldığında; çalışmaya hazır olmalarına rağmen eğitim ve bakım zorunlulukları gibi nedenler ile iş aramayanların sayısı 2020’nin başından itibaren dikkat çekici ölçüde yükselmiştir. Uysal, Mutluay ve Şahin (2020) söz konusu sayısal artışın örneğinin beyaz yakalı işlerin yoğunlaştığı kariyer.net platformunda da görüldüğünü toplam başvuru sayısının yaklaşık %40 düşüş yaşadığını göstermektedir.

**Tablo 1:** Türkiye’de pandemi döneminde temel işgücü piyasaları istatistikleri

Yıllar	İşgücüne katılma oranları (%)			İşsizlik oranları (%)		
	Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek	Genel
2018	38,3	78,6	58,5	14,2	9,7	11,2
2019	38,7	78,2	58,5	16,8	12,7	14
2020	35	74,6	54,9	15,3	12,6	13,4
2021	37,3	76,9	57,2	15,1	10,9	12,2
2022	40	78,2	59,2	13,7	9,1	10,7

**Kaynak:** TÜİK (2023).

Ancak söz konusu genel istatistikleri, büyük istifanın izleri olarak yorumlamak abartılı olacaktır. Türkiye’de özellikle low-road (alt segment) işgücü piyasası koşulları halen ciddi bir biçimde enformel sektör tarafından şekillendirilmektedir. Pandemi döneminde Türkiye’de işgücü piyasalarına ilişkin sosyal korumalar, daha çok kısa çalışma ödenekleriyle sağlanmıştır ve ücretlilere dönük doğrudan sosyal transferler kısıtlıdır (Duymazlar, 2022). Bu nedenle özellikle enformel sektör çalışanları, çoğunlukla istihdam korumalarının dışında kalmıştır. Doğrudan nakit destekleri için de çalışma hayatında dışında olmak bir erişim kriteridir. Bu gruplar, doğrudan nakit desteklerine ulaşmak için kendilerinin çalışmadığını beyan edebilirler ve bu nedenle işgücüne katılma oranlarında görülen azalma reel olarak görülmeyebilir. İkincisi Türk işgücü piyasalarında standart işsizlik hesaplarına daha edilmeyen geniş tanımlı işsizlik oranları son

yıllarda karakteristik olarak yüksektir. Bu yüksek oran nedeniyle yine son yıllarda işsizlik oranları ile istihdam oranları paralel biçimde düşüş göstermektedir. Söz konusu sorun, pandemi dönemine özgü değildir ve daha yapısal kaynaklara sahiptir (DİSK-AR, 2023). Dolayısıyla genel eğilimlerden yola çıkarak, Türk işgücü piyasalarında büyük istifa olgusu bakımından sağlıklı bir analiz yapmak çok mümkün değildir. Yapısal farkları hesaba katacak daha detaylı tartışmalara ihtiyaç vardır.

## ANALİZ

Bu bölümde büyük istifa dalgasının Türk işgücü piyasalarını etkileyip etkilemediği ile ilgili olarak, “yapısal eğilimlerin” gündeme taşıdığı aşağıdaki üç soruya cevap aranmaya çalışılacaktır;

1. Pandeminin ikinci yılında, Türk işgücü piyasalarında hareketlilik biçimlerinde bir değişim ortaya çıkmış mıdır? Eğer böyle bir değişim söz konusuysa, değişim ücretli işgücünden uzaklaşma niteliğinde midir? Yoksa yapısal işten işe geçiş oranlarında bir artışla mı karşılaşılmaktadır? Ayrıca eğer hareketlilik biçimlerinde bir rejim değişimi söz konusuysa pandeminin ilk yılındaki kapanma döneminin etkisi nedeniyle ortaya çıkan “birikim etkisinden” bahsedilebilir mi?

2. Pandemi döneminde Türk işgücü piyasalarında işgücü hareketlilik biçimlerindeki rejim değişimleri, yapısal perspektifin iddia ettiği gibi sektörel bir fark göstermekte midir? Ayrıca yine yapısal analizin üzerinde durduğu gibi hareketlilik biçimleri, ikincil işgücü piyasalarında çalışanların düzenli sektörlere geçişi ve birincil işgücü piyasalarında yüksek beceri sahiplerinin sektörler arası hareketliliği gibi tabakalı bir yapı göstermekte midir?

3. Pandemi döneminde piyasa dengesindeki farklılaşmalar, Türk işgücü piyasalarında ücretler üzerinde, yapısal analizin iddia ettiği gibi bir “temizlenme (clearing)” etkisi yaratmış mıdır? Ayrıca bu etkiler örneğin kayıtdışı işsizliğin azalması gibi istihdamın niteliğini arttırıcı sonuçlar doğurmuş olabilir mi ve bu muhtemel sonuçlar, sektörler arası bir farka sahip midir?

Bu sorulara net cevaplar türetebilecek, Türk işgücü piyasalarına özel gönüllü istifa oranlarını gösteren resmi veri kaynakları mevcut değildir. Bu konuda Peryön tarafından ilki 2011 yılında yapılan ve 2014-2018 arasında ise yıllık periyotlarda yapılmış “çalışan devir oranı araştırmaları” bulunmaktadır. Pre-pandemi dönemini kapsayan bu araştırma sonuçları, Türk işgücü piyasalarında istifa oranlarının, Batı kapitalizmi örneklerine benzer bir biçimde, düzenli olarak arttığı görülmektedir. Örneğin 2014 yılında yapılan araştırmada örnekleme dahil işyerlerinde 2011 yılında %9 olan istifa edenlerin oranı, 2014’te %11’e yükselmiştir (Peryön, 2015). Bu oran 2018 yılında %15,6 civarındadır. İstifalar, beklenildiği gibi istihdam kalitesinin düşük kaldığı (örneğin inşaat ve perakende) sektörlerde (Del Carpio, Gruen ve Levin, 2017)

karakteristik olarak ortalamanın çok üzerindedir. Ölçeğin büyük ve istihdam ilişkilerinin nispeten düzenli olduğu sektörlerde (örneğin otomotiv) karakteristik olarak ortalamanın altındadır (Peryön, 2018). Ancak bu araştırma, pandemi dönemiyle birlikte kesintiye uğramıştır.

Söz konusu veri eksikliğinin giderilmesi için Türk işgücü piyasalarındaki en kapsamlı veri seti olan hane halkı işgücü anketlerinin imkanlarından yararlanılmaya çalışılacaktır. Hane halkı işgücü anketleri, istifa oranlarına ilişkin spesifik bir veri içermez. Ayrıca işgücü piyasalarındaki hareketliliklere ilişkin de verilerin kapsamı sınırlıdır. Çalışanların geçmiş iş deneyimleri ve işten-işe geçişler ya da işten-İşsizliğe geçişler gibi göstergelere karşılık gelecek doğrudan ölçümler de barındırmaz. Bunun yanında veriler, kişisel karaktere sahip (individualized data) kesitsel niteliklidir ve boylamsal analiz imkanları sınırlıdır. Dolayısıyla burada yapılacak analiz, birtakım sınırlar ve yapısal sorunlara sahip olacaktır. Söz konusu uygunluk sorunlarına rağmen hane halkı işgücü anketleri, pandemi döneminde de Uysal vd.'nin (2020, s. 2) de belirttiği gibi "...hem örneklem hacminin büyüklüğü hem de dayandığı standartlar bakımından Türk işgücü piyasalarına dair en güvenilir veri kaynağıdır...". Bu nedenle, hane halkı işgücü anketlerinin verileri üzerinden bir analitik boyutta bir tartışma yürütülmeye çalışılacaktır.

Analiz, veri setinin sınırlı biçimde sunduğu değişkenler üzerinden bazı hareketlilik göstergeleri türetmeye dayanacak ve bunların sektörler ile becerilere göre farklılaşması yorumlanacaktır. Yapısal nitelikler ve devamlılıkların etkisi gösterilmek üzere üç periyot belirlenmiştir. İlki 2018-2019 yıllarını kapsayan pre-pandemi dönemidir. Bu ilk dönem, pandemi dönemindeki dönüşümlerin boyutlarının test edilmesi için bir kontrol grubu işlevi görecektir. İkinci dönem 2020-2021 yıllarını kapsayan pandemi dönemidir. Burada iki alt dönem söz konusudur. Birincisi kapanma politikalarının etkilerini gösterecek olan ve "kapanma dönemi" olarak tanımlanan 2020 yılıdır. Diğeri ise pandemi döneminin ikinci yılını gösteren ve "büyük istifa dönemi" olarak tanımlanan 2021 yılıdır. Son olarak büyük istifanın yarattığı etkilerinin devamlılığını test etmek için "post-pandemi dönemi" olarak tanımlanan 2022 yılı verilerinden yararlanılacaktır<sup>8</sup>.

## Değişkenler

**-hareketlilik biçimleri:** TÜİK hanehalkı işgücü anketlerinde gönüllü istifa oranları verisi bulunmamakla birlikte; analitik açıdan işlevsel işgücü hareketlilik biçimleri türetilebilir. Bu amaçla dört farklı hareketlilik türü oluşturulmuştur. Bunlardan ilki "iş değiştirmeyenler" grubudur. Bu grup, ilgili anket yılında halihazırda istihdam edildikleri işlerde çalışmaya devam edenleri ifade eder. ilgili yıl ve sektörde

<sup>8</sup> Pre-pandemi – pandemi ve post-pandemi şeklindeki dönemleştirmelerin, işgücü piyasalarının yapısal koşullarını analiz konusunda sağladığı avantajlar konusunda ayrıca bkz. Causa, Abendschein, Luu, Soldani ve Sorio (2022), Deng, Elmallakh, Flabbi ve Gatti (2023) ve Saha ve Roychowdhury (2021).

hareketlilik eğilimlerini karşılaştırmak için bir kontrol grubu olarak tasarlanmıştır. İş değiştirmeyenler grubundaki artışlar, işgücü piyasalarında hareketlilik alanlarının düşüşünü ifade eder. Azalışlar ise işgücü piyasalarında daha çok çalışanın iş değiştirdiği veya işsiz olduğu anlamına gelecektir. İkinci grup, büyük istifa tartışmaları açısından daha önemli bir göstereyi ifade eder. “İşten işe geçişler” olarak tanımlanan bu grup, ilgili anket yılı içerisinde iş değiştirerek yeni bir işe geçiş yapanlardan oluşur. Büyük istifanın yapısal analizlerinde üzerinde durulan bu grubun (job to job transitions) önemi büyüktür. Ancak bu grubun, bu istifayı açıklayacak asıl değişken olamayacağına dikkat edilmelidir. İşgücü piyasalarında işten işe geçişlerin tek sebebi, gönüllü istifalar değildir. Çalışanlar, işten çıkarma, iş yerinin kapanması, sözleşme süresinin sona ermesi vb. nedenler ile gönülsüz olarak iş değiştirmek durumunda kalabilirler. Hane halkı işgücü anketleri, işgücü piyasalarındaki önceki deneyimlerine ilişkin sınırlı sayıda veri sunduğu için bu gruptaki çalışanların gönüllü olarak mı istifa ettikleri yoksa iş değiştirmek zorunda mı kaldıkları ayrıştırılamamaktadır. Bu grubu ifade eden veri yapısının bir başka dezavantajı, iş değiştirenler arasında sektör değişimi yapanların da ayrıştırılamamasıdır. Üçüncü hareketlilik grubu, “işten gönüllü işsizliğe geçişler” olarak tanımlanmıştır. Bu grup, anket yılı içerisinde işinden memnun olmamak, sağlık, bakım ihtiyacı, evlilik veya eğitim gibi iradi nedenler ile işten ayrılan ve halihazırda ücretli olarak istihdam edilmeyenleri kapsar. Özellikle “işgücü arz açıkları perspektifi” tarafından tartışılan ücretli çalışmadan kaçış eğilimleri için önemli bir göstergedir. Oluşturulan son grup ise, ilgili anket yılında ücretli olarak istihdam ediliyorken; işten çıkarılma, işyerinin kapanması, geçici işin bitmesi, mevsimlik çalışmanın sona ermesi, askerlik veya emeklilik gibi iradi olmayan nedenler ile işsiz kalanları kapsar. Söz konusu grup, “işten işsizliğe geçişler” olarak tanımlanmıştır.

- **sektör:** Büyük istifa dalgasının sektörler arası etkilerini göstermek için de sektör değişkeni oluşturulmuştur. İlgili değişken, hane halkı işgücü anketlerinde istihdam edinilen işyerine ait olduğu nace.2 sektör kodu üzerinden TÜİK tarafından da kullanılan 10’lu sınıflandırma (tarım, imalat ve madencilik, inşaat, geleneksel hizmetler, bilgi-iletişim, finans ve sigortacılık, gayrimenkul, profesyonel hizmetler, kamu yönetimi ve diğer hizmetler) üzerinden oluşturulmuştur. İş değiştirmeyenler” ve “işten işe geçişler” için halihazırda istihdam edildikleri işyerlerine; “işten gönüllü işsizliğe geçenler” ile “işten işsizliğe geçenler” için ise en son istihdam edildikleri işyerlerine ait kodlar üzerinden bir sınıflandırma yapılmıştır.

- **beceri düzeyleri:** Büyük istifa dalgasına yönelik açıklamalarda uzaktan çalışma ve buna bağlı dijital becerilerin rolünün tespit edilmesine özel önem verilir. Beceriler arası farklılıkların analiz edilmesi için, Birinci ve Ngan’ın (2022) analizindeki sınıflandırma kullanılmıştır. Birinci grup yöneticiler, hekimler, mühendisler gibi profesyonel beceri sahiplerini ifade eden “rutin olmayan bilişsel” beceriler grubudur. İşgücü piyasalarında en avantajlı, ücret düzeyleri yüksek ve hareketlilik imkanları en yüksek grubu ifade



ederler. İkinci grup, geleneksel hizmetlerde çalışan, kişisel hizmet çalışanları, yemek servisinde istihdam edilenler gibi becerileri ifade eden “rutin olmayan manuel” beceriler grubudur. Üçüncü grup ise hizmet sektöründe bir takım rutinleşmiş işleri yerine getiren kasiyer, satış temsilcileri gibi orta ve alt düzey hizmet sektörü çalışanlarını ifade eder ve “rutin bilişsel” beceriler olarak tanımlanmıştır. Son olarak da imalat sektörü çalışanları, bakımcılar, inşaat işlerinde çalışanlar gibi becerileri gösteren “rutin manuel” beceri grubudur. Bu gruplar, hane halkı işgücü anketlerinde kullanılan ISCO.8 mesleki kod sınıflamasındaki gruplar üzerinden kodlanmıştır. Sektör değişkeninde kullanılan mantığa benzer olarak “İş değiştirmeyenler” grubundakiler ve “işten işe geçişler” grubundakiler halihazırda istihdam edildikleri işlerin; “işten gönüllü işsizliğe geçenler” grubundakiler ile “işten işsizliğe geçenler” grubundakiler ise en son istihdam edildikleri işlerin kodları üzerinden analize dahil edilmişlerdir.

- **saat ücreti:** Büyük istifa dalgasının ücretler genel düzeyi üzerinde yaptığı etkiler ve özellikle sektörler arası çalışma koşullarının analiz edilmesi için saat ücreti değişkeni hesaplanmıştır. Bu değişken, doğal olarak sadece “İş değiştirmeyenler” ve “işten işe geçişler” gruplarını kapsamaktadır. Değişken, aylık ücretin logaritmasının dörde bölünmesiyle bulunan haftalık ücretin, haftalık fiili çalışma saatlerinin logaritmasına bölünmesiyle hesaplanmıştır.

- **dijital beceri meslekleri:** Dijital beceriler özellikle kapanma dönemi politikalarında, üretimin temel yönlendiricisi olmuştur. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması da bu becerilerin önemini arttırmıştır. Dijital beceriler, tek bir meslek grubunda toplanmayacak derecede yaygın nitelikteki bilişsel yetkinlikler içerir. Ancak, yazılım, algoritma ve veri yönetimine karşılık gelen bilgi – işlem ve mühendislik alanındaki eğitimlerin dijital becerileri temsil ettiği düşünülür (Van Laar, Van Deursen, Van Dijk ve de Haan, 2017; 2020). Buradan yola çıkılarak, bu iki alanda eğitim alan ücretli çalışanları göstermek için dijital beceri meslekleri değişkeni oluşturulmuştur.

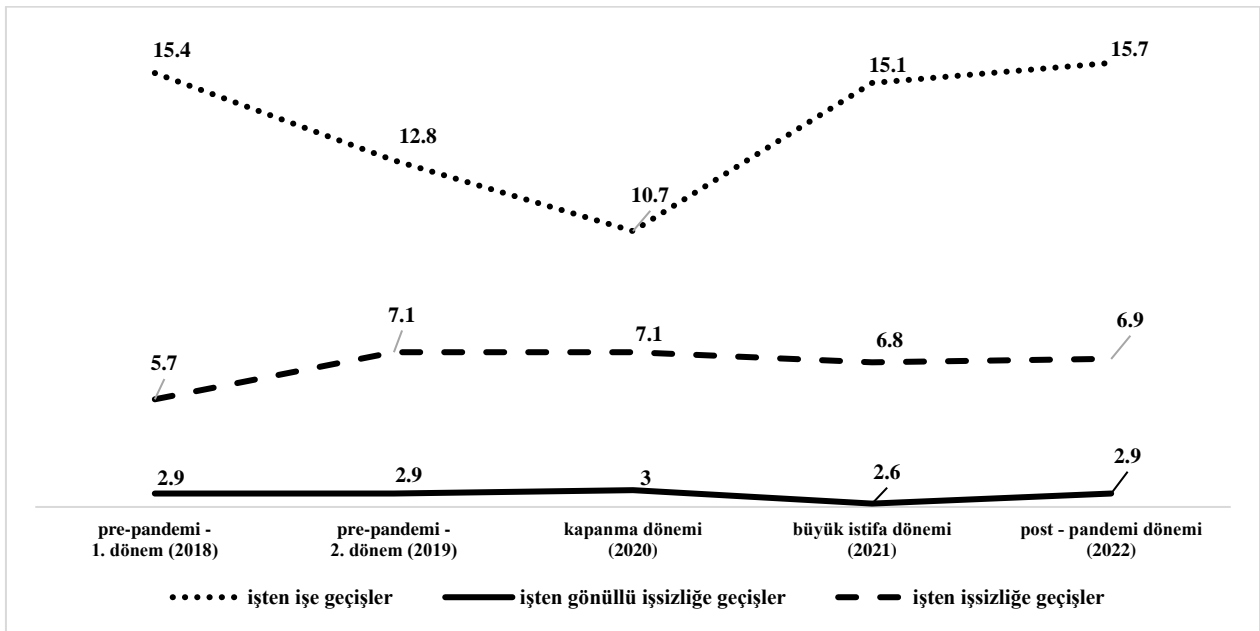
## Bulgular

### 1. Pandemi döneminde Türk işgücü piyasaları: “Büyük istifa” mı? “Büyük yer değiştirme” mi?

İşgücü arz açıkları perspektifinin “büyük istifa” ve yapısal perspektifin “büyük yer değiştirme” olarak tanımladığı tablonun, Türk işgücü piyasaları için geçerli olup olmadığına dair tartışma için ilk bulgular, pre-pandemi – pandemi ve post-pandemi dönemlerindeki işgücü piyasalarındaki üç farklı hareketlilik biçiminin oranlarını gösteren grafik.2’den türetilir. Bu tabloda ilk dikkati çeken, işten işe geçişler dışındaki diğer iki hareketlilik biçiminin pandemi döneminden belirgin bir biçimde etkilenmemesidir. İşgücü arz açıkları perspektifinin gönüllü işsizlik oranlarının artmasına dönük beklentisinin ise Türk işgücü piyasalarında karşılık bulmadığı görülür. Hatta işten işsizliğe geçişlerin oranı için pre-pandeminin 2. Döneminde (2019

yılında) genel işsizlik seviyesindeki hızlı artışın etkisinin, pandemi döneminden daha belirgin olduğu görülmektedir. Gönüllü işsizliğe geçişlerde ise ücretli çalışmadan kaçınma hipotezi açısından önemli olmakla birlikte; kapanma döneminde bir önceki yıl ile kıyaslandığında 1 puanlık ihmal edilebilir bir artış dışında belirgin bir fark görülmez. DİSK-AR'ın (2020) yaptığı araştırmanın gösterdiği gibi Türkiye'de çalışanlar arasında sağlığını tehlikede hissedenlerin ve bu nedenle kaygı duyanların oranı ciddi bir ağırlığa sahip olsa da bunun ücretli çalışmadan kaçınma eğilimini güçlendirdiği söylenemez. Burada özellikle alternatif istihdam ve gelir kaynaklarına erişme olasılıklarının daralmasının etkisinin olduğu düşünülebilir.

**Grafik 2:** Pre-pandemi, pandemi ve post-pandemi dönemlerinde Türk işgücü piyasalarında hareketlilikler



Buna karşın büyük istifa dönemiyle birlikte hareketlilik biçimindeki rejim değişiklikleri, işten işe geçiş oranlarında görülür. Pre-pandemi 1. dönemindeki oran, pre-pandemi 2. yılında yüksek işsizlik ortamında gerilerken; kapanma döneminde bu gerilemedeki aşağı yönlü seyrin ivme kazandığı görülmektedir. Kapanma döneminde, iş arama faaliyetlerinin zayıflaması beklenen bir durumdur (Hensvik, Barbanchon ve Rathelot, 2021). Uysal, vd.'nin (2020) Türkiye için analizi de hareketliliklerinin kapanma döneminde ciddi bir biçimde düştüğünü göstermektedir. Ancak burada kapanma politikaları kadar, çalışanların finansal kaygılarının da hesaba katılması gerekir. Türkiye'de kapanma döneminde yavaşlayan ekonomik faaliyetlere karşın kısa çalışma ödeneği, telafi çalışması ve işverenlere tanınan ücretsiz izin uygulamalarını tek taraflı uygulama hakkı önlemleri gibi işgücü piyasası korumaları uygulanmıştır (Centel, 2020; Şentürk, 2021). Ancak işgücü piyasaları dışında kalan gruplara dönük doğrudan transfer uygulamaları belirsiz ve yetersiz kalmıştır (Duymazlar, 2022; Kutlu, 2020). Bu nedenle çalışanlar, ikame gelir koşullarının zayıfladığı ve

işgücü hareketlilik şanslarının kısıtlandığı bir ortamda iş değiştirme kararlarını ertelemeyi tercih edebilirler. Kapanma döneminde işten işe geçişlerdeki gerileme, büyük oranda “işini kaybetmenin” maliyetlerinin artmasının bir sonucudur. Bu tablo, yapısal analizin gönüllü istifa oranlarındaki artışın ciddi bir bölümünün iş değiştirme kararlarının ertelenmesi sonucu “birikim etkisinden” kaynaklandığı yolundaki yorumunun, Türk işgücü piyasaları için de mümkün olabileceğini göstermektedir. Büyük istifa dönemiyle birlikte ise, işten işe geçişler artış göstererek, önce pre-pandemi 1. Dönemindeki oranlara yaklaşmış; post-pandemi dönemiyle birlikte de bu oran geçilmiştir.

Sonuçta, Türk işgücü piyasalarında pandemi döneminde kapanma önlemleri nedeniyle önce işgücü hareketliliklerinin zayıfladığı ve bir birikim etkisi oluştuğu; önlemlerin gevşemesiyle güçlü bir iş değiştirme dalgasının yaşandığı ve buna bağlı yeni bir denge durumuna erişildiğini destekleyecek bir tablodan bahsedilebilir. Yapısal perspektifin, pandeminde dönemindeki gelişmelerin büyük yer değiştirme olarak yorumlanması yönündeki önerisinin, Türk işgücü piyasaları açısından mümkün olabileceği söylenebilir. Buna karşın işgücü arz açıkları perspektifinin ücretli çalışmadan kaçışa dayalı önermelerine, Türk işgücü piyasalarındaki değişimler üzerinden bir dayanak bulmak zor görülmektedir. Kapanma döneminde gönüllü işsizliğe geçiş eğilimlerinin oldukça sınırlı biçimde artmış; ancak hemen ardından pre-pandemi dönemi oranlarına çekilmiştir. Post-pandemi döneminde bu düzeyin devam ettiği görülmektedir. Yine işsizliğe geçişler, kapanma döneminin ardından düşüşe geçmiştir. Ancak post – pandemi döneminde oranlar, halen pre-pandemi 1. Dönemi düzeyinin bir hayli üzerindedir.

Burada işsizliğe geçiş oranlarındaki eğilimlere de dikkat etmek gerekir. Özellikle fesih yasağı uygulamasının etkisiyle, kapanma dönemiyle birlikte işten işe geçişlere benzer bir düşüş yaşanması öngörülebilir. Ancak grafik.2’deki tablo, bunu doğrulamaz. Kapanma döneminde işsizliğe geçiş grubunun oranı, işsizlik oranlarının yükseldiği pre-pandemi 2. dönemiyle aynı kalmıştır. Nisan 2020 – Temmuz 2021 arasında geçerli olan fesih yasakları tedbirinin işsizliğe geçiş üzerinde çok etkili olmadığı görülmektedir. İstihdamda olmanın, pandemi dönemi ekonomik risklerine karşı korunma anlamına geldiği bu tür durumda işsizliğe geçiş grubunun oranının sabit kalması fesih yasakları uygulamasının istenilen sonuçlar üretmediğinin bir göstergesidir. Fesih yasakları uygulaması sırasında yoğun şekilde şikâyet edilen uygun olmayan fesih bildirimleri (kod-29 / kod 42-50) ile yasağın delinmeye çalışılması eğilimlerinin yaygınlığı (Çelik, 2021; DİSK-AR, 2021), bu sonucun ortaya çıkmasında önemli bir faktör gibi görünmektedir. Kapanma dönemine ait verilerde önemli bir nokta, işten – gönüllü işsizliğe geçiş yapan grubun oranıdır. İşgücü arz açıkları yaklaşımı, ücretli çalışmadan kaçınmayı büyük istifanın temel dinamiklerinden birisi olarak görür. Bu nedenle pandemi döneminde Türk işgücü piyasalarında gönüllü işsizliğe geçişler, bu hipotezin geçerliliği bakımından önemlidir. Ancak bu tür bir ücretli çalışmaktan kaçınma eğiliminin güçlü

olmadığını görülmektedir. Bir önceki yıl ile kıyaslandığında kapanma döneminde sadece 1 puanlık, ihmal edilebilir bir yükselişten bahsedilebilir. DİSK-AR'ın (2020) yaptığı araştırmanın gösterdiği gibi Türkiye'de çalışanlar arasında sağlığını tehlikede hissedenlerin ve bu nedenle kaygı duyanların oranı ciddi bir ağırlığa sahip olsa da bunun ücretli çalışmadan kaçınma eğilimini güçlendirdiği söylenemez. Burada özellikle alternatif istihdam ve gelir kaynaklarına erişme olasılıklarının daralmasının etkisinin olduğu düşünülebilir.

## **2. Pandemi döneminde Türk işgücü piyasalarında hareketliliklerin sektörel yapısı**

Pandemi döneminde Türk işgücü piyasalarında hareketliliklerin sektörel yapısı, öncelikle yapısal perspektifin sektörler arası heterojenlik beklentisi ve ikincil sektör (low road) işler ile birincil sektör (high road) işler arasındaki farklılaşmalar bakımından ele alınacaktır. Bu amaçla öncelikle sektörler arası farklılıklara odaklanılacaktır. Türkiye'de istihdamın niteliği, büyük oranda sektörel yapılara bağlıdır. Başta inşaat ve hizmetler olmak üzere bazı sektörler, karakteristik olarak düşük vasıflı işgücüne dayanan üretim yapısına sahiptir. Düşük güvence ve ücret düzeylerine sahiptirler. Türk işgücü piyasalarındaki karakteristik biçimde yüksek olan kentsel kayıtdışı istihdam oranları genellikle bu sektörlerden kaynaklanmaktadır (Del Carpio, vd., 2017; Koçak, 2013). Düzensiz çalışma biçimleri ve mevsimlik istihdamın yaygın olmasının etkisiyle sektörel işgücü devir oranları da yüksektir (Peryön, 2018). Özellikle kapanma döneminde bu sektörlerdeki istihdam yapısının daha da kırılğan hale geldiği tahmin edilebilir.

Birincil ve ikincil işgücü piyasalarında istihdamın niteliğini sektörel farklar dışında belirleyen bir başka faktör de beceri düzeyleridir. İşgücü arz açıkları perspektifi, beceri düzeylerinde oluşan farkların sektörel etkiler yanında işten ayrılma oranlarını etkilediğini ileri sürer ve rutin olmayan manuel becerileri içeren işlerde (bakım hizmetleri, yemek servis çalışanları vb.) oranların diğer beceri gruplarından daha yüksek olacağını iddia eder. Bu işler, hem kapanma dönemi uygulamalarından en fazla etkilenen hem de iş yükleri en fazla artan öncelikli sektör işlerinin (frontline works) büyük bir bölümünü kapsar. Yapısal perspektif, üst düzey beceri gruplarının da özellikle dijital becerilere olan talebin hızlı artışından kaynaklanan yeni fırsat alanları nedeniyle işten ayrılma oranlarının yüksek olmasını beklediği bir başka grup olacağı beklentisine sahiptir.

Ek.1'de sınıflandırılan 10 sektörün pre-pandemi, pandemi ve post-pandemi dönemlerinde hareketlilik biçimleri tablo olarak verilmiştir. Yukarıda bahsedilen Türk işgücü piyasalarının pre-pandemi döneminden gelen sektörler arası yapısal farkları, hemen dikkat çeker (örneğin inşaatta iş değiştirmeyenler grubunun oranı tüm dönemlerde genel ortalamanın çok altında, işten işe geçişler ve işsizliğe geçişler de çok üstündedir. Buna karşın daha düzenli işlerin olduğu finans-sigortacılık ve kamu yönetiminde işgücü hareketlilik oranları tüm dönemlerde diğer sektörler göre sınırlıdır). Tablodaki (Ek.1) oranlar

karşılaştırıldığında pandemi dönemlerine ilişkin bazı ortak eğilimleri saptamak mümkündür. Tüm sektörlerde (finans – sigortacılık hariç) birikim etkisini teyit edecek biçimde, kapanma döneminde iş değiştirmeyenlerin oranı artmış; ardından büyük istifa dönemiyle birlikte dikkat çekici oranda düşmüştür. Post-pandemi döneminde bu düşüş eğilimi (inşaat ve kamu yönetimi hariç) devam etmektedir. Bu durum, Türk işgücü piyasalarında pandemi sonrası yeni dengenin henüz oluşmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca pandemi döneminin “sık iş değiştirme (job hopping)” kültürünü yaygınlaştırdığı yönündeki gözlemlerin (Saad-Lessler ve Neymotin, 2023; Song ve Lamb, 2023), Türk işgücü piyasaları için de geçerli olabileceği anlamına gelir.

İşten işe geçişlerde genel eğilimden farklılaşan sektörler vardır. Tarım, gayrimenkul ve finans – sigortacılıkta hareketlilik oranları pre-pandemi koşullarından çok da farklılaşmamıştır. Buna karşın genel ortalamanın altında kalmakla birlikte kamu yönetiminde bu oranlar, kapanma dönemiyle birlikte dikkat çekici biçimde artmıştır. Pre-pandemi 2. Döneminde %1,4 olan işten işe geçiş oranı, kapanma dönemiyle birlikte 3 kat artış göstermiş ve sonrasında da artmaya devam etmiştir. Bunun kaynağı, büyük olasılıkla kamuda çalışanların pandemi döneminde kent ve kurum değiştirme isteklerinin artmasıyla<sup>9</sup> ilişkilidir. Söz konusu istekler, işgücü arz açıklarının iş-stresi artışı ve benzeri etkileri önce çıkararak yorumları paralelinde değerlendirilebilir. Kamu sektöründeki işlerin önemli bir kısmı, diğer sektörlerden gibi farklı kent ve kurumlara tayin imkanına sahiptir. Bu nedenle özellikle sağlık işlerinde iş yükünün ve stresinin pandemi döneminde artması karşılaşılan kamu çalışanları, işten ayrılma riskiyle yüzleşmeksizin iş değiştirme opsiyonunu kullanabilirler. Ancak bu eğilimlerin post-pandemi döneminde de artarak devam etmesi, sektör dışından gelen yeni akışlara dayalı alternatif faktörlerin de hesaba katılmasını zorunlu kılar. Kapanma dönemiyle birlikte yavaşlayan ekonomik faaliyetler, diğer sektörlerin istihdam yaratma kapasitesinin önemli ölçüde zayıflatmıştır. Kamuda istihdam ise genel istihdam oranları içinde keskin bir yükseliş yaratmasa da (Em-ar,2023) post-pandemi dönemini kapsayacak şekilde artmaya devam etmiştir (Gökdemir, 2020). Bu durum, yapısal perspektifin “düzenli işlere geçiş hipoteziyle” uyumlu bir tablo sunar. Yeni istihdam olanaklarının daraldığı bir dönemde göreceli güvence ortamı nedeniyle, özel sektör çalışanlarının kamuya geçiş eğilimlerinin arttığına bir göstergesi olarak da yorumlanabilir.

Düşük ücret ve düzensiz çalışma koşullarının yoğun olduğu bilinen sektörler olan inşaat, geleneksel hizmetler ve diğer hizmetler sektörlerinde kapanma dönemiyle birlikte işten işe geçişler, hep genel ortalamanın üstünde seyretmiştir. Burada imalat-madenciliğin durumu ayrıca ilginçtir. Pre-pandemi döneminde (hem 1. dönem hem de 2. dönemde), genel ortalamanın altında seyreden oranlar, kapanma

<sup>9</sup> Nitekim özellikle kapanma döneminde, artan sağlık riskleri ve iş yükleri nedeniyle özellikle sağlık çalışanları arasında tayin isteklerinin arttığına yönelik basına çok sayıda haber yansımıştır. Örneğin Uyar (2020).

dönemiyle birlikte genel ortalamanın üzerine çıkmış ve sonrasında bu eğilimi devam ettirmiştir. Burada özellikle küçük ölçekli imalat işletmeleri ile küresel değer zincirlerine bağlı tekstil gibi sektörlerdeki düzensiz çalışma koşulları akıllara gelmektedir (Geniş, 2006; Özügürlü, 2005). Bu sektörlerde, düşük ücret ve beceri düzeyleriyle istihdam edilen çalışanların, kapanma döneminden olumsuz etkilendikleri düşünülebilir ve yüksek iş değiştirme oranları, bu koşullarla bağlantılı görülebilir. Bu dört sektörde de kapanma döneminde yukarıda çok da etkili olmadığı sonucuna ulaşılan fesih yasaklarının uygulanmasına ve iş arama faaliyetlerinin azalmasına rağmen, iş değiştirme oranlarının artmaya devam etmesi dikkat çekicidir.

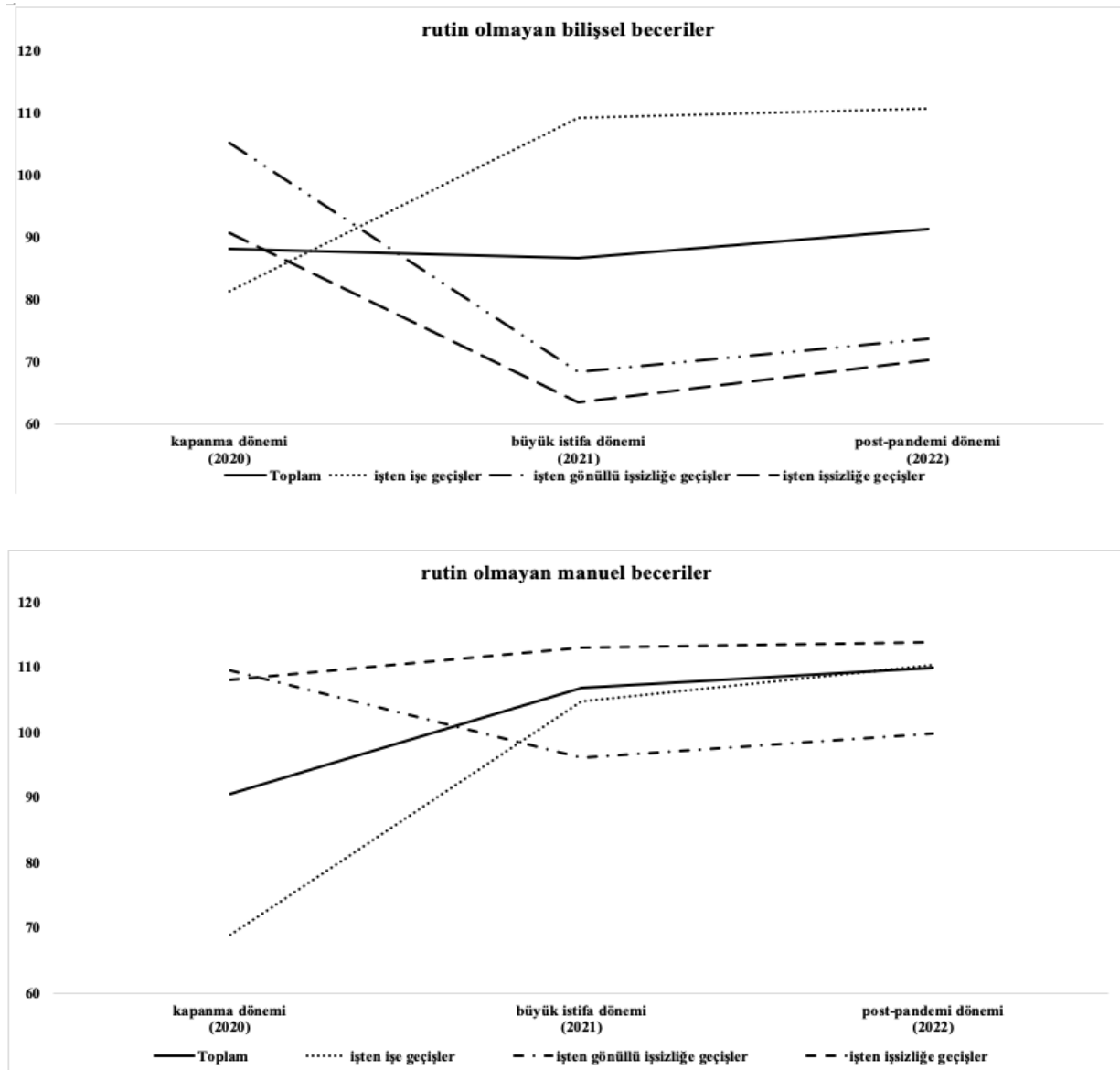
İşsizliğe geçişlerde de sektörel farklılaşmalar söz konusudur. Beceri düzeylerinin ve ücretlerin düşük olduğu tarım, geleneksel hizmetler ve diğer hizmetler sektörleri, diğerlerinde olumsuz ayrışır. Kapanma döneminde, işyerlerinin faaliyetlerine zorunlu olarak ara verildiği geleneksel hizmetler ve diğer hizmetler sektöründe, beklenildiği gibi işsizliğe geçişler yükselmiştir. Ancak geleneksel hizmetler sektöründe bu olumsuz tablo uzun sürmemiş ve büyük istifa döneminden itibaren tekrar pre-pandemi dönemi oranlarının da altına düşmüştür. Buna karşın eğlence, kültür ve bakım gibi işleri kapsayan diğer hizmetler sektöründe ve tarımda, olumsuzluklarının post-pandemi döneminde de devam ettiği görülmektedir. Finans- sigortacılık sektörünün, yapısal farklarına rağmen, tarım ve hizmetler ile benzer eğilimler göstermesi dikkat çekicidir. Bu sonuçta, pandemi döneminde iş organizasyonlarında dijitalleşmenin en yoğun kullanıldığı sektör olmasının (Tuna, 2021) ve bu durumun bir işgücü ikamesi yarattığı olasılığı hesaba katılmalıdır. Ancak finans – sigortacılık sektöründe bu etkiler, post-pandemi döneminde ortadan kalkmış görülmektedir. Gönüllü işsizliğe geçişler grubu oranlarında artışlar, geleneksel hizmetler ve diğer hizmetlerde dikkat çekici düzeyde yüksektir. Yüksek bulaş riskine ve artan iş yüküne karşın; uzaktan çalışma imkanlarının çok düşük olduğu bu sektörlerde (Şeker, Özen ve Erdoğan, 2020) çalışanlar, ücretli olarak çalışma ve iş aramadan gönüllü olarak uzak kalmayı kapanma dönemi için tercih etmiş görünmektedir. Diğer sektörlerde oranlarda artışlar daha ılımlıdır. Post-pandemi dönemiyle birlikte ise artışların hızı kesilmiş ve pre-pandemi dönemlerindeki oranlara yaklaşmıştır.

Grafik 3, beceri farklarına göre işgücü piyasalarındaki hareketlilik biçimlerini, kapanma döneminden itibaren 2019=100 kabul edilerek normalleştirilmiş dağılımını göstermektedir. Burada Birinci ve Ngan'ın (2022) ABD verileri analizinde olduğu gibi dikkat çeken nokta, tüm beceri gruplarında toplam hareketlilikler ile işten işe geçişlerin hep aynı yönde eğime sahip olması ve işten işe geçişlerin toplam hareketlilikleri takip ediyor olmasıdır.

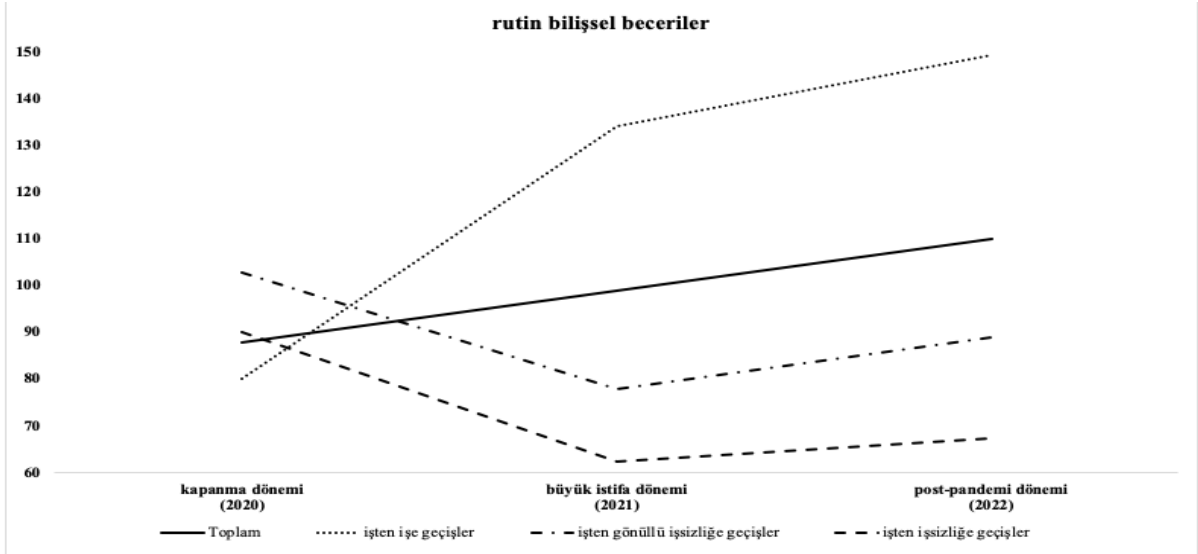
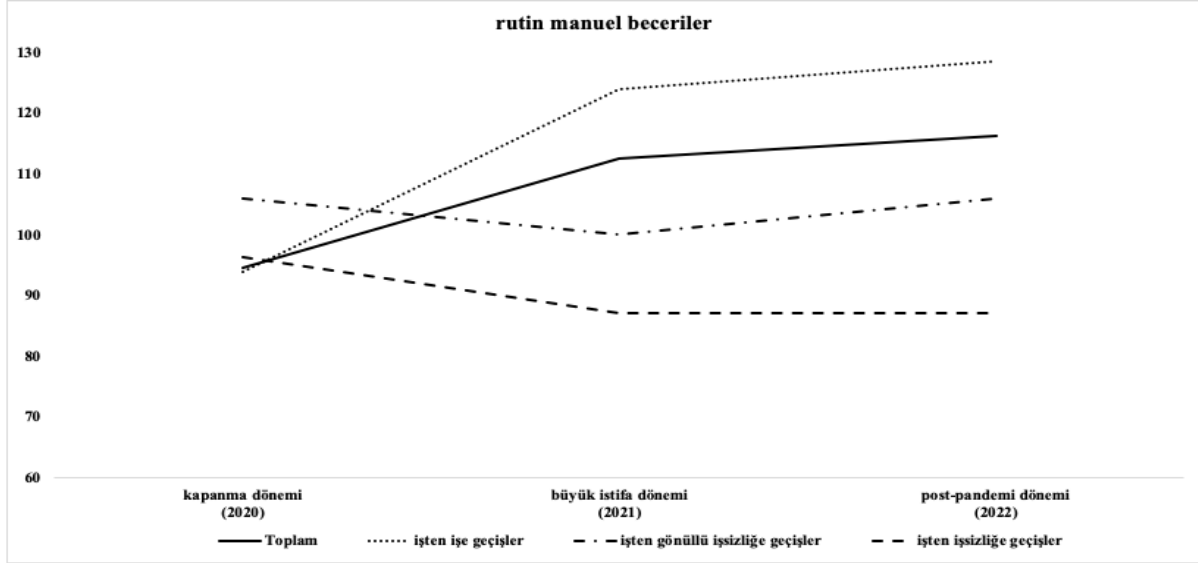
Bu durum, toplam işten ayrılmaların temelde işten işe geçişlerden kaynaklandığının; yani aslında olgunun işgücü arz açıkları perspektifinin iddia ettiği gibi ücretli işgücünden uzaklaşmanın değil; işgücü

piyasalarında yeni denge durumuna bağlı dağılım farklılaşmasıyla ilgili olduğuna dair başka bir güçlü gösterge sunar. Beceri düzeyleri arasında, ciddi farklar olduğu da görülmektedir. Birinci ve Ngan'ın (2022) ABD için yaptıkları analizine benzer biçimde, Türk işgücü piyasalarında toplam hareketlilik oranları en keskin şekilde rutin olmayan manuel beceri gerektiren işlerde artış göstermiştir. Ancak Türkiye verisi, ABD'den rutin manuel becerilere dayalı işler için de benzer bir eğilim söz konusu olmasıyla ayrılır. Dolayısıyla inşaat ve hizmetler sektöründe ortaya çıkan belirgin rejim farklılaşmalarına ek olarak, beceri farklarına göre düşük beceri gruplarının ayrıştığı bir tablo ortaya çıkar. Söz konusu sonuç, Türk işgücü piyasaları için ikincil sektör (low-road) istihdamında büyük istifa olgusuna uyumlu bir eğilimi teyit eder.

**Grafik 3:** Pandemi döneminde işgücü hareketliliklerinin becerilere göre değişimi (2019=100)



**Grafik 3 (devamı):** Pandemi döneminde işgücü hareketliliklerinin becerilere göre değişimi (2019=100)



Yapısal analiz, büyük istifanın kutuplaşmış işgücü piyasalarında bir de özellikle dijital beceriler üzerinden birincil sektör (high-road) istihdamının da etkileneceği beklentisine sahiptir. Grafik 3, bunları içeren rutin olmayan bilişsel beceri gerektiren işlerin, Türk işgücü piyasalarında diğer beceri türlerine kıyasla hareketlilik oranları bakımından en sabit grup olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, birincil sektörde büyük istifaya benzer hareketliliklerin daha sınırlı olduğu anlamına gelir ve Türkiye’de iş dünyasına dönük yayınlardaki pandemi döneminde “beyaz yakalılar” arasındaki “işten ayrılma niyeti” hızla arttığı temasının



(Başkan, 2022; Kaspersky, 2021) genelleştirilemeyeceğine dönük ipuçları sunar. Beyaz yakalılar arasında hareketliliklerin daha çok rutin bilişsel beceriler içeren orta-alt gruplar için geçerli olduğunu görülmektedir. Nitekim bu gruplarda toplam işten ayrılma eğilimleri, kapanma dönemiyle birlikte istikrarlı bir artış göstermiştir.

Birincil işgücü piyasalarında dijital becerilerin platformlaşmayla birlikte farklı sektörler arasında hareketlilik şansı yarattığı önermesini test etmenin bir başka yolu, bu becerilere daha spesifik biçimde karşılık gelebilecek dijital beceri mesleklerinin oranlarındaki değişimlere bakılmasıdır. Grafik 4, bu dağılımı göstermektedir. Dağılıma bakılarak yapısal analizin dijital becerilere yönelik talep artışının konvansiyonel sektörler dışına çıkacağı beklentisinin, Türk işgücü piyasaları için geçerli olmadığı söylenebilir. Hatta aksi biçimde post-pandemide dijital beceriler, bilgi-iletişim sektöründe daha yoğun biçimde toplanmıştır.

Bu sonuç, büyük oranda Türkiye’de platform ekonomisinin yayılımındaki yapısal özellikler ile ilişkilidir. Türkiye’de sosyal medya ve arama motorları yoluyla büyük verinin çıkartılmasında küresel büyük teknoloji firmaları baskındır. Ülkemizde platform ekonomisinin gelişimi, özellikle pre-pandeminin 2. Yılındaki büyük sıçramayla e-ticaretin firmalarının pazar yoğunlaşmasıyla mümkün olmuştur.

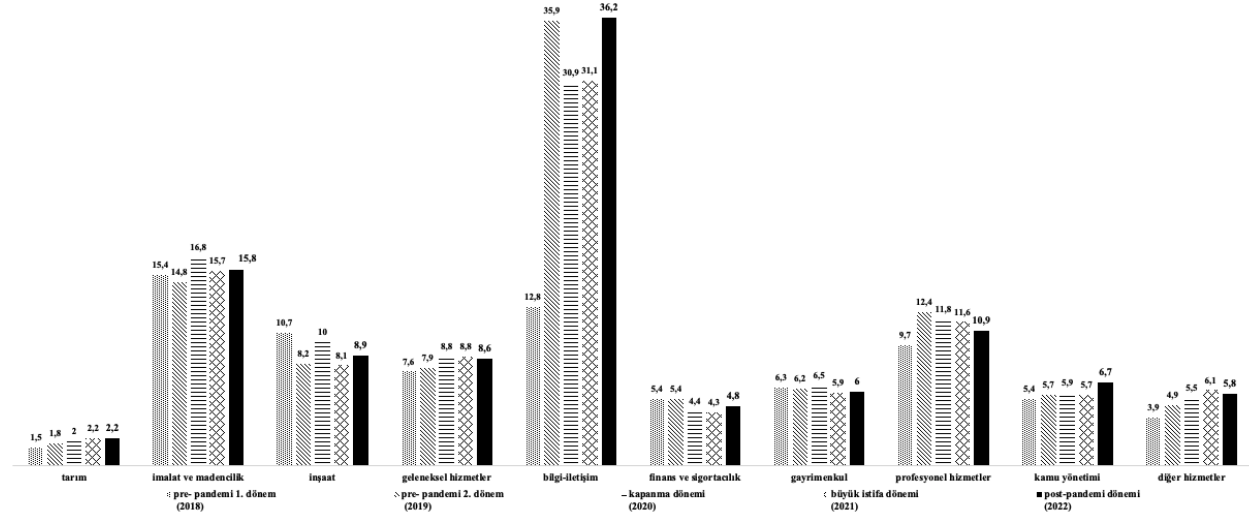
Bu firmalar, lojistik- teslimat ve ödeme sistemleri gibi komşu iş alanlarına yayılarak kısa sürede oligopol gücüne erişmişlerdir (Yeşilbağ, 2022). Buna karşın Türkiye ekonomisinde firma dağılımları, KOBİ ağırlıklı bir yapıya karşılık gelmektedir. Türkiye’de KOBİ’lerin özgün sorunları, kapanma döneminin özel koşullarına karşı faaliyetlerini sürdürebilmek için dijital iş modelleri geliştirmelerinin önünde engeller oluşturur. Pandemi döneminde firmaların ağırlıklı bir bölümü, üretim stratejilerinde dijital becerilere yer açmak yerine; oligopolistik nitelikler kazanan e-pazaryeri firmalarıyla asimetric bağlar kurarak faaliyetlerine devam etmek durumunda kalmıştır. Söz konusu büyük e-pazaryeri firmaları, KOBİ’ler ile çeşitli işbirlikleri geliştirerek etki alanlarını genişletmişler<sup>10</sup> ve çok hızlı bir büyüme evresine geçiş yapmışlardır. Bu nedenle örneğin Hindistan örneğinde olduğu gibi dijital beceri sahiplerinin konvansiyonel bilgi-iletişim firmaları dışında istihdam olanakları genişlememiştir. Aksine Türkiye’de faaliyet gösteren e-pazaryeri bazlı platform firmaları, oligopol güçlerini dijital becerileri kendilerinde toplayarak arttırmıştır<sup>11</sup>. Türkiye’de platform ekonomisinin oligopolistik e-pazaryeri temelinde genişleme göstermesinin yarattığı bağlam nedeniyle, dijital becerilere sahip çalışanların pandemi koşullarında alternatif sektörlerde fırsatlar yakalama olasılıkları

<sup>10</sup> Örneğin TOBB pandemi döneminde KOBİ’lerin faaliyetlerini dijital araçlar ile sürdürebilmesi için Trendyol “Trendyol ile İşini Büyüt” KOBİ destek programını başlatmıştır (TOBB, 2020). Bu işbirliği sonrasında beceri eğitimlerine kadar genişletilmiştir (Bodur, 2023).

<sup>11</sup> Nitekim pandemi döneminde Türkiye’de platform ekonomisi firmaları, beceriler üzerindeki oligopol güçlerini aralarında centilmenlik anlaşmaları yaparak tanzim etmeye çalıştıklarına dair ipuçları mevcuttur. Bu eğilimlerin yoğunlaşması sonucunda Rekabet Kurumu, 32 firma hakkında işverenlerin sahip olduğu pazar gücünün, çalışan ücretlerinin azalmasına veya baskılanmasına ve çalışma koşullarının rekabetçi seviyelerin altında kalmasına neden olduğuna yönelik ithamlar nedeniyle 2021 yılında bir soruşturma başlatmıştır (Çakır, 2021).

düşük kalmıştır. Bu nedenle yapısal analizin birincil iş gücü piyasalarında konvansiyonel becerilerden dijital becerilere doğru hareketlilik oranlarının artması beklentisi, Türk işgücü piyasalarıyla uyumlu değildir.

**Grafik 4:** Dijital beceri (mühendislik ve bilgi işlem) mesleklerin sektörlere göre dağılımı



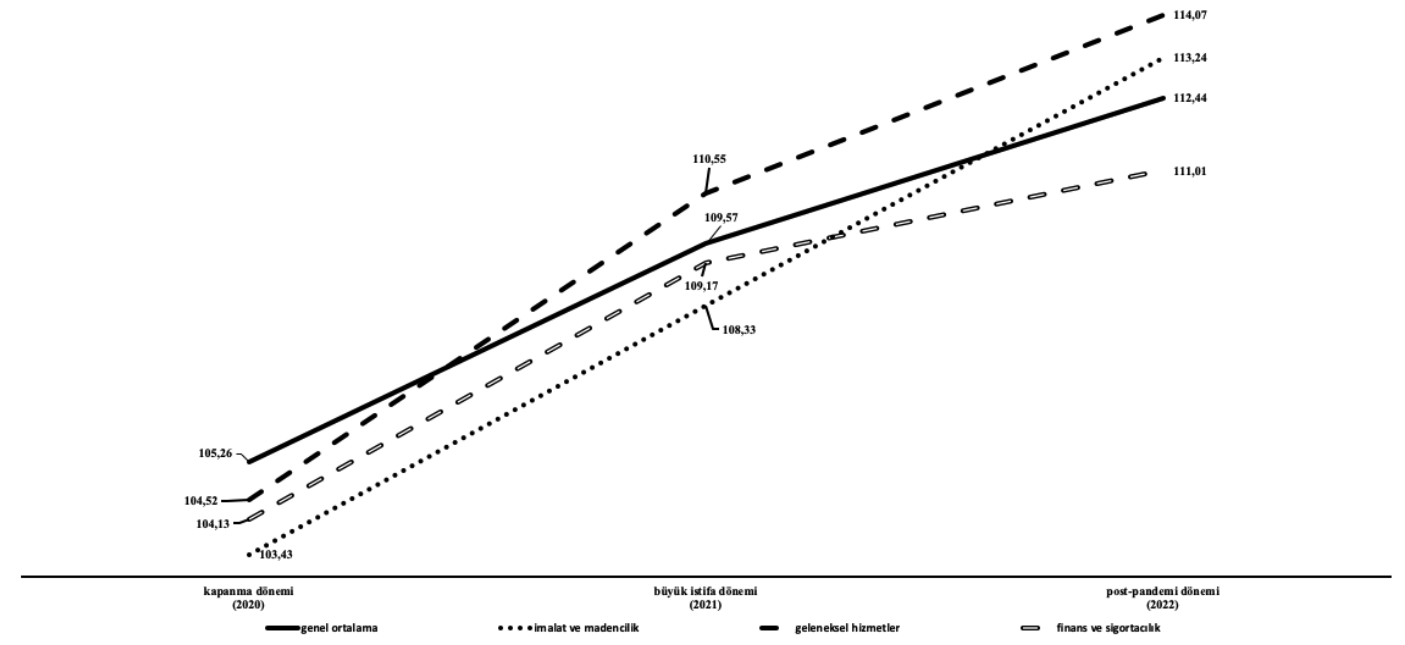
### 3. Pandemi dönemi sonrasında Türk işgücü piyasalarında temizlenme (clearing) etkisinin boyutları

Yapısal analiz, büyük istifa dalgasının altında büyük oranda işgücü piyasalarında dengenin bozulması karşısında ikincil sektör çalışanlarının daha düzenli sektörlere geçişiyle ilgili olduğunu ileri sürer. Bu nedenle özellikle ikincil sektör işlerinde sadece hareketlilik oranları artmaz ve “temizlenme” mekanizmasının dengeye girmesiyle nominal ücretlerde ve çalışma koşullarında yukarı yönlü bir hareket ortaya çıkacağı iddia edilir. Dolayısıyla, ikincil sektöre özgü hareketlilik oranlarında bir rejim değişikliğini tespit etmenin yanında bu değişikliğin ücret ve çalışma koşullarına dönük sonuçlarının olup olmadığı da önem kazanır.

Kapanma döneminden itibaren 2019=100 kabul edilerek işten işe geçiş yapan grupların saat ücretlerinin normalleştirilmiş dağılımının sektörlere göre hesaplanması EK.2’de verilmiştir. Bu sektörler arasında yukarıda hareketlilik oranlarının yüksek olduğu görülen geleneksel hizmetler ve imalat-madencilik ile daha sabit olduğu finans ve sigortacılık arasındaki eğilim farklıları ise grafik 5’de gösterilmiştir. “Temizlenme” mekanizmasının ardında sektörler arası işten işe geçişlerin artmasının nominal ücretleri yukarıya taşıyacağı beklentisi yatar (Jenkins ve Morin, 2018). Bu nedenle işten işe geçiş oranlarının yüksek olduğu sektörlerde nominal ücretlerin diğerlerinden daha yüksek olması, büyük istifa sürecinin ikincil sektör işlerinde yarattığı en önemli etkidir. Nitekim işten işe geçişlerin daha belirgin olduğu ve ikincil sektör

işlerinin daha yaygın olduğu “geleneksel hizmetler” sektöründe nominal ücret artışları, kapanma dönemlerinde ortalama ücret artışlarının gerisinde kalmış; ancak büyük istifa dönemiyle birlikte artış oranları ortalamanın üzerine çıkmıştır. Post – pandemi döneminde bu eğilimleri devam etmektedir (EK.2’ye bakıldığında diğer hizmetler için de benzer bir etkiden bahsetmek mümkündür). Hareketliliklerin yoğun olduğu imalat ve madencilikte istikrarlı bir artış seyri de dikkat çekicidir. Ele alınan dönem boyunca işten işe geçişlerin daha sabit olduğu bankacılık ve finansta nominal ücret artışlarının düzeyi genel ortalamanın aşağıda kalmıştır.

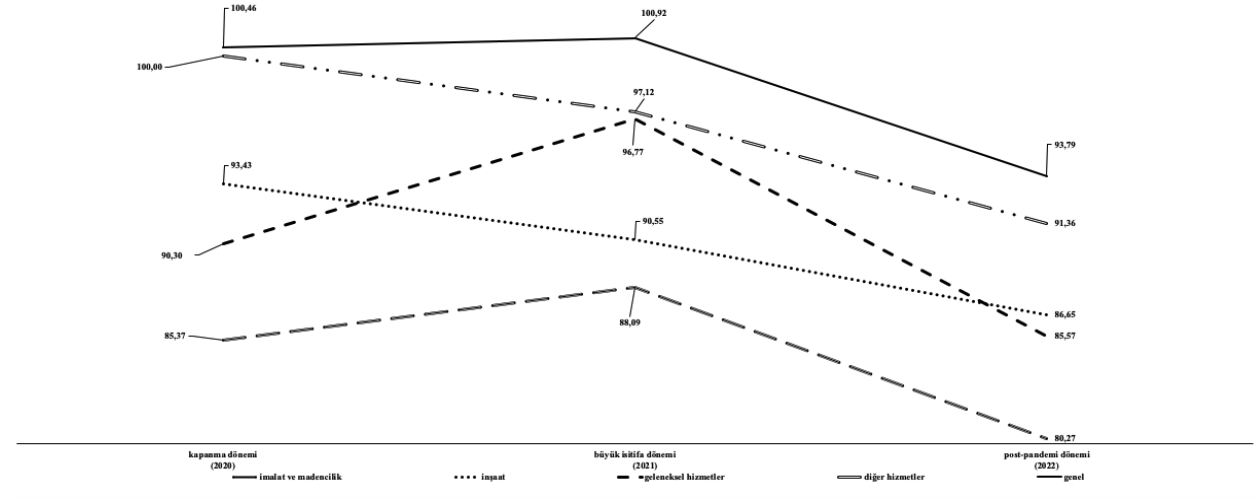
**Grafik 5:** Pandemi döneminde seçili sektörlerde işten işe geçiş yapanları saatlik ücret değişimleri ortalaması (2019=100)



Bu sonuçlar, büyük istifanın ardından ikincil sektör işlerinde bir temizlenme etkisinin Türk işgücü piyasalarında da görüldüğünü destekler ve yapısal analizin beklentileriyle uyumludur. Temizlenme etkisinin mantığının, ücretler dışında çalışma koşulları açısından mümkün olduğuna yukarıda değinilmişti. Bu nedenle ikincil sektör işlerde, büyük istifanın daha düzenli işlere doğru bir işgücü hareketi yaratacağı yolundaki beklentisinin, kayıt dışı istihdam bakımından da analiz edilmesi önem kazanır. Eğer temizlenme etkisi, ücretler dışında da görülebiliyorsa ve işgücü piyasalarında düzenli işlere doğru bir hareket varsa; bunun kayıtdışılık oranlarına da yansımaları beklenir. Grafik 6, işten işe geçiş yapan gruplar arasında kayıtdışılık oranlarının değişiminin seçili sektörlerdeki eğilimi gösterilmektedir. Burada yer verilen oranlar,

Türkiye’de tarım-dışı işgücü piyasalarında kayıtdışı istihdamın en yoğun olduğu sektörlere aittir (Başlevent ve Acar, 2015).

**Grafik 6:** Pandemi döneminde seçili sektörlerde kayıtdışılık oranlarının değişimleri (2019=100)



Kayıtdışı çalışma oranları, 2000’lerin ortasından itibaren süreklilik gösteren bir azalma trendine sahip olsa da halen yüksek oranlara sahip olması, Türk işgücü piyasalarının karakteristik bir özelliğidir. Aşağı yönlü trend, kapanma dönemiyle birlikte duraklamış görünmektedir ve büyük istifa döneminde sınırlı bir yükseliş göstermiştir. Geleneksel hizmetler ve diğer hizmetler sektörlerinde bu değişim daha keskindir. Bu değişim, yukarıda da değinildiği gibi bir ölçüde kapanma döneminde istihdam koruması dışında kalan grupların istihdam dışı kalma istekleriyle ilgili görülebilir. Ancak büyük istifa dönemiyle birlikte genel eğilimler de dahil olmak üzere tarihi düşük seviyelere doğru bir düşüş eğilimi ile karşılaşmaktadır. Hareketliliklerin (özellikle de işten işe geçişlerin) belirgin olduğu sektörlerde, azalmanın daha belirgin olması dikkat çekicidir. Dolayısıyla temizlenme etkisinin sadece nominal ücret düzeyleriyle sınırlı kalmadığı ayrıca kayıtdışı istihdam oranlarını aşağıya çekici bir etki yaptığı görülmektedir. Bu tablo, yapısal analizin beklentileriyle uyumludur ve düzenli işlere geçiş hipotezinin Türk işgücü piyasaları açısından da tasdik eder.

## SONUÇ

COVID-19’un işgücü piyasalarında çok yönlü etkiler yaptığı bilinmektedir. Bunlara yönelik en ilginç tartışmalardan birisi, büyük istifa olarak tanımlanan ve pandeminin ilk yılındaki kapanma döneminin ardından gönüllü işten ayrılma oranlarındaki çarpıcı artışlardır. Başta ABD işgücü piyasalarıyla bağlantılı

görülen bu olgunun tartışılması, daha sonra farklı ülke örnekleriyle genişletilmiştir. Büyük istifa, kamuoyunun ilgisini daha çok sosyal medya üzerinden yürütülen çalışma – hırs karşıtı tartışmalarla çekmiştir. Akademik çalışmaların önemli bir kısmı, bu söylemin yaygınlığını veri kabul etmektedir ve çalışanların arz davranışını etkileyen nedenleri açıklamaya odaklanmaktadır. İşgücü arz açıkları perspektifi olarak tanımlanan bu yaklaşım, olgunun ampirik boyutlarına ilgi duymaz. Ayrıca işgücü piyasalarını şekillendiren çok sayıda faktörü ihmal eder ve en önemlisi de işte ayrılma sürecini şekillendiren kompleks faktörleri ihmal ederek, çalışanların memnuniyetsizliği bağlamında davranışsal bir analizi yeterli görür. İşgücü arz açıkları yaklaşımını bu zaafı, olgunun ampirik olarak test etmeye öncelik veren yapısal perspektifteki çalışmaların sayısının artmasına neden olmuştur.

Yapısal perspektif, büyük istifanın “ücretli işgücünden kaçınma” şeklinde yorumlanmasına karşı çıkar. Oranlardaki artışın, büyük ölçüde kapanma döneminde ertelenen iş değiştirme kararlarının yarattığı bir birikim etkisine dayandığına inanılır. Bu etkinin, işgücü piyasalarında yeni bir denge durumuyla sonuçlandığı iddia edilir. Yeni dengenin, 21. Yüzyıl işgücü piyasalarının yapısına uygun olarak birincil ve ikincil piyasalarda farklı etkiler yaratması beklenir. İkincil piyasalarda düşük vasıflı ve ücretli işlerde nominal ücret düzeylerinin arttığı ve çalışma koşullarının iyileştiği “düzenli işlere geçişe” dayalı bir yer değiştirmeye karşılaşılabileceği düşünülür. Birincil piyasalarda ise yer değiştirmenin, iş organizasyonlarının değişiminin yarattığı yeni ihtiyaç nedeniyle dijital becerilere sahip çalışanların çekirdek bilgi-iletişim sektörü dışındaki diğer sektörlerde doğru olacağı varsayılır.

Türkiye’de büyük istifa üzerine tartışmalar, iş dünyası yayınlarının kısmi ilgisiyle sınırlı kalmıştır. Bu çalışma, yapısal perspektifin varsayımları eşliğinde Türk işgücü piyasalarında büyük istifa olgusunun, ampirik dayanaklarına odaklanmayı hedeflemektedir. Bu amaçla bir takım yapısal sorunlarına karşın örneklem büyüklüğü ve dayandığı standartlar nedeniyle TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri setlerinin imkanlarından yararlanılmıştır. Ancak söz konusu veri seti, doğrudan istifa oranlarına ilişkin değişkenler içermediği için; değişkenlerin olguyu tanımlama gücü tartışılabilir. Veri setinden kaynaklanan tanım sorunları, çalışmanın en önemli kısıtı kabul edilmelidir. Analiz üç temel soruya cevap bulmaya çalışılmıştır. Bunlardan ilki, pandemi döneminde Türk işgücü piyasalarında büyük istifa benzeri hareketliliklerin arttığı bir olguyla karşılaşmanın mümkün olup olmadığıdır. Ayrıca burada birikim etkisinin rolü de aranmaya çalışılmıştır. Sonuçta, 2021- büyük istifa döneminde başlayan ve etkileri post-pandemi döneminde de devam eden işten işe geçişlerin artış gösterdiği bir trend bulunmuştur. Söz konusu trend, ücretli çalışmadan uzaklaşmayı gösteren eğilimlere sahip değildir ve işten işe geçişler ile sınırlıdır. Dolayısıyla Türkiye’de işgücü piyasalarında yer değiştirmelerin arttığı bir yapısal perspektifin

beklentilerine uygun bir tabloya karşılmaktadır. Bu tablo, bir ölçüde kapanma dönemindeki düşüşler ile bağlantılıdır ve bir birikim etkisinin de söz konusu olabileceği düşünülmektedir.

Cevap aranan ikinci soru, bu yer değiştirmelerin sektör ve beceri düzeylerine göre, tabakalı işgücü piyasalarının yapısına uygun bir dağılım gösterip göstermediğidir. Öncelikle pandemi dönemiyle birlikte Türk işgücü piyasalarında iş değiştirme oranlarının arttığı bir “sık iş değiştirme” kültürünün yaygınlaştığını gösteren veriler ile karşılaşılmıştır. İşten işe geçişlerin de sektörler göre farklılık gösterdiği görülmektedir. İkincil işgücü piyasalarındaki işlerde pre-pandemi döneminden gelen yüksek iş değiştirme eğilimlerinin, kapanma döneminin ardından hız kazandığı sonucuna ulaşılmıştır. Beceri düzeyleri bakımından değerlendirildiğinde ise tüm beceri düzeylerinde hareketliliklerin temelde işten işe geçişler ile bağlantılı olduğunu gösteren bulgular mevcuttur. Ancak rutin olmayan manuel beceriler ile rutin manuel becerilerde değişimler, diğer beceri düzeylerinden daha keskindir. Bu sonuç da ayrıca Türkiye’de ikincil işgücü piyasalarında (low-road) “büyük yer değiştirmeyle” uyumlu bir tablo ile karşılaşıldığını teyit eder. Türkiye’de büyük istifaya yönelik sınırlı sayıdaki tartışmanın odaklandığı “beyaz yakalı mesleklere” karşılık gelen birincil piyasalarda ise, benzer netlikte eğilimlerle karşılaşılmamıştır. Dolayısıyla dijital beceriler için varsayılan, sektörel genişleme hipotezinin Türk işgücü piyasaları için geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ardında, Türkiye’de platform ekonomisinin rekabetçi değil; oligopolistik firma yapısına dayanması ve bu firmaların, başta KOBİ’ler olmak üzere diğer sektörlerdeki firmalar ile asimetric ilişkiler kurması yattığı düşünülmektedir.

Analizin cevaplamaya çalıştığı son soru, ikincil işgücü piyasalarında işten işe geçişlerindeki artışların daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşullarına sahip düzenli işlere geçişi ifade eden “düzenli işlere geçiş” hipotezinin Türk işgücü piyasaları için geçerli olup olmadığıdır. Verilerin analizi, hareketliliklerin yüksek olduğu hizmetler ve imalat-madencilikte işten işe geçenlerin saatlik ücret ortalamalarının genel ortalamanın ve daha sabit sektörlerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca kayıtdışılık oranları da bu sektörlerde daha belirgin bir şekilde düşmüştür. Bu bakımdan düzenli işlere geçiş hipotezinin Türk işgücü piyasaları için kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçlar, pandeminin Türk işgücü piyasalarındaki hareketlilikler üzerinde belirgin bir etki bıraktığını gösterir. Söz konusu etkiler, sektörler göre biçim değiştirmektedir. Özellikle beklenmedik konjonktür değişimler durumlarında bu farkların, işgücü piyasalarının direncini göstermesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

## **YAZAR BEYANI**

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

## KAYNAKÇA

- Agamben, G. (2018). *İstisna hali*. İstanbul: Ayrıntı yayınları.
- Ahmad, M., Khan, Y.A., Jiang, C., Kazmi, S.J.H., & Abbas, S.Z. (2023). The impact of COVID-19 on unemployment rate: Intelligent based on unemployment rate prediction in selected countries of Europe, *International Journal of Finance & Economics*, 28 (1), 528 – 543.
- Akgiray, V. Barbarasoğlu, G., & Erdik, M. (2004), *The 1999 Marmara Earthquakes in Turkey*, Paris: OECD Pub., <https://doi.org/10.1787/9789264020207-4-en>.
- Ardıç, K., & Aydın, Y. (2011). *İktisat okulları ve emek piyasası*. İstanbul: Derin yayınları.
- Atalay, M., & Dağıstan, U. (2023). Quiet quitting: A new wine in an old bottle?, *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0122>.
- Autor, H.D., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market, *American Economic Review*, 103 (5), 1553 – 1597.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover, *Human Resource Management*, 48 (5), 677 – 693.
- Baranes, A.I., & Brown, L. (2023). Labor relations in a post- COVID economy: The great resignation through the lens of institutional adjustment, *Journal of Economic Issues*, 57(2), 567-574.
- Barth, E. (1994). Wages and organizational factors: Why do some establishments pay more?, *Acta Sociologica*, 37 (3), 253 – 268.
- Bartol, K.M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach, *Academy Journal of Management*, 22 (4), 815 – 821.
- Başkan, E. (2022). Büyük istifa edememe dalgası. *Harvard Business Review Türkiye*, <https://hbrturkiye.com/dergi/buyuk-istifa-edememe-dalgasi> adresinden erişildi.
- Başlevent, C., & Acar, A. (2015). Recent trends in informal Employment in Turkey, *Yıldız Social Science Review*, 1 (1), 77 – 88.
- Beckert, J. (2023). Economic sociology as microfoundation of a theory of capitalism, *Socio-economic Review*, 21(2), 706 – 713.
- Beland, D., Cantillon, B., Hick, R., & Moreira, A. (2021). Social policy in the face of a global pandemic: Policy responses to the COVID-19 crisis, *Social Policy & Administration*, 55 (2), 249 – 260.
- Birinci, S., & Amburgey, A. (2021). Job switching rates during a recession, *Federal reserve bank of St.Louis*, <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2021/august/job-switching-rates-recession> adresinden erişildi.
- Birinci, S., & Amburgey, A. (2022). The great resignation vs. the great allocation: Industry level evidence, *Federal reserve bank of St.Louis*, <https://research.stlouisfed.org/publications/economic-synopses/2022/03/04/the-great-resignation-vs-the-great-reallocation-industry-level-evidence> adresinden erişildi.

- Birinci S., & Ngan, T.K. (2022). The great resignation vs. the great reallocation revisited, *Federal reserve bank of St.Louis*, <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2022/jun/great-resignation-vs-great-reallocation-revisited> adresinden erişildi.
- Bodur, A.B. (2023). TOBB öncülüğünde e-ticaret sektöründe nitelikli insan kaynağı için eğitim verilecek. <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/tobb-onculugunde-e-ticaret-sektorunde-nitelikli-insan-kaynagi-icin-egitim-verilecek/2928703> adresinden erişildi.
- Brown, M., Cregan, C., Kulik, C.T., & Metz, I. (2023). Managing voluntary collective turnover: The impact of a cynical workplace climate, *Personnel Review*, 51 (2), 715 – 730.
- Causa, O., Abendschein, M., Luu, N., Soldani, E., & Soriolo, C. (2022). The post-COVID-19 rise in labour shortages, *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1721, doi: /10.1787/e60c2d1c-en.
- Centel, T. (2020). COVID 19 salgını ve Türk çalışma yaşamı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 43, 11 – 29.
- Chang, D.P., & Lin, Y.K. (2023). Influence of basic attributes and attitudes of nurses toward death on nurse turnover: A prospective study, *International Nursing Review*, 70 (4), 476 – 484.
- Cohen, A. (2021). How to quit your job in the great post-pandemic resignation boom. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic#xj4y7vzkg> adresinden erişildi.
- Consolo, A., & Petroulakis, F. (2022). Did COVID-19 induce a reallocation wave?. *European Central Bank Working Paper Series*, no.2703, <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2703~ce8739d3d5.en.pdf> adresinden erişildi.
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Foguet, J.M.B. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103343.
- Çakır, M. (2021). Rekabet Kurumu 32 teşebbüse, iş gücüne yönelik centilmenlik anlaşmaları nedeniyle soruşturma açtı. <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/rekabet-kurumu-32-tesebbuse-is-gucune-yonelik-centilmenlik-anlasmalari-nedeniyle-sorusturma-acti/2214443#> adresinden erişildi.
- Çelik, A. (2021). Gitti kod-29 geldi kod 42-50. *Birgün*, <https://www.birgun.net/makale/gitti-kod-29-geldi-kod-42-50-340926> adresinden erişildi.
- Del Carpio, X.V., Gruen, C., & Levin, V. (2017). Measuring the quality of jobs in Turkey. *The World Bank Working Paper*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6d973f21-2854-56da-b434-2a2faaf3b5ca/content> adresinden erişildi.
- De Palma, L. (2021). The Passion paradigm: Professional adherence to and consequences of the ideology of “do what you love”, *Sociological Forum*, 36 (1), 134 – 158.
- Deng, J., Elmallakh, N., Flabbi, L., & Gatti, R. (2023). Labour market impact of the COVID-19 pandemic in the West Bank and Gaza, *Labour*, 37 (4), 491 – 518.



- Diekmann, A., & Preisendoerfer, P. (1988). Turnover and employment stability in a large West German company, *European Sociological Review*, 4 (3), 233 – 248.
- DİSK-AR (2020). *COVID – 19 işçileri nasıl etkiledi? Salgının çalışma yaşamına etkileri: DiSK üyesi işçilere yönelik alan araştırması sonuçları*. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/09/DISK-COVID-19-Alan-Arastirmasi-2020.pdf> adresinden erişildi.
- DİSK-AR (2021). 2020’de kod-29 kıyımı: 143 bini erkek, 34 bini kadın toplam 177 bin işçi. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=5458> adresinden erişildi.
- DİSK-AR (2023). İşsizlik ve istihdamın görünümü – 3. Çeyrek. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2023/11/Issizlik-ve-Istihdamin-Gorunumu-2023-3.-Ceyrek.pdf> adresinden erişildi.
- Dohmen, T. (2014). Behavioral labor economics: Advances and future directions, *Labour Economics*, 30, 71 – 85.
- Dolu, A., & İkizler, H. (2022). The effects of major earthquakes on the labor market: Evidence from Turkey, *International Journal of Social Economics*, 50 (5), 662 – 674.
- Duymazlar, Y.K. (2022). Public transfer expenditures in combatting the economic impact of COVID-19 pandemic: Turkey case and policy suggestions, Açıköz, B. ve Acar, A. (Ed.), *Pandemnomics: The pandemic’s lasting economic effects* (s. 99 – 115) içinde. Cham: Springer.
- Ejsing, M., & Denman, D. (2022) Democratic politics in virulent times: Three vital lessons from the COVID-19 pandemic, *Distinktion: Journal of Social Theory*, 23(2/3), 398-420.
- Ellena, S. (2022). The “great reallocation” of European talent, <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/the-great-reallocation-of-european-talent/> adresinden erişildi.
- Em-ar (2023). Kamuda ve genel iş kolunda istihdam. <https://www.genel-is.org.tr/em-arin-kamuda-ve-genel-isler-is-kolunda-istihdam-raporu-yayimlandi,2,48065> adresinden erişildi.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2004). Social protection and the formation of skills: Reinterpretation of the welfare state. Hall, P.A. ve Soskice, D. (Ed.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (s. 145 – 183) içinde. Oxford: Oxford university press.
- EuroDev (2023). How to deal with the great resignation trend, <https://www.eurodev.com/blog/how-to-deal-with-the-great-resignation-trend> adresinden erişildi.
- Fallick, B, Fleischmann, C.A., & Rebitzer, J.B. (2005). Job hopping in silicone valley: Some evidence concerning the micro-foundations of a high-technology cluster. *NBER Working Paper*, no.11701, <http://www.nber.org/papers/w11710> adresinden erişildi.
- Feijao, C., Flanagan, I. Van Stolk, C., & Gunashhekar, S. (2021). *The global digital skills gap: Current trends and future directions*, Cambridge: RAND Europe.
- Ferreira, D., Carmo, R. M., & Vale, M. (2021). Is the COVID-19 pandemic accelerating the platformisation of the urban economy?, *Area*, 54, 443 – 540.

- Fields, D., Dingman, M. E., Roman, P.M., & Blum, T.C. (2005). Exploring predictors of alternative job changes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (1), 63 – 82.
- Fuller, J., & Kerr, W. (2022). The great resignation didn't start with pandemic, *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic> adresinden erişildi.
- Geniş, A. (2006). *İşçi sınıfının kıyasında: Küçük sanayi işçileri üzerine bir inceleme*. Ankara: Dipnot yayınları.
- Gökdemir, N. (2020). Kamuda istihdam gerilemiyor: Pandemiye 68 bin 345 kişi arttı. <https://www.birgun.net/haber/kamuda-istihdam-gerilemiyor-pandemide-68-bin-345-kisi-artti-312042> adresinden erişildi.
- Gruetter, M., & Lalive, R. (2009). The importance of firms in wage determination, *Labour Economics*, 26 (2), 149 – 160.
- Güvenç, D. (2021). COVID-19 pandemisi sonrası: Çalışmanın sorgulanması ve büyük istifa sorunsalı, *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 5 (4), 248 – 255.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in prediction job performance and intention leave, *Work & stress: An international Journal of Work, Health & Organizations*, 22 (3), 242 – 256.
- Hensvik, L., Barbanchon, T. L., & Rathelot, R. (2021). Job search during the COVID-19 crisis, *Journal of Public Economics*, 194,104349.
- Himes, D. (2022). Great resignation or great reallocation? A tale of two industries, *Monthly Labor Review*, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/beyond-bls/great-resignation-or-great-reallocation-a-tale-of-two-industries.htm> adresinden erişildi.
- Horowitz, K., & Parker, J. M. (2022). Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected, <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/> adresinden erişildi.
- ILO (2024). *Work employment and social outlook – trends 2024*. Geneva: ILO.
- Ingusci, E., Signore, F., Gaincasparo, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers, *Frontiers in Psychology*, 12, 655148.
- Ipsos (2022). Büyük istifa ve büyük yer değiştirme gerçekten var mı? <https://www.ipsos.com/tr-tr/buyuk-istifa-veya-buyuk-yer-degistirme-gercekten-var-mi> adresinden erişildi.
- Jeanneau, L. (2023). Great resignation or great rotation? Finding better work in Europe, after covid, <https://voxeurop.eu/en/great-resignation-great-rotation-finding-better-work-europe-after-covid/> adresinden erişildi.
- Jenkins, D., & Morin, A. (2018). Job to job transitions, sorting and wage growth, *Labour Economics*, 55, 300 – 327.

- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition, *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2013). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage foundation.
- Kara, E. (2020). COVID-19 pandemisi: İşgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (5), 269 – 282.
- Karian, G. (2022). The great resignation: Fake news? What the data says about the real-world trends behind the headlines. <https://ipsoskarianandbox.com/insight/40/the-great-resignation-fake-news-what-the-data-says-about-the-real-world-trends-behind-the-headlines> adresinden erişildi.
- Kaspersky (2021). Türkiye’de çalışanların yaklaşık dörtte biri salgın döneminde iş değiştirmeyi düşünüyor. [https://www.kaspersky.com.tr/about/press-releases/2021\\_turkiyedeki-calisanlarin-yaklasik-dortte-biri-salgin-doneminde-is-degistirmeyi-dusunuyor](https://www.kaspersky.com.tr/about/press-releases/2021_turkiyedeki-calisanlarin-yaklasik-dortte-biri-salgin-doneminde-is-degistirmeyi-dusunuyor) adresinden erişildi.
- Koçak, H. (2013). İnşaat işkolunda istihdamın yapısı ve emek rejiminin özellikleri, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 13 (47), 13 – 23.
- Kutlu, D. (2020). COVID-19 döneminde Türkiye’de yoksullaşma dinamikleri ve sosyal yardımlar, *Çalışma Ortamı*, 164, 33-36.
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rab, L. (2022). Great resignation—ethical, cultural, relational, and personal dimensions of generation Y and Z employees’ engagement, *Sustainability*, 14 (11), 6764.
- Lambert, T. E. (2023). The great resignation in the United States: A study of labor market segmentation, *Forum for Social Economics*, 52 (2), 373 – 386.
- Lehdonvirta, V., Park, S., Trel, T., & Friederici, N. (2020). *Platformization in Europe: Global and local digital intermediaries in the retail, taxi, and food delivery industries*, Oxford: Oxford Internet Institute.
- Liu-Lastres, B., Wen, H., & Huang, W.J. (2023). A reflection on the great resignation in the hospitality and tourism industry, *International Journal of Hospitality Management*, 35 (1), 235 – 249.
- Lyons, S.T., Schweitzer, L., & Ng, E.S.W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations, *Journal of Managerial Psychology*, 30 (1), 8 – 21.
- Marks, A. (2023). The great resignation in the UK – reality, fake news or something in between?, *Personnel Review*, 52 (2), 408 – 414.
- Mauer, R. (2021). Labor shortages: The disconnect and possible solutions. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/labor-shortages-the-disconnect-solutions-unemployment-benefits-childcare-covid-fear.aspx> adresinden erişildi.
- McKee-Ryan, F.M. (2021). Coming age in a global pandemic: HRM perspectives on generation z’s workforce entry. Buckley, M.R. vd. (Ed.). *Research in Personnel and Human Resources Management*, 39 içinde (s. 99 – 128). Leeds: Emerald pub.

- Mehta, P. (2020). Work from home—work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness, *Journal of Public Affairs*, 21, e2709.
- Medlar, A., Liu, Y., & Glowacka, D. (2022). Nobody wants to work anymore: An analysis of r/antiwork and the interplay between social and mainstream media during the great resignation. <https://ui.adsabs.harvard.edu/abs/2022arXiv221007796M/abstract> adresinden erişildi.
- Möhring, K. Naumann, E., Reifenscheid, M. Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A.G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family, *European Societies*, 23 (S1), 601 – 617.
- O'Connor, B. (2022). The rise of the anti-work movement. *BBC Worklife*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220126-the-rise-of-the-anti-work-movement> adresinden erişildi.
- OECD (2020). *Employment outlook 2020: Worker security and COVID-19 crisis*. Paris: OECD pub.
- Osterman, P. (2018). In the search of the high road: Meaning and evidence, *ILR Review*, 71 (1), 3 – 34.
- Özügürlü, M. (2005). *Anadolu'da küresel fabrikanın doğuşu: Yeni işçilik örüntüleri sosyolojisi*. İstanbul: Halkevleri emek çalışmaları merkezi.
- Paterson, A., Matsumoto, T., Özgüzel, C., Visser, S., Özçelik, E., Kendir, C., & Wheeler, C. (2023), The territorial impact of the earthquakes in Türkiye: Policy note, *OECD Regional Development Papers*, no.50, doi: /10.1787/bb5c07e6-en.
- Patrick, W.S. Thakur, M., & Jha, J.K. (2023). Attrition versus intention to stay: Are psychological empowerment and psychological well-being viable retention strategies in the great resignation context?, *International Journal of Organizational Analysis*, doi: 10.1108/IJOA-03-2023-3664.
- Peryön (2015). Çalışan devir oranları araştırması. [https://www.peryon.org.tr/upload/files/Calisan\\_Devir\\_Orani\\_2014\\_karsilastirmali.pdf](https://www.peryon.org.tr/upload/files/Calisan_Devir_Orani_2014_karsilastirmali.pdf) adresinden erişildi.
- Peryön (2018). Çalışan devir oranları araştırması sonuç raporu. [https://peryon.org.tr/upload/PERYÖN\\_Çalışan\\_Devir\\_Oranı\\_Sonuç\\_Raporu\\_2017-2018.pdf](https://peryon.org.tr/upload/PERYÖN_Çalışan_Devir_Oranı_Sonuç_Raporu_2017-2018.pdf) adresinden erişildi.
- Peng, M.Y.P, Khalid, A, Usman, M., Khan, M.A.S., & Ali, M. (2023). Fear of COVID-19 and hotel frontline employees' sense of work alienation: Intervening and interactional analysis, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, doi: 10.1177/10963480221112054.
- Pereirinha, R.A.C., & Pereira, E. (2021). Social resilience and welfare systems under COVID-19: A European comparative perspective, *Global Social Policy*, 21 (3), 569 – 594.
- PwC (2023). PwC's global workforce hopes and fears survey 2023: Is your workforce reinvention ready?. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html> adresinden erişildi.
- Ravenelle, A.J., & Kowalski, K.C. (2023). It's not like chasing chanel: Spending time, investing in the self, and pandemic epiphanies. *Work and Occupations*, 50 (2), 284 – 309.

- Robinson, B. (2022). Remote work increases employee happiness by 20%, new study finds. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/05/05/remote-work-increases-employee-happiness-by-20-new-study-finds/?sh=1fa43d883183> adresinden erişildi.
- Saad-Lesser, J., & Neymotin, F. (2023). Recent patterns of job to job transitions in the United States, *International Journal of Employment Studies*, 31 (2), 4 – 24.
- Saha, D., & Roychowdhury, A. (2021). Indian labour market in the time of COVID-19 pandemic: Issues, experience and policy, *The Indian Economic Journal*, 69 (3), 369 – 376.
- Scarpetta, S., Keese, M., Lauringson, A., Garcia-Mandico, S., & Langenbacher, K. (2020). *Public employment service in the frontline for jobseekers, workers and employers*, Paris: OECD pub.
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri, *Yönetim ve ekonomi*, 18 (2), 49 – 62.
- Serenko, A. (2021). The great resignation: The great knowledge exodus or the onset of the great knowledge revolution?, *Journal of Knowledge Management*, 27 (4), 1042 – 1055.
- Shockley, K.M., Clark, M.A., Dodd, H., & King, E.B. (2020). Work-family strategies during covid-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children, *Journal of Applied Psychology*, 106 (1), 15 – 28.
- Song, F., & Lamb, D. (2023). Inside out and upside down? Perceptions of temporary employment histories in the time of COVID, *Personnel Review*, doi: 10.1108/PR-07-2022-0468 .
- Spitzmuller, M., Xiao, C., & Woznowski, M. (2023). Managing team interdependence to address great resignation, *Personnel Review*, 52 (2), 425 – 433.
- Standing, G. (2014). *Prekaryaya: Yeni tehlikeli sınıf*. İstanbul: İletişim yayınları.
- Steenackers, K., & Guerry, M.A. (2016). Determinants of job hopping: An empirical study in Belgium, *International Journal of Manpower*, 37 (3), 494 – 510.
- Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022) Toxic culture is driving the great resignation. *MIT Sloan Management Review*, 63(2), 1–9.
- Şeker, S.D., Özen, E.N., & Erdoğan, A.A. (2020). Jobs at risk in Turkey: Identifying the impact of COVID-19, *The World Bank Group Social Protection & Jobs Discussion Paper*, no.2004, <http://documents.worldbank.org/curated/en/553971597208649040/Jobs-at-Risk-in-Turkey-Identifying-the-Impact-of-COVID-19> adresinden erişildi.
- Şentürk, M. (2021). Uygulama sorunları ve COVID-19 pandemisi dönemi düzenlemeleriyle birlikte kısa çalışma ödeneği, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18 (70), 697 – 728.
- Takenoshita, H. (2008). Voluntary and involuntary job mobility in Japan: Resource, reward and labor market structure, *Sociological Theory and Methods*, 23 (2), 85 – 104.
- TOBB (2020). TOBB ve Trendyol'un KOBİ destek programı başlıyor. <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=25781&lst=MansetListesi> adresinden erişildi.

- Tuna, K. (2021). COVID-19 pandemisinin Türkiye’de bankacılık sektörü istihdamı üzerindeki etkileri, *İstanbul İktisat Dergisi*, 71 (1), 191 – 230.
- TÜİK (2023). İstihdam, işsizlik ve ücret istatistik veri portalı. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=İstihdam,-İssizlik-ve-Ucret-108> adresinden erişildi.
- Uyar, S. (2020). Önlemler yetersiz, halk duyarsız, hastaneler dolu, hekimler emeklilik ve tayin istiyor. (15.08.2020). <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/onlemler-yetersiz-halk-duyarsiz-hastaneler-dolu-hekimler-emeklilik-ve-tayin-istiyor-1758536> adresinden erişildi.
- Uysal, G., Mutluay, H., & Şahin, M.C. (2020). COVID-19 pandemisinin işgücü piyasasında yarattığı tahribat nasıl takip edilmeli?, *İPM-Mercator Politika Notu*. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2020/06/COVID-19-Pandemisinin-İşgücü-Piyasasında-Yarattığı-Tahribat-Nasıl-Takip-Edilmeli.pdf> adresinden erişildi.
- Van Eck, N.J., & Waltman, L. (2011). Text mining and visualization using Wosviewer. <https://arxiv.org/pdf/1109.2058.pdf> adresinden erişildi.
- Van Laar, E., Van Deursen, A., Van Dijk, J., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review, *Sage Open*, doi: 10.1177/2158244019900176 .
- Van Rooij, B., & Fine, A. (2018). Toxic corporate culture: Assessing organizational processes of deviancy, *Administrative Sciences*, 8 (3), 23.
- Varavallo, G., Scarpetti, G., & Barbera, F. (2023). The moral economy of great resignation, *Humanities and Social Sciences Communication*, 10, 587.
- Weinstein, M.L., & Hirsh, P.M. (2023). For love and money: Rethinking motivations for the great resignation, *Journal of Management Inquiry*, 32 (2), 174 – 176.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers burnout and intention to leave, *International Journal of Manpower*, 15 (1), 4 – 14.
- Woods, T., Schneider, D., & Harknett, K. (2023). The politics of prevention: Polarization in how workplace COVID-19 safety practices shaped the well-being of frontline service sector workers, *Work and Occupations*, 50 (1), 130 – 162.
- Yeşilbağ, M. (2022). New geographies of platform capitalism: The case of digital monopolization in Turkey, *Big Data & Society*, doi: 10.1177/20539517221124585 .
- Yılmaz, U. (2022). Büyük istifa dalgası ve Türkiye. *Hürriyet* (07.02.2022).

**EKLER**

**EK. 1.** Türk işgücü piyasalarında pre-pandemi – pandemi ve post – pandemi döneminde sektörlere göre hareketlilik biçimleri (%)

<b>Tarım</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	94,8	86,9	86,8	80,3	78,9
İşten işe geçişler	0	8,7	8,9	10,2	11,3
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	1,3	1,2	0,9	1,4	1,5
İşten işsizliğe geçişler	3,9	3,2	3,4	8,1	8,4
<b>İmalat ve madencilik</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	79	74,8	78	73,9	73,6
İşten işe geçişler	10,5	13,4	11,6	17,1	17,1
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	4,3	3,9	3,8	3,6	3,8
İşten işsizliğe geçişler	6,2	8	6,7	5,4	5,6
<b>İnşaat</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	58,6	40,3	42,3	40,7	41,6
İşten işe geçişler	15,7	33,7	32,3	40,3	40,4
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	4,6	3	3,2	2,5	2,5
İşten işsizliğe geçişler	21,1	23	22,1	16,5	15,5
<b>Geleneksel hizmetler</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	75,2	72	72,7	70,6	69,7
İşten işe geçişler	13,7	15,5	12,5	18,8	18,8
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	4,6	4,6	5,4	4,2	4,5
İşten işsizliğe geçişler	6,4	7,8	9,3	6,4	7
<b>Bilgi-iletişim</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	31,7	74,9	76,8	73,3	71,3
İşten işe geçişler	63,6	12,6	11,1	17,7	19,1
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	1,7	3,8	5	3,1	4
İşten işsizliğe geçişler	3	8,7	7,1	5,8	5,6
<b>Finans ve sigortacılık</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	97,1	90,3	90	87,9	86
İşten işe geçişler	0	6,5	6,5	10	11,7
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	1,5	1,4	1,3	2,9	1
İşten işsizliğe geçişler	1,4	1,8	2,1	4,4	1,3
<b>Gayrimenkul</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	92	81,9	82,2	81,6	79,4
İşten işe geçişler	0	9,1	9,5	11	13,2

İşten gönüllü işsizliğe geçişler	3,6	3	2,6	2,9	3
İşten işsizliğe geçişler	4,4	6,1	5,7	4,4	4,5
<b>Profesyonel hizmetler</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	44,2	71	72,9	71,2	70,7
İşten işe geçişler	48,2	14,1	11,4	16,9	16,7
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	2,9	5,1	5,6	4	3,8
İşten işsizliğe geçişler	4,4	9,9	10,2	8	8,8
<b>Kamu yönetimi</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	93,3	85,1	89,8	89,5	88,2
İşten işe geçişler	0	1,4	4,4	6	7
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	1,8	1,5	1,5	1,1	1,3
İşten işsizliğe geçişler	4,9	5	4,3	3,4	3,5
<b>Diğer hizmetler</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
İş değiştirmeyenler	35,9	72,3	72,6	69	65,7
İşten işe geçişler	58,2	14,2	10,9	17,1	19,4
İşten gönüllü işsizliğe geçişler	2	3,8	5,7	3,9	4,5
İşten işsizliğe geçişler	4	9,6	10,9	10	10,4

**EK.2:** Pandemi döneminde sektörlere göre işten işe geçiş yapanları saatlik ücret değişimleri ortalaması (2019=100)

	<b>Kapanma dönemi (2020)</b>	<b>Büyük istifa dönemi (2021)</b>	<b>Post-pandemi dönemi (2022)</b>
Genel ortalama	105,26	109,57	112,44
Tarım	102,54	105,58	112,18
İmalat ve madencilik	103,43	108,33	113,24
İnşaat	103,98	108,46	111,94
Geleneksel hizmetler	104,52	110,55	114,07
Bilgi-iletişim	103,69	109,22	111,52
Finans ve sigortacılık	104,13	109,17	111,01
Gayrimenkul	105,53	116,58	116,58
Profesyonel hizmetler	104,27	109,48	112,32
Kamu yönetimi	106,79	109,50	111,31
Diğer hizmetler	105,34	110,19	111,65