

Review article

Covid 19 Pandemisi Sonrası: Çalışmanın Sorgulanması ve Büyük İstifa Sorunsalı

Post-Covid-19 Pandemic: The Questioning of Work and the Problem of Great Resignation

Dilay Güvenç *

Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Sakarya University, Sakarya, Turkey

Özet

COVID-19 salgını insanlığın yaşadığı büyük bunalımlar ve krizlerden biridir. Pandemi ile başlayan kaos toplumsal, ekonomik, kültürel, siyasi birçok alanı derinden etkilemiştir. Tüm büyük krizler gibi Covid 19 pandemisi de zamanla kendi paradigmasını oluşturmaktadır. Çalışma ve çalışmaya ilişkin paradigmanın da bu süreçten etkilenmesi kaçınılmazdır. Çalışma, zamanla değişen paradigma ve uygulamaların etkisi ile 21. yüzyılda sorgulanmakta anlam ve içeriği tartışılmaktadır. Covid 19 pandemisi ise bu sorgulamayı deneyimleme gerekliliği yaratması nedeniyle çalışmanın mekân, zaman ve işleyişine ilişkin sınırların yıkılmasına neden olmuştur. Bu çalışmada, Covid 19 pandemisinin çalışmaya olan etkileri bağlamında çalışanların, çalışmayı sorgulama yaklaşımları ve büyük istifaya yönelim süreç ve nedenleri ele alınacaktır. Büyük istifanın anlaşılması, çalışanların neden işlerini bıraktıklarının ve ne istediklerinin anlaşılması anlamına gelmektedir. Küresel ölçekli bu soruna yönelik işletme ölçekli çözümler yeterli ve kalıcı olamayacağından, çözüm ve tedbirlerin sosyal politika bakış açısı ile üretilmesi ve sosyal hizmet aracılığıyla hayata geçirilmesi çalışanların ve toplumun ruhsal sağlığının yanı sıra çalışmaya ilişkin yaklaşımın korunması anlamında da önemli ve gereklidir.

Anahtar Kelimeler: COVID 19, Pandemi, Çalışma, Büyük İstifa.

Abstract

The COVID-19 pandemic is one of the great depressions and crises that humanity is experiencing. The chaos that started with the pandemic has deeply affected many social, economic, cultural and political areas. Like all major crises, the Covid 19 pandemic also creates its own paradigms over time. It is inevitable that working and working paradigms will also be affected by this process. The study is questioned in the 21st century with the effect of changing paradigms and practices over time, and its meaning and content are discussed. The Covid 19 pandemic, on the other hand, has led to the destruction of the boundaries of space, time and functioning of the work, as it has created the necessity to experience this questioning. In this study, the approaches of the employees to question the work in the context of the effects of the Covid 19 pandemic on work and the process and reasons for the great resignation will be discussed. Understanding major resignation means understanding why employees quit their jobs and what they want. Since business-scale solutions for this global-scale problem will not be sufficient and permanent, it is important

* Corresponding author:

Dilay Güvenç, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Sakarya University, Sakarya, Turkey.
Email: dilay.baser@kocaeli.edu.tr

and necessary to produce solutions and measures with a social policy perspective and to implement them through social work, as well as to protect the mental health of the employees and the community, as well as the approach to work.

Keywords: COVID 19, Pandemic, Work, Great Resignation.

Received: 25 December 2021 * **Accepted:** 29 December 2021 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2021.419.4>

GİRİŞ

Küresel anlamda bir değişimin tetikleyicisi olarak yaşamı derinden etkileyen Covid 19, Çin'in Vuhan Eyaleti'nde Aralık ayının sonlarında solunum yolu belirtileri gelişen hastalarda yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir virüsdür. Başlangıçta bu bölgedeki deniz ürünleri ve hayvan pazarında bulunanlarda tespit edilen bu virüs, sonrasında insandan insana bulaşarak başta Vuhan olmak üzere Hubei eyaletindeki diğer şehirlere ve Çin Halk Cumhuriyeti'nin diğer eyaletlerine ve hızla diğer dünya ülkelerine yayılmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2021). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ise 30.01.2020 tarihinde koronavirüs hakkında "uluslararası kamu sağlığı acil durumu" ilan ettikten (bbc.com;2021a) kısa bir süre sonra 12.03.2020 de ise salgını 11.03.2020 itibariyle pandemi olarak kabul etmiştir (bbc.com; 2021b)

2020 yılının Mart ayından itibaren uzun süreli devam eden tedbirler ile başlayan sosyal mesafeli hayat, yaşamın tüm alanları için yeni bir paradigmayı ifade etmektedir. Yayılımı engellemek amacıyla uygulanan karantina ve yasakların yanı sıra ulusal/uluslararası ölçekte alınan tedbirlerden ulaşımın sınırlandırılması, eğitimin uzaktan erişim ile gerçekleştirilmesi, çalışmanın dönüşümlü veya tam zamanlı olarak uzaktan gerçekleştirilmesi toplumsal yaşamdaki derin değişikliklerdir. Fiziksel sağlığın korunması amacıyla gerçekleştirilen tedbir ve uygulamalar, zamanla toplumsal yaşamın yerleşik uygulamalarının değişim ve dönüşümü ile sonuçlanırken , bu süreçten en çok etkilenen olgulardan biri de çalışmadır. Çalışmanın farklı bir biçimde deneyimlendiği bu süreçten sadece çalışmanın işleyişi değil; çalışanların ve işletmelerin, çalışma kavramına ilişkin düşünce, tutum ve yaklaşımları da etkilenmiştir. 2021 Temmuz'a gelindiğinde ise çalışanların Nisan 2021'den itibaren kendi istediği ile işten ayrılmanın ciddi boyutlara ulaştığı dikkati çekmektedir (Geisler, 2021). Dünya genelinde hızla artan bu eğilim büyük istifa olarak adlandırılmakta ve işletmelerin çalışanlara ilişkin ücret, yan haklar ve çalışmaya yönelik organizasyon gibi kararlarında belirleyici bir öge haline dönüşmektedir (Smet vd, 2021).

Uluslararası literatürde salgın süreci sonrası büyük istifaya ilişkin gerçekleştirilmiş çalışmalar bulunmakla birlikte (Perry,2021; Geisler, 2021; Hirsch, 2021) ulusal literatürde bir çalışmaya rastlanamamıştır. Büyük istifa kavramının tanımlanması ile sosyal politika ve sosyal hizmet ekseninde

değerlendirilmesinin, büyük istifa sorunsalına çözüm önerileri sunmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Covid 19 Pandemisi ve Çalışmanın Sorgulanması

Pandemi ve önlemleri, çalışmanın yeniden biçimlenmesini gerektirmiştir. Pandemi sonrası çalışma uygulamaları, alınan tedbir ve düzenlenen politikalarındaki çeşitlilikten kaynaklı ülkeden ülkeye ve hatta işletmeden işletmeye farklılaşmıştır. İnsanın geçim kaynağını sağlaması ve yaşantısını etrafında yapılandığı merkez faaliyeti olması nedeniyle çalışma olgusunda gerçekleşen değişimlerin, yaşamı yüksek düzeyde etkilemesi kaçınılmazdır. Pandemi ve etkileri, yoğun tedbirlerin var olduğu başlangıç dönemlerinde ülkeler arasında farklı içerik ve boyutlarda yaşansa da zamanla küresel dünya gerçeği sorunları da, etkileri de küresel olmaya zorlamıştır.

Çalışma açısından paradigmatik bir kırılım olan pandemide birçok işletme salgına hazırlıksız yakalanmış ve ekonomik sıkıntılarla karşı karşıya kalmıştır. Süreç bazı işletmelerin küçülmesine ve hatta bazılarının ise kapanmasına neden olurken çok sayıda kişi de pandemi nedeniyle işsiz kalmıştır (Kara, 2020:282). Salgın sürecinde özel sektörde çalışanlar ile kendi işini yapanlar açısından işlerini kaybetme korkusunun yoğunlaştığı ve gelecek kaygısının arttığı da bilinmektedir (Bozkurt, 2020:117). Pandemi ve sonrasında ayrıca ekonomik olumsuzluklar ve salgına yönelik tedbirler ile emek talebi daralırken aynı zamanda virüs endişesi veya bakım hizmetlerinin sağlanması gibi nedenlerle emek arzı da geri çekilmiştir. 1930'larda yaşanan Büyük Buhran'dan sonra çalışma yaşamındaki en ağır kriz olarak nitelendirilen COVID-19 krizinde dünyanın her yerinde büyük iş açığı ve gelir kayıpları yaşanmıştır. Hem ulusal hem de küresel işgücü piyasalarında bozulmalar ve derin farklılaşmalar oluşmuştur. Bu durumdan ise yine en çok gençler, kadınlar, düşük ücretli ve düşük vasıflı işçiler zarar görmüştür (ILO:2021:20).

Pandemi sürecinde, yayılımın azaltılması amacıyla çalışma ortamlarının seyreltilmesi çok sayıda işletmenin evde çalışma modeline yönelmesine, evde çalışmanın mümkün olmadığı alanlarda ise dönüşümlü çalışma programlarının uygulanmasına neden olmuştur. Evde kalma çabaları ve sosyal mesafenin korunması ile sorunun çözülmeye çalışıldığı bu süreçten en çok etkilenen olgulardan biri olan çalışma, aynı zamanda sürece en hızlı uyum sağlayan ve dönüşen olgulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun temelinde ise sosyal mesafeli yaşama geçişin kaçınılmazlığı ve bir gereklilik haline dönüşen evden (uzaktan) veya dönüşümlü çalışmanın pandemi öncesinde bilinen, uygulanan, yerleşik çalışma modellerinden olması yer almaktadır. Pandemi öncesi işgücünün sadece bir bölümü evden çalışmakta ve bu döneme ilişkin uzaktan çalışmaya ilişkin oranlar dünya genelinde düzensiz bir dağılım sergilemektedir. Danimarka, Hollanda ve İsviçre'de %30 ve üzerinde, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, İtalya ve Polonya'da ise %10 ve altında; Amerika Birleşik Devletleri'nde %20; Japonya'da %16 Arjantin'de ise %1,6 olan uzaktan çalışma oranları pandemi sonrasında ise radikal bir biçimde artmıştır (ILO, 2020:2).

Eurofound' a (2020) göre, pandemi nedeniyle Avrupa'da çalışanların yaklaşık %50'si dönüşümlü veya evden çalışmakta iken pandemi öncesinde ise bu oran sadece %12 dir (Eurofound, 2020).

Microsoft 2021 İş Eğilimi Endeksine göre, çalışanların % 70'inden fazlası esnek uzaktan çalışma seçeneklerinin devam etmesini isterken aynı zamanda % 65'ten fazlası ise ekipleriyle daha fazla yüz yüze zaman geçirmeyi talep etmektedir. Yöneticilerin % 66'sı ise bu çerçevede çalışma ortamlarını hibrit olarak çalışmaya uyum sağlayacak biçimde yeniden tasarlamayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Çalışanların %82'sinde verimlilik pandemi öncesine göre aynı veya daha yüksek durumdadır ancak bu performansı korumanın beşeri bir maliyeti bulunduğu da bir gerçektir. Ankete katılanların%20si, işverenlerinin iş-yaşam dengesini umursamadığını düşünürken %54'ü ise aşırı çalıştığını %39'u ise bitkin hissetmektedir. Ankete göre, küresel işgücünün % 41'i önümüzdeki yıl içinde mevcut işverenlerinden ayrılmayı düşünürken ve % 46'sı ise uzaktan çalışabilecekleri bir iş ve alana geçmeyi tasarlamaktadır (Microsoft, 2021:5-20).

Uzaktan çalışma pandemi öncesi bilindik bir çalışma modeli olsa da birçok çalışan için ise yenidir. Bu yeni deneyim, birçok çalışan için pandemi öncesi çalışmadan daha iyi olduğu düşünülen ve devam ettirilmek istenen bir durum iken birçok çalışan içinse çalışmanın kendisinin terkedilmesi söz konusudur. Covid-19 salgınının hızla yayılımı, belirsizliği, geleceğe yönelik kaygı ve endişelerin artışı çalışmaya ilişkin gerilimi de arttırmaktadır.

Kriz dönemlerinde insan kendine yönelik daha fazla düşünmekte, varoluş gerekçesini anlamaya çalışmakta ve hayatın anlamını kavramaya yönelmektedir. Dolayısıyla bu dönemler zorlukları kadar; durma, düşünme ve sorgulama imkânı veren; doğru yaklaşımlarla da yeni anlamlandırma çerçevelerinin doğmasına neden olabilen zamanlar olması noktasında önemlidir. Sürece ilişkin anlamlandırma ya da anlamlandıramama biçimleri her birey için farklılaştığından, olayın etkileri ve dolayısıyla konuya ilişkin tepkiler de farklılaşmaktadır (Erdoğan, 2020:66).

Pandemi ile çok yakından hissedilen ve hatırlanan yaşamın sonsuz olmayışı, insanların beklenti ve hedeflerini yeniden değerlendirmelerine neden olmuştur. Bu durumu “pandemi sarsıntısı” ile ifade eden Alderson, sisteme gelen bir şok etkisinin insanların hayatlarındaki şeyleri yeniden değerlendirmelerine neden olduğunu ifade etmekte ve pandemiden önce, danışanlarının genellikle yaşamlarının önemli dönüm noktalarında bu değerlendirmeyi gerçekleştirdiğinin altını çizmektedir. Pandemi sonrası ise çok sayıda kişinin “pandemi sarsıntısı” nedeniyle yaşam seçimlerini ve bunların temel değerleri ile uyuşup uyuşmadığını sorgulamaya başladıklarını belirtmektedir (Savage,2020).

Pandemi süreci çalışanlar için, “Nasıl çalışmak istiyorum? Nerede çalışmak istiyorum? Ne zaman çalışmak istiyorum? Kimin için çalışmak istiyorum?” gibi sorularla, çalışmanın anlamının sorgulandığı bir süreç halini almıştır. Bu noktada çalışmanın küresel ölçekli bu sorgulanması ise onu yenileyip farklılaştırabilecek bir güç oluşturması noktasında önemli bir gelişmedir.

Büyük İstifa Sorunsalı

Pandemi ile işgücü piyasalarındaki işsizlik hızla artarken aynı zamanda kendi isteği ile işten ayrılma da hızla artmaktadır. Pandemi sürecinin yarattığı bu kaos hem işgücü hem de onlara ulaşmaya çalışan işveren için ciddi bir sorun teşkil etmektedir.

Covid 19 pandemisi sonrasında, çalışma hayatında algı değişimi ve beklentilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan “büyük istifa” ilk olarak Antony Klotz tarafından dile getirilmiştir (Geisler, 2021). Yeni normale geçiş ile kendini gösteren istifa dalgası Nisan 2021’de ABD’de 19 milyon işçinin işi bırakması ile dikkati çekmiştir (Smet vd.2021). Eylül 2021’de işi bırakanların düzeyi %3 ile rekor seviyede iken eğlence ve konaklama sektöründe ise bu oran %6,4’e çıkmaktadır. Toplamda ise 20,2 milyon çalışanın Mayıs’tan Eylül’e kadar işverenlerini terk ettiği görülmektedir (Williamson, 2021).

2021 Ekim ayında ise bazı sektörlerde başlayan grevler dikkati çekerken, grevi gerçekleştirenlerin çoğunun salgın sırasında ekonomi ve işletmelerini ayakta tutmak için tehlikeli koşullarda uzun saatler çalıştıktan sonra kendilerini ihanete uğramış hisseden çalışanlar olduğu ve grev yapmayan çalışanların ise tepkilerini işi bırakarak göstermekte oldukları belirtilmektedir. Rekor sayıda gerçekleşen istifaların son yirmi yılın en yüksek seviyesine ulaşmış olması ise endişe verici görülmektedir (Andreatta, 2021).

Büyük istifanın nedeni olarak Amerikan hükümetinin işçi haklarına yönelik yaklaşım ve belli bir yaşam standardını korumanın artan maliyetine karşılık ücretlerdeki durgunluk olduğu iddia edilirken, bir görüşe göre ise büyük istifa Ekim 2021’deki bir grev dalgası Striketober’ın bir parçası olarak nitelendirilmektedir (wikipedia,2021).

İmalat ve finans gibi sektörlerde istifalar %3,6 düzeyinde ve önceki yıla kıyasla azalmakta iken, sağlık çalışanları ve bilişim alanında istifalar ise %4,5 artmıştır. Pandemi nedeniyle aşırı talep artışı ve artan iş yükleri nedeniyle yoğun tükenmişlik yaşayan bu sektörlerdeki istifalar ise şaşırtıcı gelmemektedir (Cook, 2021).

Mevcut istifa davranışı yeni ve yükselen bir trend olarak değerlendirilmekle birlikte çalışan devir hızının aslında son on yılda istikrarlı bir şekilde arttığı da görülmektedir. Rekor sayıda çalışanın istifa ettiği veya istifa etmeyi düşündüğü bu ortamda, işletmelerinse yetenekleri çekme ve elde tutma noktasında yeni davranış sergilemeleri gerekmektedir (Williamson, 2021).

En yüksek işten ayrılma oranları 30 -45 yaş arasındaki kariyer ortası çalışanlarda iken, 60 - 70 yaş grubundakiler için ise istifa oranlarının düşmesi, istifalardaki artışın büyük ölçüde orta düzey çalışanlar tarafından yönlendirildiğini düşündürmektedir. Çalışanların 2020 ve 2021 arasında ortalama %20’den fazla bir artışla istifa etmeleri genellikle üç senaryonun sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi uzaktan çalışmaya geçiş senaryosudur. İşverenlerin az deneyime sahip kişileri işe almanın daha riskli olacağına yönelik endişelerinin kariyer ortasındaki çalışanlar için bir kaldıraç etkisi sağladığı düşünülmektedir. İkincisi orta düzey çalışanların çoğunluğunun pandeminin neden olduğu

belirsizlik nedeniyle daha önce düşünülmüş ve bastırılmış bir istifayı bu dönemde hayata geçirdikleri yönündedir. Son senaryo ise kariyer ortasındaki çalışanların pandemi dönemindeki yoğun iş yüklerinin iş ve yaşam dengesindeki uyumsuzlukların yarattığı yorgunluğun onları bu kırılma noktasına getirdiği şeklindedir (Cook, 2021).

İstifa edenlerin sadece bunu yapmaya gücü yeten yüksek vasıflı kişiler olmaması ve inşaat, eğlence ve konaklama gibi daha düşük vasıflı işçi çalıştıran sektörlerde de görülmesi ise durumun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır (Kumar, 2021).

Genellikle hizmet alanında çalışan ve daha iyi veya daha yüksek ücrete rağmen istifa eden işçiler nedeniyle hizmet sektöründeki ücretler %22 düzeyinde artmıştır ve bu durumda büyük istifa, beyaz yakalıların tükenmişliği ile de açıklanamamaktadır. Amerika'da başlasa da tüm dünyaya yayılmış olması nedeniyle bölgesellik ile açıklanması da mümkün olamamaktadır (Rayasam,2021).

Pandeminin büyük istifadaki rolü için Klotz, "*Pandemiden önce zamanımızı nasıl geçirdiğimiz, pandemiden sonra zamanımızı nasıl geçirmek istediğimiz ile aynı olmayabilir*" derken (Roberson, 2021) Kumar (2021) istifanın daha düşük gelir ve tüketimi azaltmak anlamına gelse bile iş yaşam dengesi için gerçekleştirildiğinin altını çizmektedir.

Kelly (2021) ise büyük istifayı iyi ödeme yapmayı reddeden ve çalışanlarından yararlanan kötü patronlara ve sağır şirketlere karşı bir ayaklanma olarak nitelendirmektedir.

Bilgi teknolojisi ve sosyal medya sayesinde, çalışanların dünyanın herhangi bir yerindeki iş fırsatlarını öğrenmeleri ve hatta uzaktan çalışma ile orada çalışmalarının mümkün olabilmesi de iş fırsatlarını arttırması sebebiyle büyük istifayı etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Daha fazla seçeneğin varlığı ve iş değiştirme maliyetinin düşüklüğü, çalışanların daha seçici olabileceği ve kişisel ihtiyaç ve isteklerine en uygun işleri seçmeye odaklanabileceği anlamına gelmektedir (Williamson, 2021).

Work Institute 'nin 2021 Retention Report, State Of The Workforce (2021) raporuna göre ise çalışanların işten ayrılma nedenleri arasındaki dağılım; kariyer olanakları %18, sağlık ve aile sorunları %12,1, iş yaşam dengesi %10,5, emeklilik %10, işe ilişkin nedenler %10, yönetici davranış ve tutumları %7,8, fiziksel ve kültürel çevre %7,7, yer değiştirme %7,7, yan hakların yetersizliği %7, fesih % 6,7 ve diğer nedenler ise % 2,3 biçimindedir (Work Institute,2021).

Aslında bu noktada insanların neden istifa ettiğine dair birçok teori bulunmakla birlikte , her çalışanın kendine özgü nedenlerinin var olduğu ve bu nedenlerin işletmeye, yöneticiye, işe, sektöre, ülkeye göre değişkenlik gösterebileceği unutulmamalıdır. COVID-19 pandemisinin çalışma üzerindeki etkilerinin göz ardı edilmesi mümkün olmamakla birlikte istifaların ana nedeninin pandeminin kendisi olmadığı çalışanların mevcut çalışma durumlarını yeniden gözden geçirmeleri nedeniyle gerçekleşen büyük istifa için Covid 19 pandemisinin bir hızlandırıcı olduğu unutulmamalıdır(Klotz,2021).

Süreç işverenlerin büyük istifanın nedenlerini anlaması ve harekete geçmesi ile şekillenecektir. İstifa oranının bir süre daha yüksek kalması beklenmekle birlikte bu sürecin değişime uyuma endeksli olduğu da unutulmamalıdır (Williamson,2021). İşin geleceğinin biçimlendirilmesinde ise unutulmaması gereken çalışmanın kendi başına hayata anlam sağlamada ancak bir noktaya kadar gidebileceği gerçeğidir (Kumar,2021).

SONUÇ

Çalışma dünyasının son dönemde yaşadığı teknolojik dönüşüm ve değişim sürecini hızlandıran pandemi, hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından değişimin mümkün olduğunun görülmesini sağlayan bir fırsat yaratmıştır ve bu süreç çalışma ilişkilerinin ve organizasyonun düzenlenmesi için değerlendirilebilir.

Çalışanların kendilerini daha değerli hissettikleri daha insancıl çalışma ortamlarının oluşturulması ve çalışma refahının sağlanması önemli ve gereklidir. Değişim çok hızlı olmasa da bugüne kadar hayata geçmesi imkânsız görünen uygulama ve politikaların tartışılmaya başlanması umut vericidir. Bu noktada esas olan hangi çalışma modelinin iyi olduğu değil, belirlenen modelde çalışma refahının sağlanıp sağlanmadığıdır. Çalışma refahının sağlanmasında ise finansal ve sosyal düzenlemelerin yanı sıra fiziksel ve duygusal düzenlemelerin de gerçekleştirilmesinin ve çalışanın merkez alındığı bir bütünlüğün sağlanmasının önemidir.

Pandeminin yarattığı kırılım ile biçimlenen yeni paradigma, yeni ihtiyaçlar ekseninde yapılacak ve kendi kurumsal orgazniasyonunu kuracaktır. Bu noktada pandemi sonrası sosyal politikalara ilişkin çalışan refahını esas alan sosyal hizmet anlayışının egemen kılınması gerekli/önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

Andreatta B. (2021), The Great Resignation is Quickly Becoming The Great Revolt: 5 Actions Leaders Should Take Now, <https://www.entrepreneur.com/article/397361>

BBC, 2021(a) Koronavirüs: Dünya Sağlık Örgütü'nün acil durum ilanı ne anlama geliyor?, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51319238> - 31.01.2021

BBC, 2021(b) Pandemi nedir, ülkeleri nasıl etkiler? - Dünya Sağlık Örgütü Koronavirüsü Pandemi İlan Etti, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51614548> - 12.03.2021

Bozkurt V. (2020) Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme Ve Verimlilik, Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal Ve Siyasal Etkileri, (Editörler: D. Demirbaş, V. Bozkurt, S.Yorgun) İstanbul Üniversitesi Yayın No: 5264, ISBN: 978-605-07-0729-8, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul

Cook I.(2021), Who Is Driving the Great Resignation?, <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation>

- Erdoğan N. (2020), Covid-19 Salgını Anlam Yıkımına mı Yoksa Yeni Bir Anlamlandırmaya mı Yol Açacak?, Covid-19 Salgınının Sosyolojik Analizi-1, Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı, (Editör: L. Sunar), https://tyap.net/mediaf/TYAP_korona_analizleri.pdf
- Eurofound,2020; <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19#tab-05>
- Geisler J. (2021), The Great Resignation: Reality or myth?, <https://www.hfma.org/topics/hfm/2021/october/the-great-resignation--reality-or-myth-.html>
- ILO (2021) Gözlem: Covid-19 ve Çalışma Yaşamı, 7.baskı, Güncellenmiş tahminler ve analiz, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf
- ILO (2020),Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma: Uygulama Kılavuzu, ISBN 978-92-2-033624-3 (Türkçe PDF) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf
- Kelly J. (2021), The ‘Great Resignation’ Is A Workers’ Revolution: Here’s What Real Leaders Must Do Right Now, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/10/08/the-great-resignation-is-a-workers-revolution-heres-what-real-leaders-must-do-right-now/?sh=4af123d0514f>
- Klotz A. (2021), Anthony Klotz on Defining the Great Resignation, <https://www.theversemedia.com/articles/anthony-klotz-defining-the-great-resignation>
- Kumar K.(2021), The Great Resignation: American Workers Suffering a Crisis of Meaning, <https://www.rand.org/blog/2021/10/the-great-resignation-american-workers-suffering-a.html>
- Microsoft 2021 Work Trend Index: Annual Report, The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready?, https://msworklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf
- Rayasam R. (2021), The Great Resignation goes to work, <https://www.politico.com/newsletters/politico-nightly/2021/12/22/the-great-resignation-goes-to-work-495539>
- Roberson R.(2021), The-great-resignation-is-here, <https://www.linkedin.com/news/story/the-great-resignation-is-here-5480770/>
- Savage M., (2020) Has the meaning of work changed forever? <https://www.bbc.com/worklife/article/20201112-has-the-meaning-of-work-changed-forever>
- Smet D., Dowling B., Baldocchi M.M., Schaninger B. (2021), ‘Great Attrition’ or ‘Great Attraction’? The choice is Yours, <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>
- Wikipedia (2021), Great_Resignation, https://en.wikipedia.org/wiki/Great_Resignation
- Williamson I.O, (2021),The ‘great resignation’ is a trend that began before the pandemic — and bosses need to get used to it, <https://www.universityofcalifornia.edu/news/great-resignation-trend-began-pandemic-and-bosses-need-get-used-it>
- Work Institute (2021) 2021 Retention Report The Covid Edition, <https://info.workinstitute.com/hubfs/Retention%20Reports/2021%20Retention%20Report/Work%20Institutes%202021%20Retention%20Report.pdf>