



CİRO VE PERSONEL DEVİR HIZI İLİŞKİSİ

REVENUE AND TURNOVER IN RELATION WITH STAFF CHANGES

Gülbeniz AKDUMAN¹

Oğuz ERDOĞAN²

Zeki YÜKSEKBİLGİLİ³

Öz

İşletmelerde personel devir hızı ile ciro arasında bir bağlantı olup olmadığı birçok İnsan Kaynakları profesyoneli tarafından merak edilmektedir. Bunun temel sebebi de personel devir hızının performans ve ciroyu olumsuz yönde etkilediği varsayımdır. Bu varsayımdan hareketle İnsan Kaynakları yöneticileri personel devir hızını düşürmek için birçok yüksek maliyetli uygulamayı devreye almaktadır. Bu araştırma özellikle organize perakende sektöründe personel devir hızı ve ciro arasında bir neden-sonuç ilişkisi olmamakla birlikte personel devir hızının ciro üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Performans, Ciro, Turnover, Personel devir hızı, Ciro-Personel Devir Hızı İlişkisi, Tekstil perakendesi, Perakende mağazacılık, Organize perakendecilik

Abstract

Many Human Resources professionals wonder about the relationship between turnover and revenue. The main reason of that is an assumption which turnover has a negative impact on performance and revenue. With this assumption, many human resources department managers consider a lot of high cost applications to decrease personnel turnover. This research proves there is no relationship between personnel turnover and revenue in terms of cause and effect issues in the retail sector. However, personnel turnover has a positive effect on revenue.

Key Words: Performance, Revenue, Turnover, Revenue-Turnover Relation, Textile Retail, Retailing, Organised Retailing

¹ Gülbeniz Akduman, İstanbul Arel Üniversitesi Doktora Öğrencisi, gulbeniz@akduman.com

² Oğuz Erdoğan, İstanbul Arel Üniversitesi Doktora Öğrencisi, oguzerdogan@hotmail.com

³ Zeki Yüksekbiçgili, İstanbul Arel Üniversitesi Öğretim Görevlisi, zeki@yuksekbilgili.com

I. GİRİŞ

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği 2012 yılı Türkiye Perakendecilik Meclisi Sektör Raporu'na göre, Organize perakende sektörünün 2000'li yılların ilk 11 yılındaki hızlı ve istikrarlı gelişimi, ülke gelişimine paralel ve onu destekleyici nitelikte olmuştur. Sektör gelişirken;

- İşsizlikle mücadelede çığır açıcı görevi görmüş,
- Enflasyon oranlarının düşmesine katkıda bulunmuş,
- İç piyasanın canlanmasını sağlamış,
- İmalat sektörü için talep yaratmış,
- Global mali kriz döneminde piyasanın canlı kalmasında ana aktör olmuş,
- Yatırımların sürekliliğini sağlamış,
- Doğrudan yabancı yatırımlar için çekim merkezi olmuş,
- Kayıt içi ekonominin güçlenmesinde kaldıraç işlevi görmüş,
- Yaratıcılık, yenilik ve teknolojinin tutunmasında ve yerleşmesinde amir olmuştur.

Bu raporda sektörünün yarattığı 1.074.000 kişilik istihdam, modern perakendenin 600.000 kişilik istihdamı ve potansiyel işgücüne eğitim, sosyal güvence ve uzmanlaşma fırsatları sunması gerçeğinden yola çıkarak organize perakende sektörünün genç nüfusa önemli bir istihdam fırsatı ve daha iyi bir yaşam kalitesi sağlayacağı çok açıktır.

Organize perakende sektörünün tamamen kayıtlı istihdam sağladığı toplam çalışan sayısı 2006 yılında %24, 2007 yılında %26, 2008 ve 2009 yıllarında %10, 2010 yılında %15,5, 2011 yılında ise %14'lük bir artış kaydetmiştir. 2008 yılında 408 bin kişiye ulaşan istihdam miktarı, 2009 yılsonu itibariyle 450 bin ve 2010 yılsonu itibariyle de 520 bin kişiye yükselmiştir. Perakende sektöründe, 2011 yılı istihdam artış hızı %12 olarak gerçekleşmiş, yılsonu itibariyle toplam 585 bin kişiye ulaşmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, tahminler, beş yıl içinde Türkiye'de modern perakende sektöründe en az 150.000 - 200.000 yeni istihdamın daha yaratılacağını göstermektedir. İşsizlikle mücadelede organize modern perakendenin doğrudan ve dolaylı olumlu etkileri önümüzdeki yıllarda çok daha net olarak görülecektir.

Perakende mağazacılık sektörü iş hayatına yeni atılacak gençlere önemli fırsatlar sunmaktadır. Deneyimsiz ve yeni mezun gençler bu sektörde ciddi bir eğitim sürecinden geçerek, kısa sürede meslek sahibi olmaktadır.

Bir işletmenin başarısı veya başarısızlığında rol oynayan en önemli faktör insan gücü, yani entelektüel sermayedir. Dolayısıyla bu sermayenin en doğru kaynaklardan, en rasyonel biçimde araştırılıp seçilmesi insan kaynakları yönetiminin uzmanlık alanlarından bir diğerini oluşturmaktadır. Seçim sürecinin tüm aşamalarında uyulması gereken temel felsefe, "doğru işe doğru eleman" olmalıdır. Seçim süreci üç temel aşamadan oluşmaktadır: Aday toplama - araştırma aşaması, seçim ve yerleştirme, oryantasyon aşaması (Gürüz ve Yaylacı, 2009).

Nitelikli iş gücünü bulmak kadar bu önemli kaynağın işten ayrılmasını önlemek de insan kaynakları yönetiminin öncelikli uğraşlarından birisi haline gelmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması, çalışan verimliliğinin artırılmasında önemli bir yere sahiptir. Nitelikli iş gücünün işletmede kalmasının sağlanmasında pek çok sosyal motive edici bulunmaktadır (Brashear ve Zinta, 2005).

İşletmelerde personel devir hızı, hem insan kaynakları hem de organizasyonel davranış konuları ile bağlantılı bir kavramdır. Tüm organizasyonlar için personel devir hızı etkili bir unsurdur ve akademik platformda da halen önemini korumaktadır (Campion, 1991). Kavram olarak personel devir oranı, belirli bir dönemdeki personel hareketliliğinin o dönemdeki ortalama personel sayısına oranıdır (Kankaanranta ve Arkadaşları, 2007). Bir başka tanımda ise personel devir oranı çalışanların işle ilgili algılamaları ve iş değiştirmeye olan eğilimleri olarak tanımlanmıştır (Foote, 2004). Personel devir oranının hesaplanmasında iki temel olgu yatmaktadır. Bunlar, bir dönem içerisinde organizasyondan emeklilik, ölüm, iş kazası, evlilik ve annelik gibi değişik nedenlerle ayrılmalar ile aynı dönem içerisinde ayrılanların yerine işe girme, yeni yatırımlar nedeniyle işe alma gibi çeşitli nedenlerle örgüte olan yeni katılımlardır (Şimşek ve Öge, 2007). Gönüllü ya da gönülsüz olarak bir personel firmayı terk ettiğinde, yeni eleman işe alınmakta ve eğitilmektedir. Terk edenlerin hareketlilik olasılığı gelenlere nazaran daha yüksektir ve gidenlerin kalanlara göre daha az üretken oldukları düşünülmektedir. Örgütsel psikoloji literatüründe "Hobo sendromu" olarak adlandırılan bu fenomenin içgüdüsel uyarılardan türediğine inanılmaktadır (Munasingh, 2004).

Personel devir oranı yüksek olan kurumlarda yaşanan olumsuzlukların arasında yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, yeni işe alınacak olan elemanlara verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yasayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe yer almaktadır (Bibby, 2008).

Personel devir hızının olumsuz bir çıktı olarak değerlendirilmesine karşın, bazı yazarlar personel devir hızının olumlu bir çıktı olabileceğine ilişkin görüşlerini

yayınlanmışlardır (Dalton ve Todor, 1979). Ayrıca bir çok yazar tarafından yapılan araştırmalarda da personel devir hızının olumlu sonuçları belirlenmiştir. Örneğin; işgören devri çalışan sirkülasyonu yoluyla örgüte taze kan sağlayarak işletme uyumunun artmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca, sağlığı bozulan ve yaşı ilerleyen çalışanların daha sağlıklı ve daha genç çalışanlarla yer değiştirmesi sonucunda işletme sürekli bir dönüşüm ve yapılanma sürecine girer. Dolayısıyla belirli oranlarda işgören devrinin işletmeler için normal ve sağlıklı olduğu söylenebilir. Bu nedenle, personel hareketliliğini takip eden insan kaynakları yöneticilerinin birey, grup ve örgüt ihtiyaçlarını göz önüne alarak, bunlar arasında bir denge bulmaları önemlidir (Çakınberk, Derin ve Gün, 2011).

Örgütsel bağlılık bireyin örgütün hedeflerine ve değerlerine inancı; örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarf etmeye olan istekliliği; örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzu, olarak tanımlanmaktadır (Hunter ve Morgan, 1994). Bir başka tanıma göre ise örgütsel bağlılık: çalışanın örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989). Bazı yazarlara göre ise çalışanların beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda iş tatminlerinin ve performanslarının düştüğü ve çalışanların işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirtilmektedir (Armstrong-Stassen, 1998). Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütle ilişkisini tanımlayan ve örgütte kalmayı sürdürme kararında etkili olan psikolojik bir durumdur. Üç boyutlu modeli çerçevesinde, duygusal bağlılık bireylerin istedikleri için örgütte kaldığını, devamlılık bağlılığı bireylerin ihtiyacı olduğu için örgütte kaldığını ve normatif bağlılık ise, bireylerin örgütte kalmak zorunda oldukları için örgütte kaldığını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1997).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, bazı yazarların bu niyeti işten çıkarılma korkusuna ve strese bağladıkları görülmektedir. Çalışanlar işten çıkarılma korkusuyla ve stresten dolayı işe gelmek istememekte, kaliteyi düşürmekte, bazıları elinden geldiğince az çalışmakta ve dışarıda iş aramaktadırlar (Kinnie ve arkadaşları, 1998).

Beadles ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmada, satışlardaki artışın, personel devir hızı ile birebir bağlantılı olmadığı, ancak her ikisi arasında anlamlı bir pozitif korelasyon bulunduğu ortaya koyulmuştur (Beadles ve Arkadaşları, 2000). Aynı araştırma satış artışı ile devir hızı arasında bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Personel devir hızının performans üzerinde önemli bir yere sahip olduğunu düşünen birçok araştırmacı bulunmaktadır. (Mobley ve Arkadaşları, 1979; Muchinsky ve Tuttle, 1979; Porter ve Steers, 1973). Bu noktada önem verilmesi gereken konu işten kendi isteğiyle ayrılan

çalışanın performansı yüksek mi düşük mü sorusunun cevabıdır. Eğer, performansı yüksek olan kişiler işten ayrılıyorsa, bu durum personel devir hızının performans üzerindeki olumsuz etkisini gösterir; şayet eğer performansı düşük kişiler işten ayrılıyorsa, personel devir hızı işletme için olumlu bir ilerlemedir denilebilir (Porter ve Steers 1973).

1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, birçok farklı kaynaktan ölçümlenmeye çalışılan ciro ve personel devir hızı arasındaki ilişkiyi açıklayabilmektir.

2. Araştırmanın Yararı

Bu araştırmanın yararı, özellikle tekstil perakendesinde yoğun personel devir hızı ile başa çıkmaya çalışan insan kaynakları profesyonellerine, ciro ve personel devir hızı arasındaki ilişkiyi göstererek, yeni strateji oluşturmalarına öncülük etmektedir.

3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Bu araştırma, Türkiye’de yaygın tekstil perakendeciliği yapan tek bir firmadan sağlanan veriler ile yapılmıştır. 3 yıl boyunca (2010, 2011 ve 2012), aynı markaya ait toplamda 139 mağazanın ciroları ve personel devir hızları toplanarak yapılmıştır. Markanın yaygın tekstil perakendeciliği yapması dolayısıyla, aktif perakendecilik yapılan hemen hemen tüm iller araştırma kapsamındadır. Elde edilen veriler 13.0 SPSS istatistik paket programı ile analize tabi tutulmuştur.

4. Araştırmanın Sınırları

Araştırmada yukarıda da belirtildiği gibi, tek bir markadan elde edilen veriler derlenerek sonuca ulaşılmıştır. Markanın tüm Türkiye’de yaygın perakendecilik yapması (41 kentte toplam 139 mağaza) organize perakende sektörü için yansıtıcı özellikte olmakla birlikte, farklı sektörler için bir çıkarım yapmaya olanak vermemektedir. Hatta aynı sektörde olmasına rağmen hizmet politikası araştırmaya konu olan markanın hizmet politikasından farklı olan firmalar için bile çıkarım yapmaya uygun değildir. Dolayısıyla, araştırmanın genişletilerek farklı sektörler için uygulanması, genel sonuçlara ulaşılabilmesi için önemli olacaktır.

5. Araştırmanın Problemleri ve Hipotezleri

Bu araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır;

- 1- Bir işletmedeki ciro miktarı, personel devir hızına bağlı olarak farklılık gösterir mi?

2- Bir işletmedeki ciro miktarı, personel devir hızına bağlı olarak nasıl bir hareket izler?

Dolayısıyla, araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H₁: Ciro, personel devir hızına bağlı olarak farklılık gösterir.

H₂: Ciro ve personel devir hızı arasında pozitif bir doğrusal ilişki

vardır.

II. BULGULAR:

Araştırmaya konu olan veriler, Türkiye’de yaygın tekstil perakendeciliği yapan tek bir firmadan sağlanmıştır. Bu firmanın 3 yıl boyunca (2010-2011 ve 2012) 139 mağazalarının ciroları ve personel devir hızları toplanmıştır. Firmanın gizlilik ilkeleri çerçevesinde, mağaza adları gizlenmiştir. Aynı şekilde, gizlilik ilkeleri çerçevesinde tüm cirolar bir döviz cinsine çevrilmiş ve bu döviz cinsi araştırmada açıklanmamıştır.

Elde edilen verilerin örneklem büyüklüğü göz önüne alınarak (30 adetten fazla) parametrik testler uygulanmıştır. Verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu ispat etmek için Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi uygulanmıştır.

Tablo 1 - Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi SPSS Sonuçları

		Toplam Ciro	Personel Devir Hızı
N		139	139
Normal Parametreler	Ortalama	6687,4962	114,4892
	Standart Sapma	7035,87791	62,59663
Kolmogorov-Smirnov Z		2,038	,942
İki Kuyruklu/Yönlü Anlamlılık [Asymp. Sig. (2-tailed)]		,000	,337

Uygulanan test sonrasında, İki Kuyruklu/Yönlü Anlamlılık satırında belirlenen 0,337 değerinin sınır değer olan 0,05’den büyük olması dağılımın normal olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya konu olan ilk hipotez ile ilgili çalışmalar aşağıda listelenmiştir;

H₁: Ciro, personel devir hızına bağlı olarak farklılık gösterir.

Hipotezi test etmek için, varyans analizi kullanılmıştır. Ciro bağımlı değişken, personel değişim oranı sabit değişken olarak belirlenmiştir. İşlem sonucunda aşağıdaki tablo-2’de gösterilen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2 - Varyans Testi SPSS Sonuçları

Bağımlı Değişken :Toplam Ciro

Kaynak	Tip III Karelerin Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlı Fark
Düzeltilmiş Model	6,409E9	100	64093520,618	5,770	,000
Personel Devir Hızı	6,409E9	100	64093520,618	5,770	,000
Hata	4,221E8	38	11108991,917		
Toplam	1,305E10	139			
Düzeltilmiş Toplam	6,831E9	138			

Tablonun personel devir hızı satırındaki değerlerden personel devir hızının ciro üzerindeki etkisinin ($p = 0,00$, $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Toplam ciro personel devir hızına bağlı olarak farklılık gösterir. Diğer bir ifade ile personel devir hızının ciro üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_2 : Ciro ve personel devir hızı arasında pozitif bir doğrusal ilişki vardır.

Bu hipotezin test edilebilmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Uygulama sonrası Tablo 3'te görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 3- Korelasyon Analizi SPSS Sonuçları

		Toplam Ciro	Personel Devir Hızı
Toplam Ciro	Pearson Korelasyonu	1	,320
	İki Kuyruklu/Yönlü Anlamlılık		,000
	N	139	139
Personel Devir Hızı	Pearson Korelasyonu	,320**	1
	İki Kuyruklu/Yönlü Anlamlılık	,000	
	N	139	139

Tablo 3'te görülen Pearson Korelasyonu ifadesinin karşısındaki 0,320 değeri r ile ifade edilir ve -1 ile $+1$ arasında bir değer alır. Burada ilişkinin yönünü r değerinin işareti (eksi veya artı) derecesini ise katsayının büyüklüğü belirler. Eksi değerler bir değişken artarken diğerinin azaldığının, artı değerler ise her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalış gösterdiğinin göstergesidir. Tablodaki r değeri olan 0,320 değeri ise H_2 hipotezinin doğrulandığını, ciro ile personel devir hızı arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu iki değişken arasında bir neden sonuç ilişkisi olmamakla birlikte, personel devir hızının ciro üzerinde azaltıcı bir etkisi yoktur tam tersi pozitif bir etkisi vardır.

III. SONUÇ:

Bulgular kısmında da belirtildiği gibi, araştırmaya konu olan veriler, Türkiye’de yaygın tekstil perakendeciliği yapan tek bir firmadan sağlanmıştır. Bu firmanın 3 yıl boyunca (2010-2011 ve 2012) 139 mağazasının ciroları ve personel devir hızları toplanmış ve yorumlanmıştır. Bu çalışmada, çalışanlarının yarısından fazlası kısmi süreli çalışan üniversite öğrencilerinden oluşan ve hizmet politikası müşteriye rahat bırakıp mağazayı satışa hazırlamak olan bir hazır giyim perakende firmasının verileri baz alınarak yapılmıştır.

Tekstil perakende sektörü gittikçe hız kazanan ve istihdam sağlayan önemli bir sektör olmakla birlikte, bu alanda çalışan insan kaynakları uzmanlarının en temel problemlerinden biri her zaman personel devir hızı olmuştur. Personel devir hızını düşürmek üzere birçok önlem alan insan kaynakları uzmanları, personel devir hızının yüksek olmasının ciro üzerinde olumsuz bir etki oluşturduğuna inanmakta ve bu bağlamda kurumlarında çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Bu araştırma, personel devir hızı ile ciro arasındaki ilişkiyi incelemiş ve personel devir hızı ile cironun arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Dolayısıyla, gerek araştırmaya konu olan şirketin gerekse benzer alanda, benzer politikalarla satış yapan şirketlerin gerek işe alım süreçlerinde, gerek personeline verdikleri eğitimlerinde bu araştırmanın sonuçlarına göre hareket etmeleri, maddi ve manevi kaynakların daha etkin kullanılması ile sonuçlanacaktır.

Perakende sektörünün en önemli insan kaynakları sorunu olarak değerlendirilen personel devir hızının yüksek olması konusu bu çalışmayla birlikte tekrar değerlendirilmelidir. İyi bir satış elemanı olmak için uzun bir süre tecrübe kazanmak gereken müşteriye servis veren firmalar hariç diğer firmalar bu sonuçları kıt kaynaklarını yönlendirecekleri alanları belirlemek için kullanılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1997). *Commitment in Workplace, Theory, Research and Application*, London, Sage Publications.
- Armstrong-Stassen, M. (1998), “Downsizing the Federal Government: A Longitudinal Study of Managers’ Reactions”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol.15, No.4, pp.310-321.
- Beadles II, N.A., Lowery, C.M., Petty, M.M., ve Ezell, H., (2000). *Journal Of Business And Psychology*, Sayı. 15, No. 2, 331-337.
- Bibly, C.L. (2008). *Should I Stay or Should I Leave? Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice, and Employee Attitudes on Intentions to Leave*”, *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 63-86.

- Brashear, B. ve Zinta, S., (2005), "Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No. 2.
- Campion, M. A. (1991). Meaning and measurement of turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research. *Journal of Applied Psychology*, 76:199–212.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Gün, G. (2011) "Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Açısından İşgören Devir Hızının Analizi: Kapadokya Bölgesi Örneği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S.36 , 252-272
- Foote, D.A. (2004), Managing The Problem of Unscheduled Turnover, *Management Decision*, 42,8, 963-973.
- Geartner, K. N. ve Nollen, S.D. (1989), Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human relations* 42, 11: 975-991.
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G.Ö. (2009), İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, *MediaCat*, İstanbul, s. 108.
- Hunt, S. ve Morgan, D. (1994), Organizational commitment: One way of Many Commitments or Key Mediating Construct. *Academy of Management Journal*, Vol 37, Is.6: 1568-1587.
- Kankaanranta, T. T., Nummi, T. T, Vainiomäki, J. J., Halila, H. H., Hyppölä, H. H., Isokoski, M. M., Kujala, S. S., Kumpusalo, E. E., Mattila, K. K., Virjo, I. I., Vänskä, J. J., Rissanen, P. P., (2007), The Role of Job Satisfaction, Job Dissatisfaction and Demographic Factors on Physicians' Intentions to Switch Work Sector From Public To Private, *Health Policy*, 83, 1, 50-64
- Kinnie, N., Hutchinson, S. ve Purcell, J. (1998), "Downsizing: It is Always Lean and Mean?", *Personal Review*, Vol.27, No.4, 296-311.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979), "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Muchinsky, P. M., ve Tuttle, M. L. (1979), "Employee Turnover: An Empirical and Methodological Assessment," *Journal of Vocational Behavior*, 14, 43-77.
- Munasinghe, L. ve Sigman, K. (2004), A Hobo Syndrome? Mobility, Wages, and Job Turnover, *Labour Economics*, 11, 2, April, 191-218.
- Porter, L. W., ve Steers, R. M. (1973), "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism," *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007), Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi, *Gazi Kitabevi*, Ankara.
- Türkiye Perakendecilik Meclisi Sektör Raporu (2012), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, TOBB Yayın Sıra No: 2012/179, Aralık 2012, Ankara.