

# İŞGÜCÜ HAREKETLİLİĞİ VE HAREKETLİLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Uygar ÖZTÜRK**

*Öğr. Gör. Bitlis Eren Üniversitesi Ahlat Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, uygarozturkk@gmail.com ORCID: 0000-0003-2267-0497*

**Elvan OKUTAN**

*Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, elvany@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-9082-8850*

## Özet

İşgücü piyasasının güvensizliğinin arttığı, kariyer sorumluluğunun organizasyondan bireylere geçtiği, bireylerin kariyer planlamalarını kendilerinin hazırladığı, kariyer tatmininin ve başarı değerlendirmelerinde de bireyin düşüncelerinin öne çıktığı bu dönemde işgücü hareketliliği oldukça önem kazanan konulardan birisi olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların gerçekleştirdikleri hareketliliğe göre fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumları arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Veri toplama aracı olarak demografik sorularda gerçekleştirilen hareketlilik üzerine sorular ile fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da organizasyon ve etkinlik sektöründe çalışanlardan seçilen 323 kişi oluşturmaktadır. Örneklem üzerinde işgücü hareketliliği ve hareketlilik tutumu ilişkisine yönelik kurulan hipotezler analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışılan toplam işletme sayısı arttıkça ve istihdamda geçirilen süre arttıkça fiziksel hareketlilik tutumu azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü Hareketliliği, Fiziksel Hareketlilik, Psikolojik Hareketlilik

# **THE RELATIONSHIP OF LABOUR MOBILITY AND PERCEPTION OF MOBILITY**

## **Abstract**

In this period, when the insecurity of the labor market has increased, career responsibility has passed from the organization to the individuals, individuals have prepared their own career plans, and the individual's thoughts have come to the fore in career satisfaction and success evaluations, labor mobility has become one of the issues that gained importance.

The aim of this study is to analyze the relationship between the mobility of the employees according to the physical and psychological mobility. As data collection tools, questions on mobility in demographic questions and physical and psychological mobility attitude scale were used. The sample of the research consists of 323 people selected from the organization and event sector in Istanbul. The hypotheses established for the relationship between mobility and mobility attitude on the sample were analyzed statistically. According to the research findings, as the total number of businesses increases and the time spent in employment increases, the physical mobility attitude decreases.

***Key Words:*** Labour Mobility, Physical Mobility, Psychological Mobility

# GİRİŞ

İşgücü hareketliliği son yıllarda uluslararası literatürde önemi giderek artmakta (Beyhan 2011: 199) ve işleyen işgücü piyasalarında oldukça sık gündeme getirilen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda istihdam hareketliliği ülke içindeki istihdam edilebilirlik, işsizlik üzerinde doğrudan etkili olan işgücü hareketliliği, iş gücüne katılım oranı ve bölgesel kalkınma stratejilerinin hayata geçmesinde çok önemli bir role sahiptir (Koçak vd., 2020: 354).

İşgücü hareketliliği ile ilgili ilk çalışmalar 1930'lu yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde başlamıştır. 1930-1950 yılları arası dönemde üç temel kitap yayınlanmıştır. Bu kitaplarda ABD'de ki işgücü hareketliliğinin incelenmesi doğrultusunda harcanan çabaların ortaya çıkış süreci ve gelişmesi açısından oldukça öğreticidir. İlk kitap Palmer ve Brainerd (1954) tarafından yazılmıştır, ABD'nin altı kentindeki (Chicago, Philadelphia, Los Angeles, San Francisco, St. Paul ve New Haven) işgücü hareketliliğini incelemiştir. İkinci kitap, daha önce hazırlanmış olan işgücü hareketliliği çalışmalarının bir derlemesi niteliğindedir. Üçüncü kitap ise Parnes (1954) tarafından 1950'lerin ortasına kadar ABD'de gerçekleştirilmiş olan işgücü hareketliliği çalışmalarının genel bir değerlendirmesi şeklindedir (Beyhan 2011: 204-205).

İşgücü hareketliliği, yazarlar tarafından profesyonel ilerlemenin dinamiklerini yansıtan profesyonel statü ve rollerdeki değişiklik olarak anlaşılmaktadır. Genel olarak işgücü hareketliliğinin unsurları şunları içermektedir (Mizintseva vd., 2017):

- Zamanla mesleki statüde bir değişiklik (İşte ilerleme, belirli resmi yetkilerin kaybı) içeren kariyer hareketliliği
- Bir kişinin istihdam pozisyonları hiyerarşisinde farklı seviyelerde terfisini ima eden profesyonel hareketlilik;
- Yeterlilik hareketliliği, bireyin deneyim, bilgi ve becerilerin kazanılması nedeniyle yeterlilik seviyeleri arasındaki hareketi anlamına gelir.

İlgili literatür incelendiğinde çalışmaların önemli bir kısmının, işgücü hareketliliğinin sadece ücret farklılıkları ile ilişkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile ekonomik tercihler ön planda tutulmuş ve sosyo-kültürel tercihler arka planda bırakılmıştır. Örnek olarak Ezzeddine (2012) 2008 ekonomik krizi sonrasında işsizliği azaltmada işgücü hareketliliğinin rolünü

incelemiştir. Bu çalışmada, işgücünün yerleşim yeri seçiminde, ücret farkları, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla farkları, kişi başına düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasıla farkları, işsizlik oranları farkları, karşılıklı ticaret, mesafe ve ağıyapı ilişkileri gibi ekonomik faktörlerin etkili olduğunu ifade etmiştir (Çalışkan ve Kaya, 2015: 50). Mikro ve makro ekonomik etkenler işgücü hareketliliği üzerinde sosyal ve beşeri etkenlerden daha etkili olduğu görülmektedir.

Kemeny ve Storper (2012) çalışmalarında Amerika’da ki işgücü hareketliliğinin belirleyici faktörlerini araştırmışlardır. Ücretlerin ve konut harcamaları gibi ekonomik faktörlerin yanı sıra, iklimin, sağlık ve çevre koşullarının, suç oranının, toplu taşıma maliyetlerinin, okullaşma oranının, kültürel ve sanatsal aktivitelerin ve rekreasyonun da etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada işgücü hareketliliğinin en çok ücret ve iklimden etkilendiği sonucuna da ulaşmışlardır (Kemeny ve Storper, 2012: 94).

## **1. Çalışanlar Açısından İşgücü Hareketliliği**

Çalışanlar ekonomik sistemlerin risklerini üstlendiğinden, küreselleşmiş piyasaların öngördüğü kadar maaş almaktadırlar. İşgücü piyasasında olanların rakiplerine nazaran ön planda olabilmeleri için istihdam edilebilir veya pazarlanabilirliklerini arttırmaları gerekmektedir.

İşgücü hareketliliğinin çalışan açısından faydalı olduğuna dair argümanlar literatürde mevcuttur. Özellikle işgücü hareketliliğinin finansal olarak büyük bir etkisi vardır. Üniversite mezunları arasında, kariyerlerinin en uygun noktalarında üç iş değişikliği yapanların, hiç iş değişikliği yapmayan bir mezuna kıyasla yüzde otuz iki oranında ücret artışı elde ettiği bulunmuştur (Tchernis, 2010: 378).

Diğer yandan çalışanların bilgi, beceri, yeteneklerini geliştirmesi ve mesleklerine farklı perspektiflerden bakabilmesi için de hareketliliğe ihtiyaçları vardır. Bu kapsamda çalışanlar yeni yaklaşımlara uyum sağlayabilme sürecine girmiştir. Neo-liberal çerçevede insan kaynakları yönetimi, kariyer yönetimi, kariyer başarısı ile işgücü hareketliliği de sürece ayak uydurmak zorunda kalmıştır.

İnsan kaynakları literatürü de, stratejik insan kaynakları yönetimi, yetenek yönetimi, entelektüel sermaye yönetimi gibi yeni kavramlara sahip olmuştur. Bu yeni kavramlar artık çalışanların işletmeye ne katabileceği üzerine durmaktadırlar. Çalışanın rakiplerine göre ön plana geçebilmesi için istihdam edilebilirliklerini arttırmaları gerekmektedir. Bunun yolu da sektörde veya

sektörler arasında hareketliliğe sahip olup beceri ve yeteneklerini arttırıp daha iyi şartlarda çalışabilmeleridir.

Diğer yandan çalışanlar için olumsuz etkileri de olabilmektedir. Pozitif işgücü piyasası hareketliliğinin özellikle 2010'dan sonra ki dönemde iş güvencesizliği ile yüksek oranda ilişkili olduğu kanıtlanmıştır (Symeonaki ve Stamatopoulou, 2020: 10). Bu açıdan bakıldığında kalifiye olmayan işgücü istihdam edilebilirlik kapsamında güvencesizlikle karşı karşıya kalacaktır.

## 2. İşletmeler Açısından İşgücü Hareketliliği

İşgücü hareketliliği işletmelerin insan kaynakları politikalarının personel temini, seçimi, işe alma ve yerleştirme fonksiyonu ile yakın ilişkisi vardır. İnsan kaynakları açısından personel temin kaynakları iç kaynaklar ve dış kaynaklar olarak iki şekilde yapmaktadırlar. İşgücü hareketliliği kavramı karakteristik olarak dış kaynaklardan personel temini ile daha iyi örtüşmektedir.

Bazı teorilere göre dış işgücü piyasasında kariyerlerinin ortasındaki kişilere yönelik yönetsel yetenek peşinde koşan firmalar, içsel işe alım ve terfi ettiren firmalara nazaran daha fazla maliyete katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Pfeffer ve Baron: 1988). Bu maliyetin yanı sıra iş gücü devir oranının yükselmesi de işletme imajını kötü gösteren bir durum olmaktadır. Fakat rasyonel bir işletme işgücü hareketliliğinden bütün olumsuzluklara rağmen kâr ediyor olması gerekmektedir.

Diğer yandan da işgücü hareketliliğinin rekabet konusu ile de yakın bir ilişki içerisindedir. Şirketler kârını arttırmak için insan sermayelerinin gücüne başka bir ifade ile çalışanlarına daha fazla bel bağladıkça bir rakibe geçen çalışanlarının yol açabileceği potansiyel ekonomik zarar giderek daha ciddi hale gelmektedir. Kamu ve işverenler çalışan hareketliliğine önem verseler de firmalar değerli çalışanlarını istihdam sonrası hareketliliğini kısıtlamak için mevcut tüm yasal araçları kullanmaktan çekinmemektedir. Bu sebepten bir çalışanın istihdam sonrası seçebileceği herhangi bir yeni işe girme özgürlüğü üzerindeki kısıtlamalar söz konusu olduğunda işverenlerin ve çalışanların çıkarları genellikle sert bir çatışma içerisindedir. (Garrison ve Wendt 2008; akt. Bishara ve Westermann-Behaylo, 2012: 2-4).

Bank of Amerika'nın finans danışmanları gibi yüksek değerli çalışanların işgücü hareketliliğini zorlaştırmak için yeni sözleşme maddeleri imzalatılmaktadır. Değiştirilen maddeler şu şekildedir; daha önce iki hafta önceden haber verildikten

sonra ayrılabilen danışmanlar artık 60 gün önceden haber vermek zorundadırlar ve sekiz ay müşteri talep edememektedirler (Hugh Son, 2011; akt. Bishara ve Westermann-Behaylo, 2012: 3). Kanun koyucular ve yargıçlar bu argümanlar için daha derin ve felsefi temelli sistematik olarak düşünmemiş olabilirler. Bu değerlendirmeye yardımcı olmak için Locke'un mülkiyet ve temel hakları, Bentham ve Mill'in yazılarından geliştirilen faydacı felsefeyi ve çalışanların hareketliliği üzerindeki kısıtlamalara uygulanan Rawlsçı adalet ve hakkaniyet değerlendirilmeleri araştırılması gerekmektedir (Bishara ve Westermann-Behaylo, 2012: 28-29).

İşsizliğin yüksek olduğu neo-liberal serbest piyasa ekonomisine sıkı sıkıya bağlı iş gücü piyasalarında oldukça suistimal edilen bir konudur. Sadece vasıfsız işgücü için değil kalifiye ve yüksek değerli çalışanlar içinde oldukça risk arz etmektedir.

### **3. Demografik olarak İşgücü Hareketliliği**

Demografik verilerden yaş unsuru incelendiğinde işgücü hareketliliğinin en yüksek olduğu grup gençlerdir. Şu anda, genç nüfus arasında en yüksek işgücü hareketliliği, gençlerin kariyer gelişimine odaklanması ve belirli bir şirkete tamamen bağlı olmaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Buna göre, gençlerin başka bir şehre veya ülkeye taşınma veya iş bulma konusunda karar vermeleri çok daha kolay olmaktadır. Gençlerin işgücü hareketliliğinin yüksek olmasının birçok sebebi olabilmektedir. Bunlar; işgücü piyasasının durumu, işsizlik, iş bulmadaki zorluklar, maddi durumlarını iyileştirme, ilerleme beklentileri, çevrelerindeki dünya hakkında bilgi edinme, bağlantılar kurma olarak gösterilebilir. Bunların yanı sıra 2008 küresel ekonomik krizinde gençlerin maaşları dolar bazında dünya genelinde düşüş göstermiştir (Mizintseva vd., 2017). Ek olarak kişilik özellikleri ve sosyal medya ile bütün dünyadaki iş olanaklarından haberdar olma da işgücü hareketliliği eğiliminin yüksek olmasının sebepleri arasında sayılabilir.

Cinsiyet olarak işgücü hareketliliği değerlendirildiğinde bulgular, kadınların formalite ve işgücü piyasası hareketliliği açısından önemli ölçüde dezavantajlı olduğu görüşünü açıkça desteklemektedir. Bu gerçek, hanede cinsiyet rollerinin ve aile sorumluluğunun geleneksel olarak bölünmesi, üreme rolleri, işe alma ve işten çıkarmalarda kadınlara karşı olumsuz ayrımcılık ve daha düşük ortalama eğitim seviyeleri gibi çeşitli içsel faktörlerle açıklanabilir (Tansel ve Acar, 2016: 631).

İşgücü piyasasına geçiş modellerini açıklayan bir diğer önemli faktör de eğitimidir. Alışlagelmiş kaniya uygun olarak, lise ve üniversite diplomasına sahip olmanın kayıt dışı istihdama geçiş olasılığını büyük ölçüde azalttığı görülmektedir. İşgücü piyasasına giriş engellerinin seviyesi ve gönülsüz işten çıkarmalara maruz kalma riski, daha iyi eğitilmiş çalışanlar için genellikle daha düşüktür. Ayrıca, kayıtlı istihdama geçme olasılıkları daha yüksektir (Tansel ve Acar, 2016: 632).

## **4. Yöntem**

Araştırmanın önemi; çalışma, yeni ekonomik düzen, yeni istihdam ve yeni kariyer yaklaşımları literatürüne katkı yapmanın yanı sıra işgücünün hareketliliği ve hareketlilik tutumu konusundaki düşüncelerini anlamaya yönelik önemli bulguları analiz etmesi de planlanmaktadır. Ayrıca araştırmanın uygulamada şirketlerin İK politikalarını oluşturmasına yardımcı olacak çıkarımlar yapması da düşünülmektedir.

### **4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırma evreni İstanbul ilinde organizasyon ve etkinlik sektöründe çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise 323 kişiden oluşmaktadır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket metoduyla yapılmıştır. Organizasyon ve etkinlik sektöründe çalışanların gerek işlerini dikkatli takip etmeleri gerektiğinden gerekse de Covid 19 pandemisi sebebiyle anketlerin online olarak doldurulması sağlanmıştır. Sağlıklı 323 ankete ulaşılmıştır.

### **4.2. Veri Toplama Aracı ve Verilerin İstatistiksel Analizi**

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik sorular içinde sorulan toplam çalışılan yıl, değiştirilen şirket sayısı, aynı şirkette çalışılan yıl sayısı sorularıyla işgücü hareketliliği ölçülmüştür. Hareketlilik tutumu ise Briscoe, Hall ve DeMuth (2006) geliştirdiği sınırsız kariyer tutumu ölçeği ile ölçülmüştür. Sınırsız kariyer tutumu ölçeğini Kale ve Özer (2012) Türkçe'ye çevirmişlerdir. Sınırsız kariyer tutumu ölçeğinin 5 sorusu fiziksel hareketlilik tutumunu ölçerken 8 sorusu psikolojik hareketlilik tutumunu ölçmektedir. Fiziksel hareketlilik ölçeği ters (reverse) kodlanmıştır.

Sınırsız kariyer ölçeği fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik tutumunu içerdiği için kullanılmıştır. Sınırsız kariyer tutumu ölçeği, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kısmen Katılmıyorum (3)”,

“Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde 5’li likert tipi ölçeğe göre derecelendirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları olan fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu alınan yüksek puan o boyuta ait tutumun yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın analizleri iki kavramın birbirleri ile ilişkisine göre yapılmıştır. İlk kavram işgücü hareketliliğidir. Kişinin gerçekleştirdiği hareketlilik yani işgücü hareketliliği olarak toplam çalışılan yıl, değiştirilen şirket sayısı, aynı şirkette çalışılan yıl sayısı verilerine göre analize dahil edilmiştir. İkinci kavram ise hareketlilik tutumudur. Hareketlilik tutumu ise, fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu olarak analiz edilmiştir.

Gerçekleştirilen hareketi ölçen her bir kavram hareketlilik tutumunu ölçen fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumuna göre istatistiki programda farklılıkları ve farklılıklarının yönü analizleri Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey testi ile yapılmıştır. Farklılıkların yönü ise ortalamalar yardımıyla tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın ölçekleri güvenilirlik sonuçlarında ise Cronbach Alpha katsayısı psikolojik hareketlilik için ,805, Fiziksel hareketlilik için ,789 olarak güvenli çıkmıştır.

### **4.3. Hipotezler**

Paksoy vd. (2017) çalışanların şüana kadar değiştirdikleri işletme sayısı sınırsız düşünce yapısında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Şüana kadar çalışılan işletme sayısında 5 ve daha fazla işletmede çalışanların sınırsız düşünce yapısı 3 ve 1 olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Paksoy vd. 2017: 285).

**H1:** Değiştirilen şirket sayısına göre fiziksel hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H2:** Değiştirilen şirket sayısına göre psikolojik hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Paksoy vd. (2017) araştırmalarının bulgularına göre iş hayatında toplam çalışma süresi olarak sınırsız düşünce yapısında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın öne çıkanları ise, çalışma süresi 4-6 yıl arasında olanların sınırsız düşünce yapıları ortalamaları 1 yıldan az ve 1-3 yıl arasında olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Paksoy vd. 2017: 285).



Türkmen (2015) yılı çalışmasında iş hayatında geçirilen süreye göre sınırsız kariyer tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık bulunmuştur. Bu farklılık detay olarak; çalışma hayatında 5 yıl ve altı çalışanların sınırsız kariyer tutumu, çalışma hayatında 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri çalışanlardan daha yüksek olarak tespit edilmiştir (Türkmen, 2015: 30).

Onay ve Ataseven (2010)'in çalışmasında toplam çalışma hayatında ki geçirilen süre ve fiziksel hareketlilik tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş hayatında geçirilen süre arttıkça fiziksel hareketlilik tutumu ortalaması 11-15 yıl arası çalışmaya kadar düşüş göstermektedir (Onay ve Ataseven, 2010: 459).

**H3:** Toplam çalışılan yıllara göre fiziksel hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H4:** Toplam çalışılan yıllara göre psikolojik hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Türkmen (2015) Spor federasyonu örnekleminde yaptığı çalışmada kurumda çalışma süresine göre federasyon çalışanlarının sınırsız kariyer tutumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu tespite göre 6-10 yıl arası çalışanların sınırsız kariyer düşüncesi tutumları 5 yıl ve altı ile 10 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek bulunmuştur (Türkmen, 2015: 30).

Onay ve Ataseven (2010)'in çalışmasında mevcut işletmede çalışma süresine göre fiziksel hareketlilik üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık çalışma süresi arttıkça fiziksel hareketlilik tutumu ortalaması azalmaktadır (Onay ve Ataseven, 2010: 458).

**H5:** Aynı şirkette çalışılan yıl sayısına göre ve fiziksel hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H6:** Aynı şirkette çalışılan yıl sayısına göre ve psikolojik hareketlilik tutumu anlamlı bir farklılık göstermektedir.

#### **4.4. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Veriler**

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Erkek	47	14,6	<b>Mevcut Şirkette Çalışma Yılı</b>		
Kadın	276	85,4	1 yıldan az	279	86,4
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	1-2 yıl	30	9,3
<b>Yaş</b>			3-5 yıl	10	3,1
18-21	109	33,7	6-8 yıl	3	0,9
22-25	113	35,0	9-10 yıl	0	0,0
26-30	72	22,3	10 yıldan fazla	1	0,3
31-40	25	7,7	<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>
41-55	4	1,2	<b>Toplam Çalışma Yılı</b>		
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	1 Yıldan az	59	18,3
<b>Medeni Durum</b>			1-2 yıl	53	16,4
Bekar	293	90,7	3-5 yıl	107	33,1
Evli	30	9,3	6-8 yıl	54	16,7
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	9-10 yıl	26	8,0
<b>Eğitim Durumu</b>			10 yıldan fazla	24	7,4
İlkokul	1	0,3	<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>
Ortaokul	5	1,5	<b>Değiştirilen Şirket Sayısı</b>		
Lise	126	39,0	İlk	41	12,7
Ön Lisans	81	25,1	2.	39	12,1
Lisans	105	32,5	3.	81	25,1
Lisansüstü	5	1,5	4.	75	23,2
<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	5.	36	11,1
			6 ve üzeri	51	15,8
			<b>Toplam</b>	<b>323</b>	<b>100</b>

**Tablo 1:** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle ilgili Demografik Özellikler

Katılımcıların %14,6'sı erkeklerden, %85,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %90,7'si bekârlardan, %9,3'ü evlilerden oluşmaktadır ve %91,0'inin ise 18-30 yaş arasında yer aldığı belirlenmiştir. Eğitim durumlarının veri sonuçlarında ise katılımcıların %51,9'unun ön lisans, lisans veya yüksek lisans mezunu olduğu, başka bir ifadeyle üniversite diplomasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Gelir düzeyleri ise, %50,2'sinin 2826-3500 lira grubunda olduğu belirlenmiştir. Diğer bir bakışa göre örneklem grubunun yarısı asgari ücret civarında bir rakama çalışmaktadır. Evreni temsil eden örneklem grubu, genç, dinamik, eğitilmiş ve birden yüksek maaş beklentisi duymadan asgari ücret ve civarına çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Yapılan hareketlilik sorularının analiz sonuçları ise şu şekildedir, mevcut şirketinizde çalışma süresine en yoğun cevap bir yıldan az (% 86,4) cevabı ile gelmiştir. Toplam çalışma yılı ise, 1 yıldan az (% 18,3), 1-2 yıl arası (% 16,4),

3-5 yıl arası (% 33,1), 6-8 yıl arası (% 16,7), 9-10 yıl (% 8,0), 10 yıldan fazla çalışanlar ise (% 7,4) oranındadır. Katılımcılar tarafından değiştirilen şirket sayısı ise, ilk şirketi olanlar (% 12,7), ikinci (% 12,1), üçüncü (% 25,1), dördüncü (% 23,2), beşinci (% 11,1), altı ve üzeri ise (% 15,8)'dir. Bu verilere bakarak mevcut işletmesinde çalışma süresi 1 yılın altı çalışanların %86,4 olduğunu baz alırsak ve bu işletmelerin on seneden fazladır faaliyette olduğunu da düşünürsek, bu sektörde iş gücü devir oranının oldukça yüksek olduğunu varsayabiliriz.

## 5. Bulgular

### 5.1. Hareketlilik ve Hareketlilik Tutumunda Anova Post-Hoc Analizlerine Göre İlişkileri

Çalışanların, şuana kadar çalışılan işletme sayısına göre, fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 2’de yer almaktadır.

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	9,116	5	1,823	3,374	0,006
	Gruplar içi	171,310	317	0,540		
	Toplam	180,426	322			
Psikolojik Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	4,867	5	0,973	2,267	0,048
	Gruplar içi	136,106	317	0,429		
	Toplam	140,973	322			

**Tablo 2:** Şuana Kadar Çalışılan İşletme Sayısı Açısından Fiziksel ve Psikolojik Hareketlilik Tutumlarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Elde edilen bulgulara göre şuana kadar çalıştıkları işletme sayısı farklı olan çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ).

Araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post–Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testlerinden

Tukey-HSD testi uygulanmıştır (Tablo 3).

Değişken	Şuana Kadar Çalışılan İşletme Sayısı	Şuana Kadar Çalışılan İşletme Sayısı	Ortalama Farkı
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	3. İşletme	1 işletme	,45444
	4. İşletme	1 işletme	,45691

**Tablo 3:** Post-Hoc Test (Tukey HSD)

Tablo 3’ te yer verilen bulgulara göre, şuana kadar çalışılan işletme sayısı ve fiziksel hareketlilik tutumu arasındaki anlamlı farklılık; şuana kadar çalışılan işletme sayısı 1 (Ort=2,39) ile 3. (Ort=1,93) işletmelerinde çalışanlar ve 4. (Ort=1,93) işletmelerinde çalışanlar arasındaki ortalamalardan farklılık kaynaklanmaktadır. Farklılığın yönü ise ilk işletmesinde çalışanların ortalaması 3. ve 4. İşletmelerinde çalışanların ortalamasından daha yüksektir.

Şuana kadar çalışılan işletme sayısı ile psikolojik hareketlilik tutumu arasında herhangi bir anlamlılık düzeyinde farklılığa rastlanmamıştır. Psikolojik hareketlilik tutumunun anlamlılık düzeyi 0.05 e oldukça yakın çıkmıştır (,048).

Çalışanların, çalışma hayatında toplam çalışma yıllarına göre, fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 4’te yer almaktadır.

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	11,139	5	2,228	4,171713	0,001
	Gruplar içi	169,287	317	0,534		
	Toplam	180,426	322			
Psikolojik Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	0,403	5	0,081	0,182	0,969
	Gruplar içi	140,570	317	0,443		
	Toplam	140,973	322			

**Tablo 4:** İş Hayatında Çalışma Süresi Açısından Fiziksel ve Psikolojik

### Hareketlilik Tutumlarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Elde edilen bulgulara göre çalışma hayatında toplam çalışma süresine göre çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Buna karşılık psikolojik hareketlilik tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post-Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testlerinden Tukey-HSD testi uygulanmıştır (Tablo 5).

Değişken	İş Hayatındaki	İş Hayatındaki	Ortalama Farkı
	Toplam Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi	
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	1 yıldan az	3-5 yıl	0,387613
	1 yıldan az	9-10 yıl	0,6163
	1 yıldan az	10 yıldan fazla	0,61822

**Tablo 5:** Post-Hoc Test (Tukey HSD)

Tablo 5’te yer verilen bulgulara göre, iş hayatındaki toplam çalışma süresi ve fiziksel hareketlilik tutumu arasındaki anlamlı farklılık; 1 yıldan az çalışanlar (Ort=2,39) ile 3-5 yıl arası çalışanlar (Ort=2,00), 9-10 yıl çalışanlar (Ort=1,77) ve 10 yıldan fazla çalışanlar (Ort=1,77) arasında ki ortalamalardan farklılık kaynaklanmaktadır. Farklılığın yönü ise, 1 yıldan az çalışanların 3-5 yıl arası, 9-10 yıl arası ve 10 yıldan fazla çalışanlardan fiziksel hareketlilik tutumu daha fazladır.

Çalışanların, mevcut şirketlerinde çalışma yıllarına göre, fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 6’da yer almaktadır.

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Fiziksel Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	2,694	4	0,673	1,205	0,309
	Gruplar içi	177,732	318	0,559		
	Toplam	180,426	322			
Psikolojik Hareketlilik Tutumu	Gruplar arası	2,780	4	0,695	1,599	0,174
	Gruplar içi	138,193	318	0,435		
	Toplam	140,973	322			

**Tablo 6:** Mevcut Şirkette Çalışma Süresi Açısından Fiziksel ve Psikolojik Hareketlilik Tutumlarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Tablo 6’da ki verilere göre mevcut şirkette çalışma süresi ile fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında herhangi bir anlamlılık düzeyine rastlanamamıştır.

H1	H2	H3	H4	H5	H6
Kabul	Red	Kabul	Red	Red	Red

**Tablo 7:** Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşgücü hareketliliği karmaşık karar mekanizması işletilmesi gereken bir durumdur. Sosyal çevre, ekonomik durum, çocukların okulu ve arkadaş çevresi, coğrafi şartlar, bakma yükümlülüğü olan yaşlıların durumu gibi birçok karar verilmesi gereken durum oluşabilmektedir. İşgücü hareketliliği genellikle hareketliliği istemek, hareketliliğe direnç göstermek ve gönülsüz hareketlilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumlara sırasıyla örnek göstermek gerekirse işyerindeki mobing yüzünden daha kötü şartlarda başka bir işe geçiş yapmak veya kendini daha iyi geliştirebilecek bir işe geçmek hareketliliği istemektir, Profesörlük veya Dr. Öğr. Üyeliği olma şartını kazanmış öğretim üyelerinin mevcut kurumda kadro sorununa takılmış olmalarına rağmen hak ettikleri ünvanları aynı bölgede başka bir üniversitede almayıp Doçent veya Arş. Gör. Dr. olarak aynı kurumda çalışmaya devam etmeleri hareketliliğe direnç olarak gösterilebilir. İşten atılma sebebiyle de hareketlilik gönülsüz bir şekilde gerçekleşebilir.

Nasıl ki insan kaynakları departmanlarına tam güven için bir ülkede sosyal güvenlik ve politikaların tam olarak koruyucu olması gerekir ise, esnek istihdam ve işgücü hareketliliğinin anlamlı ve verimli olabilmesi için işsizliğin düşük olması gerekmektedir. Ülke de işsizlik yüksek olduğunda işveren rasyonel çerçevede daha ucuz istihdama erişmek için ücretleri düşürme yoluna gidecektir. Bu durum da çalışanların aleyhine bir durum olarak ortaya çıkacaktır.

Yapılan bu araştırmada İstanbul ilinde organizasyon ve etkinlik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde ki çalışanların “mevcut şirkette çalışma yılı”, “iş hayatındaki toplam çalışma yılı”, “değiştirilen işletme sayısı” gibi sorularla gerçekleştirilen işgücü hareketliliği ölçülmüştür. Briscoe vd. (2006)’nin oluşturdukları sınırsız kariyer tutumu kapsamında fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu ölçekleriyle hareketlilik algısı ölçülmüştür. Bu veriler kapsamında aralarındaki anlamlı ilişkiler analiz edilmiştir. Yapılan ANOVA analizleri sonuçlarına göre katılımcıların işgücü hareketlilikleri ve hareketlilik algıları analiz edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre;

Katılımcıların, şuna kadar çalıştıkları işletme sayısına göre fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığı oluşturan gruplar incelendiğinde, ilk işi olan katılımcıların (Ort=2,39) üçüncü (Ort=1,93) ve dördüncü (Ort=1,93) işi olan katılımcılara nazaran fiziksel hareketlilik tutumu ortalama olarak da daha yüksektir. Fakat yapılan Post-Hoc analizinde psikolojik hareketlilik herhangi bir farklılık göstermemektedir. Bunun sebebi anlamlılık düzeyinin ( $\text{sig}=0.048$ ) sınıra çok yakın olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların şuna kadar çalıştıkları işletme sayısında ilk işinde çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu yani işletme değiştirme niyeti üçüncü ve dördüncü işletmelerinde ki katılımcılara göre daha fazladır. Bu durum, ilk işinde olanların 3. ve 4. işinde olanlara nazaran henüz heyecanlı, doğru işi bulmak için iş değiştirme düşüncesinde olmaları verileriyle desteklenebilir. 3. ve 4. işinde olanların ise ilk işinde çalışanlara nazaran iş değiştirme hevesleri daha az ve bu konuda daha tutucu oldukları söylenebilir. Diğer yandan şuna kadar çalıştıkları işletme sayısı ve psikolojik hareketlilik (sınırsız düşünce yapısı) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Katılımcıların, iş hayatında çalışma süresine göre fiziksel ve psikolojik hareketlilik tutumu arasındaki anlamlılık düzeyi incelendiğinde sadece fiziksel hareketlilik tutumunun anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlılığı oluşturan

gruplar ise Şu Şekildedir. İŞ hayatında bir yıldan az alıŐanların (Ort=2,39) 3-5 yıl arası alıŐanlara (Ort=2,00), 9-10 yıl arası alıŐanlara (Ort=1,77) ve 10 yıldan fazla alıŐanlara (Ort=1,77) nazaran fiziksel hareketlilik tutumu ortalama olarak daha yüksektir.

Katılımcıların iş hayatında çalışma süresine göre hareketlilik algısı analiz edildiğinde bir yıldan az çalışanların fiziksel hareketlilik tutumu düzeyleri anlamlılık kapsamında seneler geçtikçe daha tutucu bir hal almaktadır. Diğer bir ifadeyle kişi iş hayatında ne kadar çok sene harcarsa fiziksel hareketlilik tutumu (organizasyonel hareketlilik) düŐmektedir.

Katılımcıların mevcut Şirkette alıŐma süresine göre, fiziksel hareketlilik tutumu ve psikolojik hareketlilik tutumu arasında herhangi bir anlamlılık düzeyine rastlanamamıştır.

Araştırma kapsamında hareketlilik ve hareketlilik algısının anlamlılık düzeyinde Şuana kadar çalışılan işletme sayısı ve iş hayatında ki çalışma süresine göre fiziksel hareketlilik tutumu arasında bir farklılığa rastlanmıŐtır. Bu farklılığın yönü ise mantık çerçevesindedir. Farklılığın yönü çalışılan işletme sayısı ve iş hayatında ki toplam çalışma süresi arttığa fiziksel hareketlilik tutumu düŐmektedir. AraŐtırmamızın sonuçlarından birisi olan toplam çalışma sresinin artıŐında, fiziksel hareketlilik tutumunun düŐmesi (Türkmen, 2015) ve (Onay ve Ataseven, 2010)'in bulgularını destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, anlamlılık kapsamında işgücü devir oranı yüksek bir sektörde, bireylerin istihdamda oldukları zaman dilimi arttığa fiziksel hareketlilik tutumu azalmaktadır. Başka bir ifadeyle aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İŞ değiştirme sayısına göre de, ne kadar çok iş deĐiŐtirirlerse o kadar fiziksel hareketlilik tutumu azalmaktadır. Bu da ters bir ilişkiyi ifade etmektedir.



## KAYNAKÇA

- Beyhan,. (2011). Toplumsal-Bilişsel Yakınlık Ve İşgücü Hareketliliği: Hemşehrilik Bağları Üzerinden Bir İrdeleme, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt: 11 - Sayı: 3, (199–238)
- Bishara, D. T. ve Westermann-Behaylo, M. (2012). The Law and Ethics of Restrictions on an Employee's Post-Employment Mobility, **American Business Law Journal**, Cilt 49, Sayı 1, Spring 2012, (1–61)
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 69, Sayı: (1), (30-47).
- Çalışkan, E. T., ve Kaya, A. A.. (2015). Yeni Ekonomik Coğrafya Yaklaşımı Çerçevesinde İşgücünün Hareketliliği: Avrupa Birliği Uygulaması, **Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2015 (37-62).
- Ezzeddine, O. (2012). “The Role of Labour Mobility in Reducing Unemployment in the European Union”. University of Montesquieu Bordeaux IV.
- Hugh Son, *BofA Forces 'Garden Leave' on Brokers After Defection*, Bloomberg Businessweek (<http://www.businessweek.com/news/2011-02-18/bofa-forces-gardenleave-on-brokers-after-defection.html>).
- Kale, E. & Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, (173-196).
- Kemeny, T ve M. Stolper. (2012). “The Sources of Regional Development: Wages, Housing and Amenity Gaps Across American Cities”. **Journal of Regional Science**. Cilt: 52. Sayı: 1. (85-108).
- Koçak, D., Ertürk, Y. ve Atan, M. (2020). Bölgesel Kalkınma Perspektifinden İşgücü Hareketliliğinin Değerlendirilmesi: Dirençli Temel Bileşenleri Analizi Uygulaması. **Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)**. Cilt: 10, Sayı: 2, (353-370)
- Mizintseva, M. F., Sardarian, A. R., Petrochenko, A. A., Chacykina M. A., (2017). Problems and Trends of the Youth Labor Market and Youth Labor Mobility in the World, *Espachios*, Vol 38
- Onay, M., & Ataseven, B. (2010). New directions for boundaryless and protean careers: What do human resources managers make differently? **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 14, (20), (435–465).
- Paksoy, M.; Hırlak, B. ve Balıkcı, O. (2017). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Adana Örneği”, **International Journal of Academic Value Studies** Cilt: 3, Sayı:12; 277-292
- Palmer, G. L. ve Brainerd, C. P. (1954). Labor Mobility in Six Cities: A Report on the Survey of Patterns and Factors. İçinde Labor Mobility, 1940 – 1950. New York: Social Science Research Council.
- Parnes, H.S. (1954). Research On Labor Mobility; An Appraisal Of Research Findings İn The United States. New York: Social Science Research Council.

- Pfeffer, J., Baron, J. N. (1988). **Taking The Workers Back Out: Recent Trends In The Structuring Of Employment.** In B. M. Staw & L. L. Cummings (Ed.), *Research In Organizational Behavior*, vol. 10: 257-303. Greenwich, CT: JAI Press.
- Symeonaki, M., Stamatopoulou, G., (2020), On the Measurement of Positive Labor Market Mobility, **SAGE Open**, July-September 2020, (1–13).
- Tansel, A., Acar, E. Ö., (2016). Labor Mobility Across The Formal/İnformal Divide İn Turkey Evidence From İndividual-Level Data, **Journal of Economic Studies** Cilt: 44, Sayı: 4, (617-635)
- Tchernis, R., (2010), Measuring Human Capital and Its Effects on Wage Growth, 24 J. **ECON. SURVS.** 362, 378.
- Türkmen, M., (2015), Spor Federasyonları Çalışanlarının Sınırsız Kariyer Tutumları İle Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi, **Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi**, Ekim / Kasım / Aralık – Sonbahar Dönemi Cilt: 4 Sayı: 14, (22-42)