



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 08.06.2023
Published /Yayınlanma 31.07.2023
Volume/Issue(Cilt/Sayı)-ss/pp 10(97),1529-1539

10.5281/zenodo.8200713
Araştırma Makalesi
ISSN: 2459-1149

Öznur KÖMÜRCÜ AKSOY

<https://orcid.org/0000-0002-2955-5283>

İstanbul AREL Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE

<https://orcid.org/0000-0001-5355-6131>

İstanbul AREL Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE

İşsizlik Sigortasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma¹

A Research on The Effect of Unemployment Insurance on the Intention to Left

ÖZET

İş görenlerin, işyerlerine diğer bir ifadeyle çalışma ortamlarına karşı olan tutum ve davranışlarının iş yaşamı ve işletmeler için önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir. İşletmelerin devamlılığı ve iş görenlerin tecrübesinden yeterli düzeyde yararlanılması için işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığının ortaya konulması gerekmektedir. Yine, çalışma hayatında önemli bir rolü olduğu düşünülen işsizlik sigortasının planlanan hedeflerine ulaşip ulaşmadığı hususunun da değerlendirilmesi ve ihtiyaç duyulan değişiklik ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, işsizlik sigortasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle iş görenlerin işsizlik sigortası ile işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğu belirlenmiş, daha sonra belirlenen bu düzeylerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve değişkenler arasında bir korelasyon ilişkisi olup olmadığı istatistikî yöntemlerle araştırılmıştır. Çalışmada frekans, yüzde, standart sapma, korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda araştırmaya katılan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük düzeyde olduğu, araştırmaya katılan bireylerin işsizlik sigortasına yönelik algılarının 'kararsızım' seçeneğine yakın ve ortalamanın üzerinde bir seviyede olduğu, araştırmaya katılan bireylerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyon ilişkisinin ulaşılan sonuçlar neticesinde anlamlı, pozitif ve negatif yönlü ilişkilendikleri saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş gören, İşsizlik, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası, İşsizlik Sigortası, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

It is thought that the attitudes and behaviors of the employees towards the workplace, in other words, the working environment, are an important factor for business life and businesses. It is necessary to reveal whether there is an intention to leave the job in order to ensure the continuity of the enterprises and to benefit from the experience of the employees at a sufficient level. Again, it is necessary to evaluate whether the unemployment insurance, which is thought to have an important role in working life, has achieved its planned targets, and to make the necessary changes and regulations. In this context, the aim of the research is to examine the effects of unemployment insurance on intention to leave. For this purpose, first of all, the level of unemployment insurance and turnover intention of the employees was determined, and then whether these levels differed according to some socio-demographic characteristics and whether there was a correlation between the variables was investigated by statistical methods. Frequency, percentage, standard deviation and correlation analysis were used in the study. As a result of the study, the intention to quit the job of the individuals participating in the research is at a very low level, the perceptions of the individuals participating in the research about unemployment insurance are close to the 'undecided' option and at a level above the average, and the correlation between the perception levels of the individuals participating in the research towards unemployment insurance and their intention to leave the job. Significant, positive and negative correlations were found.

Keywords: Employee, Unemployment, Unemployment Insurance No. 4447, Unemployment Insurance, Intention to Leave Work.

1. GİRİŞ

Son yıllarda bireylerin ve toplumun karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biri işsizlik sorunudur. İşsizlik, önceleri kişilerin çalışmak istememeleri sonucunda oluşan bir durum olarak değerlendirilirken, özellikle Sanayi Devrimi ile bireylerin kontrolünde olmayan bir olgu haline dönüşmüştür. İşsizliğin sebep olduğu bireysel ve toplumsal problemler devletlerin işsizlik sorununu ciddiye almalarına ve çözüm yolları aramalarına neden olmuştur. İşsizliğin bireysel ve toplumsal etkileri işsizliğin olduğu ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısına bağlıdır. Bireysel bir problem olarak başlayan işsizlik sorunu etkileri itibarıyla sosyal bir sorun haline de dönüşmektedir. İşsiz kalan bireyler ekonomik sıkıntılar yaşamakta, alım güçleri düşmekte, toplumsal hayattan yavaş yavaş dışlanmakta, psikolojik ve buna bağlı fiziksel rahatsızlıklar yaşamaya başlamaktadırlar. Toplumsal olarak ise işsizliğin yaygınlaşması talebi düşürmekte ve ekonomik

¹Bu çalışma İstanbul Arel Üniversitesi, İnsan Kaynakları ve Yönetimi bölümü yüksek lisans programı "İşsizlik Sigortasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma" adlı tez çalışmasından uyarlanmıştır.

durgunluğa sebep olmakta, suç ve şiddet olaylarında artış olmakta, toplumsal refah düzeyi düşmektedir. İşsizlik süresi uzadıkça bu problemler katlanarak artmaya devam etmektedir.

İşgörenlerin, işyerlerine diğer bir ifadeyle çalışma ortamlarına karşı olan tutum ve davranışlarının iş yaşamı ve işletmeler için önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir. İşletmelerin devamlılığı ve işgörenlerin tecrübesinden yeterli düzeyde yararlanılması için işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığının ortaya konulması gerekmektedir. Yine, çalışma hayatında önemli bir rolü olduğu düşünülen işsizlik sigortasının planlanan hedeflerine ulaşip ulaşmadığı hususunun da değerlendirilmesi ve ihtiyaç duyulan değişiklik ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmanın iş yaşamına ve işletmelere önemli katkılarının olacağı düşünülmektedir.

Araştırma, işsizlik sigortasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi üzerine oluşturulmuştur. Buna göre çalışmada işsizlik sigortasının işten ayrılma niyeti kavramsal olarak açıklandıktan sonra CANPAŞ mensupları üzerinde yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşsizlik Kavramı

İşsizliğin birçok tanımı vardır. İşsizlik, kişilerin yaşının ve gücünün çalışmaya uygun olup, çalışma istek ve arzusunda olmalarına rağmen iş bulamaması olarak tanımlanmaktadır (Seyidoğlu, 1999).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 1982 yılında yaptığı tanımlamaya göre bir kişinin işsiz olarak değerlendirilebilmesi için; kişinin çalışma istek ve arzusu içinde olması, çalışmaya elverişli olup çağırıldığında iş başı yapabilecek durumda olması ve tüm bu şartları taşıdığı halde işsiz olması gerekmektedir (Erol, Özdemir ve Yurdakul, 2010).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'e göre işsiz, belirlenen referans dönemde çalışmayan, son bir ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanıp iş bulunduğu halde iki hafta içinde işe başlayabilecek olan kişi olarak tanımlanmıştır (TÜİK, 2020).

2.2. İşsizliğin Nedenleri

İşsizliğin birçok nedeni olmakla beraber bu nedenler ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye ve dünyadaki ekonomik gelişmelere göre değişebilmektedir. İşsizlik genel olarak, talep eksikliği ve emek piyasasındaki arz-talep dengesizliği nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Ülgener, 1999).

İşsizliğin sebeplerinden biri gelişen teknolojidir. Gelişen ve her geçen gün gelişme hızı artan teknoloji sayesinde verimlilik artışları olmuş ve yeni sektörler ortaya çıkmışsa da üretimde çoğunlukla makinelerin kullanılması işgücüne talebi azaltmakta ve işsizliğe neden olmaktadır (Ay, 2012).

Dünyada ve Türkiye'de dönem dönem ortaya çıkan ekonomik krizler ve bu krizlerin sonucunda oluşan ekonomik durgunluk, işsizliği tetikleyen bir diğer önemli unsurdur. Ekonomik kriz dönemlerinde üretim yavaşlaması ve durması neticesinde büyük çaplı işten çıkarmalar görülebilmektedir.

2.3. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, mecburi gelire sahip bağımlı işçilerin geçim ve geçimlik ihtiyaçlarını karşılamak üzere sosyal sigorta sistemi çerçevesinde devlet tarafından kurulan ve sigortacılık teknikleri ile işleyen bir sosyal sigorta koludur (Şahin, 2014).

Herhangi bir kasıt veya kusur nedeniyle işini kaybeden sigortalılara belirli bir süre ve tutarda maddi destek sağlanması en önemli kriterdir. Bu nedenle işsizlik sigortasının temel amaçlarından biri işsiz vatandaşları ve ailelerini toplumda ortaya çıkabilecek diğer sorunlardan korumaktır. İşsizlik sigortası, İsviçre'de belediyeler tarafından 1893 yılında bu amaçlara yönelik ek bir program olarak başlatılmıştır (Andaç, 2010).

İşsizlik sigortası temel olarak 'işsizlik' ile ilgilidir. "Ülkenin işgücü arzının fazla olması ile az gelişmiş ya da yeterince gelişmemiş üretim faaliyetlerinden kaynaklanan işsizlik" (Zaim, 1997) bireyler ve toplum için bir risk faktörüdür. Bu bağlamda, özellikle sanayileşmiş toplumlarda sosyo-ekonomik bir risk olarak işsizliğe karşı sosyal koruma sağlanması gerekmektedir (Andaç, 2010).

Bu nedenle işsizlik sigortasının tanımlanması, işsizlik riskinden kaynaklanan bir takım ekonomik kayıpların varlığının, daha doğrusu işçinin gelecekte işsiz kalma riskinin bulunduğu durumun ve “gelir güvencesi işlevinin” dikkate alınmasını gerektirmektedir (Seyyar, 2005). İşsizlik sigortasının tanımlanmasında dikkat edilmesi gereken bir diğer konu da “İrade dışılıktır” tır. İşçinin işsizlik sigortası tanımında yer alabilmesi için iradesi dışında işsiz kalmış olması gerekir. Burada "gereksiz işsizlik" ile kastedilen; yeni bir iş bulmak için çaba sarf etme, iş bekleme, aktif iş aramasına rağmen işsiz kalınması olmuştur (Yiğit, 2005).

İşsizlik sigortası kapsamında üç sistemden bahsetmek mümkündür (Uçkan, 2007: 30):

- Sendikalar tarafından yürütülen ve esas olarak hükümet tarafından sübvans edilen gönüllü bir sigorta programı olan Ghent planı;
- Yoksullukla mücadelenin gelişmiş bir biçimi olan ve ihtiyaca göre ödenen sosyal yardım sistemi birçok ülkede kurulmuştur.
- İdari ve mali sorumlulukların işçi, işveren ve Devlet arasında paylaşıldığı, prime dayalı zorunlu sigorta sistemi.

İşsizlik sigortasının amacı genel olarak, bir işte çalışırken kendi istek ve arzusu dışında işten çıkarılan kişilerin uğradığı gelir kaybını, çalıştığı süre ve ödediği primler ekseninde, belirli seviyede karşılayacak şekilde işsizlik ödeneği vermek, meslek edindirme ve bunun gibi kurslar vererek sigortalıların yeni bir işe girebilmelerine yönelik hizmetler sağlamaktır. İşsiz kişilere sağlanan gelir desteği ile, belirli bir süre için dahi olsa, maddi ve manevi sıkıntıya girme ihtimalleri azaltılmış olur. İşsizlik sigortası bireysel ve toplumsal anlamda iki başlık altında toplamana bilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2011).

İşsizlik sigortasının bireysel amaçlarının en başında, işsizlik sigortası kapsamında belirli bir süre ve miktarda gelir alan kişilerin alım güçlerini belirli oranda korumuş olmaları ve ailelerini geçindirebilmeleri gelmektedir. Böylece, işsizlik sigortası ile kişi işsiz kalma riskine karşı bireysel olarak korunmuş olur. Diğer taraftan, işsizlik sigortası kapsamındaki eğitim ve programlar ile mesleki körelmeyi engellemek ve buna ek olarak yeni bir iş bulma imkanı sağlanması da diğer bireysel amaçlar olarak sıralanabilir (Tuna, 1995).

İşsizlik sigortasının toplumsal amaçlarını, kişilerin satın alma güçlerinin korunmasıyla ekonomideki talebi canlı tutmak, işsizliğin neden olabileceği sosyo-ekonomik çalkantıları ve suç oranlarını azaltmak olarak sıralamak mümkündür. Ayrıca, kişilerin işsizlik sigortasından yararlanabilmek için belirli sayıda gün sisteme prim ödemeleri gerektiğinden kişiler kayıt dışı çalışmak yerine sosyal güvenlik şemsiyesi altında çalışmak istemekte, bu da kayıt dışı istihdamı engelleyici bir etki yapmaktadır (Limoncuoğlu, 2006).

İşsizlik sigortası Türkiye’de Avrupa ülkelerinden yaklaşık olarak 90 yıl sonra uygulanmaya başlamıştır. Bu nedenle, gerek uygulama tecrübesi gerekse de kapsam ve imkanlar açısından Avrupa ülkeleri ve diğer gelişmiş ülkeler ile arada bazı farklar vardır. İşsizlik sigortasının Türkiye haricindeki bazı AB ve OECD ülkelerindeki uygulama esaslarının kısaca incelenmesi, ülkemizdeki uygulama ile aradaki farkların anlaşılmasına yardımcı olacaktır (Ergün, 2019).

Almanya’da istihdam edilen tüm kişiler zorunlu işsizlik sigortası kapsamındadır. Ek olarak, bir haftada içinde en az 14 saat çalışan bakıcılar, en az 15 saat çalışan serbest meslek erbapları ve AB dışından istihdam edilenler gönüllü işsizlik sigortası kapsamındadır (Missoc Comparative Tables, 2020).

Fransa’da istihdam edilen tüm kişiler (devlet memurları ve kendi nam ve hesabına çalışanlar hariç) zorunlu işsizlik sigortası kapsamındadır. İnşaat işçileri, denizciler ve liman işçileri gönüllü işsizlik sigortasından yararlanma imkanına sahiptirler. İşsizlik sigortasının finansmanı %2,4 işçi, %4 işveren tarafından sağlanırken 1 Ocak 2019 tarihi itibarıyla katkının tamamı işçi tarafından yapılacak şekilde düzenlemeye gidilmiştir (European Commission, 2019).

İtalya’da işsizlik sigortası zorunlu olup, NASPpl ve Dis-Coll olmak üzere iki ayrı kapsam bulunmaktadır. NASPpl kapsamına en genel tanımıyla özel sektör çalışanları, Dis-Coll kapsamına ise kendi nam ve hesabına çalışanlar girmektedir. NASPpl kapsamında işsizlik sigortasından yararlanabilmek için son 4 yılda en az 13 hafta sigortalı olmak ve iş akidleri feshedilmeden önceki son 12 ay içinde en az 30 gün sigortalı olmak gerekmektedir (İnpist, 2021).

İngiltere’de bir işverene bağlı olarak çalışan kişiler ve bazı kendi nam ve hesabına çalışanlar zorunlu işsizlik sigortası kapsamındadır. İşsizlik sigortası Ulusal Sigorta Fonu’na ödenen primler ile

karşılanmaktadır. İşsizlik sigortasının finansmanı, haftalık geliri 166 Sterlin'e kadar olan çalışanlardan ve işverenlerden herhangi bir katkı payı kesintisi yapılmaz (The British Unemployment Insurance System, 2020).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (IAN) literatürde önemli bir yönünün, Mobley'nin çalışmalarından alıntı yapılmasıdır. Mobley (1982), işgörenin kısa bir süre içinde işten ayrılma isteği olarak tanımlamıştır. Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988), işten ayrılmayı "çalışanların çalışma koşullarından memnun olmadıklarında yıkıcı ve aktif davranışları" olarak tanımlamışlardır. Tett ve Meyer'in (1993) tanımına göre işten ayrılma niyeti; kişinin, örneğin işten ayrılma olasılığını göz önünde bulundurarak ve fiilen ayrılma sürecindeki son adım olan alternatif istihdam fırsatlarını değerlendirerek, bilinçli ve kasıtlı olarak örgütten ayrılmayı istediği bilişsel bir süreçtir.

İşten ayrılma niyeti hem örgütsel hem de endüstriyel açıdan önemlidir. Sektör düzeyinde işsizlik oranı gibi temel makroekonomik göstergelerle analiz edilen gelir; Mikro düzeyde iş tatmini, bir örgüte üyelik ve iş performansı gibi faktörlerle incelenmektedir (Torun, 2016: 47). Post-Fordizmin etkisinin tüm dünyada yankılanmaya başladığı 1980'lerden bu yana, işten ayrılma niyeti (IAN) önem olarak literatürde kendini korumaktadır. İşten ayrılma niyetiyle ilgili yapılan çalışmalar bugün hala devam ediyorsa, bunun başlıca nedeni işten ayrılma niyeti ile gerçek işten ayrılma arasındaki önemli ilişkidir (Mobley, 1977; Mda, 2010; Tett & Meyer, 1993).

• İşten Ayrılma Niyetinin Kuramsal Dayanakları

Maslow'a (1943) göre, çalışanın uygun fiziksel çalışma koşulları ve asgari ücret gibi en temel ihtiyaçlarının karşılanması diğer tüm ihtiyaçlardan önce gelir. Bireyler doğal olarak temel ihtiyaçlarının yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği, ücret zamları ve ücret artışları gibi ikinci aşama güvenlik ihtiyaçlarını da karşılama eğilimindedir. Bu, kendini gerçekleştirme aşamasına kadar devam eder (Bahadanlı, 2013).

Herzberg vd. (1959), iki faktör teorisinde çalışan motivasyonunu etkileyen faktörler iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu teoriye göre Maslow'un yaklaşımına benzer şekilde, çalışanlar tatmin olduklarında, onların motivasyonunu artıran şeyler "motivasyonel" olarak kabul edilir. Çift faktör teorisi ile Maslow'un yaklaşımı arasındaki temel fark, "hijyen faktörleri" olarak kabul edilen belirli ihtiyaçların karşılandığında bireyleri motive etmemesidir. Tatmin olmadıklarında motive olduklarına inanılır.

Önceki bölümlerde detaylı olarak ele alınan "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" ve "İkili Faktör Teorisi"nde çalışan motivasyonunu etkileyen faktörler "ihtiyaç arzı" olarak ele alınmıştır. Yukarıda belirtilen teorik ihtiyaçlara ek olarak, kişi-örgüt uyumu teorisi, bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyumunun çalışanları motive ettiğini göstermektedir. Bu teoriye göre, bir çalışanın kişisel değerleri ile örgütün veya yöneticinin değerleri arasındaki örtüşme, çalışan motivasyonunun artmasında önemli rol oynar. Aynı şekilde çalışana verilen işin niteliği ve bu işe verilen rolün de kişinin kişilik yapısı ile uyumlu olması çalışanın motivasyonunu büyük ölçüde etkiler (Torun, 2016).

Mobley vd., (1978), çalışanların iş tatmininin belirli örgütsel senaryolar, iş arama niyetleri ve işten ayrılma ile ilgili olduğunu iddia etmektedir. Yazarlar tarafından geliştirilen dolaşım modelinde; düşük iş tatmininin, diğer iş fırsatlarının mevcudiyetine bakılmaksızın işten ayrılma niyetini arttırdığı bildirilmiştir (Ersoy - Kart, 2011).

Beşeri sermaye teorisi, Nobel ödüllü ekonomist Gary Becker tarafından kurulmuştur. Becker (1993), ulusların zenginleşmesinin salt ekonomik yatırımlarla mümkün olmadığını belirtir. Sürdürülebilir büyüme ve kalkınmanın sağlanabilmesi için ekonomik yatırımın yanı sıra beşeri sermayeye de yatırım yapılması gerektiği belirtilmektedir.

March ve Simon (1958), çalışmalarında örgütsel denge teorisini geliştirdiler. Bu teoriye göre iki temel unsur örgütsel dengeyi sağlamaktadır. Bu unsurlar, çalışanın işten ayrılma isteği ve çalışanın işten ayrılma konusunda rahatlık düzeyidir.

İlk olarak Homans (1961) sosyal müdahale kavramını ortaya koymuştur. Homans (1961), psikolojisi ve mikroekonominin temel ilkelerinin 'sosyal mübadele' kavramı aracılığıyla birey temelli güçlendirmenin ortaya çıkacağını öngörmektedir. Sosyal mübadele ile kastedilen, "insan davranışı veya sosyal etkileşim, maddi ve manevi, özellikle ödülleri ve teşvikleri mübadelesini içerir" fikridir (Torun, 2016).

3. YÖNTEM

İşsizlik sigortasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışma ‘açıklayıcı bir araştırma’ olarak gerçekleştirilmiştir. Betimsel araştırmanın amacı, bir şeyin neden veya nasıl olduğunu açıklamaktır. Bu çalışmalar, olaylar veya fenomenlerle ilişkili çeşitli değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri bulmaya ve açıklamaya çalışır. Başka bir deyişle, tanımlayıcı araştırma, bağımlı ve ilgisiz değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamaya ve açıklamaya çalışan araştırmadır. Bu araştırmalarda, hipotezler kurulur ve ileri sürülen ilişkilerin gerçekten mevcut olup olmadığı istatistiksel teknikler yardımıyla ortaya konulur (Büyüköztürk ve diğ. 2015).

Bu doğrultuda araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Betimsel araştırma, nicel yöntemlerini üzerinde barındırarak nicel verileri değerlendiren çalışmalardır. Çalışmalar, değişkenler arasındaki ilişki hakkındaki hipotezlerle başlar ve veriler evrenin temsili bir örneğinden gelir. Deneyler, yarı deneyler, kontrollü gözlemler veya yapılandırılmış görüşmeler gibi veri toplama araçlarıyla toplanmaktadır. Araştırmacı, ölçtüğü bağımlı değişkeni etkileyebilecek dış koşulları kontrol etmeye çalışır. Sonuçlar istatistiksel olarak analiz edilecek ve çalışma popülasyonuna genellenecektir.

Bu bağlamda öncelikle literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili kavramlar tanımlanmıştır. Çalışmanın alan araştırması aşamasında, araştırma verileri araştırma uygulaması ile toplanmış ve sonuçlar istatistiksel analizlerle yorumlanmıştır.

3.1. Ölçme Araçları ve Verilerin Toplanması

Çalışma kapsamında verilerin belirlenmesinde, İşsizlik Sigortası Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, demografik özelliklerin belirlenmesinde ise Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

İşsizlik Sigortası Ölçeği (İSÖ), 13 soru ve iki boyutlu bir ölçektir. Alt boyutlar; (i) Yeterlilik (1, 2, 7 ve 8. sorular), (ii) Karar verme (3, 4, 5, 6, 9, 10 ve 11. sorular) şeklindedir. Ölçeği oluşturan sorulara verilen cevaplar; 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert türünde puanlanmıştır. Ölçek soruları toplanarak bireyin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyi belirlenmektedir. Daha yüksek puanlar bireyin işsizlik sigortasına yönelik daha olumlu algı düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeği oluşturan 4, 5, 7, 8 ve 9, sorular ters puanlanmıştır. Buradan hareketle, daha yüksek puanlar işsizlik sigortasının yeterli görüldüğünü ve bireyin işi bırakmaya yönelik kararlarına etki ettiğini göstermektedir.

İşten ayrılma niyetinin ölçümünde ise Walsh vd. (1985) ile Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen beş maddelik 5’li Liket Tipi ölçekten yararlanılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ), 18 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; (i) İş bırakma (1-7. sorular), (ii) Memnuniyet (8, 9, 14, 16, 17, 18. sorular), (iii) Bağlılık (10, 11, 12, 13, 15. sorular) şeklindedir. Ölçeği oluşturan sorulara verilen cevaplar; 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert türünde puanlanmıştır. Ölçek soruları toplanarak bireyin işten ayrılma niyet düzeyi belirlenmektedir. Ölçekten alınan daha yüksek puanlar bireyin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Memnuniyet ve bağlılık boyutunda yer alan 8, 10, 14, 16, 17 ve 18. sorular ters puanlanmıştır. Bu hesaplama göz önünde bulundurulduğunda, bu boyutlarda alınan daha yüksek puanlar bireyin işlerinden daha fazla memnuniyet duyduğunu ve işyerlerine daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Çankaya Belediyesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise ÇANPAŞ olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve gönüllülük esası göz önünde bulundurulmuştur. Bu doğrultuda araştırmada 150 kişiye anket uygulanmıştır. Ancak, beş katılımcının anketleri anket formlarında yer alan eksiklik ve hatalı kodlamalar nedeniyle geçersiz sayılmış, 145 katılımcıya ait anket verisi ise istatistiksel analizlerde kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenirliği

Ölçme araçlarını oluşturan soruların faktör yük değerlerinin hesaplanması için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. AFA analizinde ölçeklerin faktör alt gruplarını belirlemek için temel bileşenler yöntemi kullanılmış ve dikey döndürme (varimax) uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen

KMO katsayısının 0,60'a eşit veya büyük olması, faktör analizi değerlendirmede örneklem sayısının yeterliliğini göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2015). Ortak varyans ve faktör yük değerlerinin açıklayıcı oranlarının 0,30 eşik değerinin üzerinde olması, ölçme aracının araştırma problemlerine cevap aramak için yeterli geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Bu sonuçlara göre işten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçeklerini oluşturan soruların ölçeklere yeterince katkı sağladığı ve ölçekten çıkarılması gereken soruların olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçme araçlarının güvenirlik (iç tutarlılık) düzeylerini belirlemek için Cronbach's Alpha (α) analizi uygulanmıştır. Güvenirlik katsayılarının 0,60 eşik değerinin üzerinde olması güvenirlik açısından yeterliliğini göstermektedir (Yaşar, 2014).

Araştırmada, verilerinin istatistik analizleri için SPSS sürüm 25 programı kullanılmıştır. Bu kapsamda verilere tanımlayıcı ve youmlayıcı istatistik analizler uygulanmıştır. İstatistiksel analizlerde, verilerin %95 güven aralığındaki durumları dikkate alınmıştır.

Betimsel analizde verilerin frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma puanları incelenmiştir. Yorumlayıcı istatistiksel analize karar vermek için öncelikle verilerin normal dağılımına bakılmıştır. Çalışmada ayrıca işten ayrılma niyeti ile işsizlik sigortası arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Normallik analizi için Kolmogorov-Smirnov normallik testi kullanılmış ve verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tablo 4'te sunulan test sonuçlarına göre araştırma verilerinin %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılım göstermediği söylenebilir ($p < 0,05$). Ancak literatürde verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri için $\pm 1,5$ değerlerinin normal dağılım için yeterli olduğu belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014).

4. BULGULAR ve YORUMLAR

Anket sonucunda elde edilen veriler uygun istatistiksel yöntemlerle test edilmiş ve söz konusu verilerin dökümü uygun yöntemlerle yapılmıştır.

4.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik	n	%	
Cinsiyet	Kadın	23	15,9
	Erkek	99	68,3
	Belirtilmemiş	23	15,9
Toplam	145	100,0	

Bulgular incelendiğinde Tablo 1'de, katılımcıların, %15,9'u kadın (23 kişi) ve %68,3'ü erkektir (99 kişi). 23 katılımcı cinsiyet bilgisini işaretlememiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşlarının Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik	n	%	
Yaş	18-24 yaş	20	13,8
	25-34 yaş	50	34,5
	35-44 yaş	45	31,0
	45-54 yaş	18	12,4
	56 yaş ve üzeri	8	5,5
	Belirtilmemiş	4	2,8
Toplam	145	100,0	

Bulgular incelendiğinde Tablo 2'de, araştırmaya katılan katılımcıların %13,8'inin 18-24 yaş, %34,5'inin 25-34 yaş ve %31'inin 35-44 yaş, %12,4'ünün 45-54 yaş ve %5,5'inin 56 yaş ve üstü olmak üzere 35,50 yaş ortalamasında buldukları belirlenmiştir. 4 katılımcının yaş bilgisi tespit edilememiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumlarının Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik	n	%	
Medeni Durum	Evli	76	52,4
	Bekar	65	44,8
	Belirtilmemiş	4	2,8
Toplam	145	100,0	

Bulgular incelendiğinde Tablo 3'te, katılımcıların %52,4'ü evli ve %44,8'i bekarıdır. 4 katılımcının medeni durum bilgisi tespit edilememiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Çocuk Sayılarının Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik	n	%
Çocuk Sayısı	Yok	41,4
	1 çocuk	22,1
	2 çocuk	20,0
	3 çocuk ve üzeri	13,1
	Belirtilmemiş	3,4
Toplam	145	100,0

Bulgular incelendiğinde Tablo 4' de, katılımcıların çocuk sayısı dağılımlarının; %41,4 çocuk yok, %22,1 1 çocuk, %20 2 çocuk ve %13,1 3 çocuk ve üzeri şeklinde olduğu görülmektedir. 5 bireyin çocuk sayısı belirlenememiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Gelir Durumu Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Demografik Özellik	n	%
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	22,1
	Lise	46,2
	Ön lisans	14,5
	Lisans	13,1
	Lisansüstü	2,8
	Belirtilmemiş	1,4
Toplam	145	100,0

Bulgular incelendiğinde Tablo 5'de, katılımcıların; %22,1'inin ilköğretim, %46,2'sinin lise, %14,5'inin önlisans, %13,1'inin lisans ve %2,8'inin ise lisansüstü düzeyinde eğitimlerinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Bilgisinin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Demografik Özellik	n	%
Çalışılan Kurum Türü	Özel sektör	0
	Kamu sektörü	100,0
Toplam	145	100,0

Bulgular incelendiğinde Tablo 6'da, araştırmaya katılan katılımcıların tamamı (%100,0) kamu sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Kurumlarındaki Çalışma Sürelerinin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Demografik Özellik	n	%
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	32,4
	1-3 yıl	11,0
	3-5 yıl	11,7
	5-10 yıl	35,2
	10 yıl ve üzeri	9,0
	Belirtilmemiş	0,7
Toplam	145	100,0

Bulgular incelendiğinde Tablo 7'de, katılımcıların; %32,4'ünün 1 yıldan az, %11'inin 1-3 yıl, %11,7'sinin 3-5 yıl, %35,2'sinin 5-10 yıl ve %9'unun 10 yıl ve üzeri süredir kurumlarında çalıştıkları tespit edilmiştir. Ortalama çalışma süresi ise 4,67 yıldır.

Tablo 8. Katılımcıların Maaş Aralıklarının Yüzde ve Frekans Dağılımları

Demografik Özellik	n	%
Maaş Aralığı	5500-6000TL	9,7
	6000-7500TL	22,1
	7500-10.000TL	53,8
	10.000-15.000TL	13,1
	15.000TL ve üzeri	,7
	Belirtilmemiş	0,7
Toplam	145	100,0

Bulgular incelendiğinde Tablo 8'de, katılımcıların maaş aralıklarının dağılımları; %9,7 5500-6000TL, %22,1 6000-7500TL, %53,8 7500-10000TL, %13,1 10000-15000TL ve %0,7 15000TL ve üzeri şeklindedir. Ortalama maaş aralığı ise yaklaşık 9500TL'dir.

4.2. Değişkenlere İlişkin İstatistikler

Araştırmaya katılan bireylerin işten ayrılma niyetleri ve işsizlik sigortasına yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, katılımcıların ölçek sorularına verilen yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma puanları incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bilgiler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerinin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Ölçek İfadesi	Ort. ± Ss.
1.Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	1,65±,870
2.Aktif bir şekilde başka kurumlarda iş arıyorum.	1,81±,923
3.İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	1,75±,924
4.Bu iş yerinde çalışanlar sık sık ayrılmayı düşünüyorlar.	1,89±,994
5.Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	1,77±,882
6.Başka bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağıma eminim diyebilirim.	1,83±,938
7.Bir yıl içinde büyük bir olasılıkla başka bir işe başlamış olacağım.	1,76±,892
İşi Bırakma Boyutu Ortalama Puanı	1,78±,918
8.Keriyerimin geriye kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım. (ters)	2,86±1,446
9.Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	2,61±1,226
14.Bu kurum benim için oldukça özel bir anlam taşıyor. (ters)	2,83±1,349
16.İşimi seviyorum. (ters)	2,31±1,304
17.İşimden memnunum. (ters)	2,35±1,310
18.Burada çalışmayı seviyorum. (ters)	2,37±1,296
Memnuniyet Boyutu Ortalama Puanı	2,56±1,322
10.Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim. (ters)	3,02±1,216
11.Başka bir kuruma da bu kuruma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.	2,62±1,143
12.Çalıştığım kurumda kendimi bu ailenin parçası gibi hissetmiyorum.	2,37±1,177
13.Çalıştığım kuruma duygusal açıdan bağlı olduğumu hissetmiyorum.	2,21±1,119
15.Kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmiyorum.	2,26±1,137
Bağlılık Boyutu Ortalama Puanı	2,50±1,158
Ölçek Ortalama Puanı	2,24±1,119

Bulgular incelendiğinde Tablo 9'da, araştırmaya katılan bireylerin işten ayrılma ölçeğinin oluşturan işi bırakma boyutundan 1,78 ortalama puan, memnuniyet boyutundan 2,56 ortalama puan, (işyerine) bağlılık boyutundan 2,50 ortalama puan elde ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların işten ayrılma ölçeği ortalama puanı ise 2,24 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre araştırmada yer alan katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak, bireylerin işyerine karşı memnuniyetlerinin ve işyerine olan bağlılıklarının da ortalama bir seviyede olduğu ifade edilebilir.

Tablo 10. Katılımcıların İşsizlik Sigortasına Yönelik Algılarının Yüzde ve Frekans Dağılımları

Ölçek İfadesi	Ortak Oran	Varyans
1.İşsizlik sigortası uygulamaları kapsamında istihdam artırıcı ve koruyucu tedbirler, iş danışmanlık hizmetleri vb. istihdamı teşvik uygulamalarını yeterli bulduğum için işimden kolaylıkla ayrılabilirim.	1,65±,947	
2.İşsizlik sigortasından faydalandığımız süreçte 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)	1,85±1,132	
7.İşsizlik maaşı miktarı yeterli olsaydı işimden ayrılabilirdim. (ters)	3,93±1,311	
8.İşsizlik maaşı miktarı yeterli olmadığından dolayı işimden ayrılamam. (ters)	3,65±1,372	
Yeterlilik Boyutu Ortalama Puanı	2,77±1,190	
3.İşsizlik sigortası koşullarını sağladığımdan dolayı aktif bir şekilde iş arıyorum.	1,80±1,031	
4.İşsizlik sigortası koşullarını sağlayamadığımdan dolayı aktif bir şekilde iş arıyorum. (ters)	4,11±1,106	
5.İşsizlik sigortası koşullarını sağlayamadığım için mevcut işimden ayrılamıyorum. (ters)	3,97±1,148	
6.İşsizlik sigortası koşullarını sağladığım için işimden kolaylıkla ayrılabilirim.	1,88±1,117	
9.İşsizlik maaşı işimden ayrılma kararımı hiç etkilemez. (ters)	3,21±1,449	
10.İşsizlik maaşı işimden ayrılma kararımı etkiler.	2,21±1,285	
11.İşsizlik sigortası maaşı bana güç verdiğinden işimden rahatlıkla ayrılabilirim.	1,81±,981	
Karar Verme Boyutu Ortalama Puanı	2,71±1,160	
Ölçek Ortalama Puanı	2,73±1,171	

Bulgular incelendiğinde Tablo 10' da, araştırmaya katılan bireylerin işsizlik sigortası ölçeğini oluşturan yeterlilik boyutundan 2,77 ortalama puan, karar verme boyutundan 2,71 ortalama puan elde ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların işsizlik ölçeği ortalama puanı ise 2,73 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre araştırmada yer alan katılımcıların işsizlik sigortasına yönelik algılarının 'kararsızım' seçeneğine yakın ve ortalamanın üzerinde bir seviyede olduğu söylenebilir. Yine, bireylerin işsizlik sigortasının yeterliliğine ve işyerinden ayrılma ya da yeni bir iş aramaya yönelik kararları üzerindeki etkilerinin de ortalamaya yakın bir seviyede olduğu ifade edilebilir.

4.3. İşsizlik Sigortasına Yönelik Algı Düzeyi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Bireylerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyon ilişkisinin belirlenmesi amacıyla, katılımcıların ölçüm araçlarından elde ettikleri ortalama puanlara korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 3.11’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. İşten Ayrılma Ölçeği ve İşsizlik Sigortası Ölçekleri Arasındaki Korelasyon İlişkisine Yönelik Analiz Sonuçları

Ölçek ve alt boyutları	Ort. ± Ss.	1	2	3	4	5	6	7
1. İşten Ayrılma Niyeti	40,27±8,754	1	-	-	-	-	-	-
2. İşi Bırakma	12,45±4,810	,742**	1	-	-	-	-	-
3. Memnuniyet	23,82±5,778	-,589**	-,256**	1	-	-	-	-
4. Bağlılık	17,22±3,387	-,363**	-,251**	,701**	1	-	-	-
5. İşsizlik Sigortası	30,48±3,342	,206*	,074	,688**	-,061	1	-	-
6. Yeterlilik	11,08±2,757	,104	-,118	,659**	-,048	,681**	1	-
7. Karar Verme	18,99±3,319	,194*	,036	,628**	-,043	,685**	,280**	1

Korelasyon **%1 ve %5 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 11'deki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, araştırmada yer alan katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile işsizlik sigortasına ilişkin algı düzeyleri arasında pozitif ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p < 0,05$).

Literatürde değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisine ilişkin aşağıdaki değerlendirmeler yapılmaktadır (Kul, 2021);

- $r < 0,2$ ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok,
- $r = 0,2 - 0,4$ arasında ise zayıf korelasyon,
- $r = 0,4 - 0,6$ arasında ise orta şiddette korelasyon,
- $r = 0,6 - 0,8$ arasında ise yüksek korelasyon,
- $r > 0,8$ ise çok yüksek korelasyon söz konusudur.

Bu kapsamda elde edilen korelasyon sonuçları doğrultusunda;

- İşten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçekleri arasında anlamlı pozitif yönlü ve çok zayıf bir korelasyon ilişkisi olduğu,
- İşten ayrılma ölçeğini oluşturan işi bırakma boyutu ile memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında anlamlı negatif yönlü ve zayıf; memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında ise pozitif yönlü ve yüksek bir korelasyon ilişkisi olduğu,

İşsizlik sigortası ölçeğini oluşturan yeterlilik ve karar verme boyutları arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Bu araştırma, işsizlik sigortasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla açıklayıcı bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, işgörenlerin işsizlik sigortası ile işten ayrılma niyetlerinin hangi düzeyde olduğu, belirlenen bu düzeylerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri araştırılmıştır. Araştırmada 145 katılımcıya anket uygulanmış ve araştırma verileri toplanmıştır. Araştırma verileri nicel yöntemlerle toplanmış ve istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde;

Araştırmaya katılan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük düzeyde olduğu ancak bireylerin işyerine karşı memnuniyetlerinin ve işyerine olan bağlılıklarının da ortalama bir seviyede olduğu,

Araştırmaya katılan bireylerin işsizlik sigortasına yönelik algılarının ‘kararsızım’ seçeneğine yakın ve ortalamanın üzerinde bir seviyede olduğu, bireylerin işsizlik sigortasının yeterliliğine ve işyerinden ayrılma ya da yeni bir iş aramaya yönelik kararları üzerindeki etkilerinin de ortalamaya yakın bir seviyede olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin işsizlik sigortasına yönelik algı düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyon ilişkisinin belirlenmesi amacıyla, katılımcıların ölçme araçlarından aldıkları puan ortalamalarına korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonrasında;

- Bireylerin işten ayrılma niyeti ile işsizlik sigortası ölçeğini algılama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ve negatif bir ilişki vardır,
- İşten ayrılma niyeti ve işsizlik sigortası ölçekleri arasında anlamlı pozitif yönlü ve çok zayıf bir korelasyon ilişkisi olduğu,
- İşten ayrılma ölçeğini oluşturan işi bırakma boyutu ile memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında anlamlı negatif yönlü ve zayıf; memnuniyet ve bağlılık boyutları arasında ise pozitif yönlü ve yüksek bir korelasyon ilişkisi olduğu,

İşsizlik sigortası ölçeğini oluşturan yeterlilik ve karar verme boyutları arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Andaç, F. (2010). *İşsizlik Sigortası*. 2.Baskı, TÜHİS Yayınları.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- 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] SB Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. TheUniversity of Chicago Press.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö.E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E.K. (2015). *Eğitimde Bilimsel araştırma yöntemleri*. 32. Baskı, PEGEM Akademi.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. [Unpublished Manuscript]. University of Michigan, Ann Arbor.
- Ergün, C. B. (2019). *Otomatik İstikrar Sağlayıcı Olarak İşsizlik Sigortası: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme*. [Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi] İstanbul Üniversitesi.
- 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*, 5(10), 6-36.
- Ersoy-Kart, M. (2011). *Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik*. Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları.
- European Commission (2019). https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024_en.pdf. (Erişim: 23.04.2023).
- Görücü, İ., Aybıyık, N. & Koç, M. (2012). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması Ve Sonuçları (2000-2010), *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7, 127-160.
- Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Its Elementary Forms 2.ed
- ILO (1982). *Unemployment Insurance Schemes. Studie And Reports*. New Series, No.42, Geneva, Swiss
- İnpist (2021). <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-ge.news.2023.05.info-cig-dal-22-maggio-servizio-disponibile-in-tutta-italia.html>. (Erişim: 23.04.2023)
- Limoncuoğlu, A. (2006). *Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], SB Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- March, J. G. ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Open Wiley.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of humanmotivation. *Psychological Review*,50, 370-396.

- Mda, M. M. (2010). *Staff Turn over in the Information and Communication Technology (ICT) Sector in South Africa*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] The Ohio State University.
- Missoc Comparative Tables, (2020). <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables.pdf>. (Erişim: 23.04.2023)
- Mobley, W H. (1977). Inter media tel in kages in there lation ship be tween job satisfaction and employee turn over. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turn over: 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 turn over. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve 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.
- Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*. 2. Baskı. Güzel Can Yayınları.
- Seyyar, A., (2005). *Sosyal Güvenlik Terimleri*. Papatya Yayıncılık.
- Şahin, F. (2014). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11, 277-277.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Allyn and Bacon.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turn over: 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: 23.04.2023)
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. [Basılmamış Doktora Tezi] SB Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.
- Tuna, Y. (1995). *İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri*. [Uzmanlık Tezi] Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 14. Baskı. Beta Yayınevi
- 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> (Erişim: 21.04.2023)
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2019). 2019 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim: 21.04.2023)
- Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları İle İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2007(3), 29-57.
- Ülgener, S. (1999). *Milli Gelir, İstihdam Ve İktisadi Büyüme*. 7. Baskı, Der Yayınları.
- Walsh, J.P., Ashford, S.J. and Hill, T.E. (1985). Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intentions. *Human Relations*, 38, 23-46.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.
- Yiğit, Y. (2005). Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları. *Çalışma ve Toplum*, (5), 75-102.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. 10. Baskı, Filiz Kitabevi.