

TÜRKİYE'DE KIDEM SÜRESİNİN BELİRLEYİCİLERİ: HANE HALKI İŞGÜCÜ VERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tekin AKGEYİK¹

ORCID: 0000-0002-7339-363X

Öz

Kıdem, bir kişinin kesintisiz olarak aynı işverene bağlı olarak çalıştığı süreyi tanımlamaktadır. İstatistikler, ortalama kıdem süresinin ülkeler, sektörler ve şirketler arasında, önemli farklılıklar gösterdiğini işaret etmektedir. Bu durumun açıklayıcı değişkenleri, birçok ampirik araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmanın amacı, TÜİK 2018-2022 Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında, Türkiye'de kıdem süresindeki değişimi açıklayan değişkenleri incelemektir. Nihai örneklem büyüklüğü, 487,741 kişiden oluşmaktadır. Bağımlı değişken, yıllık bazda ölçülen kıdem süresidir. Araştırmada, çeşitli demografik ve işle ilgili değişkenler kullanılmıştır. Kıdem süresindeki değişimi belirleyen değişkenler, hiyerarşik regresyon yönetimi ile incelenmiştir. Analizlere göre, demografik değişkenler kapsamında; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim, kıdem süresinin en önemli açıklayıcılarıdır. Bu değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklayan modele katkısı, %33,1'dir. Buna karşılık işle ilgili değişkenlerin oldukça sınırlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Nitekim sektör, meslek, çalışan sayısı, işin niteliği, istihdam statüsü, SGK kayıtlılık ve aylık ücretlerin, varyasyona katkısı sadece, %3,7 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada regresyon modeli kıdem süresindeki değişimi, %36,8 oranında açıklayabilmektedir. Nihayet analizler, kadın meslektaşlarına kıyasla kıdem süresinin erkek çalışanlar arasında %16 oranında daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yaş ve kıdem süresi arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi teyit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem süresi, cinsiyet, TÜİK, Türkiye.

Atıf İçin: Akgeyik, T. (2024). Türkiye'de Kıdem Süresinin Belirleyicileri: Hane Halkı İşgücü Verileri Üzerine Bir Araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 37, ss. 386-402.

1 İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Öğretim Üyesi, Mail: tekinakgeyik@gmail.com

Determinants of Tenure in Turkey: A Study on Household Labour Force Data

Abstract

Job tenure or employee tenure refers to the length of time that an employee has worked for the same employer without interruption. The statistics show that job tenure varies significantly between countries, sectors and workplaces. Explanatory variables of the differences in employee tenure have been analyzed in several empirical studies. The aim of the present study is to determine the demographic and work-related predictors of tenure in Turkey. The paper used the raw data of the 2018-22 Household Labor Force Survey of the Turkish Statistical Institute. The final sample included 487,741 workers, 70,2% men (342,327). The dependent variable was job tenure, which was measured in years. Several demographic and work-related indicators were the independent variables. The study investigated the predictors of employee tenure by the hierarchical regression. The analysis pointed out that demographic characteristics were the most significant determinants of tenure. They explained 33,1 percent of the variance in tenure. However, only 3,7% of the variance were predicted by work-related factors. All variables together accounted for 36,6 percent of the model. Another finding was that there were significant gender differences in job tenure, with male employees having 16 percent longer tenure than their female counterparts. Finally, job tenure showed a strong correlation with age.

Keywords: *job tenure, employee tenure, gender, Turkish Statistical Institute, Turkey.*

Giriş

İstikrarlı bir istihdam süreci, gerek çalışanlar gerekse insan kaynakları yönetimi boyutuyla önemli bir konu olarak varlığını sürdürmektedir. Ancak özellikle son yıllarda şirketlerin karşılaştığı en ciddi ve kalıcı sorunlardan biri, işe alınan çalışanların organizasyona uzun süre hizmet etmemesidir. Dolayısıyla kısa süreli kıdem, sürekli yeni çalışanların tedariki, eğitilmesi ve uyumu açısından organizasyona ciddi maliyetler yaratmaktadır. Bu durum, konuyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmasına yol açmıştır.

Kıdem, bir kişinin kesintisiz olarak aynı işverene bağlı olarak çalıştığı süreyi tanımlamaktadır. Buna karşılık kıdem, normatif bir olgu değildir. Bu süre, birçok değişkene göre farklılık gösterebilmektedir. Demografik faktörlerin yanı sıra işle ilgili değişkenlerin de bu farklılaşmaya katkı yaptığı görülmektedir.

İstatistikler, ortalama kıdem süresinin ülkeler, sektörler ve şirketler arasında önemli farklılıklar gösterdiğine işaret etmektedir. Sözgelimi ABD’de 1983-2022 döneminde, 25 yaşından büyük ücretli ve maaşlı çalışanlar için ortalama kıdem süresinin istikrarlı bir şekilde yaklaşık 5 yıl seviyesinde kaldığı görülmektedir. Bu periyotta kadınların ortalama kıdem süresi, 4,2’den 4,7 yıla yükselirken; (Copeland, 2023, s. 4) geleneksel olarak daha uzun bir kıdem süresine sahip beyaz erkeklerin kıdem süresinde gerileme gözlenmiştir. Veriler, bu gerilemenin siyahlar ve genç çalışanlar arasında da, yaşandığına göstermektedir. Analizler, benzeri bir trendin, İngiltere için de geçerli olduğunu teyit etmektedir. Bu olgu, özellikle düşük ücretli erkek çalışanlar arasında, daha belirgin bir durumdur (Mumford ve Smith, 2004, s. 275). Buna karşılık Kanada’da, aynı dönemde, ortalama kıdem süresi 2003’te ortalama 8,2 yıldan, 2023’de 8,5 yıla yükselirken; kadın çalışanlar için bu süre, 0,7 yıl artarken, erkekler için istikrarlı bir seyir takip etmiştir (8,7 yıl) (Statcan, 2024).

Öte yandan 2003-2023 dönemi için AB’de (27 ülke), 1 yıldan kısa süreli kıdemi olan bağımlı çalışan oranının büyük ölçüde kararlı bir trend (%11 civarında) izlediği, ancak 10 yıldan uzun süreli kıdemli işgücü oranının ise %46,2’den %43,7’ye gerilediği görülmektedir. 1 yıldan kısa süreli istihdam açısından, üyeler arasında en büyük değişim, 8,7 puanlık artışla (%14,2) Hollanda’da gözlemlenirken; Bulgaristan (%14,1’den %6,2’ye) ve Letonya (%15,9’dan %9,1’e) ise, tersi bir yönde gelişme ile 5 puandan daha fazla daralma göstermiştir. Türkiye’de ise, Hollanda’ya benzeri bir gelişme (%13,9’dan %21,7’ye) söz konusudur. Ancak bu ülkeden farklı olarak, referans dönemde

Türkiye’de 10 yıldan daha uzun kıdemi olan çalışanların oranında, 11 puanlık gerileme yaşanmıştır (%45,8’den %34,8’e) (Eurostat, 2024).

Kıdem süresindeki değişkenliğin açıklayıcı parametreleri, birçok ampirik analize konu olmuştur. Stigler (1962) gibi ilk araştırmacılar, konuyu genellikle iş tatmini perspektifinden ele almıştır (Mumford ve Smith, 2004, s. 276). Sonraki çalışmaların önemli bir bölümü, bireysel ve işyeri faktörlerine odaklanmıştır. Bulgular, beklendiği gibi işyeri kıdemi ile yaş arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, genellikle alternatif istihdam fırsatları sınırlı olan gençlerin, aynı işverenle çalışmaya devam etmesine bağlanmaktadır. Dolayısıyla ileri yaşlarda, bu ilişkinin tersine döndüğü öngörülmektedir (O’boyle, 1969, s. 20).

Yaşın etkisi, Hossni vd. (2023, s. 9) tarafından yapılan araştırmada da teyit edilmiştir. Brezilya’da 284 sağlık biriminden 2.335 doktor arasında gerçekleştirilen çalışma, ikamet edilen semtin ve uzmanlık alanının da, istihdam kıdemi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzeri şekilde Jolson vd. (1987, s. 17) tarafından 732 satış personeli arasında yapılan araştırma; yaş, gelir, iş güvenliği, cezbedici emeklilik programları ve ekip büyüklüğü gibi değişkenlerin pozitif; buna karşılık farklı kariyer seçenekleri ve satış dışı görevlerdeki artışın negatif yönlü etkisini göstermektedir.

Simms (2019, s. 70) ise, 1982-2004 doğumlu milenyum jenerasyona dâhil 138 kişilik bir örneklem ile ABD’de yaptığı araştırmada, yönetime katılma ve işyeri esnekliğinin kıdem süresinin açıklayıcı değişkenleri bulgusuna ulaşmıştır. Buna karşılık sonuçlar, pozitif (keyifli) işyeri ortamının çalışanın işyerinde kalma davranışını etkilemediğini göstermektedir.

Öte yandan ABD’de 1979-2008 dönemi verilerini kullandığı araştırmasında Bidwell (2013, s. 965), 30-65 yaş grubundaki erkekler için uzun dönemli kıdem süresinin; istihdam güvencesi ve diğer iş fırsatlarının çekiciliğini kaybetmesi gibi değişkenlerle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Bidwell ayrıca, kıdem süresinin gerilemesinde sektörün ve sendikalaşmanın etkili olduğunu gözlemlemiştir. Medoff da (1984), işyerinden çalışanın sesi olması, ücretler üzerindeki etkisi ve dolayısıyla istifaları azaltması nedeniyle sendikal örgütlenmenin, kıdem süresinin yükseltmesinde önemli bir rol oynadığı bulgusuna ulaşmıştır (Mumford ve Smith, 2004, s. 276).

Konuyu, makroekonomik perspektiften irdeleyen araştırmalar da söz konusudur. Sonuçlar, kıdem süresinin ekonomideki koşulların bir sonucu olarak dalgalandığı yönündedir. Örneğin Freeman’a (1980) göre, işgücü arz ve tale-

bi, çalışanın aynı işyerinde kalma süresinde etkili bir faktör konumundadır (Mumford ve Smith, 2004, s. 276). Benzer biçimde Baum (2020, s. 554), 1999-2016 dönemi Ulusal Gençlik Araştırması verileri bağlamında, ABD’de kıdem süresini etkileyen makroekonomik değişkenleri analiz etmiştir. Bulgular, lise mezunu erkekler için, işsizlik oranı gibi koşulların işten daha kısa sürede ayrılma riskini arttırdığı yönündedir. Ancak daha eğitilmiş erkekler ve kadınlar için bu etkinin geçerli olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca işyerinden erken ayrılma riskinin siyahi çalışanlar arasında anlamlı şekilde yükseldiği tespit edilmiştir. Son olarak analizler; işten ayrılma olasılığının lise mezunu çalışanlar için yaş ve tüm örneklem için ücretler ile negatif ilişkili olduğuna işaret etmektedir.

İşsizliğin etkisi, aynı ülkede 2004’de hemşire örnekleme kapsamında Wiener vd. (2009, s. 206) tarafından gerçekleştirilen araştırma da teyit edilmiştir. Bulgular, bölgesel işsizlik oranının daha uzun süreli kıdem ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Nitekim işsizlik oranındaki %1’lik artışın, ortalama kıdem süresini 1,7 aya kadar uzattığı tespit edilmiştir. Buna karşılık 30 yaşından genç erkekler, üniversite mezunları ve göçmenler arasında kıdem süresinin gerileme eğilimi gösterdiği gözlenmiştir.

Makroekonomik değişkenlerin etkisini inceleyen bir diğer araştırma, Mumford ve Smith (2004, s. 286) tarafından İngiltere’de gerçekleştirilmiştir. “1998 İşyeri İstihdam İlişkileri Araştırması” verilerinin kullanıldığı çalışmada, yerel işsizlik oranı ve piyasa konjonktürü, işyeri kıdem süresinin belirleyicileri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca sektör ve sendika üyeliği gibi faktörlerin, açıklayıcı diğer değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Nihayet yaş, cinsiyet, çocuk sahipliği ve eğitim düzeyi gibi demografik niteliklerin ise, bireysel kıdem süresini etkilediği teyit edilmiştir.

Sienkiewicz (2016, s. 44) ise, ABD’de 1.694 kişilik garson örnekleme kapsamında, asgari ücretin kıdem süresi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Analizler; asgari ücretin daha yüksek olduğu eyaletlerde, kıdem süresinin yükselme eğilimi gösterdiğine işaret etmektedir. Ayrıca yaşlı ve evli garsonlar arasında, işyerinde kalma süresinin uzadığı gözlenmiştir. İşyerinde kalmayı pozitif yönlü etkileyen bir diğer değişkenin, ortalama bahşiş oranı olduğu saptanmıştır. Buna karşılık nüfusu, 2,5 ile 9 milyon arasında olan bir şehirde yaşayan garsonlar için kıdem süresinin, nüfusu 25,000’den daha küçük kentlerde yaşayanlara kıyasla gerilediği tespit edilmiştir.

Son olarak kimi araştırmalarda, çeşitli değişkenlerin etkisi sorgulanmışlardır. Örneğin Foster (2021, s. 186) tarafından 218 spor yöneticisinin verileri kullanılarak, kariyer başarısı bağlamında, kıdem süresinin açıklayıcı

değişkenleri sorgulanmıştır. Bulgular; erkekler için hem okul düzeyinde hem de basketbol ve futbol performansı ile disiplin cezalarının işyerinde kalma süresini etkilediği yönündedir.

Bazı araştırmacılar ise, kıdem süresi açısından kişilik faktörünün önemini vurgulamaktadır. Sözelimi Paschal (2016, s. 73), ABD’de acil tıp hizmeti çalışanları arasında, kişilik özelliklerinin etkisini, uzun (5 yıl ve üstü) ve kısa (5 yıldan uzun) kıdem süresi bağlamında analiz etmiştir. Araştırma bulguları, sıcakkanlı kişilik profilinin, çalışanın işyerinde kalma davranışını anlamlı şekilde açıkladığına işaret etmektedir. Lojistik regresyon analizleri; sıcakkanlı kişilik skorunda ilave 1 puanlık artışın, 5 yıla kadar kıdemi olan çalışanların acil tıp hizmetlerinden ayrılma olasılığını, 2,8 kat yükselttiğine işaret etmektedir.

İlginç bir diğer çalışma, şehir yöneticileri arasında kurumsal faktörlerin kıdem süresine etkisini inceleyen Castro (2012, s. 172) tarafından yapılmıştır. Teksas, ABD’den 663 şehrin 1980-2009 dönemi verilerini kullanan araştırmaya göre; atanmış bir belediye başkanının söz konusu olduğu kentlerde, ortalama kıdem süresi artma eğilimindedir. Buna karşılık şehir konseyinin görev süresi ve konseyin üye sayısı gibi değişkenlerin ise, görevde kalma süresi ile negatif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, TÜİK 2018-2022 Hane Halkı İşgücü ham verileri kapsamında, Türkiye’de kıdem süresini etkileyen demografik ve işle ilgili değişkenleri analiz etmektir. Araştırma bu çerçevede, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, giriş niteliğinde kıdem süresini etkileyen değişkenleri sorgulayan literatür özetlenmektedir. Sonraki bölümde, araştırma yöntemi açıklanırken; üçüncü bölümde ise, analiz bulguları paylaşılmaktadır.

1. Araştırma Yöntemi

1.1. Veri Seti

Veri seti, TÜİK 5 yıllık (2022-2018) Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda, öncelikle Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan denekler arasından, bir işte bağımlı olarak (ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli) çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada ise, bağımlı çalışan deneklerden; sabit bir işyerinde (fabrika, büro ve mağaza gibi) istihdam edilen kişiler örneklem grubu olarak seçilmiştir.

1.2. Örneklem

Nihai örneklem büyüklüğü 487,741 kişiden oluşmaktadır. Örneklem %70,2'si erkek (342,327), %69'u evlidir. Grubun ortalama yaşı, 37,2'dir (15 ile 84 arasında değişen yaşlarda). Örneklem %63,9'u lise ve daha düşük eğitimli kişilerden oluşmaktadır; hesaplanan ortalama eğitim süresi, 11,2 yıldır. Katılımcıların, %51,5'i kamu çalışanlarından; %21'i, hizmet-satış ve %16'sı profesyonel meslek gruplarından oluşmaktadır. Deneklerin %55,6'sı, 50'den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Deneklerin %3,4'ü evden (genellikle veya bazen), %91,6'sı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu; %7'si ise, geçici bir işte çalıştığını bildirmiştir. Ortalama kıdem süresi, 7,8 yıldır. Beyan edilen aylık ortalama ücret, 4,263 TL'dir.

1.3. Değişkenler ve Araştırma Soruları

Araştırmanın bağımlı değişkeni, kıdem süresidir. Bu değişken, denekler tarafından beyan edilen işe girme tarihi esas alınarak yıllık bazda hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler ise, demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim) ve işle ilgili değişkenlerden (sektör, evde çalışma, meslek, işyerindeki çalışan sayısı, işin sürekliliği, evde çalışma, kayıtlı çalışma, kıdem süresi ve aylık ücret) oluşmaktadır.

Araştırma iki temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) kıdem süresi, alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) demografik ve işle ilgili değişkenler kıdem süresindeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

1.4. Normallik Testi ve Veri Analizi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığından, verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada, istatistik literatürünün önerisine uygun olarak, parametrik olmayan (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007, s. 87).

Betimleyici istatistikler, kıdem süresinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Kıdem süresini açıklayan değişkenleri tanımlamada, hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

2. Bulgular

2.1. Betimleyici İstatistikler

Tablo 1’de, kıdem süresinin betimleyici istatistikleri özetlenmektedir. Hesaplanan ortalama kıdem süresi, 7,9 yıldır. Bu sürenin, 5 yıllık dönemde (2018-22) 0,5 yıl artarak, 7,4’den 7,9 yıla yükseldiği gözlenmiştir. Kıdem süresinin; alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır.

Bulgular, alt örneklem grupları arasında ortalama kıdem süresi açısından, istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin tüm örneklem kapsamında; erkek çalışanların, kadın meslektaşlarına kıyasla %16 oranında daha uzun kıdem süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu oransal fark, hizmet ve satış mesleğinde, %54,4 çıkarken; yöneticiler arasında, en düşük en seviyeye (%13,1) gerilemektedir.

Öte yandan literatüre paralel şekilde kıdem süresi ile yaş arasında görece güçlü bir korelasyon ilişkisi gözlemlenmiştir ($r: .48$). Ortalama kıdem süresi, özellikle ileri yaş grubunda (55+ yaş grubu), belirgin şekilde artma eğilimindedir (14, 8 yıl). Buna karşılık bu süre, 15-24 yaş grubunda, yaklaşık 7 kat gerileyerek, 2,2 yıla düşmektedir. Bu açıdan veriler, Türkiye’de istikrarlı bir istihdamın, yaşa bağlı olarak güçlendiğini teyit etmektedir.

Benzeri bir farklılık, medeni gruplar arasında da gözlenmiştir. Nitekim bekâr bir çalışanın ortalama kıdem süresi 3,8 yıl iken; diğer medeni statülerde (evli, boşanmış ve eşi ölmüş) bu süre ortalama 9,1 yıla ulaşmaktadır. Bu sonuçta, yaşın etkisi yadsınamaz. Gerçekten de, bekâr deneklerin ortalama yaşı 26,5 iken, diğer üç grubun ortalama yaşı 1,7 kat daha yüksektir. İlginç bir bulgu ise, boşanmış bireylerin ortalama yaşı (41,6), evlilerden (40,9) daha yüksek olmasına rağmen, kıdem süresinin %14 düzeyinde daha düşük olmasıdır. Dolayısıyla medeni durum bağlamında, bir işyerinde istihdam sürekliliğinin sadece yaşla bağlantılı olmadığı açıktır.

Kıdem süresi, eğitim değişkeni açısından da farklılaşmaktadır. Genel olarak eğitim süresinin artmasına paralel olarak, daha istikrarlı bir istihdam gözlemlendiği söylenebilir. Örneğin eğitimsiz bir çalışana kıyasla, lisansüstü mezunu bir kişinin kıdem süresi, 2,4 kat daha yüksek olma eğilimindedir. İlginç olan, ortalama yaşın (41,2) eğitimsizler lehine 1,6 yıl daha yüksek olmasıdır. Bu açıdan eğitimin, istikrarlı bir istihdam ilişkisinde, önemli bir rol oynadığı sonucuna varılabilir.

Tablo 1. Betimleyici istatistikler (demografik *değişkenler*)

Değişkenler		Kıdem Süresi (Yıl)		
		Ortalama	Standart Sapma	P
Tüm Örneklem	Ortalama	7,9	8,1	-
Cinsiyet	Erkek	8,2	8,3	,000
	Kadın	7,1	7,4	
Yaş	15-24	2,2	1,4	,000
	25-34	4,9	3,5	
	35-44	8,7	6,6	
	45-54	12,7	10,4	
	55+	14,8	13,5	
Medeni Durum	Bekâr	3,8	4,2	,000
	Evli	9,4	8,6	
	Boşanmış	8,2	8,5	
	Eşi Ölmüş	9,7	9,6	
Eğitim Düzeyi	Eğitimsiz	5,1	5,5	,000
	İlkokul	6,9	6,9	
	Ortaokul	5,1	5,9	
	Lise	7,2	7,6	
	Meslek Lisesi	7,1	7,3	
	Ön Lisans	9,0	9,4	
	Lisans	10,4	9,2	
	Lisansüstü	12,1	9,1	

İşle ilgili nitelikleri açısından bakıldığında (Tablo 2), kıdem süresinin şaşırtıcı şekilde özel sektör çalışanları arasında daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek istihdam güvencesinin kıdem süresini kamu personeli lehine yükseltmesi beklenebilirdi. Bu sonuçta, yaşın etkisi olabilir. Nitekim özel sektör çalışanlarının ortalama yaşı (36,9), özel sektörde çalışan meslektaşlarından daha düşüktür (37,4). Ayrıca kamu sektöründe 65 yaş sınırlı olması, kıdem süresini özel sektör çalışanları lehine yükselmiş olabilir.

Öte yandan ilgi çekici bir sonuç; “evden” çalışanların ortalama kıdem süresinin, “evden çalışmayan” meslektaşlarına kıyasla çok daha uzun (2,5 yıl) kıdem süresine sahip olmasıdır. Bu sonuçta, profesyonel meslek grubunun (%3,4), genel ortalamadan 2,8 kat daha yüksek oranda “evden” çalıştığını beyan etmesi etkili olabilir.

Meslek grupları arasında da, istatistiki açıdan farklılıklar gözlenmiştir. Kıdem süresinin yöneticiler ve profesyonel çalışanlar arasında 10 yılı aşma eğiliminde olduğu, buna karşılık niteliksiz işlerde yarı yarıya gerilediği görünmektedir (5,2 yıl). Bu sonucu, geçici istihdamın niteliksiz işlerde %13 düzeyine ulaşması yaratmış olabilir. Nitekim bu oran, yöneticiler ve profesyonel meslek kategorisi için ortalama %3,9 düzeyinde kalmaktadır.

Tablo 2. Betimleyici istatistikler (işle ilgili değişkenler)

Değişkenler	Kıdem Süresi (Yıl)		P		
	Ortalama	Standart Sapma			
Sektör	Kamu	7,7	.000		
	Özel	8,1			
Evde Çalışma	Genellikle	8,7	.000		
	Bazen	11,8			
	Hiçbir Zaman	7,8			
Meslek	Yöneticiler	12,5	.000		
	Profesyoneller	11,6			
	Teknisyen-Tekniker	9,3			
	Büro Hizmeti	9,0			
	Hizmet ve Satış	6,4			
	Sanatkârlarla İlgili İşler	6,0			
	Operatörler-Montajcılar	6,5			
	Niteliksiz İşler	5,2			
	Çalışan Sayısı	11 <		5,8	.000
		11-19		6,7	
20-49		8,2			
50-249		9,1			
250+		9,7			
İşin Niteliği	Sürekli	8,3	.000		
	Belirli Süreli	1,5			
İstihdam Statüsü	Kısmi Süreli	7,9	.000		
	Tam Süreli	6,3			
SGK	Kayıtlı	8,2	.000		
	Kayıt Dışı	4,0			
Ücret (Aylık/TL)	2.500 <	6,2	.000		
	2.501-4.499	7,6			
	4.500 >	9,7			

*p < .05 **p < .001

Kıdem süresinin işyeri ölçeği değişkeni açısından da, farklılaştığı görülmektedir. Genel olarak işyerindeki çalışan sayısı ile kıdem süresi arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Örneğin 49'dan daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde ortalama kıdem süresi, daha küçük işyerine kıyasla ortalama %36 oranında daha yüksektir.

Bir diğer bulgu, sürekli işte çalışan bir kişinin geçici bir işte çalışan meslektaşına kıyasla ortalamada 5,4 kat daha yüksek kıdem süresine sahip olması yönündedir. Ayrıca kayıtlı çalışanların kayıt dışı meslektaşlarına kıyasla ortalama %51 oranında daha yüksek bir kıdem süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

İlginç sonuçlardan biri; kısmi (7,9 yıl) ve tam süreli (6,3 yıl) çalışanlar için ortalama kıdem süresinin beklendiğinin aksine görece çok yakın olmasıdır. Bu sonuca, profesyonel meslek mensupları arasında kısmi süreli istihdamın yaygın (%8,1) olması yol açmış olabilir.

Nihayet aylık ücretlerle kıdem süresi arasında pozitif yönlü ve görece orta düzeyli bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r: .30$). Dolayısıyla düşük ücretli çalışanların kıdem süresi de düşme eğilimindedir. Bu sonuç, özellikle düşük ücretli işlerin niteliksiz ve geçici statüde olmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim 2.501 TL'den düşük ücretli çalışanlar arasında geçici işlerin oranı, % 10 iken; bu oran daha yüksek ücretliler arasında %5'in altına gerilemektedir. Ayrıca düşük ücretli gruplar arasında niteliksiz işlerin oranı, genel ortalamaya kıyasla %23 daha yüksektir.

2.2. Kıdem Süresinin Açıklayıcı Değişkenleri

Kıdem süresinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi, her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklayabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlenebilmektedir.

Kıdem süresini açıklayan değişkenleri belirlemek için, iki adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda demografik değişkenler bloğu ve ikinci adımda ise, işle ilgili değişkenler modele dâhil edilmiştir.

Tablo 3’te görüldüğü üzere; bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistikî açıdan anlamlı ($p < .001$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, kıdem süresindeki değişimin %33,1’inin demografik değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir.

Demografik faktörler arasında; en güçlü açıklayıcı değişken, yaştır ($\beta = .525$, $p < .001$). Sonuçlar, yaşa bağlı olarak istihdam istikrarının arttığını ve buna bağlı olarak kıdem süresinin yükseldiğini göstermektedir. Bu sonuç, zamanla yeni yetkinlikler kazanan çalışanın, işgücü piyasasında daha rekabetçi olması ve daha düzgün işler bulması ile açıklanabilir. Nitekim örneklem kapsamında, geçici bir işte çalışanların ortalama yaşı 31,9 iken, sürekli bir işte çalışanların ortalama yaşı 37,6’ya yükselmektedir. Ayrıca kıdem süresi 4 yıldan daha düşük olan çalışanların aylık ücreti, 1,656 TL iken; daha yüksek deneyimi olan kişiler arasında ortalama aylık kazanç, %23,5 artışla 2,045 TL’ye çıkmaktadır. Nihayet kıdemi 3 yıldan yüksek olan kişilerin kayıtlı çalışma oranı (%94), kıdem süresi daha düşük olan meslektaşlarına kıyasla (%87) çok daha yüksektir.

Kıdem sürelerindeki değişimi açıklayan bir diğer demografik değişken, eğitim düzeyidir ($\beta = .317$, $p < .001$). Veriler, eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak kıdem süresinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla, bireylerin daha düzgün işlerde çalışabilmesi etkili olabilir. Gerçekten de örneklem kapsamında; ortaokul ve daha düşük eğitimi olan deneklerin kayıt dışı bir işte çalışma oranı %16 iken; bu oran, lise ve daha yüksek düzeyde bir eğitim almış bireyler arasında 4,3 kat daha düşüktür (%3,7). Benzer bir farklılık, ücret açısından da söz konusudur. Ortaokul ve daha az eğitimi olan çalışanların aylık ortalama ücreti, sadece 2,809 TL iken; bu miktar daha fazla eğitimi olan kişiler için 2 kat daha yüksektir (5,628 TL). Nihayet lise ve daha yüksek bir eğitimliler arasında yönetsel bir pozisyonda çalışanların oranı %6,9 iken; bu oran, ortaokul ve daha az eğitilmiş denekler arasında sadece %1,4’tür.

Tablo 3. Regresyon analizi bulguları (1. model)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Kıdem Süresi				
	1. Model***				
	B	SE	β	t	P
Sabit	-11,7	,054		-218,1	,000
Demografik					
(1) Cinsiyet	-1,1	,021	-,063	-53,5	,000
(2) Yaş	0,4	,001	,525	370,0	,000
(3) Medeni durum	0,2	,021	,014	10,3	,000
(4) Eğitim süresi	0,6	,002	,317	264,6	,000
Model için P	.000				
F	60.359,1				
Model için R²	%33,1				

Analizler, sınırlı da olsa cinsiyetin ($\beta=-,063$, $p<.05$), kıdem süresinin bir diğer açıklayıcı değişkeni olduğuna işaret etmektedir. B değerinin negatif olması, kıdem süresinin erkek çalışanlar arasında daha uzun olduğunu göstermektedir. Bu sonuç; erkekler meslektaşlarından farklı olarak kadınların, çocuk ve ailevi sorumlulukları nedeniyle kesintili bir istihdam süreci geçirmiş olmasından kaynaklanmış olabilir.

Nihayet kıdem süresi üzerinde sınırlı etkiye sahip değişkenlerden biri de, medeni durumdur ($\beta=.014$, $p<.001$). Bulgular, evli bireylerin daha uzun kıdem süresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçta, yaşın etkisi göz ardı edilemez ancak aynı zamanda, bekâr bireylerin diğer meslektaşlarına kıyasla geçici işlerde çok daha yüksek oranda (2,6 kat) çalışmasının etkisi de yadsınamaz. Bir diğer faktör ise; bekar çalışanlar arasında enformel istihdam oranının (%12), diğer gruplara kıyasla (%7) çok daha yüksek olması olabilir.

Model 2, demografik değişkenler kontrol altındayken işle ilgili değişkenlerin kıdem süresine etkisini göstermektedir. Model, bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır ($p < .001$). Değişkenler analize dâhil edildiğinde, Model'in açıklanabilen varyansı, %33,1'den %36'ya yükselmiştir. Dolayısıyla işle ilgili değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklamaya katkısı sadece, %3,7 düzeyinde kalmıştır. Model'de "evde çalışma" dışındaki tüm değişkenler, kıdem süresindeki değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır.

Tablo 4. Regresyon analizi bulguları (2. Model)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Kıdem Süresi				
	2. Model ***				
	B	SE	β	t	P
Sabit	-2,461	,146		-16,9	,000
Demografik					
(1) Cinsiyet	-1,120	,021	-,064	-53,9	,000
(2) Yaş	,355	,001	,480	339,9	,000
(3) Medeni durum	-,063	,021	-,004	-3,0	,003
(4) Eğitim süresi	,272	,003	,155	96,6	,000
İşle İlgili					
(1) Sektör	-,133	,018	-,008	-7,2	,000
(2) Evde Çalışma	-,018	,032	-,001	-0,6	,579
(3) Meslek	-,416	,005	-,131	-85,0	,000
(4) Çalışan Sayısı	,442	,007	,074	59,6	,000
(5) İşin Niteliği	-2,938	,039	-,090	-74,5	,000
(6) İstihdam Statüsü	1,010	,050	,024	20,0	,000
(7) SGK Kayıtlılık	-,998	,037	-,034	-27,1	,000
(8) Aylık Ücret	,000	,000	,092	69,3	,000
Model için P	.000				
F	23.679,4				
Model için R²	%36,8				
R² değişim oranı	%3,7				

Kıdem süresi ile en güçlü ilişkiye sahip olan işle ilişkili değişken, meslektir ($\beta=-,131$, $p<.001$). Bu sonuç, yöneticilik ve profesyonel mesleklerde kıdem süresinin (ortalama 12 yıl) diğer meslek gruplarına (ortalama 7,1 yıl) kıyasla çok daha yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca yöneticiler ve profesyoneller arasında, kayıt dışı çalışmanın sadece %1,5 düzeyinde kalması, bir diğer neden olarak görülebilir. Oysa diğer meslek grupları için bu oran, ortalama %10,2’ye ulaşmaktadır.

İşle ilgili faktörler kapsamında, kıdem sürelerini güçlü şekilde açıklayan bir diğer değişken, ücrettir ($\beta=-,092$, $p<.001$). Bulgular, daha yüksek ücretli çalışanlar arasında, kıdem süresinin yükselme eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, yüksek ücretli işlerin düzgün iş statüsünde olmasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim veriler; 2501 TL’den düşük ücretli işlerde kayıt dışı istihdam oranının, daha yüksek ücretli istihdama (%5,9) kıyasla belirgin şekilde arttığını (%13,8) göstermektedir.

Öte yandan çalışan sayısı, işyerinde devamlılığı açıklayan bir başka değişkendir ($\beta=.074$, $p<.001$). Bu sonuç, orta ve büyük ölçeklilere kıyasla küçük ve mikro işyerlerinde çalışan bireylerin daha düşük kıdem süresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu tür işyerlerinde, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, bu sonucu doğurmuş olabilir. Nitekim örneklem grubunda 50'den az çalışanı olan işyerlerinde, kayıt dışılık oranı %13,7 iken; bu oran, 50 ve daha fazla sayıda çalışanı olan şirketlerde sadece %1,4 düzeyinde kalmaktadır.

Benzer biçimde kayıtlı çalışma değişkeninin de, kıdem süresindeki değişimi açıklayabildiği görülmüştür ($\beta=-,034$, $p<.001$). Analizler; kayıtlı çalışanlar arasında kıdem süresinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Kayıtlı işler düzgün iş kriterlerini daha yüksek oranda taşıyan bir istihdam biçimidir. Örneğin formel bir işte çalışan bir kişinin ortalama ücreti, kayıt dışı meslektaşından 2,2 kat daha yüksektir. Ayrıca kayıt dışı bir çalışan, formel istihdam statüsüne kıyasla haftada 2,4 saat daha uzun mesai süresine sahiptir. Dolayısıyla kıdem süresinin kayıt dışı çalışanlar arasında belirgin şekilde düşük olması, bu faktörlerin doğal bir sonucu olabilir.

Nihayet kıdem süresi ile işin niteliği (sürekli veya geçici) arasında, negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi söz konusudur ($\beta=-,090$, $p<.001$). Bu açıdan sürekli işlerde, ortalama kıdem süresinin yükseldiği görülmektedir. Bu sonuçta, geçici işlerde çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranının sürekli işte çalışan meslektaşlarına kıyasla 3,7 kat daha yüksek olması etkili olabilir. Bir diğer faktör ise; kayıtlı istihdamın enformel bir işe kıyasla 1,9 kat daha yüksek ücretli bir statüde olmasıdır.

Tartışma ve Sonuç

Çalışanın aynı işyerinde geçirdiği istihdam süresini ifade eden kıdem; bireysel, sosyal ve işyeri parametrelerinin yanı sıra makroekonomik faktörlerin de etkilediği bir olgudur. Literatürde, kıdem süresini çeşitli boyutları ile ele alan çok sayıda akademik çalışma mevcuttur. Ampirik araştırmalar; farklı değişkenlerin açıklayıcı rolüne işaret etmektedir. Bu makalenin amacı, TÜİK 2018-22 Hane Halkı İşgücü ham verileri bağlamında, kıdem süresindeki değişimi açıklayan değişkenleri analiz etmektir. Araştırma kapsamında, ulaşılan temel sonuçları özetlemek mümkündür.

İlk olarak, demografik değişkenler kapsamında; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim, kıdem süresinin en önemli açıklayıcılarıdır. Bu değişkenlerin kıdem süresindeki değişimi açıklamaya katkısı, %33,1'dir. Bu sonuç,

cinsiyet ve eğitimin (Mumford ve Smith, 2004, s. 286) ve yaşın (Hossni vd., 2023, s. 9; Wiener vd. 2009, s. 206) etkisini teyit eden literatür bulgularıyla örtüşmektedir.

İkinci olarak bulgular, işle ilgili değişkenlerin kıdem süresinin açıklayıcılık oranına katkısının oldukça sınırlı düzeyde kaldığını göstermektedir. Nitekim sektör, meslek, çalışan sayısı, işin niteliği, istihdam statüsü, SGK kayıtlılık ve aylık ücretlerin varyasyona katkısı sadece %3,7 düzeyinde kalmaktadır. Bu sonuç, analizlerinde ücretin (Sienkiewicz, 2016, s. 11) ve işyeri büyüklüğünün (Jolson vd.,1987, s. 17), kıdem süresi üzerindeki etkisini teyit eden araştırma çıktılarıyla uyuşmaktadır.

Öte yandan analiz bulguları, kıdem süresinin örneklem grubu kapsamında; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışan sayısı, sektör, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyine açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Cinsiyet bağlamında, kıdem süresindeki farklılaşma ilgi çekicidir. Nitekim hizmet ve satış mesleğinde; erkek çalışanlar, kadın meslektaşlarına kıyasla %54,4 oranında daha uzun kıdem süresine sahipken; tüm örneklem grubu için bu süre, %16 oranında erkekler lehinedir.

Sonuç olarak analizler; kıdem süresini etkileyen çeşitli demografik ve işle ilişkili faktörlerin olduğunu göstermektedir. Tüm değişkenler bir arada, kıdem süresindeki değişimi güçlü şekilde (%36,8 oranında) açıklayabilmektedir. Gelecek araştırmalarda; işkolu, fazla çalışma, sendika üyeliği ve çocuk sahipliği gibi kıdem süresini etkilemesi muhtemel diğer değişkenlerin araştırmaya dâhil edilmesi modelin açıklayıcılık oranını yükseltebilir.

Kaynakça

- Baum II, C. L. (2022). Seven jobs in a lifetime? An analysis of employee tenure. *Economic Inquiry*, 60 (2), 543-567.
- Bidwell, M. J. (2013). What happened to long-term employment? the role of worker power and environmental turbulence in explaining declines in worker tenure. *Organization Science*, 24 (4), 1061-1082.
- Castro, N. M. (2012). *An institutional analysis of the determinants of city manager tenure*. Unpublished thesis, University of Houston, Texas.
- Copeland, C. (2023). *Trends in employee tenure, 1983-2022*. EBRI Issue Brief, No. 578, 1-14.
- O’boyle, E. J. (1969). Job tenure: how it relates to race and age. *Monthly Labor Review*, 92 (9), 16-23.

- Eurostat (2024). *Job tenure by sex, age, professional status and occupation. Eurostat Labor Statistics*, 8 Temmuz 2024 tarihinde, <https://ec.europa.eu/Eurostat> adresinden erişildi.
- Eymen, U. E. (2007). *SPSS Kullanma Kılavuzu (E-Baskı)*. İstatistik Merkezi Yayın, 8 Temmuz 2024 tarihinde yunus.hacettepe.edu.tr adresinden erişildi.
- Hossni, D., Matijasevich A., Russo, G. & Scheffer, M. (2023). Effects of individual and organizational factors on job tenure of primary care physicians: A multilevel analysis from Brazil. *PLoS ONE*, 18 (4), 1-16.
- Jolson, M. A., Dubinsky, A. J. & Anderson, R. E. (1987). Correlates and determinants of sales force tenure: an exploratory study. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 7 (3), 9-27.
- Katie M. F. (2018). *Determinants of career and institutional athletic director tenure: A survival analysis*. Unpublished master thesis, University of North Carolina, North Carolina.
- Mumford, K. & Smith, P. (2004). Job tenure in Britain: employee characteristics versus workplace effects. *Economica*, 71 (282), 275-298.
- Paschal, B. J. (2016). *16pf traits as predictors of emergency medical service worker tenure*. Unpublished doctoral thesis, Walden University, Minnesota.
- Schuh, A. J. (1967). The predictability of employee tenure: A review of the literature. *Personnel Psychology*, 20 (2), 133-152
- Sienkiewicz, J. H. (2016). *Waiting on you: a study of tipped minimum wages' effects on job tenure among white restaurant servers*. Unpublished master thesis, Loyola University, Illinois.
- Simms, T. (2019). *Exploring the effects of workplace preferences on millennial job tenure: a quantitative study*, Unpublished doctoral thesis, Northcentral University, California.
- Statistics Canada (2024). *Job tenure by industry, annual, Statistics Canada Labor Statistics*. 8 Temmuz 2024 tarihinde, www150.statcan.gc.ca adresinden erişildi.
- Wiener, J., Squillace, M., Anderson, W. & Khatutsky, G. (2009). Why do they stay? job tenure among certified nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist*, 49 (2), 98-210.