

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ



İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZNUR KÖMÜRCÜ AKSOY

İSTANBUL, 2024

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ



İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZNUR KÖMÜRCÜ AKSOY

İSTANBUL, 2024

KABUL VE ONAY

ÖZNUR KÖMÜRCÜ AKSOY tarafından hazırlanan “İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 25.08.2023 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Yönetimi programı Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Doç. Dr. Seçil Gürün KARATEPE

İstanbul Arel Üniversitesi

.....

Üye

Dr. Öğr.Üyesi Ali Anıl ÜNSAL

İstanbul Arel Üniversitesi

.....

Üye

Doç. Dr. Ethem TOPÇUOĞLU

Giresun Üniversitesi

.....

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih ve..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA”

başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

01.03.2024

ÖZNUR KÖMÜRCÜ AKSOY

ÖZET

**İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZNUR KÖMÜRCÜ AKSOY
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ**

(DANIŞMAN: DOÇ. DR. SEÇİL GÜRÜN KARATEPE)

İSTANBUL, 2024

Çalışma ortamı ve şirketlerin geleceği açısından, çalışanların iş yerlerine karşı tutumları ve davranışları büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda, işten ayrılma eğilimlerinin tespiti, şirketlerin sürdürülebilirlik stratejileri ve çalışan deneyimlerinden maksimum düzeyde yararlanma açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, iş dünyasında kilit bir unsur olarak kabul edilen işsizlik sigortasının, belirlenen hedeflere ulaşip ulaşmadığının analizi ve bu doğrultuda gerekli düzenlemelerin yapılması da önemli bir konudur. Bu çalışmanın odak noktası, işsizlik sigortasının çalışanların işten çıkma eğilimleri üzerine etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle çalışanların işsizlik sigortasına ilişkin görüşleri ve işi bırakma eğilimleri ele alınmış, sonrasında bu görüşlerin sosyo-demografik özelliklere göre değişip değişmediği ve aralarında bir ilişki olup olmadığı istatistiksel metotlarla analiz edilmiştir. Çalışmada, frekans, yüzdelik, standart sapma ve korelasyon analizi gibi istatistiksel araçlar kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, katılımcıların genellikle işten ayrılma eğiliminin düşük olduğunu, işsizlik sigortası hakkındaki algılarının ‘kararsızım’ yanıtına yakın ve ortalama değerlerin üstünde olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, işsizlik sigortası algıları ile işten çıkma niyetleri arasında önemli bir korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Sonuç olarak, işsizlik sigortasının iyileştirilmesinin ve işsizlik sigortası fonlarının etkin kullanımının, işsizlik sorununu azaltma potansiyeline sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışma, işsizlik sigortasının çalışanların işten ayrılma niyetlerine olan etkisini ele almakta ve bu konuda yapılan analizlerin sonuçlarını sunmaktadır. Bu sonuçlar, işsizlik sigortasının geliştirilmesi ve fonların etkin kullanımının, işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik Durumu, 4447 Sayılı Kanun ve İşsizlik Sigortası, İşsizlik Sigortası Uygulamaları, İstifa Eğilimi.

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE EFFECT OF UNEMPLOYMENT INSURANCE ON INTENTION TO LEFT

MASTER'S THESIS

OZNUR KOMURCU AKSOY

GRADUATE SCHOOL, ISTANBUL AREL UNIVERSITY

HUMAN RESOURCES AND MANAGEMENT

(SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. SECIL GURUN KARATEPE)

İSTANBUL, 2024

In terms of the working environment and the future of companies, employees' attitudes and behaviors towards their workplaces are of great importance. In this context, detecting turnover trends plays a critical role in ensuring maximum benefit from companies' sustainability strategies and employee experiences. In addition, it is also an important issue to analyze whether unemployment insurance, which is considered a key element in the business world, reaches the determined targets and to make the necessary arrangements accordingly. The focus of this study is to examine the effects of unemployment insurance on employees' turnover tendencies. For this purpose, firstly, employees' views on unemployment insurance and their tendency to quit their jobs were discussed, and then whether these views changed according to socio-demographic characteristics and whether there was a relationship between them were analyzed with statistical methods. Statistical tools such as frequency, percentage, standard deviation and correlation analysis were used in the study. The results obtained reveal that the participants generally have a low tendency to quit their job, and their perceptions about unemployment insurance are close to the 'undecided' response and above the average values. In addition, a significant correlation relationship was found between unemployment insurance perceptions and intentions to quit. As a result, it is emphasized that improving unemployment insurance and effective use of unemployment insurance funds have the potential to reduce the unemployment problem. This study examines the effect of unemployment insurance on employees' intention to quit and presents the results of the analyzes on this subject. These results indicate that the development of unemployment insurance and the effective use of funds can play an important role in the fight against unemployment.

Key Words: Unemployment Status, Law No. 4447 and Unemployment Insurance, Unemployment Insurance Practices, Resignation Tendency.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
1 GİRİŞ	1
2 İŞSİZLİK VE İŞSİZLİK SİGORTASI.....	3
2.1 İşsizlik Kavramı	3
2.2 İşsizliğin Nedenleri	5
2.3 İşsizliğin Türleri	6
2.3.1 Açık İşsizlik	6
2.3.2 Gizli İşsizlik	7
2.3.3 Yapısal İşsizlik.....	7
2.3.4 Friksiyonel İşsizlik.....	8
2.3.5 Konjonktürel İşsizlik.....	8
2.3.6 Mevsimsel İşsizlik.....	8
2.3.7 Teknolojik İşsizlik.....	9
2.4 İşsizlikle İlgili Diğer Kavramlar	9
2.5 İşsizlikle Mücadele Politikaları.....	9
2.5.1 Aktif İstihdam Politikaları.....	10
2.5.2 Pasif İstihdam Politikaları.....	11
2.5.2.1 İşsizlik Yardımı.....	12
2.5.2.2 Kıdem Tazminatı.....	12
2.5.2.3 İhbar Tazminatı	12
2.5.2.4 Ücret Garanti Fonu.....	13
2.5.2.5 Kısa Çalışma Ödeneği.....	13
2.6 İşsizliğin Bireysel ve Toplumsal Etkileri.....	14
2.7 Türkiye’de İşsizliğin Genel Durumu	15
2.8 İşsizlik Sigortası Kavramı	18
2.9 İşsizlik Sigortasının Tarihsel Gelişimi	20
2.9.1 İşsizlik Sigortasının Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	20
2.9.2 İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi	22
2.10 İşsizlik Sigortasının Amacı	23
2.11 İşsizlik Sigortasının Özellikleri.....	23
2.11.1 İşsizlik Riskini Tazmin Özelliği.....	24
2.11.2 Devlet Tarafından Kurulma Özelliği	24
2.11.3 Zorunlu Katılma Özelliği	24
2.11.4 Prim Ödeme Özelliği.....	24
2.11.5 Yeniden İşe Yerleştirme Özelliği.....	25
2.12 İşsizlik Sigortasının Yararları ve Zararları.....	25
2.12.1 İşsizlik Sigortasının Yararları	25
2.12.2 İşsizlik Sigortasının Zararları.....	26
2.13 Türkiye’de İşsizlik Sigortası: Uygulama ve Etkileri.....	27

2.13.1	İşsizlik Sigortasının Kapsamı.....	27
2.13.2	İşsizlik Sigortasının Finansmanı	29
2.13.3	İşsizlik Sigortasının Yönetimi.....	29
2.13.4	İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları.....	30
2.13.5	İşsizlik Ödeneğinin Süresi.....	32
2.13.6	İşsizlik Ödeneğinin Miktarı.....	33
2.13.7	İşsizlik Ödeneğinde Hak Düşürücü Haller	35
3	İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	40
3.1	Tarihsel Gelişimi	40
3.2	İşten Ayrılma Süreci: Kavramsal Bir Bakış.....	43
3.2.1	Gönüllü İşten Ayrılmanın Tanımı ve Unsurları	43
3.2.2	Gönüllü İşten Ayrılma Niyetinin Önemi.....	43
3.2.3	Gönüllü İşten Ayrılma Niyetinin Teorik Çerçevesi	44
3.2.3.1	İhtiyaçlar Teorisi Perspektifinden İşten Ayrılma	44
3.2.3.2	Herzberg'in İki Faktör Teorisi ile İşten Ayrılma İlişkisi	45
3.2.3.3	Birey-Organizasyon Uyumu ve İşten Ayrılma Dinamikleri	46
3.2.3.4	Çalışanların Hareketliliği Teorisi: İşten Ayrılma Bağlamında	47
3.2.3.5	Beşeri Sermaye Yaklaşımı ve İşten Ayrılma Eğilimleri	47
3.2.3.6	İş Arama Teorisi Bağlamında İşten Ayrılma	48
3.2.3.7	Eşleştirme Teorisi: İşten Ayrılma Niyetinin Bir Yorumu.....	49
3.2.3.8	Eşitlik Teorisi: İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri	50
3.2.3.9	Örgütsel Denge Yaklaşımı ve İşten Ayrılma Niyeti	51
3.2.4	Sosyal Mübadele Teorisi: İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi.....	51
3.2.5	İşten Ayrılma Modelleri	52
3.2.6	İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Kategorizasyonu	54
3.2.6.1	İşten Ayrılma Niyetindeki Bireysel Faktörlerin Analizi.....	55
3.2.6.2	İşten Ayrılma Niyetinde Çevresel Faktörlerin Etkisi.....	56
3.2.6.3	İş ve İş Ortamı Faktörlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	59
4	İŞSİZLİK SİGORTASI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ; ÇANPAS ŞİRKETİ PERSONELLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	60
4.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
4.2	Araştırmanın Yöntemi.....	60
4.3	Araştırmanın Problemi ve Alt Problemler.....	61
4.4	Araştırmanın Hipotezleri.....	62
4.5	Araştırmanın Varsayımları.....	63
4.6	Araştırmanın Sınırlılıkları	64
4.7	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	64
4.8	Veri Toplama Araçları	64
4.8.1	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	65
4.8.2	İşsizlik Sigortası Ölçeği	65
4.8.3	Araştırma Ölçeklerine İlişkin Analizler	66
4.8.3.1	Açımlayıcı Faktör Analizi.....	66
4.8.3.2	Güvenirlilik Analizi.....	69
4.9	Verilerin Analizi.....	69
5	BULGULAR.....	71
5.1	Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular	71
5.2	Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortasına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular	73
5.3	Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortasına Yönelik	

Algılarına Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	74
5.4 İşsizlik Sigortası Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İncelemesi	81
6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
7 KAYNAKLAR	86
8 EKLER.....	102
EK A Araştırmanın Anket Formu	102
EK B Anket Soruları	103
EK C İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	104
EK D İşsizlik Sigortası Ölçeği	105
9 ÖZGEÇMİŞ.....	106



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 Kadın Erkek İşsizlik Oranları	17
Şekil 2.2 Kadın Erkek İstihdam Oranları	17
Şekil 2.3 İşsizlik Sigortası Başvuru ve Hak Eden Sayıları (2002-2019).....	32



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı ve Ödeme Tutarları.....	31
Tablo 2.2 İşsizlik Sigortası Ödeneği Hesabı	34
Tablo 3.1 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	55
Tablo 3.2 2019 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri: Ana Sektörler.....	57
Tablo 3.3 2019 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri: Alt Sektörler	58
Tablo 4.1 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	67
Tablo 4.2 İşsizlik Sigortası Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	68
Tablo 4.3 Güvenirlilik Analizi Sonuçları	69
Tablo 4.4 Araştırma Verilerinin Normallik Analizi	70
Tablo 5.1 Katılımcıların Cinsiyetlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları	71
Tablo 5.2 Katılımcıların Yaş Dağılımı: Frekans ve Yüzde Analizi	71
Tablo 5.3 Katılımcıların Medeni Durumları: Frekans ve Yüzde Analizi.....	71
Tablo 5.4 Katılımcıların Çocuk Sayısı: Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	72
Tablo 5.5 Katılımcıların Eğitim Durumu: Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	72
Tablo 5.6 Katılımcıların Sektörel Dağılımı: Frekans ve Yüzde Analizi.....	72
Tablo 5.7 Katılımcıların Çalışma Süreleri: Kurumsal Bağlamda Frekans ve Yüzde Dağılımı	73
Tablo 5.8 Katılımcıların Maaş Aralıkları: Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	73
Tablo 5.9 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Ortalama Puanlar ...	73
Tablo 5.10 Katılımcıların İşsizlik Sigortası Ölçeğine İlişkin Ortalama Puanlar.....	74
Tablo 5.11 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	75
Tablo 5.12 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 5.13 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 5.14 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	77
Tablo 5.15 Eğitim Düzeyine Göre İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Karşılaştırılması	78
Tablo 5.16 Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Analizi	79
Tablo 5.17 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Maaş Aralığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	80
Tablo 5.18 İşten Ayrılma ve İşsizlik Sigortası Ölçekleri: Korelasyon Analiz Sonuçları	81

KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
BİT	: Bilişim ve İletişim Teknolojileri
IAN	: İşten Ayrılma Niyeti
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜBİSAD	: Bilişim Sanayicileri Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında İşsizlik Sigortasın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi ayrıntılanarak incelenmek istenmiştir.

Çalışma sürecinde bilgi birikiminden yararlandığın, yol göstericim olan, desteğini ve kıymetli vaktini ayırarak bana yardımcı olan saygıdeğer tez danışmanım Doç.Dr. Seçil Gürün KARATEPE'ye teşekkürlerimi ve saygılarımı minnetle sunarım.

Bu günlere ulaşmamdaki en büyük teşekkürüm her zaman yanımda olan, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim aileme ve eşime olacaktır.

01.03.2024

ÖZNÜR KÖMÜRCÜ AKSOY

1 GİRİŞ

Son dönemlerde, işsizlik hem bireyler hem de topluluklar için ciddi bir mesele olarak öne çıkmıştır. Geçmişte, işsizlik genellikle kişilerin çalışma arzusunun eksikliği olarak algılanırken, sanayi devriminin ardından, bu durum, bireylerin kontrolü dışında bir olgu olarak kabul edilmeye başlanmıştır. İşsizliğin yol açtığı kişisel ve sosyal problemler, devletleri bu konuya daha fazla önem vermeye ve çözüm yolları aramaya yönlendirmiştir.

İşsizliğin birçok tanımı olmakla beraber en genel manasıyla, çalışma istek ve yeterliliğinde olunmasına karşın cari ücret düzeyinde bir iş bulamamak olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de bir problemi haline gelmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte başlayan makineleşme ile birlikte üretim teknikleri gelişerek kökten bir değişime uğramıştır. Makineleşmenin üretim hızına ve miktarına getirdiği avantajlar olmakla beraber üretim süreçlerinde insanların yerini almaya başlaması istihdamı azaltmaya başlamıştır. Diğer taraftan, dünyanın karşı karşıya kaldığı küresel çaplı krizler, ülkelerin geçirdiği kriz ve ekonomik çalkantı dönemleri, ambargolar, savaşlar, göçler, plansız kentleşme, aşırı nüfus artışı, işgücü piyasasındaki işlevsizlikler ve eğitimsizlik gibi problemler de işsizliğe sebep olmaktadır.

Küreselleşme sonucunda işverenlerin üzerinde oluşan rekabet ve fiyat baskısı, işverenlerin maliyetleri azaltma amacıyla istihdamı azaltma yönünde hareket etmelerine sebep olmaktadır. Hızla gelişen teknoloji ile birlikte insan emeğinin yerini makinelerin ve bunun da ötesinde robotların ve yapay zeka uygulamalarının almaya başlaması, emeği ile çalışarak kendisini ve ailesini geçindirmek zorunda olan insanları arka plana itmeye başlamıştır.

Bireyler için başlangıçta kişisel bir mesele gibi görünen işsizlik, zaman içinde genişleyen etkileriyle toplumsal bir problem haline gelmektedir. İşsiz kalan kişiler, ekonomik zorluklar yaşamakta, satın alma gücü düşmekte, sosyal yaşamdan kopmakta ve psikolojik rahatsızlıklar yaşamaktadır. Bu durum, fiziksel sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir. Toplum düzeyinde, işsizliğin artması ekonomik stagnasyona neden

olmakta ve suç ile şiddet vakalarının artışına sebep olmaktadır. İşsizlik sürecinin uzun sürmesi, bu negatif etkileri daha da şiddetlendirmektedir. Dolayısıyla, işsizliğin bireysel ve toplumsal etkileri, yaşanan ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısına göre farklılık göstermektedir.

Günümüzde uluslararası anlaşmalar ile kişilerin çalışarak geçimini sağlaması bir insan hakkı olarak değerlendirilmektedir. Fakat, herkesin istihdam edilmesi neredeyse imkansız olmaktadır. Devletler de işsizliğin sebep olduğu bireysel ve toplumsal olumsuzlukları gidermek için aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamaktadırlar. Aktif istihdam politikaları ile istihdam arttırılarak işsizliği azaltma amacı güdülürken işsizlik sigortası gibi pasif istihdam politikaları ile işsiz kalan kişilere belirli süre ve miktarda gelir desteği sağlanarak işsizliğin olumsuz etkileri azaltılmaya çalışılmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işsizlik, işsizlik sigortası kavramı, amacı ve özellikleri, işsizlik sigortasının dünyadaki ve Türkiye’deki tarihsel gelişim süreci, işsizlik sigortasının yararları ve zararları, Türkiye’de işsizlik sigortası uygulama esaslarından bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde işten ayrılma niyeti kavramsal açıdan değerlendirilmiş, kuramsal dayanakları incelenmiş ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktör grupları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın son bölümünde ise araştırma verilerinin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

2 İŞSİZLİK VE İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik gelişmiş ve gelişmekte olan çoğu ülkede karşılaşılan bir problemdir. Teknolojinin ve küreselleşmenin getirdiği üretim avantajları işsizlik sorunun daha da artmasına sebep olmaktadır. Teknolojinin gelişimi ile yeni iş kolları ortaya çıksa da çoğu sektörde üretim hatlarında makineleşme ve ileri teknoloji ile birlikte robotların kullanılmaya başlanması işsizliği arttırıcı bir tehdit olarak değerlendirilmektedir. Türkiye gibi; gelişmekte olan, genç nüfusu fazla, nüfus artış oranı yüksek, göç alan ve işgücü piyasası emek yoğun yapıda olan ülkelerde makineleşme işsizliğe olumsuz yansımaktadır.

İşsizliğin ekonomik, sosyal, psikolojik ve toplumsal birçok etkisi bulunmaktadır. İşsizliğin hem bireysel hem de toplumsal sonuçları olduğundan ülkeler için önemli politika alanlarının başında gelmektedir. İşsizliğin nedenleri, sonuçları ve işsizliği önleyici politikaların uygulanabilmesi için öncelikle işsizliğin doğru bir şekilde tanımlanması, türünün belirlenmesi ve işsizlik süresinin modellenmesi yararlı olacaktır.

2.1 İşsizlik Kavramı

Çalışma ve emek ile kazanç elde etmenin ilk ortaya çıktığı zamanlarda işsiz olmak, bir bilgi veya beceriye sahip olmamak, gündelik olarak zamanını belirli bir uğraş ile geçirmemek gibi kişisel eksikliklerden ileri gelen bir sorun olarak değerlendirilmekteydi. Fakat günümüzde teknolojinin yardımıyla üretim tekniklerinin hızla gelişmesi ile bu bakış açısı da değişmek durumunda kalmış ve bireylerin çaba gösterecekleri dahi işsiz kalma durumları da tanımlara eklenmiştir (Zaim, 1968, s. 124).

Dünyadaki üretim teknolojilerinin hızla gelişmesi, makineleşme ve küreselleşme ile emek talebi azalırken dünya nüfusunun hızla artması da emek arzında artışa sebep olmuştur. Emek talebi ve emek arzı arasındaki bu dengesizliğin bir sonucu olarak işsizlik ortaya çıkmaya başlamıştır.

İşsizlik kavramının, çeşitli tanımları bulunmaktadır. Seyidoğlu (1999) tarafından yapılan tanıma göre, işsizlik; yaş ve sağlık durumu çalışmaya elverişli olan, aynı zamanda çalışma isteği ve arzusu bulunan bireylerin uygun bir iş bulamaması durumu

olarak nitelendirilmektedir (Seyidoğlu, 1999, s. 294). Diğer taraftan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1982 yılında yaptığı bir tanımlamada, işsizliğin kriterlerini şöyle belirtmiştir: Bir bireyin işsiz sayılabilmesi için, çalışma isteği ve arzusuna sahip olması, işe başlama kapasitesine sahip olup çağrıldığında çalışmaya hazır durumda olması ve buna rağmen işsiz kalması gerekmektedir (Erol, Özdemir ve Yurdakul, 2010, s. 8).

1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu madde 47’de:

“a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Kurum: İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğünü,

c) İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı,

d) Sigortalı: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi,

e) Sigortalı işsiz: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi,

f) İşsizlik sigortası primi: İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primi,

g) Fon: İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanungereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonunu,

h) İşsizlik ödeneği: Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi,

i) İşveren: Bu Kanunun uygulanmasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişileri,

j) İşveren vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseleri,

k) İşyeri: Bu Kanunun uygulanmasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerleri, ifade eder.

Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen

işveren gibi sorumludur.

İşin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”

şekliyle sigortalı işsiz, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren bir iş yerinde hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalıştığı sırada 4447 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilmiş olan nedenlerle işini kaybeden ve İŞKUR’a başvurarak çalışmaya hazır olduğunu beyan eden kimse olarak tanımlanmıştır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999, s. 1).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2020 yılında işsizliği; belirlenen referans dönemde çalışmayan, son dört haftada iş arayan ve bulduğu takdirde iki hafta içinde işe başlayabilecek kişiler olarak tanımlamıştır (TÜİK, 2020, s. 11).

2.2 İşsizliğin Nedenleri

İşsizliğin çeşitli sebepleri vardır ve bu sebepler, farklı ülkeler ve bölgelerde, global ekonomik koşullara bağlı olarak değişebilmektedir. İşsizlik, temelde talep eksikliği ve iş piyasasının arz-talep dengesizlikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu talep eksikliği, ülkelerin makroekonomik problemlerinden ve demografik özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. İş piyasasındaki sorunlar ise genellikle yapısal ve organizasyonel eksikliklerden kaynaklanmaktadır (Ülgener, 1999, s. 127).

Teknolojik gelişmelerin işsizliğe etkisi de önemlidir. Gelişen teknoloji, verimlilik artışlarına ve yeni sektörlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ancak, üretimde makinelerin daha fazla kullanılması, işgücü talebinin azalmasına ve sonuç olarak işsizliğe yol açmaktadır (Ataman, 1998, s. 3).

Kırsal kesimden kentlere göç ve plansız nüfus artışı da işsizliğin diğer nedenleri arasında gösterilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde tarım ekonomisinden hizmet ekonomisine geçiş ve kentsel göç, nüfusun aşırı artışına ve işsizlik problemlerine neden olmaktadır (Sayan, 2001, s. 13).

Ekonomik krizler ve bunların sonucunda meydana gelen durgunluklar da işsizliği tetikleyen önemli bir faktör olarak belirtilmektedir. Kriz dönemlerinde

Üretimin yavaşlaması veya durması, genellikle işten çıkarmalarla sonuçlanmaktadır. Küreselleşme ve artan rekabet baskısı, işverenleri maliyetleri düşürmeye ve daha az işçiyle üretim yapmaya itmektedir (Ay, 2012, s. 323).

İřsizliēin nedenleri arasında ayrıca işgücü piyasasının talep ettiēi nitelikte ve nicelikte işçinin bulunmaması, mesleki eēitim eksikliēi, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılıēı, işgücü piyasasındaki yapısal sorunlar ve işgücü maliyetlerinin yksekliēi gibi neo-liberal yaklaşımlar da yer almaktadır (Ay, 2012, s. 324).

2.3 İřsizliēin Türleri

Tezli Yüksek Lisans Programının amacı, ilgili alanda ērencinin; kuramsal ve uygulamaya dönük bilgilerini geliştirmek, bilimsel araştırma yaparak yeni bilgiler üretme, bilgiyi deēerlendirme ve yorumlama yeteneēini, sorunlara ve çözümlerine yönelik bir bilimsel bakış becerisini kazandırmaktır. ērenci bu düzeye ulařtıēını, derslerini başararak ve kabul edilebilir bir Yüksek Lisans Tezini sunarak kanıtlar.

Yüksek Lisans Tezi, ērencinin edinmiş olduēu kuramsal ve uygulamaya dönük bilgi ve becerilerini kullanarak yeni bilgiler üretmek, deēerlendirmek ve yorumlamak amacıyla yaptıēı bilimsel bir araştırmayı içeren yazılı olarak sunulan bir bilimsel çalışmadır. Bir Yüksek Lisans Tezi için asgari beklenti, tezin belli bir alana ait bilimsel bir araştırmaya dayalı olması, olgular arasındaki ilişkilerin araştırılması, sorun alanlarının belirlenmesi ve bunlara zgn çözüm ve öneriler getirilmesidir. Yüksek Lisan Projesi ile karřılařtırıldıēında Yüksek Lisan Tezinin nitelik ve akademik bakımdan ayırt edici zelliēi tezin bilimsel bir araştırmaya dayandırılmasıdır. Yüksek Lisans Tezinin bir bilimsel makale üretebilecek standartlara sahip olması arzu edilen bir düzeydir.

2.3.1 Açık İşsizlik

Açık işsizlik, iş arama çabalarına raēmen iş bulamayan ve mevcut ücret düzeyinde çalışmaya istekli olan kişilerin oluřturduēu işsizlik türü olarak belirtilmektedir. Mal ve hizmet talebinin azalması sonucu emeēe olan ihtiyaın düşmesi ve bu durumun çalışmak isteyen bireylerin istihdam edilememesiyle ortaya çıkması nedeniyle ‘eksik talep iřsizliēi’ olarak da adlandırılmaktadır. Ekonomik gelişmelere baēlı olarak talebin düşmesi, işverenlerin üretimi azaltmaları ve işçi çıkarmaları sonucu

alışan sayısının azalması bu tür işsizliğin belirleyici özellikleri olarak gösterilmektedir. Yatırım eksikliği, nüfus artışı, sermaye yetersizliği ve küreselleşme, açık işsizliğin diğer nedenleri arasında yer almakta ve bu tür, işsizlik düşünüldüğünde genellikle ilk akla gelen ve en çok endişe uyandıran işsizlik çeşidi olarak görülmektedir (Başterzi, 1996, s. 10).

Açık işsizlik, iradi ve gayri iradi olmak üzere iki alt kategoriye ayrılmaktadır. İradi işsizlik, bireylerin mevcut çalışma koşullarını ve cari ücret seviyesini yetersiz bulmaları nedeniyle işi kabul etmemeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür işsizlik, iş tekliflerini ve çalışma koşullarını beğenmeme, creti düşük bulma gibi kişiisel tercihlere dayanmaktadır. Gayri iradi işsizlik ise, bireyin kendi çabalarının ötesinde, genellikle talep yetersizliği ve üretimdeki düşüş gibi dışsal faktörler nedeniyle meydana gelmektedir (Germir, 2012, s. 6).

2.3.2 Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, resmi olarak istihdamda sayılan ancak üretimde marjinal verimi düşük olan işgücünü ifade etmektedir. Bu durum, kişilerin çalışıyor olarak görünmesine rağmen, işten ayrıldıklarında veya çıkarıldıklarında üretimde herhangi bir azalma olmamasıyla karakterize edilmektedir. Üretim sahalarında kapasitenin üzerindeki kişi sayısının istihdam edilmesi, gizli işsizliğe yol açmaktadır. Gizli işsizlik, özellikle kamu ve tarım sektörlerinde yaygın olarak karşılaşılan bir durum olarak gösterilmektedir (Ülgener, 1999, s. 110).

2.3.3 Yapısal İşsizlik

İşgücü piyasasının talep ettiği nitelikteki işgücünün bulunmamasından kaynaklanan işsizlik türüdür. Bir başka deyişle, işgücünün yapısı, meslek ve beceri uyumsuzluğu nedeniyle işgücü arzı işgücü talebini karşılayamaz. Bu işsizlik türü toplumların geçirdiği iktisadi ve sosyo-kültürel değişimler neticesinde oluşur ve kalıcı yapıda olup azaltılması oldukça zordur (Bozdalıoğlu, 2008, s. 49). Kişiler daha fazla ücret için sektör değiştirmeye yönelirler fakat geçmek istedikleri sektörün gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmadıklarından işsiz kalırlar. Gelişmiş ülkelerde teknolojik gelişmeler sonucunda ilgili konuda yetişmiş işgücü talebinin karşılanamadığı durumda

yapısal işsizlik ortaya çıkmaktadır. Yapısal işsizlik, işgücünün çeşitli eğitimlere tabi tutulmasıyla azaltılabilir (Güney, 2009, s. 138).

2.3.4 Friksiyonel İşsizlik

İşgücüne yeni katılıp iş arayan veya çalışan bir kişinin işinden ayrılıp yeni bir iş aradığı süre boyunca oluşan işsizlik türü friksiyonel (geçici) işsizliktir. Friksiyonel işsizlik, ekonomi çok iyi durumda olsa bile çalışanların kısa vadeli yer değiştirmeleri veya bir şirketten diğerine geçmeleri sonucunda da ortaya çıkabilir. Üniversiteyi yeni bitiren bir kişinin iş araması sırasında oluşan işsizlik friksiyonel işsizlik türüne örnek olarak verilebilir. Bu işsizlik türünün en ayırt edici özelliği geçici ve kısa süreli olmasıdır. (Eyüpoğlu, 2003, s. 16)

2.3.5 Konjonktürel İşsizlik

Ekonomide oluşan dalgalanmaların meydana getirdiği ekonomik daralmanın neticesinde oluşan işsizlik türüdür. Gayri iradi, kişinin kendi isteğine bağlı olmayan bir işsizlik türü olan konjonktürel işsizlik neticesinde ekonomik çalkantının büyüklüğüne bağlı olarak, büyük kitleler işsiz kalabilmektedir. Konjonktürel işsizlik ekonominin durgunlaştığı ve buna bağlı olarak toplam talebin ve toplam üretimin azaldığı dönemlerde oluşmaktadır. Bu işsizlik türü, talepteki değişimlere bağlı olarak uzun süreli olabilmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2006, s. 71).

2.3.6 Mevsimsel İşsizlik

Mevsimsel işsizlik, özellikle tarım, hayvancılık, balıkçılık, turizm ve inşaat gibi mevsimsel değişikliklere bağlı olarak iş hacimlerinin dalgalanma gösterdiği sektörlerde meydana gelir. Talebin mevsimlere göre azalmasıyla oluşan bu işsizlik türü, genellikle yılın belli dönemlerinde gözlemlenir ve öngörülebilir bir doğaya sahiptir. Bu durum, özellikle az gelişmiş ülkelerde ve büyük nüfusun tarım sektöründe istihdam edildiği toplumlarda, önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Bektaş, 2016, s. 42).

2.3.7 Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizlik, teknolojik gelişmeler nedeniyle insan emeğinin makinelerle ikame edilmesi sonucunda meydana gelen bir işsizlik çeşidi olarak belirtilmektedir. İlerleyen teknoloji, istihdam piyasasında insan işgücünün gereksiz hale geldiği yeni durumlar yaratmaktadır. Bu tür işsizlik, genellikle kalıcı bir nitelik taşımaktadır. Çünkü makinelerin çalışanların yerini alması ile işini kaybeden bireylerin aynı işe geri dönme ihtimalleri bulunmamaktadır. Teknolojinin gelişimi, yeni iş alanları yaratmasına karşın, emek talebini azaltıcı bir etki yapmakta ve özellikle kısa vadede işsizliğin artmasına yol açmaktadır (Biçerli, 2019, s. 425).

2.4 İşsizlikle İlgili Diğer Kavramlar

İşgücü, bir ülkedeki referans dönemi içerisinde çalışma çağındaki olan ve mal veya hizmet üretimi için emek arzı sunan insanların toplam sayısını belirtmektedir. Başka bir deyişle, çalışan bireyler ve çalışma şartlarına sahip olmasına rağmen çeşitli sebeplerle çalışmayan, yani işsiz olan bireylerin toplamı işgücünü oluşturmaktadır (Ülgener, 1991, s. 84).

İşgücüne katılım oranı, 15-65 yaş aralığındaki yetişkin nüfusun işgücü içindeki yüzdesel oranını ifade etmektedir. İşsizlik oranı ise, toplam işsiz sayısının işgücüne oranı olarak tanımlanmaktadır. Hane halkı, aynı evde veya aynı evin bir bölümünde yaşayan, gelir ve giderleri ortak olan kişilerden oluşan topluluğu ifade etmektedir. İstihdam, bir ekonomide belirli bir dönem içinde üretim faktörlerinin fiilen üretime katılmasını ifade etmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte ücretli çalışma ortaya çıkmış ve böylece istihdam kavramı gelişmeye başlamıştır (Ünsal, 1998, s. 12). Tam istihdam, bir ekonominin tüm üretim faktörlerinin kullanıldığı ve cari ücretlerle çalışmak isteyen her bireyin iş bulabildiği durumu ifade eder. Eksik istihdam ise, bireylerin eğitim ve çalışma deneyimlerine göre uygun olan alternatif işlere kıyasla daha düşük nitelikli işlerde çalışmalarını tanımlar (Feldman, 1996, s. 7). İstihdam oranı ise, çalışma çağındaki nüfus içinde istihdam edilen bireylerin oranı olarak tanımlanmaktadır.

2.5 İşsizlikle Mücadele Politikaları

İşsizliğin sebep olduğu bireysel ve toplumsal olumsuzlukları engellemek veya azaltmak için kamu otoriteleri çeşitli yollarla işsizlikle mücadele etmektedir. İşsizlik

uzun süre boyunca kişilerin bireysel yetersizlikleri sonucunda oluşan bir durum olarak değerlendirilmiştir. Fakat, sanayi devriminin etkisi ve gelişen teknoloji ile birlikte, 20. yüzyılın başından itibaren, işsizliğin toplumsal bir sorun olduğu fark edilmeye başlanmıştır. Buna ek olarak; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966) ve Avrupa Sosyal Şartı (1965) gibi uluslararası sözleşmelerde “çalışma” bir hak olarak tanımlanmış ve devletlere bu hakkı koruma görevi verilmiştir (Tokol, 2000,s. 114).

İşsizlikle mücadele politikaları ülkelerin ekonomik yapısına bağlı olmakla beraber, aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır.

2.5.1 Aktif İstihdam Politikaları

Emek piyasasındaki sorunların ortadan kaldırılarak çalışanların etkinliğinin yükseltilmesi ve yeni yaratılan istihdam alanlarına erişimin kolaylaştırılarak işverenler ile çalışanların daha kolay buluşturulması ve böylece işsizliği önleme adına yürütülen politikalar aktif istihdam politikalarıdır (Özdemir, 2006, s.73).

Aktif istihdam politikaları istihdam yaratmaya yönelik politikalar olup eğitim, işgücü hareketliliğini artırma, erken emeklilik gibi birçok önlemi içermektedir. Aktif istihdam politikaları ile çalışanlara sadece gelir desteği sağlamak yerine, onları olabildiğince hızlı çalışma hayatına geri döndürme hedeflendiğinden işsizlik süresini kısaltıcı etkisi vardır (Ecevit, 2010, s.8).

Pasif istihdam politikaları genellikle insanlara gelir desteği verme şeklinde uygulanması sebebiyle oldukça büyük maddi kaynaklar gerektirmektedir. Buna ek olarak, doğrudan gelir desteği sağlanan insanların çalışmaktan kaçınmasına neden olabilmektedir. Aktif istihdam politikaları ise istihdamı artırma hedefi olan politikalar olmasıyla işsizliğin azaltılmasında pasif istihdam politikalarına göre daha kalıcı sonuçlar alınmasını sağlayabilmektedir (Güney, 2009, s.155).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nde geçtiği haliyle aktif işgücü hizmetleri, istihdamın artırılması ve korunması, işsiz kimselerin mesleki becerilerinin geliştirmesi, özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik politikalar olarak da tanımlanmaktadır. Aktif istihdam

politikaları genellikle işsizlik sıkıntısını en çok yaşayan gruplara ve bölgelere uygulanır (Karabulut, 2007, s.45).

İstihdamı arttırarak işsizliğin azaltılmasını hedefleyen, eğitimlerle işgücünün niteliğini yükselterek kişilerin işgücü piyasasındaki değişimlere adapte olmasını kolaylaştıran aktif istihdam politikaları, aynı zamanda ekonomik durgunluk dönemlerinde istihdamın korunmasını sağlarken, ekonomik büyüme dönemlerinde ise nitelikli işgücü sağlamaktadır. Aktif işgücü politikalarından önde gelenleri;

- Ücret ve istihdam sübvansiyonları
- Kendi işini kuran girişimcilerin desteklendiği programlar
- Meslek edindirme ve mesleki eğitim kursları
- İş arama danışmanlığı ve istihdam hizmetleri
- Doğrudan kamu istihdamı
- Para ve maliye politikaları

olarak sıralanabilir. (Taş, 2016, s.33; Güney, 2009, s.155)

2.5.2 Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizlerin maddi açıdan desteklenerek işsizliğin bireylerin hayatları ve toplum üzerine getirmiş olduğu olumsuzlukları en aza indirmeyi amaçlayan politikalardır (Biçerli, 2019, s.456).

Pasif istihdam politikaları, işsiz kalan bireylere gelir transferi yaparak yaşam standartlarının ve satın alma güçlerinin belirli bir düzeyde korunmasını, bununla birlikte ekonomik faaliyetlerin canlılığının sürdürülmesini amaçlamaktadır. Bu yaklaşımla, pasif istihdam politikaları, aktif istihdam politikalarından ayrılmaktadır. Aktif politikalar, yeni istihdam alanları oluşturmayı ve istihdamı artırmayı hedeflerken, pasif politikalar ise işsiz kalan kişilere belirli koşullar altında maddi destek sağlayarak, işsizliğin yol açabileceği sorunları minimize etmeyi hedeflemektedir (Taş, 2016, s.34).

Genellikle gelişmiş ülkelerde görülen pasif istihdam politikaları, işsiz kalan bireyler girebileceği olası ekonomik sıkıntılar nedeniyle alım güçlerinin düşmesi ve

bunun sonu olarak piyasada mal ve hizmetlere olan talebin azalması neticesinde oluşacak işsizliği önlem üzere uygulanan politikalar (Güney, 2009, s.154).

Pasif istihdam politikalarıyla işsiz kalan bireylere belirli şartlar altında gelir sağlanması, işsiz kalan kişilerin iş arama ve çalışma hayatına tekrar katılma motivasyonunun azaltıcı etki gösterebilmektedir. Bu etkiyi azaltmak için öncelikle aktif istihdam politikaların yerinde ve etkin şekilde kullanılması gerekmektedir. Pasif istihdam politikalarından bazıları; İşsizlik sigortası, Kıdem tazminatı, İhbar tazminatı, İşsizlik yardımı, İş kaybı tazminatı, Sosyal yardımlar, Kısa çalışma ödeneği, Ücret garanti fonu olarak sıralanabilir (Varçın, 2004, s.20; Andaç, 2010, s.21)

2.5.2.1 İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, sosyal yardımın bir formu olarak, özellikle yoksulluğu azaltma veya önleme amacıyla verilen destek olarak tanımlanmaktadır. Bu tür yardımlar genellikle işsizlik sigortasından yararlanamayan kişilere, sigorta süresi dolmuş yararlanıcılara veya ailelerin geçimini sağlamak için verilen destek olarak uygulanmaktadır. Ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte, sosyal yardımların kapsamı ve yararlanma şartları bazen kanunlarla belirlenmektedir. İşsizlik sigortasına ek olarak sosyal yardım sağlayan ülkeler de bulunmaktadır. Bu yardımlar, genellikle hane bazında değerlendirilmekte ve bir hane gelirinin asgari ücret veya emeklilik maaşından düşük olması durumunda yapılan ödemeleri kapsamaktadır (Varçın, 2004, s. 16-19).

2.5.2.2 Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, ücretli emeğin önemli olduğu dünya genelindeki birçok ülkede, değişken biçimlerde ve oranlarda uygulanmasına rağmen, en yaygın pasif istihdam politika aracı olarak belirtilmektedir. Bu uygulama, ülkelerin kendine özgü koşulları, toplu sözleşme sistemleri ve sosyal koruma yapılarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Almanya, Brezilya, İspanya ve Çin Halk Cumhuriyeti gibi birçok ülkede kıdem tazminatının uygulandığı görülmektedir (Doğan ve Yıldırım, 2016, s. 17-18).

2.5.2.3 İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, işten çıkarılan bir kişiye, mevcut işindeyken başka bir iş aramak için verilen sürenin karşılığı olarak önceden ödenen ücreti ifade etmektedir. Bu, işçinin iş kanunu çerçevesinde sahip olduğu, onun lehine olan bir hak olarak tanımlanmaktadır. İşçinin yeni bir iş araması veya iş kaybı durumunda alacağı tazminat, işini kaybeden kişi için büyük önem taşımaktadır. Ancak, iş akdinin sonlandırılacağı kişiye önceden bildirilmiş ve kişi günlük iki saat iş arama izninden faydalanmışsa, ihbar tazminatının tekrar ödenmesi söz konusu olmamaktadır. İşçi kendi isteğiyle işten ayrıldığında da ihbar tazminatı verilmemektedir (Sürücü, 2014: 96). Türkiye’de ihbar tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan bir düzenleme ile uygulanmaktadır.

2.5.2.4 Ücret Garanti Fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında, Ücret Garanti Fonu (Ek Madde 1), işverenin ödeme gücüne düşmesi durumlarını kapsar. Bu durumlar; işverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya iflasın ertelenmesi, işveren için aciz vesikası alınması ve ödeme gücüne düşmesi olarak tanımlanır. Fon, sigortalı çalışanların iş ilişkilerinden kaynaklanan ve ödenmemiş olan üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu bünyesinde ayrıca oluşturulur. Fonun oranı, işsizlik sigortası olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1’i seviyesindedir. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde, işçinin işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması şart koşulmakta ve ödeme, temel ücret üzerinden yapılmaktadır (4447 sayılı Kanun).

2.5.2.5 Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek 2. Maddesi, kısa çalışma ödeneğini düzenlemektedir. Bu ödenek, sektörel ve bölgesel krizler veya genel ekonomik kriz sonucunda zorlayıcı sebeplerle işyerlerinde çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması ya da faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması gibi durumlarda uygulanır. İşçilere, bu tür durumlarda üç ayı aşmamak koşuluyla çalışmadıkları süre için gelir desteği sağlanır, bu süre Cumhurbaşkanlığı kararıyla altı aya kadar uzatılabilir (4447 sayılı Kanun). Kısa çalışma talebinde bulunanişverenlerin, gerekçelerini İŞKUR’a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafları olan sendikalara bildirmeleri gerekmektedir. İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğu,

ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek yönetmelikle değerlendirilir. Onaylanan taleplerin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından sağlanır. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, işverenin başvurusunun onaylanmış olması, işçinin kısa çalışma başlangıcından itibaren son 120 gün içinde sigorta primi ödemiş olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigorta primi ödenmiş olması şartları bulunmaktadır (İŞKUR, İşveren, Kısa Çalışma Ödeneği).

2.6 İşsizliğin Bireysel ve Toplumsal Etkileri

İşsizliğin sonucunu, sadece çalışma isteğinde olup iş arayan kişilerin çeşitli nedenler iş bulamadığı için çalışamaması ve bu nedenle gelir elde edememesi olarak düşünmek eksik bir yaklaşım olacaktır. İşsizliğin ilk sonucu gelir yoksunluğu olarak kendini gösterse de işsizliğe bireyler ve toplumlar üzerinde kısa ve uzun vadede bir çok olumsuz etkisi bulunmaktadır. İşsizliğin etkileri, kişilerin işsiz kaldığı sürenin uzunluğuyla ve toplum dinamikleriyle doğrudan ilgilidir.

İşsiz kalmanın bireysel etkilerine baktığımızda, düzenli gelirinden mahrum kalan kişilerin hayat standardında düşüş, ekonomik güvensizlik ortamının oluşması, gelecek kaygısı, sosyal çevrede hor görülme ve dışlanma, ailenin geçimini sağlayamama ve buna bağlı aile içi sorunlar, intihar veya intihara teşebbüs, psikolojik-fiziksel rahatsızlıklar ve motivasyon kaybı gibi birçok problem ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

İşsizlik sonucunda bireylerin yaşadığı gelir kaybı, alım gücünün azalmasına ve sosyal hayattaki aktivitelerden vazgeçme veya erteleme zorunluluğuna yol açmaktadır. Bu süreç, bireylerin sosyal çevrelerinden ve toplumsal yaşamdan yavaş yavaş dışlanmalarına, bu da insanın sosyal bir varlık olarak psikolojik yapısını olumsuz etkilemektedir (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004, s. 170).

Uzun süreli işsizlikle karşılaşan bireylerin, mesleki yetkinliklerinde körelme ve güncel gelişmeleri takip edememe gibi problemleri meydana gelmektedir. Hızla gelişen teknolojinin etkisiyle, işsizlik süresince bilgi ve becerilerin gerilemesi, bireylerin iş hayatına dönüşünü zorlaştırmaktadır (Limoncuoğlu, 2006, s. 20).

Ayrıca, işsizliğin etkileri toplumdan topluma değişiklik gösterse de, aile hayatında olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Özellikle ailenin asıl geçim kaynağı olan kişinin işsiz kalması, ailenin maddi durumunu zorlamakta ve bu durum, aile içi stres ve baskıyı artırarak aile içi problemlere ve hatta boşanma durumlarına yol açabilmektedir (Kurt, 2006, s. 358).

Emeği, onuru ile çalışarak kendisinin ve varsa ailesinin geçimini sağlamayan ve insanca yaşayamayan kişiler, psikolojileri bozularak mental ve buna bağlı fiziksel rahatsızlıklar geçirebilmektedir. Bunun ötesinde, yoksunluğa ve bunalıma giren kişiler, alkol kullanımı ve uyuşturucu madde bağımlılığı, intihar veya intihara teşebbüs gibi sıkıntıların içine de düşebilmektedirler (Tansel ve Taşçı, 2010, s. 2).

İşsiz kalmanın toplumsal etkileri incelendiğinde, işsizlik sebebiyle üretim süreçlerinde yavaşlama ve üretim kaybı buna bağlı olarak da piyasa dengelerinde bozulma görülebilmektedir. İşsizliğin toplumun geneline yayılması halk hareketlerini tetikleyebilmekte, bireylerin uzun süreli işsiz kalması toplumdaki suç ve şiddet olaylarında artışa neden olabilmektedir (Erol, Ödemir ve Yurdakul, 2010, s. 9).

Bir ülkede işsizlik ne kadar yaygınsa, işsizlik oranı ne kadar yüksekse, o ülke rehaftan o kadar uzaktır. Uzun süre işsiz kalan bireyler gerekirse bir önceki çalıştıkları işten bile daha düşük ücretlere çalışmaya razı olur duruma gelmektedirler. Bunun neticesinde eski gelir seviyelerini koruyamamakta ve yoksulluk pozisyonuna düşmektedirler. Yoksulluk sebebiyle, çocukların iyi bir eğitim alma imkanından uzaklaşmasıyla toplumun belirli bir kesiminde yoksulluk kalıcı hale gelmektedir (Güney, 2009, s. 153).

2.7 Türkiye’de İşsizliğin Genel Durumu

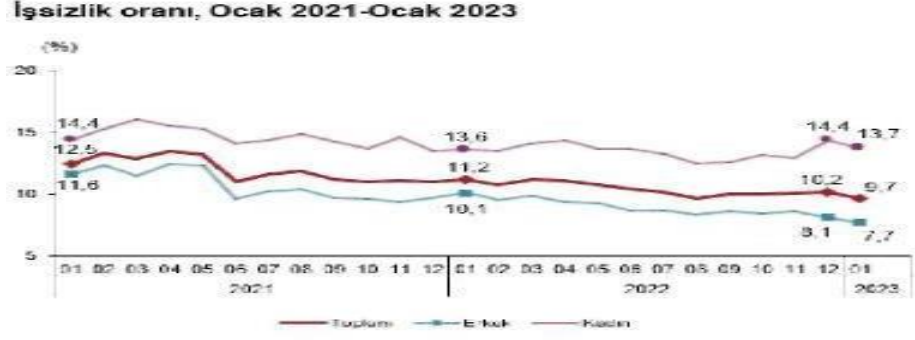
Türkiye’de işsizlik oranının Cumhuriyet’in kuruluşundan itibaren yaşanan değişim incelendiğinde, 1923 yılında %9,1 olan işsizlik oranı, Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün 1938 yılındaki vefatına kadar %2,1’e kadar düşmüştür. İkinci Dünya Savaşı’nın etkileri ve tek parti iktidarı döneminde işsizlik oranı ortalama olarak %2,86 seviyesinde olmuştur. 1950’lerin başında Türkiye’nin çok partili sisteme geçişi ve Demokrat Parti’nin iktidara gelmesiyle birlikte, Marshall Yardımları aracılığıyla

gerçekleştirilen yatırımların etkisiyle işsizlik oranı %2,75'e düşmüş, 1949-1952 yılları arasında ise %2'nin altına inmiştir (Biçerli, 2019, s. 470).

1950'lerin sonrasında, kırsaldan kentlere yaşanan göçler ve nüfus artışı, 1960 ve 1970'li yıllarda işsizlik oranının ortalama %4,33'e yükselmesine neden olmuştur. 1970'li yıllarda ise dünya ekonomisinde ve siyasi ortamında yaşanan olaylardan Türkiye de etkilenmiştir. OPEC kaynaklı petrol krizinin yanı sıra artan enflasyon, ithal ikameci sanayileşme planlarındaki sorunlar, dış ticaret açığının büyümesi, siyasi ve toplumsal istikrarsızlıklar ve Amerikan ambargosu gibi faktörler, 1970-1980 arası dönemde işsizlik oranının ortalama %8,11'e yükselmesine ve 1978'deki petrol krizi sonrası ilk kez %10,1 ile çift haneli rakamlara ulaşmasına yol açmıştır (Durak ve Kaya, 2004, s. 37).

Türkiye, 24 Ocak 1980 kararları ile liberal ekonomik politikaları benimsemeye başlarken 12 Eylül 1980'de gerçekleşen darbeden sonra kurulan Anavatan Partisi iktidarı döneminde yapılan kamu yatırımları ve özelleştirmelerle 1980 ve 1990 yılları arasında ortalama işsizlik oranı %7,86 düzeyinde gerçekleşmiştir. 1990 yılından sonraki 10 yıllık dönemde ortalama işsizlik oranı %7,58 olurken, 2001 yılında gerçekleşen büyük ekonomik kriz işsizlik oranının %8,4'e yükselmesine sebep olmuştur. İlerleyen yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan mortgage krizi, başta Amerika ve Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm dünyayı etkisi altına almış ve Türkiye Cumhuriyeti de bu krizden belirli oranda etkilenerek 2008 yılında %11, 2009'da %14 işsizlik oranlarına ulaşmıştır (Bektaş, 2014, s. 16).

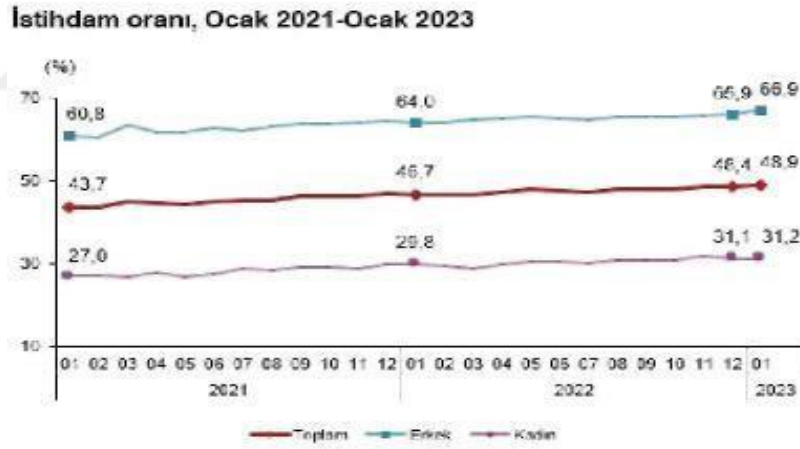
2020 yılı başında tüm dünyayı etkisi altına alan covid-19 salgını ile birlikte tam kapanma önlemleri devreye girmiş ve çoğu sektörde üretim durmuştur. Buna bağlı olarak başlarda işçi çıkarmalar yapılsa da daha sonra kamu otoritesinin devreye girmesiyle 17. 04. 2020 tarihinde uygulanmaya başlayan fesih yasağı nedeniyle işten çıkarılanların sayısında azalma olmuştur. Daha sonraki yıllarda Türkiye geneli kadın ve erkek işsizlik ve istihdam oranları aşağıdaki şekillerde verilmiştir.



Şekil 2.1 Kadın Erkek İşsizlik Oranları

Kaynak: İşgücü İstatistikleri (TÜİK, 2023)

Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; 15 ve daha yukarı yaştaki kişilerde işsiz sayısı 2023 yılı Ocak ayında bir önceki aya göre 166 bin kişi azalarak 3 milyon 424 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 0,5 puan azalarak %9,7 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %7,7 iken kadınlarda %13,7 olarak gerçekleştiği görülmüştür.



Şekil 2.2 Kadın Erkek İstihdam Oranları

Kaynak: İşgücü İstatistikleri (TÜİK, 2023)

İstihdam edilenlerin sayısı 2023 yılı Ocak ayında bir önceki aya göre 354 bin kişi artarak 31 milyon 837 bin kişi, istihdam oranı ise 0,5 puan artarak %48,9 oldu. Bu oran erkeklerde %66,9 iken kadınlarda %31,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

2.8 İşsizlik Sigortası Kavramı

İşsizlik sigortası, sigorta kapsamında çalışan bireylerin temel yaşam gereksinimlerini karşılamak üzere devlet tarafından oluşturulan ve sigortacılık prensipleriyle yönetilen bir sosyal güvenlik dalı olarak tanımlanır (Şahin, 2014). Bu sigorta, kasıtlı ya da kusurlu olmayan nedenlerle işini kaybeden sigortalı bireylere belirli bir süre için maddi yardım sağlamayı amaçlar, böylece işsiz vatandaşlar ve aileleri olumsuz durumların etkilerinden korunur. İşsizlik sigortasının ilk uygulamaları, 1893 yılında İsviçre’de yerel yönetimler tarafından başlatılmıştır (Andaç, 2010).

İşsizlik sigortası, özellikle iş gücü arzının fazla olduğu ve üretim faaliyetlerinin yetersiz kaldığı durumlarda devreye girer (Zaim, 1997). İşsizlik, hem bireyler hem de toplumlar için bir risk faktörüdür ve özellikle sanayileşmiş toplumlarda bu riskin sosyal koruma kapsamında ele alınması büyük önem taşır (Andaç, 2010). İşsizlik sigortasının tanımı içerisinde, işsizlik riskinden kaynaklanan ekonomik zararlar ve çalışanın gelecekte işsiz kalma ihtimali yer alır (Seyyar, 2005). İşçinin kendi kontrolü dışında işsiz kalması ve yeni iş arama çabalarına rağmen iş bulamaması durumları, işsizlik sigortasının kritik özelliklerindendir (Yiğit, 2005).

İşsizlik sigortası çerçevesinde üç ana sistem mevcuttur (Uçkan, 2007: 30):

- Ghent Sistemi: Sendika tarafından yönetilen ve devlet tarafından finanse edilen gönüllü bir sigorta planıdır.
- Sosyal Yardım Sistemi: İhtiyaca dayalı ödemeler ile yoksulluğa karşı mücadelede kullanılır.
- Prime Dayalı Zorunlu Sigorta: Çalışan, işveren ve devlet arasında idari ve mali yükümlülüklerin paylaşılmasını içerir.

İşsizlik sigortasının asıl amacı, istemsiz olarak işten ayrılmak zorunda kalan bireylere, önceden belirlenen çalışma süreleri ve ödenen prim miktarlarına bağlı olarak, gelir kayıplarını kısmen karşılamak ve meslek edindirme kursları gibi hizmetler aracılığıyla iş bulmalarına yardımcı olmaktır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011). Bu destek, işsiz bireylerin maddi ve manevi zorlukları azaltmada önemli bir role

sahiptir. İşsizlik sigortası, hem bireyler hem de toplum için çeşitli faydalar sağlamaktadır.

İşsizlik sigortasının bireysel hedefleri, sigortalıların gelir desteği olarak alım gücünü korumaları ve ailelerini geçindirebilmelerini içermektedir. Bu, işsizlik riskine karşı bireylerin korunmasını sağlamaktadır. İşsizlik sigortasına dahil eğitim programları ve faaliyetler, mesleki becerilerin sürdürülmesine ve yeni iş bulma imkanlarının artırılmasına yönelik uygulanmaktadır (Tuna, 1995).

İşsizlik sigortasının toplum üzerindeki etkileri, işsiz bireylerin alım gücünü sürdürerek ekonomik talebi desteklemek ve işsizlikten doğabilecek sosyo-ekonomik sıkıntıları ile suç oranlarını minimize etmektir. İşsizlik sigortası sisteminde, bireylerin belirli bir süre boyunca prim ödemesi gerekmektedir; bu durum, kayıt dışı iş yerine resmi sosyal güvenlik sistemi altında çalışmayı teşvik etmektedir. Bu sayede kayıt dışı istihdam oranlarının düşmesine katkı sağlanmaktadır (Limoncuoğlu, 2006).

Türkiye’deki işsizlik sigortası uygulaması, Avrupa’daki benzer sistemlere kıyasla yaklaşık 90 yıl sonra başlamıştır. Bu gecikmeli başlangıç, Türkiye’nin işsizlik sigortası uygulamalarının Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelerinkilerden tecrübe ve kapsam bakımından bazı farklılıklar göstermesine yol açmıştır. Türkiye’nin işsizlik sigortası sisteminin AB ve OECD ülkelerindeki uygulamalarla kıyaslanması, bu farklılıkları anlamada yardımcı olmaktadır (Ergün, 2019).

Almanya’da, istihdam edilen her birey zorunlu işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, haftada en az 14 saat çalışan ev hizmetlileri ve en az 15 saat çalışan serbest meslek sahipleri, ayrıca AB dışından gelen çalışanlar, gönüllü işsizlik sigortasına dahil olma hakkı bulunmaktadır (Missoc Comparative Tables, 2020).

Fransa’daki işsizlik sigortası, devlet görevlileri ve bağımsız çalışanlar hariç olmak üzere, istihdam edilen tüm bireyleri kapsamaktadır. İnşaat sektörü çalışanları, denizcilik ve liman işçileri gönüllü işsizlik sigortasından faydalanabilir durumdadırlar. İşsizlik sigortasının finansmanı, daha önceleri %2,4 oranında çalışan katkısı ve %4 oranında işveren katkısı ile sağlanırken, 1 Ocak 2019’dan itibaren bu katkılar tamamen çalışan tarafından karşılanmaya başlanmıştır (European Commission, 2019).

İtalya’da işsizlik sigortası, zorunlu olup, NASPpl ve Dis-Coll olarak iki farklı kategoriye ayrılmaktadır. NASPpl genellikle özel sektör çalışanlarını, Dis-Coll ise bağımsız çalışanları kapsamaktadır. NASPpl kapsamında işsizlik sigortasından yararlanabilmek için, son dört yılda en az 13 hafta sigortalı çalışmış olmak ve işten çıkartılmadan önceki son 12 ay içerisinde en az 30 gün sigortalı çalışmış olmak şartları aranmaktadır (www.inps.it, 2021).

İngiltere’de, işsizlik sigortası hem işveren bağlı çalışanları hem de bazı bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Sigortanın maliyeti, Ulusal Sigorta Fonu’na yapılan prim ödemeleri ile karşılanmaktadır. İşsizlik sigortası için, haftalık geliri 166 Sterlin ve altında olan çalışanlar ve işverenlerden herhangi bir katkı alınmamaktadır (The British Unemployment Insurance System, 2020).

2.9 İşsizlik Sigortasının Tarihsel Gelişimi

Bu başlık altında, işsizlik sigortası uygulamalarının ilk ortaya çıktığı zamandan başlayarak, dünyadaki ve Türkiye’deki tarihsel gelişimlerinden bahsedilecektir.

2.9.1 İşsizlik Sigortasının Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

Kişilerin çalışamaması ve gelir elde edememesi sonucunda yaşanan bireysel ve toplumsal sıkıntılar ülkeler için üstesinden gelinmesi gereken problemlerin her zaman başında gelmektedir. 17. yüzyıl öncesi dönemde çalışamayan ve geliri olmayankişilere toplum içinde loncalar, dini kurumlar, eş, dost ve akrabalar yardım etmiştir. Sanayi devrimiyle beraber, özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle hızlanan makineleşmeyle, bedensel işgücüne olan talep azalmaya başlamış bu da işsizliği arttırmaya başlamıştır. İşsizlik sorunu büyüdükçe kamu otoritelerini konuya müdahil olmak durumunda kalmıştır (Ekin, 1994, s. 20).

İşsizliğin toplumsal bir sorun olarak algılanmaya başlanmasıyla beraber ilk defa 1893 yılında İsviçre’nin Bern bölgesinde, kamu otoritesi olan belediye tarafından isteğe bağlı işsizlik sigortası uygulaması devreye sokulmuştur. Diğer taraftan, sendikaların kendi üyeleri için sağladığı yardım sandığı benzeri işsizlik sigortaları da bulunmaktadır. Bu tarzda bilinen ilk sendikal uygulama 1824 yılında İngiltere’de ortaya çıkmıştır (Bektaş, 2016, s. 68).

Ayrıca, ticaretin oldukça gelişmiş olduğu Belçika'nın Gent şehrinde sendikalar ve belediye ortaklığı ile 1901'de Ghent Sistemi adında işsizlik sigortası benzeri, isteğe bağlı bir sistem kurulmuştur. Gent Sistemi özünde sendikalar tarafından kurulan işsizlik fonuna belediyelerin maddi katkı vermesi esasına dayanmaktaydı. Gent Sistemi'nin çok başarılı olması üzerine diğer ülkeler de buna benzer sistemler kurmaya başlamışlardır. Bu manasıyla, ulusal işsizlik sigortası sistemlerinin temelini Gent Sistemi'ne dayandığı söylenmektedir (Andaç, 2010, s. 50)

Ulusal düzeyde ve gönüllülük esasına dayalı ilk işsizlik sigortası 1905 yılında Fransa'da uygulanmıştır. Çıkarılan bir kanun ile işçi sendikaları ve derneklerin oluşturmuş oldukları işsizlik fonlarına devletin maddi katkıda bulunması sağlanmıştır. 1906'da Norveç'te ve 1907'de Danimarka'da buna benzer uygulamalar yapılmıştır (ILO, 1955, s. 19)

Bugünkü manasıyla, ulusal çapta, zorunluluk esaslı ve devletin kontrolü altındaki ilk işsizlik sigortası, sanayi devriminin başladığı ve ilk işçi sınıfının oluştuğu İngiltere'de 1911 yılında uygulamaya konulmuştur. İlk başlarda kapsamı sadece ticaret sektörü ile sınırlı olan yasaya daha sonraları el emeği ile çalışan işçiler de eklenerek kapsamı genişletilmiştir. Fakat, tarım sektörü çalışanları ile kendi nam ve hesabına çalışanlar kapsam dışında tutulmuştur. Oluşturulan işsizlik sigortası sistemi Büyük Buhran'ın sebep olduğu işsizliğin yıkıcı etkilerinin hafifletilmesinde etkin rol oynamıştır (Başterzi, 2019, s. 60).

İşsizlik sigortasının dünya genelinde yayılması 20. yüzyıl boyunca pek çok ülkede gerçekleşmiştir. Finlandiya 1917'de, İspanya ve İtalya 1919'da, Belçika ve Avusturya 1920'de, Lüksemburg 1921'de, İsveç 1924'te, Almanya 1927'de, Yeni Zelanda 1930'da, Amerika Birleşik Devletleri 1932'de, Kanada 1940'da, Avustralya 1944'te, Yunanistan 1945'te, Japonya 1947'de, Malta 1956'da, Fransa 1958'de, Brezilya 1965'te, Arjantin 1967'de, İsrail 1970'te ve Portekiz 1975'te işsizlik sigortalarını yürürlüğe koymuşlardır (Şakar, 2009, s. 285).

İşsizlik sigortasının global gelişiminde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) önemli bir rolü üstlenmiştir. 1919 yılında imzalanan anlaşma, işsizliğe karşı alınacak tedbirler ve ilgili bilgi ve istatistiklerin anlaşmaya taraf devletler tarafından ILO ile paylaşılmasını zorunlu kılmıştır. 1938'de yürürlüğe giren ILO'nun 44 sayılı

sözleşmesine imza atan devletler, işsizlik sigortası sistemi kurmayı taahhüt etmişlerdir. 1944 yılında ABD’de gerçekleştirilen 26. Genel Konferansta, fakirliğin tüm toplumlar için tehlikeli olduğu, emeğin bir mal olmadığı ve bireylerin satın alma gücünün korunması ile asgari geçim imkanının sağlanması için gerekli önlemlerin alınması gerektiği kararı alınmıştır (Andaç, 2010, s. 75).

2.9.2 İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

İşsizlik Sigortası Türkiye gündemine ilk kez 1947 yılındaki Birinci Çalışma Meclisi ile girmiştir. Sendika kongrelerinde işsizlik sigortası kurulmasına ilişkin görüşler bildirilmiş fakat herhangi bir aksiyon alınmamıştır. Konuya ilişkin ilk adımı Gazeteciler Sendikası atıp gazetecilere yönelik bir işsizlik sigortası oluşturulması için harekete geçmişlerdir. Türk-İş’in 1952 yılındaki genel kurulunda işsizlik sigortası kurulması hakkında görüş bildirilse de bu girişim sonuçlanmamıştır (Göçmen, 2012, s. 140).

Türkiye’de işsizlik sigortası kurulması yönündeki ilk çalışmalar Devlet Planlama Teşkilatı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (bugünkü İŞKUR) tarafından 1959 yılından sonra ortaya konmuştur. İlgili dönemde Türkiye’de işsizlik sigortasının uygulanabilirliğini araştırmak üzere ILO’dan gönderilen Philip Booth’un hazırlamış olduğu rapor ekseninde çalışmalar hızlanmıştır (Andaç, 2010, s. 170).

1963 yılındaki I. Kalkınma Planı’nda işsizlik sigortası ilk kez resmi olarak yer almıştır. İşsizlik sigortası, takip eden kalkınma planlarında kendine zaman zaman yer bulsa da ancak VII. Kalkınma Planı’nda (1996-2000) İşsizlik Sigortası Kanunu’nun çıkartılmasına karar verilerek bu konuda olumlu bir başlangıç yapılmıştır (Bektaş, 2016, s. 73).

Avrupa Birliği uyum sürecinin de etkisiyle hızlanan işsizlik sigortası kurulma çalışmaları, VII. Kalkınma Planı dönemi içinde, 25. 08. 1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun TBMM’de kabul edilmesiyle kurulmuştur. İşsizlik sigortası kanunu 01. 06. 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş ve sigorta kapsamında ödeme yapmaya 01. 03. 2002 tarihinde başlanmıştır. İşsizlik sigortası, dünyadaki ilk ortaya çıkışından yaklaşık 90 yıl sonra Türkiye’de hayata geçmiştir. Bu gecikmenin bir çok sebebi olmakla beraber, kıdem tazminatının işsizlik sigortası ile eşdeğer görülmesi,

ülkedeki finansman bozuklukları, gittikçe artan bütçe açıkları, işgücü maliyetinin artacağına düşünülmesi bu sebeplerden bazıları olarak sıralanabilmektedir (Ekin, 1994, s. 2).

2.10 İşsizlik Sigortasının Amacı

İşsizlik sigortası, işten kendi isteği ve arzusu dışında ayrılan kişilerin karşılaştığı gelir kaybını, çalışma süreleri ve ödenen primlere dayalı olarak belirli bir seviyede telafi etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, bu sigorta kapsamında işsizlik ödeneği sağlanmakta ve meslek edindirme kursları gibi programlar yoluyla iş arayanlara yeni iş fırsatları sunulmaktadır. Bu yaklaşım, işsiz bireylerin maddi ve manevi zorluklarını hafifletmeyi amaçlamakta ve işsizlik sigortasının amaçları hem bireysel hem de toplumsal boyutta ele alınmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011, s. 556).

İşsizlik sigortasının bireysel hedefleri arasında, sigortalı kişilerin belirlenen bir süre ve miktar dahilinde gelir desteği olarak ekonomik istikrarlarını sürdürmeleri ve ailelerini maddi olarak destekleyebilmeleri yer almaktadır. Bu durum, bireyleri işsizlik gibi risklere karşı korumaktadır. Ayrıca, işsizlik sigortası çerçevesinde sunulan eğitim ve programlar, mesleki yeteneklerin devamını sağlama ve yeni iş bulma fırsatlarını artırma açısından büyük önem taşımaktadır (Tuna, 1995, s. 11).

İşsizlik sigortasının toplumsal amaçları, bireylerin alım gücünü koruyarak ekonomik talebi sürdürmek ve işsizlikten kaynaklanan sosyo-ekonomik sorunlar ile suç oranlarını azaltmak üzerinedir. İşsizlik sigortasından yararlanmak için belirli sayıda gün prim ödeme gerekliliği, bireyleri resmi sosyal güvenlik sistemi altında çalışmaya teşvik etmekte ve bu durum kayıt dışı istihdamın azalmasına katkı sağlamaktadır (Limoncuoğlu, 2006, s. 32).

2.11 İşsizlik Sigortasının Özellikleri

İşsizlik sigortasının özelliklerinden bahsetmeden önce sigorta kavramı üzerinde durmak yararlı olacaktır. En genel tanımıyla sigorta, olası risklerin potansiyel zarar verici etkisine maruz olan birçok kişi ve kurumun finansal bir aracı vasıtası ile biraraya getirilerek, oluşacak hasarların sigorta ettirenlerden toplanan primler ile oluşturulan havuzdan karşılanarak, kişi ve kurumların ekonomik güvenliklerinin devam ettirilmesini sağlayan sistemdir (Akhisar ve Acınan, 2014, s.4).

2.11.1 İşsizlik Riskini Tazmin Özelliği

İşsizlik sigortasının en öncelikli görevi, kendi isteği ve arzusu dışında işten çıkarılan bireylere belirli bir süre ve miktarda doğrudan gelir desteği sağlayarak bireylerin yeni bir iş buluncaya kadar sosyal ve ekonomik hayatlarına devam etmelerini sağlamaktır. Özetle işsizlik sigortası, kişilerin işsiz kaldıklarında karşılaşacakları maddi riskleri belirli oranda tazmin etmektedir (Andaç, 2010, s.58).

2.11.2 Devlet Tarafından Kurulma Özelliği

İşsizlik sigortasının tarihsel gelişiminde bahsedildiği üzere, önceleri sendikalar ve belediyeler tarafından yürütülen işsizlik sigortası uygulamaları dünyanın içinden geçtiği savaşlar ve ekonomik gelişmeler sonrasında devletler tarafından organize edilip yönetilmeye başlamıştır. Gerek işsizliğin toplumsal bir sorun olduğunun idrak edilmesi gerekse de işverenler ile çalışanların karşılıklı yaşadığı problemler aradaki sorunların çözümünde kamu otoritesinin devreye girmesi zorunluluğunu doğurmuştur. Diğer taraftan sosyal devlet anlayışının benimsenmesi sonucunda, devletler sosyal güvenliği sağlamak için birtakım tedbirler almak durumunda kalmıştır. İşsizlik sigortası da bu tedbirlerin bir sonucu olarak kurucusunun ve denetçisinin devlet olduğu bir sigorta uygulamasıdır (Görücü, Aybıyık ve Koç, 2012, s.131).

2.11.3 Zorunlu Katılma Özelliği

Sosyal güvenlik şemsiyesi altında kayıtlı ve sigortalı olarak çalışan her birey işsizlik sigortası fonuna katılmak zorundadır. Kişiler kayıtlı olarak çalıştığı süre boyunca zorunlu olarak işsizlik fonuna belirli oranda katkıda bulunurlar. Böylece, işsiz kaldıkları süreçte prim ödedikleri süreye oranla işsizlik ödeneği alma imkanına kavuşurlar. Zorunluluk olmaz ise yüksek işsizlik dönemlerinde kamu otoritesi işsiz kalan kişilere ödenek vermek için ağır bir ekonomik yükün altına girmek durumunda kalabilir (Taşçı ve Yılmaz, 2009, s.616).

2.11.4 Prim Ödeme Özelliği

Bir sigorta sisteminde prim ödemesi olmaması düşünülemez. Sigortanın tanımında da bahsedildiği üzere, işsizlik sigortasında bireyler işsiz kalma riskine karşın prim öderler. Ödenen primler bir havuzda toplanarak fon oluşturulur ve işsiz kalan

kişilere belirli süre ve belirli miktarda işsizlik ödeneği olarak dağıtılır. Çeşitli ülkelerde farklı uygulamalar olmakla birlikte Türkiye’de bir sigortalının işsizlik sigortası primi; çalışanlardan kesilen %1, işveren kesilen %2 ve %1 de devlet olmak üzere üç paydaştan alınan katkı primlerinin toplamından oluşmaktadır (Andaç, 2010, s.64).

2.11.5 Yeniden İşe Yerleştirme Özelliği

İşsizlik sigortası kapsamında işini kaybeden sigortalılara belirli bir süre işsizlik ödeneği ödenebilmektedir. Bu süre zarfında işsiz kişinin en kısa sürede bilgi, beceri ve tecrübesine uygun bir işe girmesi hem sistemin üstündeki yükün azaltılması hem de kişinin körelmesini engellemek açısından çok önemlidir. Kişiler işsizlik sigortası süresi boyunca tekrar istihdama kazandırılmazlarsa ödenek süresinin sonuna geldiklerine maddi sıkıntıya düşebilirler. Bunu engellemek için, işsizlik sigortası kapsamındaki kişileri öncelikli olarak işe yerleştirmek, meslek kursları ve işbaşı eğitim programlarıyla nitelik kazandırmak işsizlik sigortasının görevlerindendir (Ayhan, 2002, s.2).

2.12 İşsizlik Sigortasının Yararları ve Zararları

İşsizlik sigortası, kendi isteği dışında işsiz kalan kişilere doğrudan gelir desteği sağlayan bir sistem olarak işsizliğin bireysel ve toplumsal etkilerini hafifletmeyi amaçlasa da uygulandığı ülkenin yapısına ve sigortanın uygulanma biçimine bağlı olarak birtakım yararları ve zararları olabilmektedir.

2.12.1 İşsizlik Sigortasının Yararları

İşsizlik sigortasının yararları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Görücü, Aybıyık ve Koç, 2012, s.134 ; Taşçı ve Yılmaz, 2009, s.623; Tuna, 1995, s.41).

- İşsizlere belirli bir süre ve belirli bir miktar gelir desteği sağlanarak, insanların alım gücü bir ölçüde korunmuş olur ve gelir kaybının getireceği olası bireysel ve toplumsal sorunlar engellenir, refah düzeyi korunmuş olur.
- İşsizlik ödeneği alan kişiler harcama yapmaya devam edeceklerinden işsizliğin toplam talep üzerinde oluşturacağı olumsuz etkiler en aza indirgenir.
- Bireyler işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için çalıştıkları işlerde daha

uzun süre çalışma eğiliminde olurlar, çalışma verimleri artar, sürekli iş değiştirme eğilimleri azalır.

- İşsizlik sigortası ile toplanan primlerden oluşturulan fonlar ülkede çeşitli yatırımlarda kullanılarak katma değer oluşturulur.

- Sosyal güvenlik şemsiyesi altında kayıtlı olarak çalışma özendirilerek, kayıt dışı istihdam engellenir, vergi gelirleri artar.

- İşsizlik sigortasına başvuran kişilerin bilgileri tek bir merkezde toplanarak ülkenin işgücü yapısı hakkında bilgi sahibi olunmasını, eksiklik olan alanlara ve meslek gruplarına yönelik yatırımlar ve eğitimler düzenlenmesi sağlanır.

- Kişilerin bilgi, beceri ve tecrübelerine göre işlere yerleştirilmesini sağlanarak işsizlik azaltılır, verimlilik artar.

- İşsizlik ödenekleri ile insanlara iş arama sürecinde zaman kazandırılarak, kendilerine uygun, çalışırken mutlu olabilecekleri bir işe girmelerine zemin hazırlanır.

- Kurslar ve mesleki eğitim programları ile işsizlere gelişme ve yeni beceriler edinme olanağı sağlanır.

2.12.2 İşsizlik Sigortasının Zararları

İşsizlik sigortasının olası zararları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Taşçı ve Yılmaz, 2009, s.622; Türkcan, 2007, s.69).

- İşsizlik sigortası fonu için çalışanların gelirlerinden primler kesilmektedir bu da gelirden azalmaya sebep olmaktadır.

- İşsizlik sigortası ile doğrudan gelir desteği sağlandığından kişileri tembelliğe itebilmekte ve iş aramalarını geciktirebilmektedir.

- Art niyetli kişiler yeni bir işe girdikleri halde bunu yetkili kurumlara bildirmeyip işsizlik ödeneği almaya devam ederek işsizlik sigortası sistemini suistimal edebilmektedirler.

- İşsizlik sigortası kapsamında ödenek alan kişilere işe yerleştirmede öncelik, eğitim ve kurs gibi imkanlar tanındığından, sisteme dahil olmayan ve ilk kez çalışma hayatına atılacak kişilerin dezavantajlı konuma düşüp iş bulmaları zorlaşabilir.

- İşsizlik sigortası primi ödedikleri için işverenlerin maliyetleri artmakta bu da işverenlerin olabildiğince az kişiyi istihdam etmesine, emek yoğun işlerden sermaye yoğun işlere yönelmelerine sebep olabilmektedir.
- İşsizlik sigortasının gelirleri, işsizlik ödenekleri ve diğer giderleri karşılamaya yetmez ise aradaki farkı devletin sübvansetmesi gerekebilir. Bu durum hem sigortacılık mantığına terstir hem de bütçeye ekstra yük anlamına gelmektedir.
- İşsizlik sigortası primleri kişilerin gelirinin belirli bir yüzdesi üzerinden alınırken işsizlik ödeneklerinde tavan ücret uygulanması kişinin çalıştığı dönemdeki gelirine göre çok düşük bir ödenek almasına ve hayat standardının düşmesine sebep olabilir.

2.13 Türkiye’de İşsizlik Sigortası: Uygulama ve Etkileri

Türkiye’deki işsizlik sigortası, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin 25 Ağustos 1999 tarihinde kabul ettiği İşsizlik Sigortası Kanunu ile resmen hayata geçirilmiştir. Bu kanun, 8 Eylül 1999 tarihinde 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İşsizlik sigortası sistemi, 1 Haziran 2000 tarihinde prim toplama sürecini başlatmış ve ilk işsizlik maaşı ödemesini 1 Mart 2002 tarihinde gerçekleştirmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kapatılmasını takiben, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) oluşturulmuş ve işsizlik sigortası işlemlerinin yönetimi İŞKUR’a devredilmiştir. Bu gelişmeler, Türkiye’de işsizlik sigortası sisteminin oluşumu ve işleyişi açısından kritik aşamaları temsil etmektedir.

2.13.1 İşsizlik Sigortasının Kapsamı

Türkiye’de işsizlik sigortası kapsamında, kanunun kabul edildiği tarihten sonra çeşitli değişiklikler yapılmıştır. 2011 yılında yapılan düzenleme ile sigorta kapsamı genişletilse de hala tüm çalışanları kapsayan bir yapıya bürünmemiştir. 4447 sayılı kanunda geçtiği şekliyle işsizlik sigortası kapsamında olanlar;

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar, 5510 sayılı

Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar” olarak belirtilmiştir.

Bununla birlikte yetkili kurumlardan çalışma izni alarak Türkiye’de çalışan kişiler de sigorta kapsamı içindedir. Kapsam içinde olan çalışanlara örnek olarak; ücretli olarak ve sürekli şekilde ev hizmetlerinde çalışanlar, özel sektöre ve kamuya ait tarım ve orman işlerinde ücretli çalışanlar, güzel sanat kollarında (film, müzik, heykel, ses ve saz sanatçıları vs.) hizmet akdi ile çalışanlar verilebilir. Diğer taraftan, işsizlik sigortasının kapsamı dışında kalan çalışanlar;

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun; 4. Maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5., 6. ve geçici 13. maddesi kapsamında olanlar”, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar”, “57 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar ” olarak belirlenmiştir.

Kapsam dışında kalan çalışanlara örnek olarak; ev hizmetlerinde çalışanlar (sürekli ve ücretli hariç), ülkelerinde sigortaları olan yabancılar, askerlik hizmetini ifa edenler, meslek okullarında çalışan öğrenciler, cezaevinde atölyede çalışan mahkumlar, kendi nem ve hesabına çalışanlar verilebilir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999, s.1).

2.13.2 İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortası, diğer sigorta uygulamaları gibi prim ödeme prensibi üzerine kurulmuştur. Türkiye’de işsizlik sigortası, sigortalı çalışanlar, işverenler ve devletin katkılarıyla desteklenen üçlü bir finansman yöntemi ile işlemektedir. Sistemin başlangıcında, çalışanlar %2, işverenler %3 ve devlet %2 oranında prim katkısı yaparken, bu oranlar 2002 yılından itibaren birer puan azaltılmıştır. İşsizlik sigortasının primi, sigortalı işçinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında 80 ve 82. maddelerinde tanımlanan prime esas alınan aylık brüt kazançları üzerinden hesaplanmaktadır. Bu hesaplamaların neticesinde,

- % 1 sigortalı
- % 2 işveren
- % 1 devlet

payı alınarak oluşturulmaktadır. Diğer taraftan, isteğe bağlı şekilde sigortalı olup işsizlik sigortası sistemine katılarak prim ödeyenlerden ise % 1 sigortalı çalışan, % 2 işveren payı alınmaktadır.

İşsizlik sigortası primlerinin prime esas aylık brüt kazançların belirli bir oranı olarak hesaplanması, fazla kazananın fazla, az kazananın ise az katkı payı alınmasına ve bu sayede bir nebze de olsa sosyal denge sağlanmasına faydalı olabilmektedir.

İşverenler, işsizlik sigortası yükümlülükleri kapsamında prim ödedikleri için çalışanlarının, bir başka deyişle sigortalıların, ücretlerinden indirim yapamazlar veya kesintiye gidemezler. Diğer taraftan, çalışanın herhangi bir nedenle sigortalılık hakkının son bulması durumunda, o zamana kadar sigortalı çalışandan ve işverenden kesilen primler ile devletin yapmış olduğu katkı payı iade edilmez (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999, s. 3).

2.13.3 İşsizlik Sigortasının Yönetimi

Çoğu ülkede, işsizlik sigortası hükümetin sorumluluğu altında yürütülmektedir. Türkiye’de işsizlik sigortası ile ilgili olarak, primlerin tahsili, fona

aktarılması, gecikme cezaları ve zamlarının yönetimi, haksız tahsil edilen primlerin iadesi ve sigortalı kişiler ile işyerlerinin sicillerinin tutulması gibi görevler Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sorumluluğunda bulunmaktadır. Diğer tüm hizmet ve işlemler ise Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) görev ve sorumluluk alanına girmektedir.

İŞKUR bünyesinde kurulan ve faaliyet gösteren İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı; fona aktarılan çalışan, işveren ve devlet prim katkılarının Yönetim Kurulu kararları ekseninde değerlendirilmesi, kişi bazında primlerin kaydının tutulması, işsizlik ödeneklerinin ödenmesine ilişkin işlemler, sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılması, işsiz kalan kişilere sağlanan mesleki eğitimlerle ilgili işlemleri ve Kanunla verilen diğer sorumlulukları yerine getirmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999, s. 1).

2.13.4 İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları

Bir sigortalının işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için bazı koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu koşullar kısaca;

- Kişinin sigortalı olarak çalışması,
- Kişinin kendi isteği ve arzusu dışında işten çıkarılması,
- Hizmet akdi feshedilmeden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartıyla son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemesi,
- Hizmet akdinin feshini takip eden 30 gün içerisinde İŞKUR'a şahsen ya da internet üzerinden başvuruda bulunması,

Yukarıda belirtilen bu koşullar aşağıda açıklanmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020, s. 98).u

18 Ocak 2019 tarihli ve 7161 sayılı Yasa ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan bir düzenlemeyle, işsizlik sigortası başvurusu için gereken hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışma şartı daha esnek hale getirilerek iyileştirme yapılmıştır.

Buna ek olarak, işsizlik sigortası başvurusu sırasında, grev, lokavt veya kanuni ödevler nedeniyle hizmet akdi askıya alınan kişilerin işsizlik ödeneğinden yararlanamayacakları belirtilmiştir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999, s. 4).

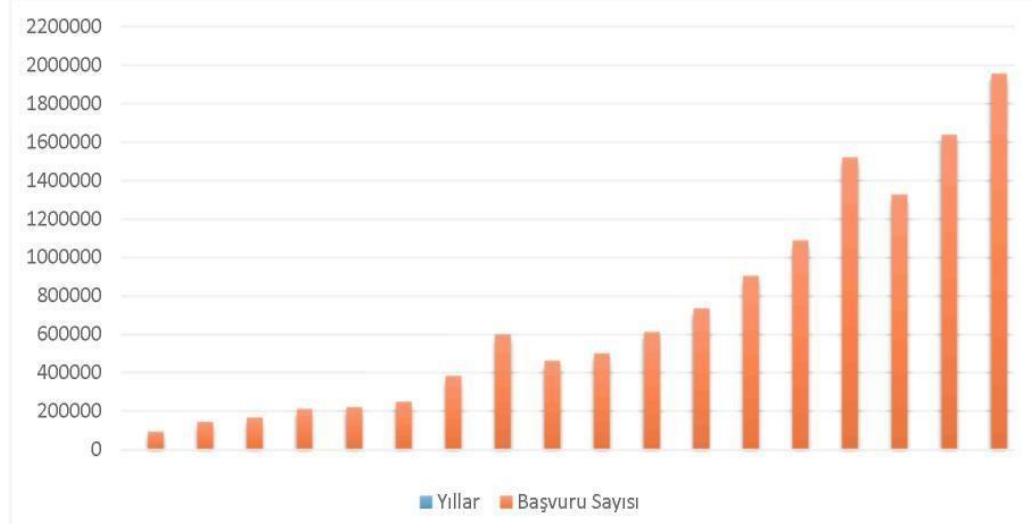
Tablo 2.1 İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı ve Ödeme Tutarları

Yıllar	Başvuru Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı	Hak Ediş Oranı (%)	Toplam Ödenen İşsizlik Ödeneği (Bin TL)
2002	93.436	82.878	0,89	46.814
2003	143.459	130.271	0,91	125.978
2004	164.437	147.260	0,9	199.890
2005	208.398	186.590	0,9	269.987
2006	220.779	199.572	0,9	316.989
2007	246.589	221.452	0,9	351.907
2008	382.179	331.477	0,87	517.054
2009	597.394	473.326	0,79	1.114.275
2010	459.450	331.594	0,72	807.412
2011	499.257	322.707	0,65	791.051
2012	609.617	371.657	0,61	966.185
2013	732.987	431.232	0,59	1.272.487
2014	901.775	513.109	0,57	1.657.723
2015	1.086.293	589.888	0,54	2.192.786
2016	1.519.597	784.419	0,52	3.682.650
2017	1.325.912	681.687	0,51	4.169.246
2018	1.635.111	841.847	0,51	4.824.136
2019	1.955.041	1.013.056	0,52	7.985.062
2020	1.510.856	509.538	0,52	7.978.889
2021	1.471.480	647.215	0,44	5.960.584
2022	1.707.850	812.506	0,48	12.544.523

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları

Tablo 2.1’de, 2002 ile 2022 yılları arasında işsizlik ödeneği başvuruları, hak edenlerin sayısı, hak ediş oranı ve toplam ödenen miktarı gösteren veriler bulunmaktadır. Bu dönemler arasında başvuru sayısı ve hak eden kişi sayısında genel bir artış trendi olduğu görülmektedir. Özellikle 2008 sonrası 2009 yılında başvuru sayısında önemli bir artış gözlenirken, 2002’den 2022’ye kadar hak ediş oranında azalma ve toplam ödenen işsizlik ödeneği miktarında genel bir artış trendi görülmektedir. Ancak, 2020 ve 2021 yıllarında pandemi koşullarının etkisiyle bu miktarlarda bir düşüş yaşanmış, 2022 yılında ise toplam ödenen işsizlik ödeneği

miktarında önceki yıllara kıyasla büyük bir artış olmuştur. Bu durum, işsizlik oranındaki değişimler, ödeneğin miktarındaki artış veya işsizlik ödeneği başvurularının niteliğindeki değişikliklerle ilişkilendirilmektedir.



Şekil 2.3 İşsizlik Sigortası Başvuru ve Hak Eden Sayıları (2002-2019)

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları

İşsizlik sigortasının uygulamaya geçtiği ilk yıllarda başvuru sayıları az olmasına rağmen işsizlik ödeneği hak eden kişi sayısı başvuru sayısına göre oldukça yüksek gözükmemektedir. İlerleyen yıllarda işsizlik ödeneği hak eden kişi sayılarında başvuru sayısına göre bir azalış dikkati çekmektedir. 2015 yılından sonra ise işsizlik ödeneği hak ediş oranı yaklaşık olarak %50 seviyesini takip etmektedir. Özetle, son beş yılda işsizlik ödeneğine başvuran her iki kişiden biri işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır denilebilir.

2.13.5 İşsizlik Ödeneğinin Süresi

Türkiye'deki İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, işsiz kalan sigortalıların alabilecekleri işsizlik ödeneklerinin miktarı ve süresi, kişinin son üç yıl içerisinde sigortalı olarak çalıştığı süreye, son 4 aylık prime esas aylık kazançlarına ve ilgili dönemdeki asgari ücrete bağlı olarak belirlenmektedir. İşsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri, hizmet akdinin feshedilmesinden önceki son üç yıl içinde şu şekilde belirlenmiştir:

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, bir kişi hak ettiği yararlanma süresini bitirmeden yeni bir işe başlar ve bu işten Kanun'un belirlediği şartları yerine getiremeden ayrılırsa, daha önce elde edilen ve kullanılmamış işsizlik sigortası haklarından yararlanmaya devam edilebilir. Yeni işe başladıktan sonra Kanun'da belirtilen şartları yerine getirerek tekrar işsiz kalan kişi, bu yeni hak sahipliği kapsamında edindiği süre kadar işsizlik ödeneğinden yararlanabilir. Ancak, önceden kullanılmamış haklar, işsizlik sigortası alınabilecek toplam süreye eklenmez (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999, s. 3).

2.13.6 İşsizlik Ödeneğinin Miktarı

İşsizlik ödeneği, işsiz kalan bireylere aylık olarak ödenmekte ve bu ödenek, günlük bazda hesaplanmaktadır. İşsizlik ödeneğine hak kazanıldığı tarihten itibaren, ilk ödeme takip eden ayın sonunda yapılmaktadır. Sigortalının işten çıkarılmadan önceki son dört aydaki prime esas kazançlarına dayalı olarak belirlenen günlük ortalama brüt kazancın %40'ı, günlük işsizlik ödeneği miktarını oluşturmaktadır. Bu miktar, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen on altı yaşından büyük işçiler için belirlenen brüt asgari ücretin %80'ini aşmamaktadır. İşsizlik ödeneğinden damga vergisi dışında herhangi bir vergi, resim veya harç kesintisi yapılmamaktadır. Ayrıca, işsizlik ödenekleri başkasına devredilememekte, temlik edilememekte ve nafaka borçları dışında haczedilememektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2019, s. 82).

2022 yılı itibarıyla işsizlik ödeneği hesaplaması, o yılın brüt asgari ücreti üzerinden yapılmaktadır. Bu yıl için belirlenen brüt asgari ücret 6.471 TL olarak belirlenmiştir. Eğer bir kişi son dört ayını asgari ücretle çalışarak geçirmişse, hesaplanacak işsizlik ödeneği miktarı, asgari ücretin %40'ı yani 2.588,40 TL olacaktır. Bu miktar üzerinden sadece binde 7,59 oranında damga vergisi kesintisi yapılır ve netice olarak, işsiz kalan kişiye 2.568,75 TL işsizlik ödeneği ödenmektedir.

Son dört ay 7.500 TL brüt ücret ile çalışan bir kişinin prime esas kazançlarının aylık ortalaması da 7.500 TL olacaktır. Bu kişinin hesaplanan işsizlik ödenek tutarı $7.500 \times 0,40 = 3.000$ TL, kesilecek damga vergisi ise $3.000 \times 0,00759 = 22,77$ TL'dir. Kişiye ödenecek işsizlik ödeneği tutarı ise 2.977,23 TL olmaktadır.

Son olarak, son dört ay 12.000 TL brüt ücret ile çalışan bir kişinin hesaplanan işsizlik ödeneği $12.000 \times 0,40 = 4.800$ TL olacaktır. Fakat, İşsizlik Sigortası Kanununda belirtildiği üzere, hesaplanan işsizlik ödeneği tutarı onaltı yaşından büyük işçilere uygulanmakta olan aylık asgari ücretin %80'den fazla olamamaktadır. Bu nedenle, 12.000 TL brüt kazancı olan ve işsiz kalıp işsizlik sigortasına başvuran bir kişi için hesaplanan işsizlik ödeneği tutarı en fazla ilgili dönemdeki brüt asgari ücretin %80'i kadar, yani $6.471 \times 0,80 = 5.176,80$ TL olmaktadır. Bu tutardan binde 7,59 damga vergisi de kesildiğinde kişiye ödenecek işsizlik ödeneği tutarı ancak 5.137,50 TL olabilmektedir.

Tablo 2.2 İşsizlik Sigortası Ödeneği Hesabı

2023-2024	Son 4 Aylık Prime Esas	Hesaplanan İşsizlik	Damga Vergisi	Ödenecek İşsizlik
Son 4 Ay 2024 Yılına Ait Asgari Ücretle Çalışan	20.002,50	8.001,00	0,00759	7.940,27
Son 4 Ay 25.000 TL ile Çalışan	25.000,00	10.000,00	0,00759	9.924,10
Son 4 Ay 25.000 TL ile Çalışan	41.000,00	16.002,00 (*)	0,00759	15.880,54

(*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için sigortalı işsize ödenecek aylık işsizlik ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır
Kaynak: (İŞKUR, 2023)

Yukarıda açıklandığı ve Tablo 2.2'de gösterildiği gibi 2023-2024 yılında, brüt asgari ücretin 20.002,50 TL olarak belirlenmesiyle, asgari ücretle çalışan bir kişinin işsizlik ödeneği, asgari ücretin %40'ı yani 8.001,00 TL olarak hesaplanmıştır. Bu ödenekten yalnızca binde 7,59 oranında, yani 15,19 TL damga vergisi kesilmekte ve böylece ödeneğin net miktarı 7.940,27 TL olarak belirlenmektedir. Eğer bir kişinin son dört aylık geliri 25.000,00 TL ise, işsizlik ödeneği bu gelir üzerinden hesaplanmaktadır ve asgari ücretin %80'ini aşamamaktadır. Bu durumda, son dört ayda 25.000,00 TL ile

çalışan bir kişinin işsizlik ödeneği 10.000,00 TL olabilir ve bu tutardan kesilen binde 7,59 damga vergisi sonrasında ödenecek net miktar 9.924,10 TL'dir. Aynı şekilde, 41.000,00 TL ve üzerinde maaş alan bir kişi için işsizlik sigortası primi 16.002,00 TL olarak belirlenmekte ve damga vergisi kesintisi sonrası eline geçen net yardım tutarı 15.880,54 TL olarak hesaplanmaktadır.

2.13.7 İşsizlik Ödeneğinde Hak Düşürücü Haller

İşsizlik sigortası, ücretli işten ayrı kalan sigortalı işçilere ekonomik bir güvence sağlamaktadır. Ancak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre bazı durumlarda işsizlik ödeneği kesintileri uygulanabilmektedir. Birincisi, işsiz sigortalının, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından sunulan ve meslekleri ile uyumlu, önceki işlerindeki maaş ve çalışma koşullarına benzer iş tekliflerini gerekçesiz olarak reddetmeleri halinde, işsizlik ödeneği kesilmektedir. Bu, Kanun'un 52-a maddesi olan *“Sigortalı işsizler, mesleklerine uygun, son işlerindeki maaş ve çalışma koşullarına yakın ve sınırlar dahilinde bir işi gerekçesiz olarak reddederler. koloninin bitişik ortak alanının ifadesi...”* ne göre düzenlenmiştir.

İkinci bir durum ise sigortalının gelir getirici bir işe başlamasıdır. İşsizlik ödeneğinden yararlanan sigortalının, ödeneği aldığı süre içinde herhangi bir gelir getirici faaliyette bulunmaması gerekmektedir, aksi halde işsizlik ödeneği kesilmektedir. Bu durum 4447 sayılı Kanun'un 52-b maddesine dayanmaktadır. Ayrıca, işsizlik maaşı alırken sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık alan bir sigortalıya işsizlik ödeneği ödenmemektedir. Ayrıca, İŞKUR'un sunduğu mesleki eğitim ve öğretim programlarını reddeden sigortalının işsizlik ödeneği de kesilebilmektedir. Bu, işsizlik sigortası uygulamasında gönüllü işsizlik durumu yarattığı için önemli bir düzenlemedir. Ancak, İŞKUR'un teklifinin haklı bir nedenle reddedilmesi durumunda işsizlik ödeneği kesintisine gidilmemektedir (Yiğit, 2005).

Gelişmiş ülkelerde işsizlik sigortaları sistemleri genel olarak sosyal güvenlik sistemleri içine entegre, devlet kontrolünde ve katılımı zorunlu olacak şekilde yürütülmektedirler.

İşsizlik sigortası ödenek miktarları ise işsiz sigortalıların kazançlarının belirli bir yüzdesi alınarak veya sabit bir miktar üzerinden belirlenmektedir. Bazı ülkelerde,

işsiz kalan sigortalının bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısına göre ek ödemeler alması da mümkün olabilmektedir.

İşsizlik sigortası, adından da anlaşılacağı üzere sigorta mantığı ile çalışan bir sistem olduğundan, çoğu ülkede ödenen primler karşılığında belirli bir süre ile sınırlı olmak üzere işsizlik ödeneği ödemesi yapılmaktadır. Bu süre bazı özel durumlarda uzatılabilmektedir.

Türkiye’de işsizlik sigortasının uygulanması, Avrupa ülkelerinden yaklaşık 90 yıl sonra başlamıştır. Bu durum, Türkiye’nin işsizlik sigortası uygulamasının, Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelerinkinden hem uygulama tecrübesi hem de kapsam ve imkanlar açısından bazı farklar içermesine yol açmaktadır. Türkiye dışındaki AB ve OECD ülkelerindeki işsizlik sigortası uygulamalarının incelenmesi, bu farklılıkları anlamaya katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Ergün, 2019, s. 57-59).

Almanya’da, tüm çalışanlar zorunlu işsizlik sigortası kapsamındadır. Haftada en az 14 saat çalışan ev hizmetlileri, 15 saat çalışan serbest meslek sahipleri ve AB dışından gelen çalışanlar ise gönüllü işsizlik sigortası kapsamına alınmıştır. İşsizlik sigortası, primler yoluyla finanse edilmekte, devlet ise sadece sistem açıklarını desteklemektedir. İşsizlik ödeneği almak için, son 30 ay içinde en az 12 ay prim ödenmesi ve çalışma durumu gerekmektedir. Ödenek miktarı, çocuklu çalışanlar için son 12 aydaki ortalama günlük kazancın %67’si, çocuksuzlar için ise %60’ı olarak hesaplanmaktadır. Ödeneğin süresi, yaş ve prim ödeme süresine bağlı olarak en fazla 24 ay olarak belirtilmektedir (Missoc Comparative Tables, 2020).

Fransa’da, devlet memurları ve bağımsız çalışanlar hariç, tüm çalışanlar zorunlu işsizlik sigortası altındadır. İnşaat işçileri, denizciler ve liman işçileri gönüllü işsizlik sigortasından faydalanabilmektedir. İşsizlik sigortasının finansmanı, önceleri %2,4 işçi ve %4 işveren katkısı ile sağlanırken, 1 Ocak 2019’dan itibaren bu finansman tamamen işçi tarafından sağlanmaya başlanmıştır. İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için, son 28 ay içinde en az 88 gün (4 ay) prim ödenmesi şarttır. Ödenek, her sigortalı için günlük sabit 11,92 Euro ve ek olarak son 12 aydaki günlük kazançların %40,4’ü olarak hesaplanmaktadır. Bu iki miktarın toplamı, işsiz kalmadan önceki günlük kazancın %57’sinden az ve %75’inden fazla olamamaktadır. Ödeme süresi, kişinin

yaşına ve çalışma süresine bağlı olarak 4 aydan 24 aya değişebilir; 50 yaş üzeri sigortalılar için bu süre 36 aya kadar uzayabilmektedir (European Commission, 2019).

İtalya’da işsizlik sigortası sistemi, zorunlu bir yapıda olup, iki ana kategoriye ayrılmaktadır: NASPpl ve Dis-Coll. NASPpl, özellikle özel sektör çalışanlarını kapsarken, Dis-Coll ise bağımsız çalışan bireyleri hedef almaktadır. NASPpl kapsamında işsizlik yardımı alabilmek için, geçmiş dört yıl boyunca en az 13 haftalık sigortalı çalışma ve işten çıkıştan önceki son 12 ayda minimum 30 günlük sigortalı çalışma gerekmektedir. Dis-Coll kapsamında ise, işsiz kalmadan önceki son yılda en az üç ay, ve işsiz kaldığı yıl içinde en az bir ay prim ödeme şartı aranmaktadır. NASPpl kapsamında işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi işsiz kalmadan önceki son dört yıl süresince sosyal katkı ödemesi yapılan haftaların yarısı kadar olup en fazla ise 24 ay olabilir. Dis-Coll kapsamında işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi, işsiz kalmadan önceki yıl başından işsiz kalınan tarihe kadar ödenen aylık katkı süresinin yarısı kadar olup 6 ayı geçemez. İşsizlik ödeneği tutarı her iki grup için de aynı şekilde hesaplanır. Ödenek tavanı 2020 yılı için aylık 1. 335,40 Euro olup bu tutar aşılamamaktadır. Ödenek tutarı hesabı, aylık 1. 227,55 Euro referans ücretin %75’i, eğer sigortalının işsiz kalmadan önceki işindeki ücreti referans ücreti aşıyor ise aşan kısmın %25 de ilave edilerek hesaplanır. İşsizlik ödenekleri kişilerin yaş ve diğer özelliklerine bağlı değildir. Ödemeler aylık olarak yapılır ve dördüncü ayın ilk günü itibariyle takip eden aylar boyunca %3 azaltılır (www. inps. it , 2021).

İngiltere’de, işverene bağlı çalışanlar ve belirli bağımsız çalışanlar zorunlu işsizlik sigortası kapsamında bulunmaktadır. Bu sigortanın finansmanı, Ulusal Sigorta Fonu’na yapılan prim ödemeleri ile gerçekleştirilmektedir. İşsizlik sigortası için, haftalık geliri 166 Sterlin ve altında olan çalışanlar ve işverenlerden herhangi bir katkı kesintisi yapılmamaktadır. Haftalık geliri 166,01 ile 962 Sterlin arasında olan sigortalılardan %12, işverenlerden ise %13,8 katkı payı alınırken haftalık geliri 962 Sterlinden fazla olan sigortalılardan %2, işverenlerden ise %13,8 katkı payı alınmaktadır. Kişinin işsizlik sigortasına hak kazanabilmesi için işsizlik sigortası alacağı yıldan önceki iki yıldan birinde minimum kazanç limitinin (118 sterlin) 26 katı katkı payı ödemesi yapmış olması, tamamlanan her iki yıl için minimum kazanç limitinin 50 katı kadar ödeme yapmış olması gerekmektedir. Ödenek tutarları; 24 yaşına kadar olan kişiler için haftalık 57,90 Sterlin, 25 yaş üzeri kişiler için ise haftalık

73,10 Sterlin olup, her biri 18 yaşın üstünde olan çiftler için ise 114,85 Sterlin'dir. Ödenek alma süresi ise tüm kişiler için 182 gün (26 hafta) olarak düzenlenmiştir (The British Unemployment Insurance System, 2020, s. 4-5).

Hollanda'da uygulanan işsizlik sigortası, zorunlu bir sistem olup, kendi hesabına çalışanlar ve kamu çalışanları dışında tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu sigortanın finansmanı, yalnızca işverenler tarafından sağlanan %2,44 oranındaki katkı primleri ile gerçekleştirilmektedir. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, işsiz kalmadan önceki son 36 haftalık dönemde en az 26 hafta boyunca sigortalı olarak çalışmış olmak gerekmektedir. Bu şartları yerine getirenler, 3 ay süresince işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. İşsiz kalmadan önceki son beş yılın dördünde en az 208 saat karşılığı geliri olanlar ilk on yılda çalıştıkları yıl sayısı kadar aylık ödenek almaya hak kazanırlar. 11. yıldan itibaren her çalışma yılı için 0,5 ay işsizlik ödeneğine hak kazanılır. İşsizlik ödeneği miktarı, son 12 aylık ortalama maaşa göre belirlenir ve her yıl için tavan ücret (2020 yılı için 219,28 Euro) uygulaması vardır. İşsiz kalan kişi, ilk iki ay ortalama günlük gelirinin %75'i kadar, sonrası için ise %70'ikadar ödenek alabilmektedir. Ödemeler aylık yapılmakta, yaşa ve diğer faktörlere göre değişmemektedir (Missoc Comparative Tables, 2020).

Avusturya'da işsizlik sigortası, kamu çalışanları kendi nam ve hesabına çalışanlar hariç, aylık 333,16 Euro ve üzerinde kazanan herkesi kapsamaktadır. İşsizlik sigortasının finansmanı sigortalıdan %3, işverenden %3 katkı alınarak sağlanmaktadır. Primler minimum 438,05 Euro ve maksimum 5130 Euro üzerinden hesaplanmaktadır. Devlet işsizlik sigortası fonunda herhangi bir açık olduğunda devreye girmektedir. İşsizlik sigortasına hak kazanmak için, işten çıkarılmadan önceki son 12 ay içinde 28 hafta katkı primi, son 24 ay içinde ise 52 hafta katkı primi ödemek gerekmektedir. İşsizlik sigortası ödenekleri, 20 haftaya kadar net kazancın %55'i oranında ödenmekte olup bu süre son beş yılda 156 hafta sigortalı olan kişiler için 30 haftaya kadar uzayabilmektedir. Sigortadan yararlanma süresi kişinin yaşı ve sigortalı olduğu süreye bağlı olarak artmaktadır. Ayrıca, işsiz kalan kişinin ailesindeki her bağımlı kişi için günlük 0. 97 Euro (2020) ödenmekte olup aile yardımı dahil toplam işsizlik ödeneği tutarı net kazancın %80'ini geçememektedir (SSPTW:Europe, 2018)

Rusya'da işsizlik sigortası, tüm Rusya vatandaşlarını kapsamaktadır. İşsizlik sigortasının finansmanı tamamen federal ve yerel yönetimler tarafından

karşılanmaktadır. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için kişi son 12 ay içinde toplam 26 hafta tam zamanlı çalışmış olmak zorundadır. İşsiz kalan kişilere, ilk üç ay için kişinin son ortalama aylık kazancının %75'i, sonraki dört ay için %60'ı, sonraki 5 ay için ise %45'i oranında işsizlik ödeneği verilir. Ek olarak, radyasyondan etkilenen veya radyasyondan bölgelerinde ikamet eden kişilere, ilgili bölgedeki asgari ücretin %10'u kadar ek ödeme yapılmaktadır. Asgari aylık işsizlik ödeneği 850 ruble, azami aylık işsizlik ödeneği ise 4. 900 rubledir. İşsizlik sigortasından yararlanma şartlarını sağlayamayan veya daha önce hiç çalışmamış kişiler için işsizlik ödeneği ilk altı ay için yaşadıkları bölgedeki asgari ücretin %30'u kadar, sonraki altı ay için ise bölgesel asgari ücretin %20'si kadardır (SSPTW:Europe, 2018).

Polonya'da işsizlik sigortası, kendi nam ve hesabına çalışanlar hariç diğer tüm çalışanları kapsamaktadır. Sigortanın finansmanı sadece işverenden, ödediği brüt ücretin %2,45 oranında alınan primlerle karşılanmakta olup, sistemde bir açık olması durumunda devlet tarafından sübvansede edilmektedir. Kişinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için son 18 ayda en az 365 gün asgari ücret düzeyinde çalışmış olması gerekmektedir. İşsizlik ödenekleri her yıl belirlenen bir taban ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Ödenek hesabı, beş yıldan az çalışmış kişilere taban ücretin %80'i, beş yıl ile 20 yıl çalışmış kişilere %100'ü, yirmi yıldan fazla çalışmış kişilere ise taban ücretin %120'si alınarak yapılmaktadır. Ayrıca işsizlik ödeneği alınmaya başlandıktan üç ay sonra ödenek tutarı yaklaşık %20 oranında azaltılmaktadır. Ödenekalma süresi, bölgedeki işsizlik oranlarına bağlı olarak, 6 ay ile 18 ay arasında değişmektedir (SSPTW:Europe, 2018).

3 İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1 Tarihsel Gelişimi

Birinci Sanayi Devrimi, makineleşme ve üretim süreçlerindeki verimlilik artışıyla değer üretiminde yeni bir boyut getirmiştir. Bu dönemde, insanların ve toplumların ihtiyaçlarını aşan üretim için hem makineler hem de başkaları adına çalışan işçi kitleleri gerekli hale gelmiştir. Ücretli emek kavramı, emeğin sermaye sahipleri adına kullanılmasıyla ortaya çıkmış ve sanayi devrimi sonrası kapitalizmin getirdiği artı değer, ücretli iş ve işsizlik gibi yeni kavramlar, iş hayatında köklü değişikliklere yol açmıştır (Saklı, 2013, s. 52).

Marx'ın değerlendirmesine göre, kapitalizm altında emek, tıpkı ham madde gibi, maliyeti minimize edilmesi gereken bir unsur olarak görülmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi'nin ardından ve Fordist dönemde, kapitalistler üretimi daha az ve niteliksiz işgücü kullanarak sürdürmeyi hedefleyen, işgücünden kaçınma teknolojilerine yatırım yapmışlardır. Bu süreç, verimlilik artışı bahanesi altında, emeği kontrol altına alma, vasıfsızlaştırma ve girdi maliyetlerini düşürme amacı gütmüştür. Bu, vasıfsız işçi sınıfının, kapitalistlere karşı temel emek haklarını savunma gücünün zayıflamasına yol açmıştır. Kapitalizmden önce çalışma, insan iradesinin bir yansıması iken, kapitalizmle birlikte emek, kullanım değerinden ziyade, kapitalist için artı değer üretmeye ve bu ürünlerin satışından elde edilen karı maksimize etmeye odaklanmıştır (Metin, 2021).

20.yüzyılın başlarından itibaren, kapitalist piyasaları domine eden Fordist üretim rejimi, 1970'lerdeki uluslararası petrol kriziyle sarsılmıştır. Bu kriz, küresel üretimde gerileme ve sanayileşmiş ülkelerde işsizlikte önemli artışlar getirmiştir. Krizle başa çıkmak için üretim ve istihdam rejimlerinde büyük değişikliklere gidilmiş ve 2015 yılı itibarıyla esnek istihdam rejimlerine geçiş yani post-Fordizm dönemi başlamıştır (Metin, 2021).

Post-Fordist dönem ise, Endüstri 3.0 ile başlayıp Endüstri 4.0 ve Endüstri 5.0'ı kapsayan bir evreyi tanımlamaktadır. Endüstri 3.0 ile kişisel bilgisayarlar ve internetin iş dünyası üzerindeki etkisi büyürken, Endüstri 4.0 döneminde büyük veri, yapay zeka, nesnelerin interneti (IoT), artırılmış gerçeklik, robotik ve 3D baskı teknolojileri gibi yenilikler ortaya çıkmıştır. Fordist dönemin monoton ve basitleştirilmiş iş yapısı, post-

Fordist dönemde daha karmaşık ve çeşitlendirilmiş iş tanımlarına dönüşmüştür (Saklı, 2013, s. 52). Fordist dönemde iş gücü tasfiye edilirken, post-Fordist dönemde teknolojik gelişmeler sayesinde teknolojik araçlar daha fazla iş yapabilir hale gelmiş ve işverenler mevcut işleri konsolide ederek daha az işçiye daha fazla sorumluluk verme yoluna gitmişlerdir. Örneğin, otomotiv endüstrisinde, gelişmiş otomatik üretim teknolojileri sayesinde bir üretim teknisyeni birden fazla görevi üstlenebilmektedir (Metin, 2020, s. 35).

Teknolojik gelişmelerle paralel olarak, günümüzde iş süreçlerinin daha az sayıda vasıflı işçi tarafından yürütülmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, 'teknokrasi' adı verilen bir yönetim tarzının ortaya çıkmasına yol açmıştır. 'Teknokrasi', Yunanca 'tekhne' (sanat) ve 'kratos' (güç) kelimelerinin birleşiminden türemiştir ve karar alma süreçlerinin, teknik uzmanlardan oluşan sınırlı bir grubun kontrolünde olduğu bir sistemdir. Sanayi çağının getirdiği tehditlerden biri olarak, teknik bilgi ve uzmanlığa sahip kişilerin toplumun geleceğine ve kaderine hükmetme potansiyelinin ortaya çıktığı ileri sürülmüştür. Bu riski minimize etmek adına sanayileşmiş devletlerin, teknokratların gücünü kısıtlama ve kontrol etme çabaları gözlemlenmiştir (Perinçek, 1966, s. 120; aktaran Metin, 2021).

Bu bağlamda, teknokratların giderek daha belirgin bir rol oynamasıyla birlikte, 'bireyselleşme ideolojisi' yaygınlaştırılmıştır. Bu süreçte, bağımsız otorite olarak çalışma koşullarını belirleme hakkını savunan sendikaların tasfiye edilmesi ve yerlerine işveren tarafından kontrol edilen insan kaynakları birimlerinin getirilmesi gözlemlenmiştir. Zaman içinde bağımsız sendikalar, toplu pazarlık mekanizmaları yerine bireysel sözleşmelere ve ücret pazarlıklarına bırakmıştır. Bu durum, işçi kitlelerinin işverenlerle ilişkilerinde bireysel hareket etmelerini zorunlu kılmış, çalışma tarzı, maaş, zaman ve mekan gibi unsurların daha kolay şekillendirilebilir hale gelmesine yol açmıştır (Man, 2009, s. 64; aktaran Metin, 2021) .

İş dünyasının dinamik doğası ve çağımızın doğası gereği teknokrasinin "kontrol edilemez" bir güç haline gelme potansiyeli nedeniyle, bilgisayar bilimlerinin sanayi işçilerini kontrol etmek için tüm dünyada kurumsal ve ulusal politikalar geliştirilmektedir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Çalışan Destek Programı ve Çalışan Yetkilendirmesi başlıkları altında çalışanlara saygınlık, özerklik ve kariyer gelişimine önem veren BT çalışanlarını elde tutmak için çeşitli uygulamalar yürütülmektedir.

Yüksek maliyetli bireysel istihdam sözleşmeleri, kişisel sağlık sigortası, bireysel performans ikramiyeleri, bireysel yüksek öğrenim teşvikleri, yeni oluşturulan unvanlar ve kişiye özel esnek çalışma olanakları iş ve iş ortamını iyileştirmeye örnek olarak gösterilebilir (Koçel, 2013, s. 96).

Peter Drucker, 1988 yılında, özellikle 20. yüzyılın başlarından itibaren, Endüstri 3.0 ve sonrasındaki dönemde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT), yüksek katma değerli ürün ve hizmet üretimindeki rekabet avantajının iş dünyasında önemli değişikliklere sebep olduğunu vurgulamıştır. Bu dönemde, bilgi geleneksel üretim faktörlerinin yanında, ticari bir meta olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bilginin stratejik bir önem kazanmasıyla birlikte, bu alanda uzmanlaşmış bilgi işçileri, yani teknokratlar, örgütler için hayati önem taşımaya başlamıştır (Drucker, 1994, s. 97; Koçel, 2013, s. 91; aktaran Metin, 2021).

Bilişim sektöründeki yetkin iş gücüne olan artan talep, bu çalışanların rekabet dünyasında merkezi bir rol üstlenmelerine neden olmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2014). TÜBİSAD ve DELOITTE’ın 2017 yılındaki araştırmasına göre, Türkiye’deki bilişim sektörü işverenlerinin %59’u, sektördeki en büyük sorun olarak yetkin iş gücü eksikliğini göstermiştir. Siber güvenlik alanında da nitelikli bilişim çalışanlarına olan ihtiyaç artmış, bu çalışanların bulunması, işe alınması ve uzun süreli istihdam edilmesi örgütler için kritik hale gelmiştir (Gümüşlüoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2010, s. 97).

Çalışanların motivasyonunu artırmak için uygulanan personel güçlendirme politikaları, büyük ölçüde ‘sosyal mübadele’ teorisine dayanmaktadır. Sosyal mübadele teorisine göre, çalışanlar kendilerine örgütleri tarafından destek sağlandığını ve yatırım yapıldığını hissettiklerinde, örgüte karşı bir ‘borçluluk psikolojisi’ geliştirmektedirler. Bu durum, çalışanları, kendilerine yapılan iyiliklere karşılık olarak örgütlerine iyiliklerde bulunmaya teşvik etmektedir (Drucker, 1988). Öte yandan, borçluluk hissi taşıyan çalışanlar, işten ayrılma niyetlerini azaltmakta ve kendilerine ait bilgi, beceri ve yetenekleri, özellikle kurumun kar maksimizasyonu hedefleri doğrultusunda kullanmaya başlamaktadırlar (Allen, Shore ve Griffeth, 2003, s. 36).

3.2 İşten Ayrılma Süreci: Kavramsal Bir Bakış

3.2.1 Gönüllü İşten Ayrılmanın Tanımı ve Unsurları

İşten ayrılma niyeti, işgücü alanında William H. Mobley tarafından 1982’de "bir işgörenin kısa süre içerisinde işi bırakma isteği" olarak tanımlanmış ve işgücü literatüründe önemli bir yere sahip olmuştur. Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988), işten ayrılmayı "çalışanların iş koşullarından duydukları memnuniyetsizliğin sonucu olarak sergiledikleri yıkıcı ve aktif davranış biçimleri" olarak ifade etmişlerdir. Tett ve Meyer, 1993’te ise işten ayrılma niyetinin "bir bireyin, işi bırakma olasılığını değerlendirerek, alternatif istihdam olanaklarını göz önünde bulundurarak ve örgütten kasıtlı bir şekilde ayrılmayı düşünerek geçirdiği bilişsel bir süreç" olarak tanımlamışlardır (Metin, 2021).

İşten ayrılma niyetinin hem örgütsel hem de sektörel boyutta önemi büyüktür. Makroekonomik düzeyde, işsizlik oranı gibi temel göstergelerle analiz edilen gelir, mikro düzeyde ise iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi unsurlarla değerlendirilmektedir (Torun, 2016: 47). 1980’lerden günümüze, Post-Fordist dönemin etkileriyle işten ayrılma niyetinin, literatürdeki yerini korumaktadır. İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmaların sürekliliği, bu niyetin gerçek işten ayrılma davranışıyla olan önemli ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Mobley, 1977; Mda, 2010; Tett & Meyer, 1993; aktaran Metin, 2021).

3.2.2 Gönüllü İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

1980’lerden bu yana Post-Fordizmin global etkisi altında, işten ayrılma niyeti konusu, işgücü literatüründe sürekli olarak önemli bir yer tutmaya devam etmektedir. Torun (2016, s. 64) tarafından vurgulandığı üzere, işten ayrılma niyeti üzerine yapılan akademik çalışmaların günümüzde devam etmesinin temel sebebi, bu niyet ile gerçekten işten ayrılma arasındaki önemli ilişki bulunmaktadır.

Ayrılma kavramı, örgütsel ve endüstriyel perspektiflerde önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Makroekonomik açıdan bakıldığında, ayrılma işlemi özellikle işsizlik oranları gibi temel ekonomik göstergelerle ilişkilendirilen gelirle değerlendirilmektedir. Mikro düzeyde ise bu süreç, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi bireysel faktörler üzerinden incelenmektedir. İşten ayrılmanın

günümüzdeki önemi, çeşitli sebeplerle daha da belirgin hale gelmiştir. İşten çıkarmaların ardından yaşanan örgütsel iş süreçlerindeki aksamalar, örgütsel hafızanın kaybı ve işten ayrılma ile ilgili maliyet ve riskler, bu konunun önemini artırmaktadır. Ayrıca, ayrılan çalışanların rekabet avantajı açısından rakip firmalar tarafından işe alınması durumunda, bu çalışanların sahip olduğu ticari sırların ve bilgilerin ifşa olması riski de mevcuttur. Bu durum, özellikle bilgi yoğun sektörlerde firmalar için ciddi bir kayıp ve risk oluşturabilmektedir. Bu sebeplerle, işten ayrılma ve işgücü devir hızı, örgütler için stratejik yönetim alanında dikkate alınması gereken kritik konulardan biri haline gelmiştir (Mda, 2010, s. 31; Tett ve Meyer, 1993, s. 69).

Örgütsel düzeyde, bir çalışandan ayrılmanın manevi ve maddi maliyetleri vardır. Sık işten çıkarmaların olduğu kuruluşların görüntüleri zarar görebilir. Ayrıca işten ayrılma, diğer çalışanların iş yükünün artması, iş ortamında duygusal stresin artması, moralin düşmesi gibi olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Yener, 2014, s. 81).

İşten ayrılma genel olarak olumsuz sonuçlar doğursa da zaman zaman olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Örneğin, istifa eden bir çalışan yerine yeni işe alınan birini seçmek, yeni yetenekleri veya yeni terfiler ve farklı düzeylerde terfiler için hiyerarşik hareketleri ortaya çıkarabilir. Ayrıca örgütten ayrılan kişinin örgütteki birim veya diğer çalışanlarla ikili ilişkileri iyi değilse örgütten ayrılması diğer çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilir (Torun, 2016, s. 64).

Ayrılma niyeti , etkili cironun en iyi göstergesidir (Tett ve Meyer, 1993, s. 31). Kuruluşlar, işten ayrılma niyetinin göstergesini izleyerek gerçek işten çıkarmalardan kaçınmak için adımlar atarak işten çıkarma maliyetlerini bir dereceye kadar kontrol edebilir.

3.2.3 Gönüllü İşten Ayrılma Niyetinin Teorik Çerçevesi

Gönüllü işten ayrılma niyetinin kuramsal temelleri, örgütsel davranış teorileri çerçevesinde Lacity, Iyer ve Rudramuniyaiah'ın çalışmalarıyla geniş çapta incelenmiştir. Bu teorilerin en önemlileri şu şekilde sıralanmaktadır: (Arslantaş, 2016).

3.2.3.1 İhtiyaçlar Teorisi Perspektifinden İşten Ayrılma

Maslow'un (1943) oluşturduğu İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, bireylerin

ihtiyaçlarını karşılama sürecini fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, sosyal aidiyet, özsaygı ve kendini gerçekleştirme olarak beş aşamalı bir yapıda ele almaktadır (Collins, 2007, s. 81). Bu teoriye göre, çalışanların temel ihtiyaçları arasında, adil ücret ve uygun çalışma koşulları bulunmaktadır. İhtiyaçların ikinci kademesi ise iş sağlığı ve güvenliği gibi güvenlikle ilişkili faktörleri içermektedir (Ersoy-Kart, 2011, s. 93). Maslow'un bu hiyerarşisi, bireyin potansiyelini en st düzeyde gerçekleştirmesine yardımcı olacak düzeyler olarak ele alınmaktadır (Bahadanlı, 2013, s. 64).

Maslow'un teorisine göre, bir çalışanın temel ihtiyaçları yeterince karşılanmazsa, yetki ve sorumluluk alma motivasyonu düşük olabilmektedir. Bu durumda, çalışanların ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanması, işten ayrılma niyetini azaltabilmekte ve çalışan devir hızını düşürebilmektedir (Herzberg vd., 1959).

3.2.3.2 Herzberg'in İki Faktör Teorisi ile İşten Ayrılma İlişkisi

Abraham Maslow, 1943 yılında insan motivasyonunu anlamak için bir ihtiyaçlar hiyerarşisi önermiştir. Bu teori, bireylerin çeşitli seviyelerdeki ihtiyaçlarını tatmin ettikçe daha yüksek motivasyon seviyelerine ulaşabileceklerini ileri sürer. Maslow'un bu yaklaşımı, temel ihtiyaçlardan başlayarak kendini gerçekleştirme düzeyine kadar uzanmaktadır.

1959 yılında Herzberg, Mausner ve Snyderman tarafından ortaya konulan ift Faktör Teorisi, alışan motivasyonunu "motivasyonel faktörler" ve "hijyen faktörleri" olarak iki temel gruba ayıran bir yaklaşım sunmaktadır. Bu teoride, motivasyonel faktörler çalışanların motivasyonunu artıran unsurlar olarak ifade edilirken, hijyen faktörlerinin ise sadece eksikliğinde demotivasyona sebep olduğu, fakat yeterli olduğunda motivasyonu doğrudan artırmadığı vurgulanmaktadır. Herzberg ve ekibinin gerçekleştirdiği çalışmalarda, çalışanların memnuniyeti ve bu memnuniyetin kaynakları detaylı bir şekilde ele alınmıştır (Bahadanlı, 2013, s. 92).

Maslow (1943) insan motivasyonunu anlamak için bir ihtiyaçlar hiyerarşisi önermiştir. Bu teori, bireylerin çeşitli seviyelerdeki ihtiyaçlarını tatmin ettikçe daha yüksek motivasyon seviyelerine ulaşabileceklerini ileri sürmüştür. Maslow'un bu yaklaşımı, temel ihtiyaçlardan başlayarak kendini gerçekleştirme düzeyine kadar uzanmaktadır.

Bununla birlikte, 1959 yılında Herzberg, Mausner ve Snyderman tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi, çalışan motivasyonunu daha farklı bir açıdan ele almaktadır. Bu teori, "motivasyonel faktörler" ve "hijyen faktörleri" olmak üzere iki temel gruba odaklanmaktadır. Motivasyonel faktörler, Maslow'un modeline paralel bir şekilde, çalışanların motivasyonunu artıran unsurlar olarak tanımlanırken; hijyen faktörlerinin, yalnızca tatmin edilmediğinde demotivasyona yol açtığı, ancak tatmin olduklarında motivasyon üzerinde önemli bir etki yaratmadığı belirtilmektedir. Herzberg vd. (1959) tarafından gerçekleştirilen yüz yüze mülakatlar sonucunda, çalışanların kendilerini mutlu hissettikleri durumlar arasında;

- Verilen görevlerin anlamlı ve önemli olması,
- Görevlerin başarılı bir şekilde tamamlanması,
- Saygınlık görmeleri,
- Kişisel gelişim imkanları bulabilmeleri gibi faktörler tespit edilmiştir.

Herzberg, Mausner ve Snyderman'ın 1959'da gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışanların mutsuzluklarının sıklıkla işin kendisinden daha çok, iş ortamını etkileyen dış faktörlere bağlı olduğu tespit edilmiştir. Bu dış faktörler, 'hijyen faktörleri' olarak isimlendirilmiş ve ücret, çalışma koşulları gibi unsurların tatminsizlik yaratan etkenler olduğu belirtilmiştir. Hijyen faktörleri, motivasyon faktörleriyle zıt olarak, tatmin edildiklerinde motivasyonu artırmazlar. Örneğin, çalışanların ücretlerinin zamanında ödenmesi veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli olması, çalışan motivasyonunu doğrudan yükseltmemektedir (Herzberg vd., 1959).

Herzberg vd. (1959) tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi, bir organizasyonda hem motivasyonel hem de hijyen faktörlerinin etkin bir şekilde sağlanması durumunda, çalışanların işten ayrılma düşüncesinde bir azalma olacağını öne sürmektedir.

3.2.3.3 Birey-Organizasyon Uyumu ve İşten Ayrılma Dinamikleri

Daha önce ele alınan İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Dual Teoriler, çalışan motivasyonunu bireyin ihtiyaç ve arzuları üzerinden incelemiştir. Kişi-örgüt uyumu

teorisi ise, bu ihtiyaçlarla birlikte, bireyin ve örgütün değerlerinin uyumunun da çalışan motivasyonuna etkisi olduğunu vurgular. Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson (2005, s. 93) tarafından açıklanan bu teori, çalışanın kişisel değerlerinin ve örgütün ya da yöneticinin değerlerinin uyumunun, iş motivasyonu açısından kritik olduğunu belirtir. Ayrıca, çalışanın gerçekleştirdiği işin doğası ve bu işteki rolünün bireyin kişilik özelliklerine uygun olup olmadığı da motivasyonu etkileyen faktörler arasındadır.

İşyerinde geçirilen zamanın, çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü kapladığı göz önünde bulundurulduğunda, iş sürecinde yaratılan katma değer, sermaye sahipleri tarafından alınan payın düşülmesi sonrasında, çalışanların mesleki beklentilerinin tam olarak karşılanamayabileceği bir durum ortaya çıkabilir. Lamm, Tosti-Kharas ve King (2014, s. 83) tarafından vurgulanan Kişi-örgüt uyumu teorisi, çalışanlar ve örgüt arasında uyum olduğunda, işten ayrılma niyetinin azalabileceğini öngörmektedir.

3.2.3.4 Çalışanların Hareketliliği Teorisi: İşten Ayrılma Bağlamında

Mobley, Horner ve Hollingsworth'un (1978) yapmış oldukları çalışma, çalışanların iş tatmini seviyelerinin, örgütsel değişikliklere, iş arama niyetine ve işten ayrılma düşüncesine doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmacıların geliştirdiği modelde, var olan alternatif iş olanaklarına bağlı olarak düşük iş tatmininin, işten ayrılma motivasyonunu harekete geçirdiği ifade edilmiştir. Modelde özellikle vurgulanan bir nokta, iş özelliklerinin (örneğin, geri bildirim alma, özerklik, işin önemi) yetersiz kaldığında çalışanların diğer istihdam fırsatlarını değerlendirmeye başlamaktadır (Metin, 2021).

3.2.3.5 Beşeri Sermaye Yaklaşımı ve İşten Ayrılma Eğilimleri

Nobel ödüllü ekonomist Gary Becker, beşeri sermaye teorisinin kurucusu olarak bilinmektedir. Becker'ın (1993) görüşlerine göre, ulusların ekonomik refahı sadece maddi yatırımlarla sağlanamamakta; buna ek olarak, insan kaynaklarına, yani beşeri sermayeye de yatırım yapılması gereklidir. Becker, eğitimin sadece formal eğitimle sınırlı olmadığını, iş yerlerinde verilen eğitimlerin de önemini vurgulamıştır.

Schultz (1971) tarafından tanımlanan beşeri sermaye, bireyin yeteneklerini geliştiren bilgi, beceri ve diğer nitelikler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlamda beşeri sermaye, örgüt üyelerinin kazandıkları bilgi, beceri ve yeteneklerin toplamı olarak görülmektedir. Sosyal bağlamda ise, vatandaşların bilgi, beceri, yetenek ve deneyim düzeylerini kapsadığı gibi, fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını da içermektedir (Keskin, 2011, s. 61; Weatherly 2003; aktaran Metin, 2021).

Becker'in (1964) geliştirdiği beşeri sermaye teorisi, beşeri sermayenin gelişiminin ekonomik büyümeyi desteklediğini öne sürmektedir. Bu bağlamda eğitimle ilgili faktörler, örneğin ilköğretimde kayıt oranları, eğitimdeki cinsiyet eşitliği ve eğitime yapılan yatırımlar, önemli olarak ele alınmıştır. OECD, 'toplam eğitim yılı' ve 'eğitime yapılan yatırımın geri dönüş oranı' gibi göstergeleri insan sermayesinin kritik ölçütleri olarak değerlendirmektedir (OECD, 2020). Beşeri sermaye teorisine göre, eğitim ve gelişim faaliyetleri aracılığıyla geliştirilen insan kaynaklarının, bilgi ve teknoloji kullanımını artırarak ekonomik büyümeyi hızlandırdığı belirtilmektedir (Ak ve Bingöl, 2011, s. 97; aktaran Metin, 2021).

Örgütsel düzeyde beşeri sermaye teorisine bakıldığında, kurumların çalışanlarına yönelik eğitim ve gelişim faaliyetlerinin, rekabet gücünü artıracığı söylenebilmektedir. Bu tür insan odaklı yatırımlar, çalışanların kişisel gelişim beklentilerini artırarak, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Yener, 2014, s.84).

3.2.3.6 İş Arama Teorisi Bağlamında İşten Ayrılma

1970'lerde yaşanan uluslararası petrol krizi, gelişmiş ülkelerde işsizlik ve enflasyon sorunlarının artmasına neden olmuş, bu durum karlılık ve ücretlerin düşmesine yol açmıştır. Bu dönemde, Fordist üretim tarzı, yani seri üretim yapan büyük fabrikalar, yerlerini daha küçük işletmelere bırakmış ve üretim ile tüketim kalıplarında köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişim, kapitalizmin petrol kriziyle karşılaşmasıyla birlikte, neoklasik emek arzı teorisinin emek sürecini açıklama gücünün yetersiz kalması sonucunda, bu teorinin yeniden yorumlanmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Man, 2009, s. 93).

Neo-klasik emek teorisi, emek piyasasında "mükemmel bilgi" varsayımı üzerine kuruludur. Bu, iş arayan bir kişinin işsiz kalmayacağı anlamına gelmekte, çünkü bu

teoriye göre, iş arayan kişi işgücü piyasasındaki tüm iş fırsatlarını tam ve kesin olarak bilmektedir. Ancak, 1970'lerin petrol kriziyle birlikte, gelişmiş kapitalist piyasalarda iş arama sürecinde karşılaşılabilecek işsizlik olasılığı göz önüne alınarak, yeni bir teori geliştirmek gerekliliği doğmuştur. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak geliştirilen "iş arama teorisi", bireylerin mevcut "eksik bilgi" ve belirsizlik koşullarında iş arama süreçlerini nasıl yürüttüklerini ve bu süreci nasıl tamamladıklarını incelemiştir (Faggian, 2014: 87; aktaran Metin, 2021, s. 21).

Stigler (1961), neoklasik emek teorisine alternatif bir bakış açısı sunarak, 1970'lerdeki yeni şartlar altında bu teorinin gelişimine ve iş arama teorisinin oluşumuna öncülük etmiştir. Stigler'in iş arama modeli, bireylerin iş arama sürecinde keşfettikleri alternatif iş olanaklarını değerlendirerek, bu alternatifler arasından "en uygun" olanı seçtiklerini öne sürmektedir (Faggian, 2014, s. 331).

Neoklasik teoride bireysel iş arama maliyetleri genellikle göz ardı edilirken, Stigler'in İş Arama Teorisi bu maliyetleri ön plana çıkarmaktadır. Buna göre, bireyler iş ararken, alternatif iş olanaklarını değerlendirmekte ve her yeni iş fırsatının ekstra birmaliyet getirdiğini düşünmektedirler. Bu maliyetler, alternatif istihdam olanaklarının kaçırılması, uzun süre işsiz kalma veya daha iyi iş fırsatlarını bulamama durumlarında ortaya çıkmaktadır. İş arama teorisine göre, iş piyasasında nitelikli işgücü sınırlıdır ve bu işgücüne olan talep yüksektir. Bu nedenle, nitelikli çalışanların iş arama maliyetleri düşük olup, bu kişiler alternatif iş fırsatlarını daha sık değerlendirir ve uygun bir iş bulduklarında çabuk iş değiştirmektedirler. Bu, nitelikli personelin yüksek iş değiştirme oranına yol açmaktadır (Faggian, 2014: 87; aktaran Metin, 2021, s. 21).

3.2.3.7 Eşleştirme Teorisi: İşten Ayrılma Niyetinin Bir Yorumu

1970'lerden itibaren iş arama teorisi üzerine yapılan pek çok araştırma, bu teoriyi farklı testlerden geçirerek geliştirmiştir. Bu araştırmalardan öne çıkan isimlerden biri Peter Diamond'dır. Diamond, iş arama teorisine önemli katkılarda bulunmasının yanı sıra, eşleştirme teorisini de geliştirmiştir. Bu önemli çalışmaları nedeniyle, 2010 yılında Nobel Ödülü'ne layık görülmüştür (Faggian, 2014, s. 332).

Eşleştirme teorisine göre, çalışanlar mevcut işlerini ve potansiyel iş fırsatlarını karşılaştırırken, gelecekteki işlerdeki pozisyonlarda kendi bilgi, beceri ve

yeteneklerini ne kadar etkin kullanabileceklerini değerlendirmektedirler. Çalışanlar, bu becerilerinin gelecekteki pozisyonlar için yeterli olduğunu düşündüklerinde, işten ayrılma niyetlerini artırabilirler. Diğer yandan, hedeflenen şirketin pozisyonlarıiin gerekli bilgi ve becerilere sahip olmayan çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin azalması beklenmektedir (Yener, 2014, s. 68).

3.2.3.8 Eşitlik Teorisi: İşten Ayrılma Niyeti zerindeki Etkileri

İşgörenler, karşılaştırmalarını sadece mevcut iş arkadaşlarıyla sınırlamamaktadırlar. nceki işyerlerindeki kişiler, aile yeleri, arkadaşlar veya benzer işlerde çalışan diğer bireylerle de kendilerini kıyaslayabilmektedirler. Çalışanlar, evrimii iş arama platformları dahil, çeşitli kişisel ilişkiler aracılığıyla benzer pozisyonlardaki kişilerin maddi ve manevi kazanımları hakkında bilgi toplamaktadırlar. Bu bilgilere dayanarak, benzer iş pozisyonlarındaki kişilerin ücret, maaş, statü, prestij ve çalışma koşulları gibi kazanımlarının eşit olmadığını düşünen çalışanlar, bu eşitsizliği gidermek için çeşitli adımlar atabilmektedirler (Yener, 2014, s.68; aktaran Metin, 2021).

Çalışanlar arasında oluşan eşitsizlik algısını hafifletmek için çeşitli yöntemler kullanılabilmektedir. Örneğin, bir çalışan, kendisini diğerleriyle karşılaştırırken baz aldığı ölçütü değiştirerek eşitsizlik hissini azaltabilmektedir. Kıdem temelli bir değerlendirme yapan çalışan, daha az kıdemli bir kişinin terfi etmesini haksızlık olarak algılayabilmektedir. Ancak, bu algıyı, eğitim düzeyi, dil becerisi ya da yıllık performans gibi farklı kriterler üzerinden değerlendirerek değiştirebilmektedir. Eşitsizlik algısına sahip çalışanlar, kendi veya başkalarının finansal ya da manevi kazançlarını etkileyebilecek adımlar atabilmektedirler. Örneğin, yeterince çaba sarf etmesine rağmen düşük ücret alan bir çalışan, maaş artışı, daha iyi yan haklar, terfi ya da departman değişikliği talep edebilmektedir (Metin, 2021).

3.2.3.9 Örgütsel Denge Yaklaşımı ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel denge teorisini ele alan James G. March ve Herbert A. Simon'ın "Örgütler" eserinde vurgulanan iki ana faktör, çalışanların işten ayrılma düşünceleri ve işten çıkışın kolaylığıdır (Torun, 2016). Bu teori, çalışanların örgüt içindeki çabaları ile bu çabaların sonucunda kazanacakları faydalar arasında denge oluşmasının önemini belirtmektedir. Eşitlik teorisine benzer bir yaklaşımla, çalışanlar kendi çabaları karşısında örgütlerden bekledikleri desteği (mesela psikolojik güçlendirme, algılanan örgütsel destek, lider-üye etkileşimi) alamadıklarını düşündüklerinde, işten ayrılma düşünceleri artmaktadır (Yener, 2014, s. 68). İşten ayrılma davranışı ise, çalışanların iş piyasasında mevcut işlerinden daha iyi şartlar sunduğuna inandıkları alternatif istihdam fırsatlarını algılamaları durumunda gerçekleşmektedir (Torun, 2016).

3.2.4 Sosyal Mübadele Teorisi: İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi

Sosyal mübadele teorisinin temelleri ilk olarak Homans tarafından 1961 yılında atılmıştır. Homans, bireysel davranışın güçlendirilmesi ve mikroekonomik ilkelerin sosyal mübadele kavramı üzerinden incelenebileceğini öne sürmüştür. Bu bağlamda, sosyal mübadele, maddi ve manevi öğeleri içeren bir etkileşim ve davranış değişimi olarak tanımlanabilmektedir (Torun, 2016). Bu kavram, Peter Blau'nun 1964 yılında yayımlanan "Sosyal Yaşamda Mübadele ve Güç" isimli çalışmasıyla daha geniş bir kabul görmüştür.

Blau (1964), sosyal mübadelenin tatmin edici karşılıklı etkileşimlere dayandığını vurgularken, Homans'ın aksine, teknik ekonomik analizlere daha fazla odaklanmıştır. Blau, Homans'ın sosyal mübadeleyi sadece psikolojik bir perspektiften ele almasının, bu mübadelenin ekonomik yönlerini göz ardı etme riski taşıdığını savunmaktadır (Emerson, 1976).

Blau, işveren ve çalışan arasındaki ilişkinin ekonomik ve sosyal boyutlarına dikkat çekmektedir. Ekonomik mübadeleler, genellikle tarafların kazanç ve yaptırım beklentilerini içeren yazılı sözleşmelerle yürütülürken, sosyal mübadeleler yazılı olmayan normlar ve beklentiler üzerine kurulmaktadır. Sosyal mübadelede, taraflar uzun vadeli bir ticari güven ilişkisi kurmayı hedeflemektedir (Blau, 1964; Arslan, 2016, s. 74). Sosyal mübadele teorisinin önemli bir unsuru, karşılıklı çıkar ve

bağımlılık temeline dayanan sosyal ilişkilerdir (Torun, 2016). Bir tarafın diğerine ilgisi veya bağımlılığı olmadığında, ilişki daha çok bağışlama veya iyilik ilişkisine dönüşebilmektedir.

İş ortamlarında, çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin niteliği ve düzeyi, bireylerin gelecekteki getiri beklentileri temelinde şekillenmektedir . Ödüllendirme olasılığına karşılık, çalışanlar beklenenden fazlasını yapmaya meyilli olabilmektedir (Collins, 2007, s. 28). Liderlerin yetenekleri, tutumları ve davranışları da çalışanların liderleriyle olan iş ilişkilerindeki algılarını etkilemektedir.Çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı, bilgilendirici ve saygılı yöneticiler, sağlıklı sosyal ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Gümüşlüoğlu & Karakitapoğlu-Aygün, 2010, s. 37, Arslantaş, 2016, s. 32 ; aktaran Metin, 2021).

Bir çalışanın diğer bir çalışan lehine davranış sergilemesi durumunda, fayda sağlayan tarafın bu davranışı karşılığında bir borçluluk hissi geliştirme eğilimi bulunmaktadır (Foa ve Foa, 1974). Yeterli destek aldıklarını hisseden çalışanlar, aldıkları iyiliğe karşılık vermek ve örgüte karşı borçluluk hissi geliştirmek için daha fazla çaba göstermektedir (Arslan, 2016).

3.2.5 İşten Ayrılma Modelleri

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan literatür çalışmaları, bu niyetin oluşum sürecinde çeşitli faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. İşten ayrılma düşüncesi ilk olarak akla geldiğinde, bu süreç karmaşık bir yapıya sahip olmakta ve çeşitli nedenlerle tetiklenmektedir. Collins (2007) bu sürecin bazen davranışsal olmayan ve mevcut iş veya işyeri ile ilgisiz faktörlerle de ilişkilendirilebileceğine işaret etmektedir.

Literatürde kavramını etkileyen temel faktörleri belirlemek amacıyla çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modeller, gönüllü işten ayrılma sürecinin bilimsel açıklanmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. March ve Simon (1958) tarafından geliştirilen ve örgütsel denge teorisine dayanan rotasyon modeli, bu bağlamda önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu modelde, iş doyumunun eksikliği ve işgücü piyasasındaki uygun alternatiflerin varlığı, çalışanların işten ayrılma davranışlarını etkileyen temel faktörler olarak görülmektedir.

Ancak, bu modelin iş doyumunu ve algılanan iş fırsatlarını tek faktör olarak ele alması literatürde eleştiri konusu olmuştur .Steers ve Mowday tarafından geliştirilen modelde ise, çalışanların örgütsel yaşamları boyunca hiçbir maddi veya manevi ödül alamayacaklarına dair bir hissiyatın işten ayrılma niyetini tetiklediği öne sürülmüştür.1977 yılında Mobley tarafından geliştirilen işten ayrılma modelinde, ‘alternatif iş fırsatları’ ögesi iş memnuniyetsizliği ile gerçek işten ayrılma süreci arasında bir aracıl rol oynamaktadır. Bu modele göre, bir sektördeki işgücü piyasasının genel durumu ve orada bulunan istihdam olanaklarının seviyesi, çalışanların işten ayrılma düşüncesini etkileyen dışsal unsurlardandır. Mobley’in modelinde, çalışanların ilk olarak kendi işlerinden aldıkları memnuniyet düzeyinin önemine de dikkat çekilmiştir (Mobley, 1977; aktaran Metin, 2021).

Bu vizyonlar sırasında çalışan, bir ayrılığın olası sonuçlarını merak eder. İşten ayrılmanın maliyetini hesaplarken alternatif iş fırsatları hakkında bilgi toplamaya başlar. Çalışanın gelecekteki istihdam geliri, mevcut işini bırakmanın maliyetinden fazlaysa, çalışanın yatırım getirisinde bir artış görürüz. İş olanakları işçiye tatmin etmezse mevcut işine devam edecek, aksi takdirde iş sözleşmesi aynı olarak bozulacaktır (Hom ve Griffeth, 1991, s. 67).

Bu modele göre rotasyon süreci beş teorik karar aşamasından oluşur:

- Şok,
- Tasarlanmış rotasyon eylemleri,
- İmaj ihlali,
- İş tatmini ve
- İş arama, alternatif istihdam.

Lee ve Mitchell’in 1994 yılında ortaya koyduğu model, işten ayrılma süreçlerini ve bireylerin pozisyonlarını sürdürme ya da terk etme kararlarını etkileyen dinamikleri ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Bu modelde, iş memnuniyetsizliği ve daha iyi iş fırsatlarının yanı sıra, beklenmedik ve önemli ‘şok’ olayları da çalışanların işten ayrılma kararlarında etkili olabilmektedir. Bu ‘şok’ durumları, kişisel hayattaki büyük değişiklikler, sağlık sorunları veya şirket içi önemli değişiklikler gibi çeşitli

senaryoları kapsayabilmektedir. Bu tür olaylar, çalışanların iş değişikliğine veya işten ayrılma niyetine yol açabilmektedir. ‘Şok’ durumunun şiddetine bağlı olarak, bireyler örgütte kalmayı veya ayrılmayı tercih edebilmektedirler (Morrell, Loan-Clarke ve Wilkinson, 2004).

Öte yandan, çalışanlar kendi kişisel değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini bağlı oldukları örgütün değerleri, amaçları ve hedefleriyle karşılaştırmaktadır. Eğer bir çalışanın kişisel değer ve hedefleri, örgütün değer ve hedefleriyle uyumlu değilse, bu uyumsuzluk çalışanın örgüt hakkında olumsuz bir algı oluşturmaya sebep olabilmektedir (Lee vd., 1999). Bu olumsuz algı ve düşün iş memnuniyeti, modelin öne sürdüğü üçüncü yolu izleyerek, çalışanın işten ayrılma kararına yol açabilmektedir.

3.2.6 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Kategorizasyonu

Akademik çalışmalar, işten ayrılma süreçlerine etki eden değişik faktörler ve modeller üzerinde durmaktadır. Tett ve Meyer’in 1993’te yaptıkları önemli bir sınıflandırma, bireylerin işten ayrılma niyetlerinin örgüt dışı faktörler, örgüt içi koşullar ve bireysel özellikler olmak üzere çeşitli sebeplerle tetiklenebileceğini vurgulamaktadır. Benzer bir sınıflandırma Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. tarafından da benimsenmiş ve işten ayrılma niyetinin etkilendiği üç ana kategori belirlenmiştir: çevresel faktörler, işle ilgili faktörler ve kişisel özellikler (Torun, 2016). Bu sınıflandırma, işten ayrılma niyetini anlamak ve analiz etmek için bir temel çerçeve olarak kullanılmaktadır.

Tablo 3.1 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Çevresel Faktörler	İş ve İş Ortamı Faktörleri	Kişisel Faktörler
Alternatif iş olanakları	Doğrudan Haklar	Cinsiyet
işsizlik oranları	• Taban ücret	Eğitim durumu
İşgücüne katılım oranı	• Prim	Yaş
Sendikaların etkinliği	• Enflasyon-kıdem tazminatı	Hizmet süresi
	Yan Haklar	
	• Sosyal güvence	
	• İşsizlik maaşı	
	• Tazminat	
	• Ücretli izin	
	• İlave sağlık sigortası	
	• Anlamlı, takdir edilen zevkli, zorlayıcı iş	
	• Kabiliyetli çalışanlar ve Yöneticiler	
	• Sağlam politikalar	
	• Esnek çalışma	

Kaynak: Mondy ve Martocchio (2016)

3.2.6.1 İşten Ayrılma Niyetindeki Bireysel Faktörlerin Analizi

İşten ayrılma niyetinin çok katmanlı bir olgu olduğunu ve kişisel, içsel ve dışsal (çevresel) faktörlerin bu süreçte rol oynadığını göstermektedir. Perez (2008) gibi bazı araştırmacılar, çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olması durumunda, işten ayrılma niyetinin arttığını belirtirken, Weisberg ve Kirschenbaum'ın (1991; akt. Torun, 2016) çalışması, yükseköğretim öğrencileri arasında örgütten ayrılma isteğinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, eğitim düzeyi ve işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, lise, yüksekokul, lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerindeki farklılaşmaları analiz etmeye odaklanmıştır. Ayrıca, bireylerin iş yerindeki veya kurum dışındaki sürekli eğitimlerinde işten ayrılma niyetinin üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Beşeri sermaye teorisi çerçevesinde, örgütlerin çalışanlarına yaptığı eğitim ve gelişim yatırımlarının, hem örgütün rekabet

gücünü hem de çalışanların kişisel gelişim beklentilerini ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini etkilediği görülmektedir (Metin, 2021).

Yaş ve kıdem gibi bireysel faktörler de işten ayrılma niyetinin üzerinde önemli etkilere sahiptir. Mobley (1982) ve Kaya (2010; akt. Dönmez, 2019) gibi araştırmacılar, bireylerin aynı örgütte uzun süre kaldıkça ve kıdem kazandıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını bulmuşlardır. Parasuraman ve Futrell'in (1983; aktaran Torun, 2016) çalışması da bu bulguyu destekler niteliktedir.

İşten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği konusunda ise çelişkili bulgular mevcuttur. Bazı çalışmalar, kadınların erkeklere göre işten ayrılma niyetindedaha yüksek oranlara sahip olduğunu gösterirken (Şahin, 2011), diğer araştırmalar cinsiyetin işten ayrılma niyetinin üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır (Gürpınar, 2006; Şahin, 2011).

3.2.6.2 İşten Ayrılma Niyetinde Çevresel Faktörlerin Etkisi

İşten ayrılma niyeti konusunda, Tett ve Meyer'in 1993 yılındaki çalışmaları, bu niyetin gerçek işten ayrılmaların başlıca göstergesi olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, işten ayrılmayı düşünen çalışanların büyük bir bölümünün çeşitli zorunlu faktörler sebebiyle mevcut işlerinde kalmaya devam ettiği bilinmektedir. Bunlar arasında yetersiz alternatif iş olanakları, yüksek işsizlik oranları, işgücü piyasasına düşük katılım ve sendikaların etkinliğinin sınırlı olması gibi etmenler yer almaktadır. Özellikle Türkiye bağlamında, 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusun işgücüne katılım ve istihdam oranlarına bakıldığında, Nisan 2021 itibarıyla gençlerin işgücüne katılım oranının %43, istihdam oranının ise %32 olduğu belirtilmiştir. Gençler arasında %25 seviyesine ulaşan işsizlik oranı dikkat çekicidir. Ülke genelinde ise işsizlik oranı %12,9'a yükselmiş, işsiz sayısı 4 milyon kişiye yaklaşmıştır. İstihdam edilenlerin sektörel dağılımı ise hizmet sektöründe %54,2, sanayide %21,3, tarımda %18,0 ve inşaatda %6,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021). Bu veriler, özellikle eğitimden istihdama geçiş sürecindeki gençlerin iş bulma konusunda zorluklar yaşadığını ve her dört gençten birinin işsiz olduğunu göstermektedir (Metin, 2021).

2018 ve 2019 yıllarında, Türkiye'nin savunma sanayi sektöründe faaliyet gösteren bazı önde gelen şirketlerdeki nitelikli bilişim uzmanlarına batılı şirketler tarafından LinkedIn üzerinden yoğun iş teklifleri yapılmıştır. Bu teklifler sonrasında, kritik bir alanda görev yapan bu uzmanların batılı ülkelere göç etme eğilimi hız kazanmıştır. Bu beyin göçünü yavaşlatmak için, bu şirketlerdeki nitelikli bilişim çalışanlarına %50'ye varan oranlarda maaş artışları gerçekleştirilmiştir. TÜİK'in 2020 Ağustos ayında yayınladığı 'Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri' raporu da İŞKUR tarafından yayımlanan raporlarla uyumlu bulgular içermektedir.

Tablo 3.2 2019 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri: Ana Sektörler

Sektör Adı	Girişim Sayısı	Ücretli İşçi	İşçi Ödemeleri	İşçi
Türkiye Tüm Sektörler	3,225,421	12,989,551	696,793,791,728	53,643
B - Madencilik ve taş ocaklığı	5,079	125,929	9,731,214,631	77,672
C - imalat	403,015	3,786,144	224,868,474,452	59,392
D - Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	5,334	111,100	10,111,834,953	91,016
E - Su temini; Kanalizasyon, atık yönetimi ve İyileştirme	4,465	66,939	5,633,138,921	34,901
F-İnşaat	224,730	1,253,030	50,778,829,831	40,523
G - Toptan ve perakende ticaret; taşıtlarının ve motorlu kar; motosikletlerin onarımı	1,159,837	2,786,712	134,612,944,315	48,305
H - Ulaştırma ve depolama	463,708	950,290	55,624,136,955	58,534
I - Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	305,363	1,038,429	42,005,201,811	40,451
J -Bilgi ve iletişim	40,115	203,879	22,938,245,709	110,055
L - Gayrim menkul faaliyetleri	50,515	81,297	4,514,838,556	55,535
M - Mesleki bilimsel ve teknik faaliyeti	225,530	541,962	31,146,063,958	57,469
N - idari ve destek hizmet faaliyetleri	57,512	1,115,098	55,550,919,030	49,317
P - Eğitim	25,144	363,855	22,230,619,610	61,097
Q - insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	46,458	359,701	17,990,476,092	50,015
R - Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	28,647	61,521	4,431,741,929	72,849
S - Dışer hizmet faaliyetleri	172,916	138,615	4,425,010,925	31,923

Kaynak: TÜİK (2020)

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayımladığı yıllık sanayi ve hizmet istatistik raporlarına göre, 2016'dan 2020'ye (TÜİK, 2016; TÜİK, 2020) kadar olan

dönemde, bilişim ve iletişim sektöründe (TİC) istihdam edilen kişi sayısı ve maaşlarda belirgin bir artış görülmüştür. Bu sektörde çalışanların yıllık brüt maaşları Türk Lirası bazında 2016 yılında ortalama olarak 55.000 TL iken, 2020’de 110.000 TL’ye yükselmiş, böylece maaş artış oranında tüm sektörler arasında (NACE Rev. 2, düzey I) en üst sıraya çıkmıştır (Metin, 2020).

Ek olarak, NACE Rev. 2 sınıflamasına göre, "Askeri muharebe araçları imalatı", "Ölçme, test ve seyrüsefer alet ve cihazları ile saat imalatı", "Uçak ve uzay araçları ile ilgili makinelerin imalatı" gibi sektörler sırasıyla 4., 5. ve 6. sıralarda yer almakta ve bu durum, Türkiye’nin ilgili alanlardaki gelişimini yansıtmaktadır.

Tablo 3.3 2019 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri: Alt Sektörler

Sektör Adı	Girişim sayısı	İşçi Ödemeleri	İşçi
Hava yolu ile yolcu taşımacılığı	169	41,25411,473,388,072	278,116
Hava yolu taşımacılığı	189	42,90811.333,794,146	275,795
Hava yolu ile yük taşımacılığı ve uzay taşımacılığı	20	1,654 360,406,074	217,900
Askeri savaş araçlarının imalatı	27	3,235 523,297,513	161,761
Ölçüm, test ve navigasyon cihazları ile saat üretimi	521	19,985 3,173,807,701	158,809
hava ve uzay araçları ile bunlarla ilgili ekipmanların üretimi	91	16,918 2,499,538,245	147,744
Telekomünikasyon	9,354	48,608 6,122,374,534	125,954
Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler	19,198	98,55312,019,718,320	121,962
Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	474	33,975 4,697,506,915	120,526
Eczacılığa il işkil ilaçların imalatı	474	33,975 4,697,506,915	120,526
Gaz imalatı: ana şebeke üzerinden gaz yakıtların dağıtımı	114	9,904 1,159,103,773	117,034
Motorlu kara taşıtlarının imalatı	62	54,213 6,334,727,320	116,849
Suyun toplanması arıtılması ve dağıtılması	23B	26,933 3140,330,332	116,598
Bildi hizmet faaliyetleri	1,719	13,335 1,544,977,302	115,859

Kaynak: TÜİK (2020)

Tablo 3.3.’e bakıldığında, 2016 yılında yapılan bir incelemede, "Bilgisayar programlama, danışmanlık ve benzeri hizmetler" sektörü, Türkiye’deki tüm sektörler içinde yıllık ortalama brüt kazanç sıralamasında 9. pozisyonda yer almıştır. Bu durum, Türkiye ekonomisinde bu sektörün rolünün ve bu alandaki işlerin ekonomik katkısının önemini göstermektedir (Metin, 2020).

3.2.6.3 İş ve İş Ortamı Faktörlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan literatür çalışmalarında, çevresel ve kişisel faktörlerin yanı sıra, işle ilgili faktörler de önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada geliştirilen araştırma modelinde, işle ilgili faktörler merkezi bir rol oynamaktadır. ‘Araştırma soruları ve araştırma modeli’ bölümünde ele alınan bu model, özellikle Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) teorisini, bireylerin örgüt ile olan karşılıklı sosyal alışverişlerini açıklamak için kullanmaktadır. Bu teori, çalışanların yöneticileri ile olan ilişkilerini Lider-Üye Etkileşimi (LÜE) teorisi çerçevesinde değerlendirir. Çalışanların örgütleri ve liderleriyle kurdukları karşılıklı ilişkiler ve bu ilişkilerin sonucunda oluşan psikolojik güçlendirme süreçleri, sosyal mübadele kuramı üzerinden incelenmektedir (Metin, 2021).

4 İŞSİZLİK SİGORTASI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ; ÇANPAS ŞİRKETİ PERSONELLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, işsizlik sigortasının işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma kapsamında ilk olarak işgörenlerin işsizlik sigortasına yönelik algıları ve işten ayrılma niyetleri araştırılmış, ardından bu algı ve niyetlerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği ve bu değişkenler arasında bir korelasyon olup olmadığı istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Bu araştırmanın merkezinde, çalışanların iş yerlerine ve onların çalışma koşullarına yönelik tutum ve davranışlarının iş hayatı ve işletmeler için taşıdığı kritik önem bulunmaktadır. İşletmelerin sürekliliğini sağlamak ve işgörenlerin tecrübelerinden etkin şekilde yararlanmak için, işten ayrılma niyetlerinin varlığının belirlenmesi kritik öneme sahiptir. Ayrıca, işsizlik sigortasının iş hayatındaki rolünün ve planlanan hedeflere ulaşma durumunun değerlendirilmesi, gerektiğinde değişiklik ve düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmanın, iş yaşamına ve işletmelere önemli katkılar sunması beklenmektedir.

Ayrıca, alan yazın incelemesinde konuya ilişkin az sayıda çalışma bulunduğu görülmüştür. Dolayısıyla, araştırmanın literatürdeki boşluğun doldurulmasına da önemli katkılarının olacağı değerlendirilmektedir. Çalışma kapsamında geliştirilen ölçekler de çalışmanın önemini artırmaktadır.

4.2 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın temel amacı, işsizlik sigortasının bireylerin işten ayrılma niyetlerine etkilerini analiz etmek üzere yürütülen bir ‘açıklayıcı araştırma’dır. Açıklayıcı araştırmalar, belirli olayların ya da durumların nedenlerini ve mekanizmalarını anlamaya yöneliktir. Bu tür araştırmalar, çeşitli değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri keşfetmeye ve bu ilişkileri açıklamaya çalışır. Özetle, açıklayıcı araştırmalar, belirli olaylar ve olgular hakkında, bağımlı ve bağımsız

değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek bu ilişkileri anlamaya ve açıklamaya odaklanır. Bu süreçte, hipotezler oluşturulur ve bu hipotezlerin doğruluğu istatistiksel teknikler kullanılarak test edilir (Büyüköztürk vd., 2015).

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri benimsenmiştir. Açıklayıcı araştırmalar, nicel yöntemlerin özelliklerini taşıyan ve nicel veri toplama araçlarını kullanan çalışmalardır. Araştırma süreci, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler ile başlar ve veriler, evreni temsil eden bir örneklem üzerinden toplanır. Bu veri toplama süreci, deney, yarı deney, denetimli gözlem veya yapılandırılmış görüşmeler gibi katı yapısallaştırılmış nicel yöntemlerle gerçekleştirilir. Araştırmacı, bağımlı değişken üzerinde etkili olabilecek dış faktörleri kontrol etmeye çalışır. Elde edilen bulgular, istatistiksel yöntemlerle analiz edilir ve bulgular araştırma evrenine genellenir (Bingöl, 2022).

Çalışma kapsamında, önce ilgili literatür incelenmiş ve temel kavramlar tanımlanmıştır. Sahada yapılan araştırmada, anket yöntemi kullanılarak veri toplanmış, bu verilerin istatistiksel analizi gerçekleştirilerek sonuçlar değerlendirilmiştir.

4.3 Araştırmanın Problemi ve Alt Problemler

Araştırmanın amaçları doğrultusunda temel problem cümlesi; “işsizlik sigortası ile iş görenlerin işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur. Çalışmada, belirlenen ana problem cümlesi ışığında aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algıları ne düzeydedir?

2. İş görenlerin işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?

3. İşgörenlerin işsizlik sigortasına yönelik algıları ile işten ayrılma niyetleri demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

3.1. Cinsiyete göre farklılık var mıdır?

3.2. Yaşa göre farklılık var mıdır?

3.3. Medeni duruma göre farklılık var mıdır?

- 3.4.Çocuk sayısına göre farklılık var mıdır?
- 3.5.Eğitim düzeyine göre farklılık var mıdır?
- 3.6.Çalışılan sektöre göre farklılık var mıdır?
- 3.7.Kurumda çalışma süresine göre farklılık var mıdır?
- 3.8.Gelir düzeyine göre farklılık var mıdır?

4. İşsizlik sigortası algısının işten ayrılma niyeti ile arasında istatistiksel bir bağlantı var mıdır?

4.4 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın problem ve alt problemleri çerçevesinde geçerlilikleri sınanmak üzere aşağıdaki hipotezler kurulmuştur;

H1: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H3: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H5: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H6: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H7: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H8: İş görenlerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H9: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H10: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H11: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H12: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H13: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H14: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H15: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H16: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H17: İşsizlik sigortasına yönelik algı düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

4.5 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada aşağıda ifade edilen varsayımlar göz önünde bulundurulmuştur,

- Ölçüm araçlarının araştırma problemlerinin cevaplarının aranmasında yeterli olduğu,
- Katılımcıların, ölçüm araçlarında yer alan soruları tam olarak kavradıkları,
- Katılımcıların, ölçüm araçlarında yer alan sorulara doğru cevaplar verdikleri,

- Katılımcıların, ölçüm araçlarında yer alan sorulara içtenlikle cevap verdikleri oldukları,
- Katılımcıların, kendilerine yöneltilen soruları cevaplarken çevresel baskılardan etkilenmedikleri,
- Seçilen örneklemin araştırma evrenini yeterli düzeyde temsil ettiği varsayılmıştır.

4.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları ise şu şekildedir:

- Araştırma verileri, ölçüm aracındaki sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

4.7 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın kapsamını Ankara ilinde çalıştıkları işlerinden ayrılan bireyler oluştururken, örneklem grubu ise Ankara ili Çankaya ilçesi Çanpaş Şirketi'nde çalışan kişiler olarak seçilmiştir.

Katılımcı seçim sürecinde amaçlı örnekleme tekniği tercih edilmiş ve katılımcıların gönüllü katılımı esas alınmıştır. Bu çerçevede, araştırmaya 150 kişi katılmış, ancak anket formlarındaki eksik bilgiler ve yanlış kodlamalar sebebiyle bazı katılımcının yanıtları geçersiz kabul edilmiş, sonuç olarak 120 katılımcının verileri istatistiksel analizlerde kullanılmıştır.

4.8 Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketler yüz yüze görüşme şeklinde doldurulmuştur.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır (EK-1). Birinci bölümünde, katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi değişkenlerinden oluşan demografik özellikleri belirlenmektedir. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümlerinde ölçüm aracını oluşturan sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler, danışman öğretim üyesi ile birlikte araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Ölçeklerin geliştirilme aşamasında öncelikle konuyla ilgili literatürde yer alan benzer araştırmalarda kullanılan ölçüm araçları incelenmiş ve soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra, Arel Üniversitesi'nde görev yapan alanında uzman üç akademik personelin görüşleri alınarak ölçüm araçlarındaki soru sayıları azaltılmış ve ölçeklere son şekli verilmiştir.

Ölçüm araçlarına ilişkin açıklayıcı bilgiler alt başlıklarda yer almaktadır.

4.8.1 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ), işten ayrılma niyetini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, 18 maddeden oluşan ve üç ana boyutu içeren bir değerlendirme aracıdır. Bu ölçek; (i) İş Bırakma boyutunu (1-7. sorular), (ii) Memnuniyet boyutunu (8, 9, 14, 16, 17, 18. sorular) ve (iii) Bağlılık boyutunu (10, 11, 12, 13, 15. sorular) içermektedir. Her soruya verilen cevaplar, 1'den 5'e kadar değerler alan bir Likert tipi ölçekle puanlanmakta, burada '1' 'Kesinlikle Katılmıyorum' ve '5' ise 'Kesinlikle Katılıyorum' anlamına gelmektedir. Ölçeğin genel amacı, toplam puanları hesaplayarak bireyin işten ayrılma niyetinin seviyesini belirlemektir. Yüksek puanlar, işten ayrılma niyetinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Memnuniyet ve Bağlılık boyutlarında bulunan 8, 10, 14, 16, 17 ve 18. soruların ters puanlanması yapılmıştır. Bu, yüksek puanların bu boyutlarda iş memnuniyeti ve işyerine bağlılığın daha fazla olduğunu göstermesi içindir. Bu ters puanlama, ölçeğin değerlendirilmesi sırasında göz önünde bulundurulmalıdır.

4.8.2 İşsizlik Sigortası Ölçeği

İşsizlik Sigortası Algı Ölçeği (İSÖ), 13 maddeden oluşan ve iki ana boyut üzerine odaklanan bir değerlendirme aracıdır. Ölçeğin alt boyutları; (i) Yeterlilik (1, 2, 7, 8. sorular) ve (ii) Karar Verme Süreci (3, 4, 5, 6, 9, 10, 11. sorular) olarak tanımlanmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlar, '1-Kesinlikle Katılmıyorum' (en düşük) ve '5-Kesinlikle Katılıyorum' (en yüksek) arasında değişen bir Likert ölçeği ile puanlanmaktadır. Bu ölçek, bireylerin işsizlik sigortası algısının seviyesini toplam puanlar üzerinden değerlendirmeyi hedeflemektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, işsizlik sigortasına karşı olumlu bir algının varlığını işaret etmektedir. İSÖ içindeki 4, 5, 7, 8 ve 9. sorular ters şekilde puanlanmıştır, bu da bu sorulara yüksek puanların

işsizlik sigortasının yeterli bulunduğunu ve işten ayrılma kararları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

4.8.3 Araştırma Ölçeklerine İlişkin Analizler

Araştırmada, ölçeklerin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılarak örneklem büyüklüğünün geçerlilik analizi yapılmış, ayrıca ölçüm aracını oluşturan soruların faktör yük dağılımlarının belirlenmesi sağlanmıştır

4.8.3.1 Açımlayıcı Faktör Analizi

Bu araştırmada, ölçüm araçlarının sorularını değerlendirmek ve faktör yük değerlerini belirlemek üzere Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmıştır. Bu analizde, ölçeklerin alt faktörlerini ayırt etmek için temel bileşenler yaklaşımı ve varimax olarak bilinen dik döndürme (orthogonal) tekniği tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinde, birbiriyle ilişkili (correlated) faktörler yerine bağımsız faktörler çıkarmaya çalışılması etkili olmuştur. Gerçek hayatta birbiriyle ilişkisiz faktörler bulmak neredeyse imkansızdır, ancak araştırmanın amacı doğrultusunda bir model oluşturmak ve mümkün olan en uygun sayıda “bağımsız” faktörler elde etmek olduğundan orthogonal yöntemlerden olan varimax rotasyonu ile faktör çıkarımı yapmak genel olarak kabul olan yöndemdir (Keiffer, 1998). Bu doğrultuda yapılan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin AFA sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek İfadesi	Ortak Varyans Oranı	Faktör Yüğü
İş Bırakma Boyutu		
1.Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	,362	,564
2.Aktif bir şekilde başka kurumlarda iş arıyorum.	,631	,792
3.İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	,614	,752
4.Bu iş yerinde çalışanlar sık sık ayrılmayı düşünüyorlar.	,546	,726
5.Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	,687	,819
6.Başka bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağıma eminim diyebilirim.	,576	,733
7.Bir yıl içinde büyük bir olasılıkla başka bir işe başlamış olacağım.	,628	,766
Memnuniyet Boyutu		
8.Keriyerimin geriye kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım. (ters)	,353	,569
9.Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	,307	-,385
14.Bu kurum benim için oldukça özel bir anlam taşıyor. (ters)	,510	,713
16.İşimi seviyorum. (ters)	,774	,879
17.İşimden memnunum. (ters)	,782	,883
18.Burada çalışmayı seviyorum. (ters)	,819	,905
Bağlılık Boyutu		
10.Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim. (ters)	,398	-,600
11.Başka bir kuruma da bu kuruma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.	,386	,414
12.Çalıştığım kurumda kendimi bu ailenin parçası gibi hissetmiyorum.	,580	,739
13.Çalıştığım kuruma duygusal açıdan bağlı olduğumu hissetmiyorum.	,618	,750
15.Kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmiyorum.	,708	,811
KMO=0,813; Bartlett's Test of Sphericity=1292,109; Eigen value=56,364		

Tablo 4. 1'deki AFA analizi sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO katsayısı 0,813; Bartlett test değeri ise 1292,106 ve %5 düzeyinde anlamlıdır ($p<0,05$). Ölçek sorularının ortak varyans açıklayıcı oranları 0,307-0,819; faktör yük değerleri ise 0,385-0,905 aralığında değerler almaktadır. Ölçek, üç faktörlü yapısı ile 56,364 özdeğerine (eigen value) sahiptir. Diğer bir ifadeyle ölçeği oluşturan sorular ölçek varyansının yaklaşık %56'sını açıklayabilmektedir.

İşsizlik sigortası ölçeğinin faktör yük değerlerinin hesaplanması amacıyla yapılan AFA sonuçları Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2 İşsizlik Sigortası Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçek İfadesi	Ortak Varyans Oranı	Faktör Yüğü
Yeterlilik Boyutu		
1. İşsizlik sigortasının getirdiğı istihdam destekleyici ve koruyucu önlemler, iş danışmanlığı gibi istihdam teşvik edici uygulamaların yeterliliğı sayesinde işimden ayrılmayı kolay buluyorum.	,498	,706
2. İşsizlik sigortası kapsamında sağlanan ve 2022 yılı rakamlarıyla en az 1.986,41 TL ve en çok 5.137,51 TL olan işsizlik yardımını günümüz piyasa şartlarına göre yeterli görüyorum.	,627	,792
7. İşsizlik ödeneğı yeterince yüksek olsa, işimden ayrılmayı düşünebilirdim. (ters)	,585	,730
8. İşsizlik ödeneğinin yetersiz oluşu nedeniyle işimden ayrılamam. (ters)	,657	,809
Karar Verme Boyutu		
3. İşsizlik sigortası şartlarını karşıladığım için aktif olarak iş arayışı içindeyim.	,577	,654
4. İşsizlik sigortası şartlarını karşılayamadığım için iş arama sürecindeyim. (ters)	,618	,730
5. İşsizlik sigortası gerekliliklerini yerine getiremediğimden dolayı mevcut işimi bırakamıyorum. (ters)	,639	,746
6. İşsizlik sigortası gerekliliklerini yerine getirdiğim için işimden ayrılmak benim için kolay.	,561	,618
9. İşsizlik maaşı, işten ayrılma kararım üzerinde herhangi bir etkisi yok. (ters)	,444	,666
10. İşsizlik maaşı, işten ayrılma kararımı etkiliyor.	,548	,689
11. İşsizlik sigortası maaşının verdiği güvenle işimden ayrılmayı düşünebilirim.	,551	,710
KMO= 0,782; Bartlett's Test of Sphericity= 428,270; Eigen value=48,482		

Tablo 4.2'deki AFA analizi sonuçlarına göre, işsizlik sigortası değerlendirme ölçeğinin KMO katsayısı 0,782; Bartlett test değeri ise 428,270 ve %5 düzeyinde anlamlıdır ($p<0,05$). Ölçek sorularının ortak varyans açıklayıcık oranları 0,444-0,657; faktör yük değerleri ise 0,618-0,809 aralığında değerler almaktadır. Ölçek, üç faktörlü yapısı ile 48,482 özdeğerine sahiptir. Diğer bir ifadeyle ölçeğı oluşturan sorular ölçek varyansının yaklaşık %49'unu açıklayabilmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen KMO katsayısının 0,60 ve üzeri değerlerde olması örnek büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2015). Ortak varyans açıklayıcık oranları ile faktör yük değerlerinin 0,30 eşik değerinden yüksek olması ise ölçüm aracının araştırma problemlerinin cevaplarının aranması için yeterli geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Bu bulgular ışığında, işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ile ilgili soru ifadelerinin ölçeklere uygun ve yeterli katkıda bulunduğu, bu nedenle ölçeklerden herhangi bir sorunun çıkarılmasına gerek olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.8.3.2 Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenirlik (iç tutarlılık) düzeylerinin belirlenmesi için Cronbach's Alfa (α) analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda yapılan analiz sonuçları Tablo 4.3.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3 Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Alt Boyut α	Ölçek α
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	İşi bırakma	7	,865	,684
	Memnuniyet	6	,826	
	Bağlılık	5	,611	
İşsizlik Sigortası Ölçeği	Yeterlilik	4	,609	,605
	Karar verme	7	,603	

Tablo 4.3'teki güvenirlik analizi verilerine göre, işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach's α güvenirlik katsayıları şöyledir: ölçeğin tamamı için 0,684; işi bırakma boyutu için 0,865; memnuniyet boyutu için 0,826 ve bağlılık boyutu için 0,611. İşsizlik sigortası ölçeğinin Cronbach's α güvenirlik katsayıları ise ölçeğin tamamı için 0,605; yeterlilik boyutu için 0,609 ve karar verme boyutu için 0,603 olarak bulunmuştur.

Güvenirlik katsayılarının 0,60 eşik değerinden büyük olması ölçeğin yeterli güvenirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Yaşar, 2014). Analizlerde elde edilen sonuçlara göre, çalışan memnuniyeti ve yetkinlik bazlı performans değerlendirme ölçeklerinin yeterli güvenirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

4.9 Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmesi için SPSS sürüm 25 programı kullanılmıştır. Analiz süreci boyunca, hem açıklayıcı hem de çıkarımsal istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizler, %95 güven aralığında ele alınmıştır.

Açıklayıcı analizlerde, verilerin frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Çıkarımsal istatistiksel analizlere geçmeden önce, verilerin normal dağılıma uyup uymadığı kontrol edilmiştir. Normallik test sonuçları Tablo 4.4'te yer almaktadır.

Tablo 4.4 Araştırma Verilerinin Normallik Analizi

Ölçek alt boyutları	Kolmogorov-Smirnov			Çarpıklık	Basıklık
	İstatistik	sd	p		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
İşi bırakma boyutu	0,123	141	,000	0,994±0,204	1,045±0,406
Memnuniyet boyutu	0,092	141	,005	-0,361±0,204	-0,710±0,406
Bağlılık boyutu	0,095	141	,003	-0,020±0,204	0,617±0,406
İşsizlik Sigortası Ölçeği					
Yeterlilik boyutu	0,195	141	,000	-0,181±0,204	0,286±0,406
Karar verme boyutu	0,093	141	,004	0,456±0,204	0,147±0,406

Bu araştırmada, normallik testi olarak Kolmogorov-Smirnov testi tercih edilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri de ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Tablo 4.4'te görüldüğü üzere, araştırma verilerinin normallik test istatistik değerleri $p < 0.05$ olduğu için %5 anlamlılık düzeyinde verilerin normal dağılım göstermediği söylenebilir. Ancak, Tabachnick ve Fidell'in (2014) belirttiği literatür dikkate alındığında, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olması, normal dağılıma yeterlilik açısından kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar ışığında, verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımıyla hareket edilmiş ve çıkarımsal analizler için Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) testleri uygun bulunmuştur. İki grup arasındaki farklılıklar, grupların ortalama puanları karşılaştırılarak değerlendirilmiş, üç ya da daha fazla grubu içeren değişkenlerde ise Post-hoc (LSD) farklılık testi uygulanmıştır. Ancak, grup sayıları 30'dan az olan değişkenlerde farklılık testi olarak non-parametrik Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Bu kapsamda yapılan testlerin farklılıklarının ortaya konması için ise ikili grup karşılaştırmasını içeren Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Ayrıca, çalışmada işten ayrılma niyeti ile işsizlik sigortası arasındaki istatistik ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

5 BULGULAR

Bu bölümde araştırma verilerinin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara yönelik olarak yapılan genel değerlendirmeler yer almaktadır.

5.1 Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin, demografik özelliklerine ilişkin yüzde ve frekans dağılımları aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 5.1 Katılımcıların Cinsiyetlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik		n	%
Cinsiyet	Kadın	23	19,2
	Erkek	97	80,8
Toplam		120	100,0

Tablo 5.1'in sonuçlarına göre, araştırmada yer alan katılımcıların %19,2'si kadın (23 kişi) ve %80,8'i erkek (97 kişi) olarak belirlenmiştir.

Tablo 5.2 Katılımcıların Yaş Dağılımı: Frekans ve Yüzde Analizi

Demografik Özellik		n	%
Yaş	18-24 yaş	14	11,7
	25-34 yaş	49	40,8
	35-44 yaş	38	31,7
	45-54 yaş	15	12,5
	56 yaş ve üzeri	4	3,3
Toplam		120	100,0

Tablo 5.2'de sunulan yaş dağılımı verilerine göre, katılımcıların ortalama yaşı 35,1 yaş olup, yaş grupları şu şekilde dağılmıştır: %11,7'si 18-24 yaş, %40,8'i 25-34 yaş, %31,7'si 35-44 yaş, %12,5'i 45-54 yaş ve %3,3'ü 56 ve üzeri yaş.

Tablo 5.3 Katılımcıların Medeni Durumları: Frekans ve Yüzde Analizi

Demografik Özellik		n	%
Medeni Durum	Evli	65	54,2
	Bekar	55	45,8
Toplam		120	100,0

Tablo 5.3'deki veriler, katılımcıların %54,2'sinin evli ve %45,8'inin bekar olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.4 Katılımcıların Çocuk Sayısı: Frekans ve Yüzde Dağılımı

Demografik Özellik	n	%
Çocuk Sayısı	Yok	45,8
	1 çocuk	22,5
	2 çocuk	19,2
	3 çocuk ve üzeri	12,5
Toplam	120	100,0

Tablo 5.4'deki dağılım, katılımcıların %45,8'inin çocuksuz, %22,5'inin bir çocuklu, %19,2'sinin iki çocuklu, %12,5'inin ise üç veya daha fazla çocuğu olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5.5 Katılımcıların Eğitim Durumu: Frekans ve Yüzde Dağılımı

Demografik Özellik	n	%
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	20,8
	Lise	47,5
	Ön lisans	15,8
	Lisans	13,3
	Lisansüstü	2,5
Toplam	120	100,0

Tablo 5.5'deki eğitim seviyesi verilerine göre, katılımcıların %20,8'i ilköğretim, %47,5'i lise, %15,8'i önlisans, %13,3'ü lisans ve %2,5'i lisansüstü mezunu düzeyinde eğitimlerinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.6 Katılımcıların Sektörel Dağılımı: Frekans ve Yüzde Analizi

Demografik Özellik	n	%
Çalışılan Kurum Türü	Özel sektör	0
	Kamu sektörü	100,0
Toplam	120	100,0

Tablo 5.6'daki sonuçlar, tüm katılımcıların (%100) kamu sektöründe çalıştığını göstermektedir.

Tablo 5.7'deki çalışma süresi verileri, katılımcıların %33,3'ünün 1 yıldan az, %11,7'sinin 1-3 yıl, %9,2'sinin 3-5 yıl, %38,3'inin 5-10 yıl ve %7,5'inin 10 yıl ve üzeri süredir çalıştığını ve ortalama çalışma süresinin ise 4,6 yıl olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.7 Katılımcıların Çalışma Süreleri: Kurumsal Bağlamda Frekans ve Yüzde Dağılımı

Demografik Özellik	n	%
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	33,3
	1-3 yıl	11,7
	3-5 yıl	9,2
	5-10 yıl	38,3
	10 yıl ve üzeri	7,5
Toplam	120	100,0

Tablo 5.8’deki maaş dağılımı, %9,9’unun 5500-6000TL, %22,7’sinin 6000-7.500 TL, %53,9’unun 7.500-10.000 TL, %13,5’inin 10.000-15.000 TL maaş aldığını gösterir. Ortalama maaş yaklaşık 7.800 TL olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5.8 Katılımcıların Maaş Aralıkları: Frekans ve Yüzde Dağılımı

Demografik Özellik	n	%
Maaş Aralığı	5500-6000TL	11,7
	6000-7500TL	26,7
	7500-10.000TL	48,3
	10.000-15.000TL	13,3
Toplam	120	100,0

5.2 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortasına Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ve işsizlik sigortasına ilişkin algılarının değerlendirilmesi için, ölçek sorularına verilen yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları analiz edilmiştir. Bu analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 5.9 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Ortalama Puanlar

Ölçek Boyutu	Ort. ± Ss.
İşi Bırakma Boyutu	1,75±0,661
Memnuniyet Boyutu	3,27±0,934
Bağlılık Boyutu	2,79±0,528
Ölçek Ortalama Puanı	2,54±0,444

Tablo 5.9’da sunulan verilere göre, işten ayrılma niyeti ölçeğinin puanları incelendiğinde, işi bırakma boyutu için ortalama 1,75; memnuniyet boyutu için 3,27 ve bağlılık boyutu için 2,79 puan elde edilmiştir. Ölçeğin genel ortalaması 2,54 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, katılımcıların genel olarak işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olduğunu gösterirken, iş yerine yönelik memnuniyet ve bağlılık seviyelerinin ise ortalama seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.10 Katılımcıların İşsizlik Sigortası Ölçeğine İlişkin Ortalama Puanlar

Ölçek İfadeleri	Ortak Varyans Oranı
Yeterlilik Boyutu	2,74±0,554
Karar Verme Boyutu	2,52±0,585
Ölçek Ortalama Puanı	2,60±0,470

Tablo 5.10’deki verilere göre, işsizlik sigortası ölçeğinin yeterlilik boyutu için elde edilen ortalama puan 2,74; karar verme boyutu için ise 2,52’dir. Bu sonuçlar, katılımcıların işsizlik sigortasına ilişkin algılarının ‘kararsızım’ seçeneğine yakın ve ortalama seviyenin biraz üzerinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların işsizlik sigortasının yeterliliği ve işten ayrılma ya da yeni bir iş arama kararları üzerindeki etkilerinin de ortalamaya yakın bir düzeyde olduğu söylenebilir.

5.3 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortasına Yönelik Algılarına Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmada yer alan katılımcıların işten ayrılma niyetleri ve işsizlik sigortası algılarının demografik özellikler açısından değişip değişmediğinin anlaşılması için, bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi (bağımsız değişken gruplarına göre) uygulanmıştır. Ancak, yapılan incelemede bazı grup sayılarının 30’dan az olması nedeniyle farklılık testi olarak non-parametrik Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

İşten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeğinin alt boyutlarına yönelik ortalama puanların cinsiyete göre karşılaştırılmasını içeren bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 5.11’de yer almaktadır.

Tablo 5.11 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve alt boyutu		Grup	n	$\bar{x}$	ss.	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	İşi Bırakma Boyutu	Kadın	23	1,83	,543	0,653	0,515
		Erkek	97	1,73	,687		
	Memnuniyet Boyutu	Kadın	23	2,51	,809	-4,737	0,000
		Erkek	97	3,45	,871		
	Bağlılık Boyutu	Kadın	23	2,56	,426	-2,394	0,018
		Erkek	97	2,84	,536		
İşsizlik Sigortası	Yeterlilik Boyutu	Kadın	23	2,87	,568	1,213	0,227
		Erkek	97	2,71	,550		
	Karar verme Boyutu	Kadın	23	2,76	,442	2,157	0,033
		Erkek	97	2,47	,603		

Tablo 5.11’de gösterilen bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma ölçeği işi bırakma boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), ancak, memnuniyet ve bağlılık boyutlarında cinsiyete göre farklılaşma olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Yapılan incelemede, memnuniyet boyutunda erkeklerin puan ortalamasının ($\bar{x} = 3,45$) kadınlardan ($\bar{x} = 2,51$); bağlılık boyutunda ise erkeklerin puan ortalamasının ($\bar{x} = 2,84$) kadınlardan ($\bar{x} = 2,56$) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bireylerin işsizlik sigortası ölçeği yeterlilik boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), ancak, karar verme boyutunda cinsiyete göre farklılaşma olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Yapılan incelemede, karar verme boyutunda kadınların puan ortalamasının ($\bar{x} = 2,76$) erkeklerden ($\bar{x} = 2,47$) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin cinsiyetlerinin işten ayrılma niyetleri ve işsizlik sigortasına yönelik algıları üzerinde belirleyici etkilerinin olduğu, buna göre, erkeklerin işyerinden daha fazla memnun oldukları, yine erkeklerin işyerine daha fazla bağlı oldukları, kadınların ise erkeklere oranla işi bırakma konusunda işsizlik sigortasını daha fazla önemsedikleri söylenebilir.

Bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 5.12’de sunulmuştur.

Tablo 5.12’de gösterilen bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma ve işsizlik sigortası ölçeklerini oluşturan alt boyutların medeni duruma göre herhangi bir farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 5.12 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve alt boyutu		Grup	n	$\bar{x}$	ss.	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	İşi Bırakma Boyutu	Evli	65	1,70	,632	-0,902	0,369
		Bekar	55	1,81	,694		
	Memnuniyet Boyutu	Evli	65	3,39	,910	1,589	0,115
		Bekar	55	3,12	,948		
	Bağlılık Boyutu	Evli	65	2,73	,512	-1,401	0,164
		Bekar	55	2,86	,541		
İşsizlik Sigortası	Yeterlilik Boyutu	Evli	65	2,83	,492	1,890	0,061
		Bekar	55	2,64	,608		
	Karar Verme Boyutu	Evli	65	2,47	,647	-1,095	0,276
		Bekar	55	2,59	,500		

Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin medeni durumlarının işten ayrılma niyetleri ile işsizlik sigortasına yönelik algıları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, diğer bir ifadeyle işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortasına ilişkin olarak evli ve bekar bireylerin benzer özellikler gösterdikleri söylenebilir.

Bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması için farklılık analizleri uygulanmıştır. Yapılan incelemede bazı grup sayılarının 30'dan az olması nedeniyle farklılık testi olarak non-parametrik Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Test sonucu Tablo 5.13'de yer almaktadır.

Tablo 5.13 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutu	N	$\bar{x} \pm ss.$	H	p	Açıklama
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
İşi Bırakma Boyutu	120	1,75 $\pm$ 0,661	6,606	0,177	Fark yok
Memnuniyet Boyutu	120	3,27 $\pm$ 0,934	8,114	0,088	Fark yok
Bağlılık Boyutu	120	2,79 $\pm$ 0,528	5,464	0,243	Fark yok
İşsizlik Sigortası Ölçeği					
Yeterlilik Boyutu	120	2,52 $\pm$ 0,585	2,128	0,712	Fark yok
Karar Verme Boyutu	120	2,55 $\pm$ 0,969	5,157	0,272	Fark yok

Tablo 5.13'te yer alan test sonuçlarına göre, katılımcıların işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeklerine ilişkin alt boyut ortalama puanlarının yaş faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>0.05$) tespit edilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin yaşlarının işten ayrılma niyeti ölçeği ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, her yaş grubundaki bireylerin işten ayrılma ve işsizlik sigortasına yönelik benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

Bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre karşılaştırılması Kruskal Wallis-H testi ile yapılmıştır. Test sonucu Tablo 5.14’de yer almaktadır.

Tablo 5.14 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutu	N	$\bar{x} \pm ss.$	H	p	Açıklama
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
İşi Bırakma Boyutu	120	1,75 $\pm$ 0,661	6,086	0,108	Fark yok
Memnuniyet Boyutu	120	3,27 $\pm$ 0,934	5,074	0,166	Fark yok
Bağlılık Boyutu	120	2,79 $\pm$ 0,528	4,915	0,178	Fark yok
İşsizlik Sigortası Ölçeği					
Yeterlilik Boyutu	120	2,74 $\pm$ 0,554	1,641	0,650	Fark yok
Karar Verme Boyutu	120	2,52 $\pm$ 0,585	4,182	0,242	Fark yok

Tablo 5.14’de yer alan test sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeklerine ilişkin alt boyut ortalama puanlarında çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin çocuk sayılarının işten ayrılma niyeti ölçeği ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, diğer bir ifadeyle, çocuk sayısı fark etmeksizin bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeğine yönelik algılarının benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

Bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması Kruskal Wallis-H testi ile yapılmıştır. Test sonucu Tablo 5.15’de gösterilmiştir.

Tablo 5.15’de yer alan test sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma niyeti ölçeği işi bırakma ve memnuniyet boyutları ile işsizlik sigortası ölçeği yeterlilik ve karar verme boyutlarında eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak, işten ayrılma niyeti ölçeği işi bırakma boyut

ortalama puanlarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 5.15 Eğitim Düzeyine Göre İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutu	N	$\bar{x} \pm ss.$	H	p	Açıklama
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
İşi Bırakma Boyutu	120	$1,75 \pm 0,661$	10,148	0,038	İlköğretim<önlisans, lisans; Lise<önlisans, lisans
Memnuniyet Boyutu	120	$3,27 \pm 0,934$	5,611	0,230	Fark yok
Bağlılık Boyutu	120	$2,79 \pm 0,528$	7,985	0,092	Fark yok
İşsizlik Sigortası Ölçeği					
Yeterlilik Boyutu	120	$2,74 \pm 0,554$	5,224	0,265	Fark yok
Karar Verme Boyutu	120	$2,52 \pm 0,585$	3,449	0,486	Fark yok

Ortaya çıkan farklılıkların hangi grubun lehine olduğunun belirlenmesi amacıyla ikili Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, işi bırakma boyutunda lisans ve önlisans düzeyinde eğitimi olan bireylerin puan ortalamalarının lise ve ilköğretim düzeyinde eğitimi olan bireylerin ortalama puanlarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin eğitim durumlarının işten ayrılma niyeti ölçeği memnuniyet ve bağlılık boyutları ile işsizlik sigortası ölçeği alt boyutları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, ancak, eğitim durumunun bireylerin işi bırakma algılarını etkilediği ve buna göre lisans ve ön lisans mezunu olan bireylerin lise ve ilköğretime göre işlerini daha kolay bırakabildikleri söylenebilir.

Bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılması Kruskal Wallis-H testi ile yapılmıştır. Test sonucu Tablo 5.16’da gösterilmiştir.

Tablo 5.16’daki test sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti ölçeğinin bağlılık boyutu ile işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarında çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak, işten ayrılma niyeti ölçeği işi bırakma ve memnuniyet boyutlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı ($p<0,05$) tespit edilmiştir. İkili Mann Whitney-U test sonuçlarına göre, işi

bırakma boyutunda 1-3 yıl ve 3-5 yıl çalışma süresi olan bireylerin ortalama puanlarının 1 yıldan az çalışma süresi olan bireylerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; memnuniyet boyutunda ise 1 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışma süresi olan bireylerin ortalama puanlarının 3-5 yıl ve 5-10 yıl çalışma süresi olan bireylerden anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.16 Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Analizi

Ölçek Alt Boyutu	N	$\bar{x} \pm ss.$	H	p	Açıklama
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
İşi Bırakma Boyutu	120	1,75 $\pm$ 0,661	14,725	0,005	1-3 yıl, 3-5 yıl, 5-10>1 yıldan az;
Memnuniyet Boyutu	120	3,27 $\pm$ 0,934	11,717	0,020	1 yıldan az>3-5 yıl, 5-10 yıl; 10 yıl üzeri>3-5 yıl, 5-10 yıl
Bağlılık Boyutu	120	2,79 $\pm$ 0,528	4,864	0,302	Fark yok
İşsizlik Sigortası Ölçeği					
Yeterlilik Boyutu	120	2,74 $\pm$ 0,554	5,438	0,245	Fark yok
Karar Verme Boyutu	120	2,52 $\pm$ 0,585	7,678	0,104	Fark yok

Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin kurumdaki çalışma sürelerinin işten ayrılma niyeti ölçeği bağlılık boyutu ile işsizlik sigortası ölçeği alt boyutları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, ancak, kurumdaki çalışma süresinin bireylerin işten ayrılma niyeti ölçeği işi bırakma ve memnuniyet düzeylerini etkilediği söylenebilir. Buna göre, 1 yıldan az çalışma süresi olan bireyler işi bırakma konusunda 1-10 yıl arasında çalışma süresi olan bireylere göre daha isteksiz veya çekimser davranmaktadır. Buna karşın, 1 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip bireyler çalıştıkları işyerlerinden 1-10 yıl arasında çalışma süresi olan bireylerden daha fazla memnuniyet duymaktadırlar.

Bireylerin işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının maaş aralığı değişkenine göre karşılaştırılması Kruskal Wallis-H testi ile yapılmıştır. Test sonucu Tablo 5.17’de gösterilmiştir.

Tablo 5.17 Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ve İşsizlik Sigortası Algılarının Maaş Aralığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutu	N	$\bar{x} \pm ss.$	H	p	Açıklama
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
İşi Bırakma Boyutu	120	1,75 ± 0,661	1,127	0,770	Fark yok
Memnuniyet Boyutu	120	3,27 ± 0,934	13,725	0,003	6000-7500>5500-6000, 7500-10000, 10000-15000
Bağlılık Boyutu	120	2,79 ± 0,528	4,906	0,179	Fark yok
İşsizlik Sigortası Ölçeği					
Yeterlilik Boyutu	120	2,74 ± 0,554	8,376	0,039	10000-15000>5500-6000, 6000-7500
Karar Verme Boyutu	120	2,52 ± 0,585	6,152	0,104	Fark yok

Tablo 5.17’de yer alan test sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma niyeti ölçeği işi bırakma ve bağlılık boyutları ile işsizlik sigortası ölçeği karar verme boyutlarında maaş aralığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak, işten ayrılma niyeti ölçeği memnuniyet ve işsizlik sigortası yeterlilik boyutlarının maaş aralığına göre anlamlı şekilde farklılaştığı ($p<0,05$) tespit edilmiştir. İkili Mann Whitney-U test sonuçlarına göre, memnuniyet boyutunda 6000-7500TL arasında maaş aralığı bulunan bireylerin ortalama puanlarının 5500-6000, 7500-10000, 10000-15000TL maaş aralığına sahip bireylerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; yeterlilik boyutunda, 10000-15000TL maaş aralığında bulunan bireylerin ortalama puanlarının ise 5500-6000, 6000-7500TL maaş aralığına sahip bireylerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, bireylerin maaş aralığının işten ayrılma niyeti ölçeği işten ayrılma ve bağlılık boyutları ile işsizlik sigortası ölçeği karar verme boyutları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, ancak, maaş aralığının bireylerin işten ayrılma niyeti ölçeği memnuniyet düzeyleri ile işsizlik sigortası yeterlilik algılarını etkilediği söylenebilir. Buna göre, çalıştıkları işyerlerinde 6000-7500TL maaş aralığına sahip bireyler hem kendilerinden daha az hem de daha fazla maaş alan çalışanlara göre işlerinden daha fazla memnun olmaktadır. Bu durumda, işyerlerinde ortalama düzeyde maaş alan bireylerin işyerindeki çalışma statüsüne göre işlerinden daha fazla memnun oldukları, daha düşük düzeyde maaş alan bireylerin gelir eksikliği, daha fazla maaş alan bireylerin ise statü veya konumlarından dolayı memnuniyetsizlik hissettikleri ifade edilebilir. İşsizlik sigortasının yeterliliğine ilişkin

olarak ise, çalıştıkları işyerlerinde daha fazla maaş alan veya daha yüksek maaş aralığında bulunan bireylerin işsizlik sigortasının yeterli olduğuna yönelik daha olumlu bir algı içinde bulundukları söylenebilir.

5.4 İşsizlik Sigortası Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İncelemesi

Katılımcıların işsizlik sigortası algı düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla, ölçeklerden alınan ortalama puanlar üzerinde korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapılan analiz sonuçları, Tablo 5.18’de detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 5.18 İşten Ayrılma ve İşsizlik Sigortası Ölçekleri: Korelasyon Analiz Sonuçları

Ölçek ve alt boyutları	1	2	3	4	5	6	7
1.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1	-	-	-	-	-	-
2.İşi Bırakma Boyutu	,444**	1	-	-	-	-	-
3.Memnuniyet Boyutu	,708**	-,247**	1	-	-	-	-
4.Bağlılık Boyutu	,727**	,114	,458**	1	-	-	-
5.İşsizlik Sigortası Ölçeği	-,337**	,110	-,385**	-,398**	1	-	-
6.Yeterlilik Boyutu	-,324**	-,135	-,199*	-,339**	,650**	1	-
7.Karar Verme Bıyutu	-,251**	,211*	-,380**	-,319**	,911**	,279**	1

Korelasyon **%1 ve *%5 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5.18’deki korelasyon analizi sonuçları, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ve işsizlik sigortası algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz, istatistiksel olarak anlamlı, hem pozitif hem de negatif yönde korelasyon ilişkileri olduğunu ortaya koymuştur ($p < 0.05$). Kul (2021)’un literatür çalışması doğrultusunda, korelasyon şiddeti aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır:

- $r < 0.2$: Çok zayıf ilişki veya hiçbir korelasyon yok.
- $r = 0.2-0.4$: Zayıf korelasyon.
- $r = 0.4-0.6$: Orta şiddetli korelasyon.
- $r = 0.6-0.8$: Yüksek korelasyon.
- $r > 0.8$: Çok yüksek korelasyon.

Bu sınıflandırmaya göre, araştırmadan çıkan sonuçlar şu şekilde yorumlanmıştır:

- İşten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçekleri arasında negatif yönde zayıf bir korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Buna göre, işten ayrılma niyetleri daha yüksek olan bireyler, işsizlik sigortasına karşı olumsuz bir algı içinde bulunmaktadır.
- İşten ayrılma ölçeğinin işi bırakma boyutu ile memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında negatif yönde zayıf bir korelasyon; memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir. Buna göre, işyerlerinden memnun olan bireyler aynı zamanda çalıştıkları işyerlerine daha bağlı iken, memnuniyet ve bağlılıkları düşük olan bireyler işlerini bırakma konusunda daha istekli davranabilmektedirler.
- İşsizlik sigortası ölçeğinin yeterlilik ve karar verme boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir korelasyon saptanmıştır. Buna göre, işsizlik sigortasının yeterli olduğunu düşünen bireyler, işi bırakma konusunda daha kolay karar verebilmektedir.

6 SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde, işsizlik sigortası ve işten ayrılma niyeti, hızla değişen ekonomik koşullar ve iş piyasasındaki dinamikler nedeniyle giderek artmakta ve bu konu ile ilgili kanun ve yönetmeliklerin uygulanması ve açıklanmasının önemi artmaktadır. İşsizlik, tarihsel süreç içinde teknolojik gelişmeler, küreselleşme, demografik değişimler ve ekonomik dalgalanmalar gibi çeşitli faktörlerle evrilmekte ve bireylerin hayatları üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. İşten ayrılma niyeti ise, bireylerin iş piyasasındaki konumlarını ve iş güvencesi algılarını doğrudan etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, işsizlik sigortası, iş piyasasındaki belirsizlikler ve değişkenlikler karşısında bireylere bir güvence sağlayarak, hem ekonomik istikrarı desteklemekte hem de bireylerin işsizlikle karşı karşıya kaldıklarında mali yükü hafifletmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmanın analizleri, işsizlik sigortasının ve işten ayrılma niyetinin anlaşılması ve bu kavramların toplumsal ve ekonomik açıdan öneminin vurgulanması açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Bu çalışma, işsizlik sigortasının işten ayrılma niyetine etkilerini keşfetmeyi amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanın ana odağı, işgörenlerin işsizlik sigortası ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin, bu düzeylerin sosyo-demografik özelliklerle nasıl ilişkilendiği ve bu değişkenler arasındaki bağlantılardır. Çalışmada 150 katılımcıya yönelik anket uygulanmış, toplanan veriler nicel metodlarla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları şu şekildedir:

- Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin genellikle düşük olduğu, iş yerindeki memnuniyet ve bağlılık düzeylerinin ortalama seviyede olduğu gözlemlenmiştir.
- Katılımcıların işsizlik sigortası algılarının ‘kararsızım’ seçeneğine yakın ve ortalama üzeri bir seviyede olduğu, işsizlik sigortasının yeterliliği ve işten ayrılma ya da yeni iş arama kararları üzerindeki etkisinin ortalamaya yakın olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, katılımcıların işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız

örneklem t testi ve Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Bu analizlerin sonuçlarına göre;

- Erkeklerin çalıştıkları işyerlerinden daha fazla memnun oldukları ve kadınlara nazaran işyerine daha fazla bağlı oldukları, kadınların ise erkeklere oranla işi bırakma konusunda işsizlik sigortasını daha fazla önemsedikleri,

- Bireylerin medeni durumlarının, yaşlarının ve çocuk sayılarının işten ayrılma niyetleri ile işsizlik sigortasına yönelik algıları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı,

- Bireylerin eğitim durumlarının işten ayrılma niyeti ölçeği memnuniyet ve bağlılık boyutları ile işsizlik sigortası ölçeği alt boyutları üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı, ancak, eğitim durumunun bireylerin işi bırakma algılarını etkilediği ve buna göre lisans ve ön lisans mezunu olan bireylerin lise ve ilköğretime göre işlerini daha kolay bırakabildikleri,

- Bireylerin kurumdaki çalışma sürelerinin işten ayrılma niyeti ölçeği işi bırakma ve memnuniyet düzeylerini etkilediği, buna göre, 1 yıldan az çalışma süresi olan bireyler işi bırakma konusunda 1-10 yıl arasında çalışma süresi olan bireylere göre daha isteksiz veya çekimser davranabildikleri, buna karşın, 1 yıldan az ve 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip bireyler çalıştıkları işyerlerinden 1-10 yıl arasında çalışma süresi olan bireylerden daha fazla memnuniyet duydukları,

- Bireylerin maaş aralığının işten ayrılma niyeti ölçeği memnuniyet düzeyleri ile işsizlik sigortası yeterlilik algılarını etkilediği, buna göre, çalıştıkları işyerlerinde 6000-7500TL maaş aralığına sahip bireylerin hem kendilerinden daha az hem de daha fazla maaş alan çalışanlara göre işlerinden daha fazla memnun oldukları, ayrıca, çalıştıkları işyerlerinde daha fazla maaş alan bireylerin işsizlik sigortasının yeterli olduğuna yönelik daha olumlu bir algı içinde bulundukları tespit edilmiştir.

Bu araştırma, işsizlik sigortasının algılanma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki bağlantıyı incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar üzerinde yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile işsizlik sigortası algıları arasında istatistiksel olarak hem pozitif hem de negatif yönde anlamlı korelasyonlar bulunmuştur.
- İşten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçekleri arasında negatif yönde zayıf bir korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Buna göre, işten ayrılma niyetleri daha yüksek olan bireyler, işsizlik sigortasına karşı olumsuz bir algı içinde bulunmaktadır.
- İşten ayrılma ölçeğinin işi bırakma boyutu ile memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında negatif yönde zayıf bir korelasyon; memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir. Buna göre, işyerlerinden memnun olan bireyler aynı zamanda çalıştıkları işyerlerine daha bağlı iken, memnuniyet ve bağlılıkları düşük olan bireyler işlerini bırakma konusunda daha istekli davranabilmektedirler.
- İşsizlik sigortası ölçeğinin yeterlilik ve karar verme boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir korelasyon saptanmıştır. Buna göre, işsizlik sigortasının yeterli olduğunu düşünen bireyler, işi bırakma konusunda daha kolay karar verebilmektedir.

Sonuç olarak, işsizlik sigortasının iyileştirilmesinin önemli olduğu belirlenmiştir. İşsizlik sorununun devam ettiği durumlarda, işsizlik sigortası fon kaynaklarının işsizlik sorununu hafifletmek amacıyla kullanılması faydalı olabilir. İstihdamı teşvik etmek, girişimleri artırmak ve istihdamı genişletmek, bu alandaki başarının ana ölçütü olarak kabul edilmelidir. Özellikle, istihdam eğitiminin ve bu eğitimlerin uygulanmasının teşvik edilmesi ile işsizlik sorununun azaltılabileceği öngörülmektedir.

7 KAYNAKLAR

Aalen, O.O., & Borgan O., Gjessing H.K. (2008). *Survival and Event History Analysis*. New York: Springer.

Ak, R. ve Bingöl, B.A. (2011). Eğitim-Büyüme İlişkisi Yazını Üzerine Bir Değerlendirme. *The Knowledge Economy*, 153-167.

Akaike, H. (1969). Fitting Autoregressive Models for Prediction. *Annals of the Institute of Statistical Mathematics*. 21, 243-247.

Akhisar, İ. ve Acıman, H. (2014). *Sigortacılıkta Hasar*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 1, 99-118.

Allison, P.D. (2010). *Survival Analysis Using SAS: A Practical Guide*. 2nd ed., Cary, NC: SAS Institute Inc.

Andaç, F. (2010). *İşsizlik Sigortası*, 2.Baskı, Ankara: TÜHİS Yayınları.

Arslan, H. ve Şentürk, İ. (2018). Türkiye’de İşsizlik Süresinin Bireysel Belirleyicileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 13(1), 113-28.

Arslan, S. (2016). *HRM and Firm Performance: An Investigation of Turkish Mid-Size IT Firms*. Basılmamış Doktora Tez, : University of Aston in Birmingham.

Arslandaş, M. (2016). *Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği*. Basılmamış Doktora Tezi: Dicle Üniversitesi.

Asarkaya, Ç. (2015). *Psychological Empowerment: Antecedentes, Correlates and Consequences*. Basılmamış Doktora Tezi: Boğaziçi University.

Ata, N. (2010). Orantısız Tehlikeler İçin Yaşam Modelleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Ata, N., Karasoy, D.S. ve Sözer, M.T. (2007). Orantılı Tehlike Varsayımının İncelenmesinde Kullanılan Yöntemler ve Bir Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*. C.XX(1), 57-80.

Ataman, B.C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. Cilt:53, 1-9.

Atik, M. (2019). Düşük Maliyet Taşımacılık İş Modelini Benimseyen Havayolu Şirketlerinin Yan Gelir Uygulamalarının Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri: Türk Sivil Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11,4, 2622-2635.

Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 19(2), 321-341.

Ayhan, A. (2002). 4447 Sayılı Kanuna Gore İşsizlik Sigortasının Önemi, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*. Bahar 2002 Sayı:7, 1-9.

Bahadanlı, H.S. (2013). *İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (İlaç, Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma)*. Basılmamış Doktora Tezi: Marmara Üniversitesi.

Balcı, A. (2009). İlköğretim 8. Sınıf Katılımcılarının Kitap Okuma Alışkanlığına Yönelik Tutumları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6,11, 265-300.

Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 6, 1173-82.

Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research; Columbia U.P.

Becker, G.S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.

Bektaş, Ö.B. (2014). *İşsizlik Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı.

Bektaş, Ö.B. (2016). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Belanger, J. (2006). Technology and Work. Korczynski, M., Hodson, R., ve Edwards, P. K. (Ed.), *Social theory at work* içinde (s. 325- 351), Oxford: Oxford University Press.

Bellera, C.A., MacGrogan, G, Debled, M., de Lara, C. T., Brouste, V., & Mathoulin-Pélissier, S. (2010). Variables with time-varying effects and the Cox model: some statistical concepts illustrated with a prognostic factor study in breast cancer. *BMC medical research methodology*. 10(1), 1-12.

Biçerli, M.K. (2019). *Çalışma Ekonomisi*, 11.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: New York: Wiley.

- Boršič, D., & Kavkler, A. (2009). Modeling Unemployment Duration in Slovenia Using Cox Regression Models. *Transition Studies Review* 16(1), 145-56.
- Bozdağlıoğlu, Y.E. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 20, 45-65.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*, (Çev: Ç. Çıdamlı), İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Bülbül, S.E. (1999). İstatistiksel Başarısızlık Zamanı Modelleri ve Finansal Analizlerde Uygulaması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö.E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. ve Çakmak, E.K. (2015). Eğitimde Bilimsel araştırma yöntemleri. 32. Baskı, PEGEM Akademi.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. New York, NY: Routledge.
- Cameron, A.C., & Trivedi, P.K. (2005). *Microeconometrics - Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press.
- Can, A. (2019). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Veri Analizi*. Ankara: Pegem.
- Ciucă, V., & Matei, M. (2010). Survival Analysis for the Unemployment Duration. *Proceedings of the 5th WSEAS International Conference on Economy and Management Transformation*. Vol. I, 354-359.
- Ciucă, V., & Matei, M. (2011). Survival Rates in Unemployment. *International Journal of Mathematical Models and Methods in Applied Sciences*. 5(2), 362-70.
- Cleves, M., Gould, V., & Gutierrez, R.G. (2010). *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*. Vol. 59. 3rd ed. Texas: Stata Press.
- Collett, D. (2015). *Modelling Survival Data in Medical Research*. 3rd ed. New York: CRC Press.
- Collins, M.D. (2007). *Understanding the relationships between leader-member exchange (LMX), psychological empowerment, job satisfaction, and turnover intent in a limited-service restaurant environment*. Basılmamış doktora tezi: The Ohio State University.
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowering process: Integrating the oryand practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.

- Cox, D.R., & Oakes, D. (1984). *Analysis of Survival Data*. New York: CRC Press.
- Cox, D.R. (1972). Regression Models and Life-Tables. *Journal of the Royal Statistical Society*. 34(2), 187-220.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14,53, 198-218.
- Danacica, D.E., & Babucea, A.G. (2010). Using Survival Analysis in Economics. *Scientific Annals of the Alexandru Ioan Cuza University of Iasi:Economic Sciences Series*. 57, 439-50.
- Davenport, T.H., Jarvenpaa, S.L., & Beers, M.C. (1996). Improving Knowledge Work Processes. *Sloan Management Review*, 37, 4, 53-66.
- DeCarlo, L.T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- Demircan Çakar, Y. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 28, 68-90.
- Denisova, I. (2002). *Staying Longer in Unemployment Registry in Russia: Lack of Education, Bad Luck or Something Else*. Working Papers w0017, New Economic School (NES), revised Nov 2002. 1-24.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*.
- Doğan, F.İ. (2019). Unemployment Benefits and Unemployment Duration in France and Poland. *Marmara Journal of European Studies*. 27(1), 191-216.
- Dönmez, F.G. (2019). *Algılanan Örgütsel Deste ve İş Tatmini İlişkisinde İş Yeri Yalnızlığının Aracı Rolü: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği*. Basılmamış Doktora tezi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Drucker, P.F. (2002). *Managing in the next society*. New York, St. Martin's Press.
- Drucker, P.(1994). The age of social transformation, *The Atlantic Monthly*, Kasım, 24-29.
- Durak, Ş. ve Kaya, V. (2014). Türkiye'de İşsizlik Ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 28 (2), 55-73.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. Ankara: Pelin Ofset.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, 500-507.

Eisenberger, R., Malone, G. P., ve Presson, W. D. (2016). *Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement*. SHRM-SIOP Science of HR Series.

Ekin, N. (1994). *İşsizlik Sigortası Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları*, Ankara: Kamu-İş.

Elveren, A.Y. (2018). *Brain Drain and Gender Inequality in Turkey*. Palgrave Macmillan.

Emerson, R.M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.

Emmert-Streib, F., & Dehmer, M. (2019). Introduction to Survival Analysis in Practice. *Machine Learning and Knowledge Extraction*. 1(3), 1013-38. doi: 10.3390/make1030058.

Erdem, H., ve Deniz, M. (2016). Psikolojik (Algılanan) güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumuna üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü: kamu çalışanları üzerinde bir yapısal eşitlik modeli uygulaması. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18, 47-71.

Ergün, C.B. (2019). Otomatik İstikrar Sağlayıcı Olarak İşsizlik Sigortası: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı.

Erol, H., Özdemir, A. ve Yurdakul, E. M. (2010). Türkiye’de işsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçların giderilmesinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi. *Tisk Akademi Dergisi*. C.5, S.10, 6-36.

Ersoy-Kart, M. (2011). *Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik*, Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları.

Ertürk, A., ve Vurgun, L. (2014). Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research*, 68, 1, 34-46.

Eurofound ve the International Labour Office. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. (Erişim Tarihi: 23.04.2023)

European Commission. (2019). https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024_en.pdf. (Erişim Tarihi: 23.04.2023).

Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. No: 674. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları

Faggian, A. (2014). *Job Search Theory*. 59-73.

Feldman, D.C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*. 22(3), 385-407.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage publications.

Fleming, T.R., & Harrington, D.P. (1991). *Counting Processes and Survival Analysis*. New York: John Wiley & Sons.

Flickinger, M., Allscher, M., & Fiedler, M. (2016). The mediating role of leader– member exchange: a study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, 26: 46– 62.

Foa, U.G., & Foa, E. (1974). *Societal structures of the mind*. Springfield: Charles C. Thomas.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Organizational reaction to consumer voice*. University of Michigan.

Fox, J., & Weisber, S. (2018). Cox Proportional-Hazards Regression for Survival Data in R, An appendix to An R Companion to Applied Regression, 3rd ed. <https://socialsciences.mcmaster.ca/ifax/Books/Companion/appendices/Appendix-CoxRegression.pdf> (04.03.2020)

Garver, M.S., & Mentzer, J.T. (1999). Logistics Research Methods: Employing Structural Equation Modeling to Test for Construct Validity. *Journal of Business Logistics*, 20, 1, 33-58.

Germir, H.N. (2012). *Türkiye 'de İstihdam Politikalarının Etkinliği*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Göçer, İ. (2015). Okun Yasası: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 1 (1), 1-12.

Göçmen, M. (2012). Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları, *Kamu-İş*, C.12, S. 2, s. 137-158.

Görücü, İ., Aybıyık, N., ve Koç, M. (2012). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Sonuçları (2000-2010), *e-Journal of New World Sciences Academy*, Vol.7, No.2, 127-160.

Graen, G.B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level/multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219–247.

Grambsch, P.M., & Therneau, T.M. (1994). Proportional Hazards Tests and Diagnostics Based on Weighted Residuals. *Biometrika* 81(3), 515-26.

Grogan, L., & Van Den Berg, G.J. (2001). The Duration of Unemployment in Russia. *Journal of Population Economics*. 14(3), 549-68. doi: 10.1007/s001480000029.

Guo, S. (2010). *Survival Analysis*. New York: Oxford University Press.

Gümüşlüoğlu, L. ve Karakitapoğlu-Aygün Z. (2010). Bilgi Çalışanlarının Adalet ve Güçlendirme Algılarının Örgüte, Lidere ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25, 66, 21-36.

Güney, A. (2009). İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*; 10 (4), 135-159.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th Ed.), Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Hançer, M. (2001) *An analysis of psychological empowerment and job satisfaction for restaurant employees*. Basılmamış Doktora Tezi: The Ohio State University.

Harris, K J., & Kacmar, K.M. (2017). Is more always better? An examination of the nonlinear effects of perceived organizational support on individual outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 158,2, 187–200.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd Ed.), John Wiley.

Hom, P.W., & Griffeth, R.W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76,3, 350–366.

Homans, C.G. (1961). *Social Behavior; Its Elementary Forms*.

Hooper, D., Coughlan J., & Mullen, M.R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 1, 53-60.

Hosmer, D.W., Lemeshow, S., & May, S. (1999). *Applied Survival Analysis*. 2nd ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 6,1, 1-55.

Hunt, J. (1995). The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany. *Journal of Labor Economics*. 13(1):88-120.

ILO (1955). *Unemployment Insurance Schemes*. Studies And Reports, New Series, No.42, Geneva, Swiss.

Işık, H., Tutkun, N.A. ve Karasoy, D. (2018). Mezuniyet Sürelerini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi İle İncelenmesi. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(1), 649-64. 124

İnan, D. (2010). İç İlişki Durumunda Cox Oransal Hazard Modeli İçin Farklı Tahmin Edicilerin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi FBE.

İnpist. (2021).<https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-ge.news.2023.05.info-cig-dal-22-maggio-servizio-disponibile-in-tutta-italia.html>, (Erişim Tarihi: 23.04.2023)

İŞKUR. (2019).2019 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/34629/turkiye.pdf> (21.06.202).

Kalbfleisch, J.D., & Prentice, R.L. (2002). *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. 2nd ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı Taslağı*, 2014-2018. Ankara.

Kaplan, E.L., & Meier, P. (1958). Nonparametric Estimation from Incomplete Observations. *Journal of the American Statistical Association*. 53(282), 457-81.

Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, *Uzmanlık Tezi*, İŞKUR.

Karakoç, F.Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39-49.

Karasoy, D. ve Sezayi, S. (2014). Yaşam Çözümlemesinde Hızlandırılmış Başarısızlık Süresi Modelleri ve Bir Uygulama. *Süleyman Demir el Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 18(1), 1-7.

Karasoy, D. ve Tilki, B. (2013). Yaşam Eğrilerini Karşılaştırmak İçin Kullanılan Skor ve Ağırlıklı Testler: Sayısal Örnekler. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*. 6(1), 1- 13.

Karasoy, D., Tutkun, N.A. ve Bulut, V. (2015). Türkiye'deki İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 11(26), 57-75. doi: 10.17153/oguiibf.341833.

Karim, R. Md., & İslam, M.A. (2019). *Reliability and Survival Analysis*. Singapore: Springer.

Kartsonaki, C. (2016). Survival Analysis. *Diagnostic Histopathology*. 22(7), 263-70.

Kavkler, A., Danacica, D.E., Babucea, A.G., Bicanic, I., Böhm, B., Tevdovski, D., Tosevska, K., & Borsic, D. (2009). Cox Regression Models for

Unemployment Duration in Romania, Austria, Slovenia, Croatia and Macedonia. *Romanian Journal of Economic Forecasting* 6(2), 81-104.

Keskin A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 3-4.

Kiefer, N.M. (1988). Economic Duration Data and Hazard Functions. *Journal of Economic Literature*. 26(2), 646-79.

Kieffer, K.M. (1998). Orthogonal versus Oblique Factor Rotation: A Review of the Literature regarding the Pros and Cons. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.

Klein, J.P., & Moeschberger, M.L. (2003). *Survival Analysis Techniaues for Censored and Truncated Data*. 2nd ed. New York: Springer-Verlag.

Kleinbaum, D.G., & Klein, M. (2012). *Survival Analysis - A Şelf Learning Text*. 3rd ed., New ork: Springer.

Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Publications.

Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit. . *Personnel Psychology*, 58, 2, 281-342.

Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları Ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 51, 357-379.

Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C.E. (2014). *Empowering Employee Sustainability: Perceived Organizational Support Toward the Environment*. *Journal of Business Ethics*, 28,1, 207–220.

Langlands, A.O., Pocock, S.J., Kerr, G.R., & Göre, S.M. (1979). Long-term survival of patients with breast cancer: a study of the curability of the disease. *British Medical Journal*. 2(6200), 1247-1251.

Lawless, J.F. (2003). *Statistical Models and Methods far Lifetime Data*. 2nd ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

Lee, E.T., & Wang, J.W. (2003). *Statistical Methods far Survival Data Analysis*. 3rd ed. New Jersey: John Wiley & Sons.

Lee, T.W., & Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover. *The Academy of Management Review*, 19,1, 51-89.

Lee, T.W., Mitchell, T.R., Holtom, B C., McDaniel, L.S., & Hill, J.W. (1999). The Unfolding Model of Voluntary Turnover: A Replication and Extension. *The Academy of Management Journal*, 42, 4, 450-462.

Limoncuoğlu, A. (2006). Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Liu, X. (2012). *Survival Analysis - Models and Applications*. United Kingdom: John Wiley & Sons.

Malik, M., Wan, D., Ahmad, M.I., Naseem, M.A., & Rehman, R. (2015). The Role Of LMX In Employees Job Motivation, Satisfaction, Empowerment, Stress And Turnover: Cross Country Analysis. *Journal of Applied Business Research (jabr)*, 31, 5, 1897-2000.

Man, F. (2009). Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü, *e-akademi*, 94.

Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

Mda, M.M. (2010). *Staff Turnover in the Information and Communication Technology (ICT) Sector in South Africa*. Basılmamış doktora tezi: The Ohio State University.

Menn, N.R., Schafer, R.E., & Singpunvalla, D.N. (1994). *Methods for Statistical Analysis of Reliability and Life Data*. Singapore: John Wiley & Sons.

Metin, F. (2020). Kamuda Nitelikli Bilişim Personeli İstihdamında Yaşanan Yüksek Personel Devir Hızı Sorunu: TÜİK Vaka Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi*, 38, 2, 243-266.

Metin, F. (2021). *İşten Ayrılma Niyeti Ve Psikolojik Güçlendirme: Bilişim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.

Miezite, E., & Progrebnaja, J. (2003). *Analysis of Unemployment Duration in Latvia: Differences Between Urban and Rural Areas*. Stockholm School of Economics in Riga, Latvia. <https://www.eldis.org/document/A15985>.

Missoc Comparative Tables. (2020). <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables.pdf>. (Erişim Tarihi: 23.04.2023)

Mobley, WH. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Reading, Mass, Addison-Wesley.

Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 4,

Mondy, R.W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition*.

Moore, D. F. (2016). *Applied Survival Analysis Using R*. New York: Springer.

Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2004). The role of shocks in employee turnover. *British Journal of Management*, 15, 335-349.

Nelson, W. (1972). *Applied Life Data Analysis*. New York: John Wiley & Sons.

Newell, S., Robertson, M., Scarborough, H., & Swan, J. (2002). *Managing knowledge work*. Basingstoke: Palgrave.

Nickols, F. (2015). *Tools For Knowledge Workers*, Kindle Edition.c

Noe, R.A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi* (Çev. Canan ÇETİN). İstanbul: Propedia Yayıncılık.

OECD.(2020).Productivity, HumanCapitaland Educational Policies. <https://www.oecd.org/economy/human-capital/> (Erişim Tarihi: 21.06.202).

Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdemir, S., Ersöz, H.Y. & Sarioğlu, İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi. *İstanbul Ticaret Odası*. 45, 1-278.

Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşimi teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, 2, 193–210.

Perinçek, D. (1966). Teknokrasi Meselesine Genel Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22, 1, 119-163.

Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. *Kariyer Gündemi, Gelişen İnsan Kaynakları*, 5, 4-13.

Qi, J. (2009). Comparison of Proportional Hazards and Accelerated Failure Time Models College of Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in the Permission to Use. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Saskatchewan: University of Saskatchewan.

R Core Team (2020). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/>.

Resmi Gazete. (2008). Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller

<https://mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12701&MevzuatIliski=0&sourceXmlSea> (Erişim Tarihi: 21.06.202).

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 4, 698-714.

Royston, G.H.D. (1983). Wider Application of Survival Analysis: An Evaluation of an Unemployment Benefit Procedure. *Journal of the Royal Statistical Society. Series D (The Statistician)* 32(3), 301-6.

Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A.G.. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31, 3, 599- 627.

Saklı, A.R. (2013). Fordizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12,44, 107-131.

Sandalcı, U. (2019). Vergi Harcamalarına İlişkin Toplumsal Algı: TR33 Bölgesi Alan Araştırması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15,4, 1040-1061.

Sayan, S. (2001). Demografik Gelişmeler ve Türkiye Ekonomisi, *Doğu Batı*, Cilt 4, No. 17, s. 227-245.

Schoenfeld, D. (1982). Partial Residuals for the Proportional Hazards Regression Model. *Biometrika* 69(1), 239-41.

Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99, 6, 323.

Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: FreePress.

Schwarz, G. (1978) Estimating the Dimension of a Model. *Annals of Statistics*. 6, 461-222.

Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*. 2. Baskı. İstanbul: Güzel Can Yayınları.

Sığircı, A. (2010). *Evli Bireylerde Bağlanma Biçimleri ve Evliliğe Dair İnançların Evlilik Doyumu ile İlişkinin İncelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi: İnönü Üniversitesi.

Smith, P.J. (2002). *Analysis of Failure and Survival Data*. Florida: CRC Press.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 38, 5, 1442-1465.

Stevens, J.P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5th ed.). Mahwah, NJ: Routledge Academic.

Stone, C., & Chen, W. (2014). Introduction to Unemployment Insurance, *Center on Budget and Policy Priorities*. 30, 1-11.

Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11, 277-277.

Şahin, H. ve Kızılırmak, A.B. (2007). Determinants of Duration of Unemployment Insurance Benefits in Turkey. *Applied Economics Letters*. 14(8), 611-15. doi: 10.1080/13504850600592473.

Şakar, M. (2009). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Şenocak, M.Ş. (1992). *Özel Biyoistatistik Epidemiyolojide Sayısal Çözümleme*. İstanbul: Çağlayan Kitabevi.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). Boston: Pearson/Allyn & Bacon.

Tampoe, M. (2004). “Motivating Knowledge Workers”, *Long Range Planning*, 26,3.

Tansel, A., Taşçı, H. M. (2004). *Determinants of Unemployment Duration for Men and JYomen in Turkey*. Discussion Papers IZA Dp No:1258, Bonn.

Tansel, A. ve Taşçı, H.M. (2010). *Hazard Analysis of Unemployment Duration by Gender in a Developing Country: The Case of Turkey*. Vol. 24. 4844. Bonn.

Taş, H.Y. (2016). Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo - Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması, *Emek ve Toplum*. Cilt. 5, Sayı. 11, ss. 26-55.

Taşçı, F. ve Yılmaz, Y. (2009). İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Durumu:Eleştiriler ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:56, 601-637.

Taşçı, H.M. ve Tansel, A. (2005). Youth Unemployment Duration in Turkey. *METU Studies in Development*. 32(2), 517-545.

Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 2, 259.

The British Unemployment Insurance System. (2020). https://www.unedic.org/sites/default/files/2020-03/Fiche_GrandeBretagneUK_f%C3%A9vrier_2020.pdf (Erişim Tarihi: 23.04.2023)

Therneau, T.M., & Grambsch, P.M. (2000). *Modeling Survival Data - Extending the Cox Model*. New York: Springer.

Toker, M. (2002). İşsizlik Sigortası. *Sayıştay Dergisi*. Sayı: 46-47, Temmuz-Aralık. 83-109.

Tokol, A. (2000), *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa: Vipaş A.Ş. Rota Ofset.

Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12, 4, 449-465.

Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Basılmamış Doktora tezi: Marmara Üniversitesi.

Tuna, Y. (1995). İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri, *Uzmanlık Tezi*, Yayın No:2372, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 14. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 1, 209-232.

TÜBİSAD ve DELOİTTE. (2017). Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2016 Pazar Verileri, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/TUBISAD-2017-bit-pazar-verileri.pdf> (Erişim Tarihi: 21.06.202).

Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK. (2016).2015 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2019-21528> (Erişim Tarihi: 21.06.202).

Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK. (2020).2019 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2019-33599> (Erişim Tarihi: 21.06.202).

Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK . (2021). İşgücü İstatistikleri, Nisan 2021 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Nisan-2021-37488&dil=1> (Erişim Tarihi: 01.06.202).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). İşgücü İstatistikleri Haber Bülteni 2020. Sayı:37484. Ankara. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484> (21.06.202).

Türkiye İş Kurumu, İŞKUR. (2019). 2019 Yılı Faaliyet Raporu. Ankara. <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 07.08.2020)

Türkiye İş Kurumu, İŞKUR. (2020). 2020 Yılı Faaliyet Raporu. Ankara. <https://media.iskur.gov.tr/44148/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 21.06.202).

Uludağ, G. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin, Yetenek Yönetimi ve İş gören Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Ankara Örneği. Basılmamış Doktora Tezi: Dicle Üniversitesi.

Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023. (2013). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.

Ülgener, S. (1999). *Milli Gelir, İstihdam Ve İktisadi Büyüme*, 7. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.

Ünsal, E. (1998). *Mikro İktisat*, Ankara: Kutsan Ofset Matbaacılık.

Varçın R., Ergün G., Gülçubuk B. ve Turan B. (2013). *Herkes İçin Kurumsal Sorumluluk*, Ulusal İnceleme Raporu, Türkiye.

Weatherly, L. (2003). Human Capital-The Elusive Asset. *HR Magazine*, 48,3, 1-9.

West, S.G., Finch, J.F., & Curran, P.J. (1995). *Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (56–75). Thousand Oaks, CA: Sage Publishers.

Westfall, P.H., & Henning, K.S.S. (2013). *Texts in statistical science: Understanding advanced statistical methods*. Boca Raton, FL: Taylor & Francis.

Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yener, S. (2014). *Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması*. Basılmamış Doktora Tezi: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, A. ve Şimşek, N. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yılmaz T., Fidan, F., & Karataş, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları (Bir Alan Araştırması), *Sosyal Siyaset Konferansları*, 48. Kitap, s. 163-183.

YÖK. (2014). Yükseköğretim İstatistikleri, 2013-2014 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre

önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

YÖK. (2015). Yükseköğretim İstatistikleri, 2014-2015 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

YÖK. (2016). Yükseköğretim İstatistikleri, 2015-2016 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

YÖK. (2017). Yükseköğretim İstatistikleri, 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

YÖK. (2018). Yükseköğretim İstatistikleri, 2017-2018 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

YÖK. (2019). Yükseköğretim İstatistikleri, 2018-2019 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

YÖK. (2020). Yükseköğretim İstatistikleri, 2019-2020 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, Mezun Sayıları, Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre önlisans-lisans düzeyindeki mezun sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.06.2024).

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zhong, L., Wayne, S.J., & Liden, R.C. (2015). *Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. Journal of Organizational Behavior*, 37,6, 823–844.

8 EKLER

EK A Araştırmanın Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmanın konusu, “İşsizlik Sigortasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi İle İlgili Bir Araştırma” dır. Araştırmaya katılımınız yaklaşık 20 dakika sürecektir. Katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankette bireysel olarak kimliğinizi belirlemeye yönelik hiçbir bilgi istenmemektedir. Verilen cevaplar gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırma sırasında doldurulması talep edilen anketler genel olarak kişisel rahatsızlık verecek unsurlar içermemektedir.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için iletişime geçebileceğiniz mail adresi:

Bu çalışmaya gönüllü olarak katıldığımı ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı olarak kullanılmasını kabul ediyorum.

Ad:

Soyad:

İmza

Tarih:

EK B Anket Soruları

ANKET SORULARI

I. BÖLÜM

CİNSİYET	KADIN ☐			ERKEK ☐	
YAŞ	18-25 ☐	25-35 ☐	35-45 ☐	45-55 ☐	55 ve üstü ☐
MEDENİ DURUM	EVLİ ☐	BEKAR ☐	BOŞANMIŞ ☐	DUL ☐	
ÇOCUK SAYISI	YOK ☐	1 ÇOCUK ☐	2 ÇOCUK ☐	3 ve üstü ☐	
EĞİTİM DÜZEYİ	İLKÖĞRETİM ☐	LİSE ☐	ÖN LİSANS ☐	LİSANS ☐	LİSANS ÜSTÜ ☐

II. BÖLÜM

ÇALIŞTIĞINIZ SEKTÖR	ÖZEL SEKTÖR ☐		KAMU SEKTÖRÜ ☐		
KAÇ YILDIR BU KURUMDA ÇALIŞIYORSUNUZ ?	1 YILDAN AZ ☐	1-3 YIL ARASI ☐	3-5 YIL ARASI ☐	5-10 YIL ARASI ☐	10 YIL ÜSTÜ ☐
MAAŞ ARALIĞINIZ NEDİR ?	5500-6000 TL ☐	6000-7500 TL ☐	7500-10000TL ☐	10000-15000 TL ☐	15000 TL VE ÜSTÜ ☐

EK C İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda işten ayrılma niyeti ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Aktif bir şekilde başka kurumlarda iş arıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu iş yerinde çalışanlar sık sık ayrılmayı düşünüyorlar.	☐	☐	☐	☐	☐
Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Başka bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağıma eminim diyebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir yıl içinde büyük bir olasılıkla başka bir işe başlamış olacağım.	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyerimin geriye kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim.	☐	☐	☐	☐	☐
Başka bir kuruma da bu kuruma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda kendimi bu ailenin parçası gibi hissetmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kuruma duygusal açıdan bağlı olduğumu hissetmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurum benim için oldukça özel bir anlam taşıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
Kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimi seviyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimden memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
Burada çalışmayı seviyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

EK D İşsizlik Sigortası Ölçeği

İŞSİZLİK SİGORTASI ÖLÇEĞİ

Aşağıda işsizlik sigortası ölçeği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşsizlik sigortası uygulamaları kapsamında istihdam artırıcı ve koruyucu tedbirler, iş danışmanlık hizmetleri vb. istihdamı teşvik uygulamalarını yeterli bulduğum için işimden kolaylıkla ayrılabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik sigortasından faydalandığınız sürece yapılan/yapılacak olan işsizlik ödeneği yardımını günümüz piyasa koşullarında yeterli buluyorum. (2022 yılı verilerine göre alt sınır 1,986,41 üst sınır 5,137,51)	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik sigortası koşullarını sağladığımdan dolayı aktif bir şekilde iş arıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik sigortası koşullarını sağlayamadığımdan dolayı aktif bir şekilde iş arıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik sigortası koşullarını sağlayamadığım için mevcut işimden ayrılamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik sigortası koşullarını sağladığım için işimden kolaylıkla ayrılabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik maaşı miktarı yeterli olsaydı işimden ayrılabilirdim.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik maaşı miktarı yeterli olmadığından dolayı işimden ayrılamam.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik maaşı işimden ayrılma kararımı hiç etkilemez.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik maaşı işimden ayrılma kararımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
İşsizlik sigortası maaşı bana güç verdiği için işimden rahatlıkla ayrılabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐

9 ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : ÖZNUR KÖMÜRCÜ AKSOY

ORCID Numarası : 0000-0002-2955-5283

Öğrenim Durumu

2008 – 2013 Lisans: Atılım Üniversitesi– Psikoloji Bölümü

2021 – 2024 Yüksek Lisans: İstanbul Arel Üniversitesi – Lisansüstü
Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Ve Yönetimi

