

Makale Geliş Tarihi: 04.07.2019
Kabul Tarihi: 28.12.2019

KARİYER GÜVENCESİZLİĞİ: KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

Funda ER ÜLKER

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Hayrabolu Meslek Yüksekokulu

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Orcid No: 0000-0001-9625-650X

ferulker@nku.edu.tr

Öz

Günümüzde yaşanan ekonomik değişimler, küresel rekabet ve teknolojik ilerlemeler örgütsel değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Örgütlerin küçülmeye gitmesi ve iş yaşamında uygulanmaya başlanan esnek çalışma düzenlemeleri gibi bazı faktörler, güvencesizliğin yoğun olarak hissedildiği çalışma ortamlarının doğmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda kariyerin geleneksel kalıplarının dışına çıkarak yeni bir nitelik kazanması, çalışanların işleri ve kariyerleri üzerindeki güvence duygularını olumsuz yönde etkilemiştir. Literatürde iş güvencesizliği, “çalışanların işlerinin sürekliliği hususunda algıladıkları tehdit” olarak tanımlanırken, kariyer güvencesizliği ise “çalışanların kariyerindeki hedeflerine ulaşma hususunda algıladıkları tehdit” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak iş güvencesizliği kavramının ele alındığı buna karşılık kariyer güvencesizliği üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, kariyer güvencesizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetleri, örgüte olan bağlılıkları ve iyilik hallerine etkileri olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada kariyer güvencesizliğinin kavramsal çerçevesinin ortaya konularak özellikle ulusal literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Güvencesizlik, Kariyer Güvencesizliği

CAREER INSECURITY: A CONCEPTUAL FRAMEWORK

Abstract

Today's economic changes, global competition and technological advances have led to organizational changes. Some factors such as the shrinkage of the organizations and the flexible working arrangements that have started to be applied in the business life have led to the emergence of working environments where insecurity is intensely felt. The career has been gone beyond its traditional structure and gained a new characteristics. This situation negatively affected employees' sense of assurance on their jobs and careers. Career insecurity is defined as the perceived potential threat about reaching



career goals of employees. There is a limited number of studies on career insecurity in the literature. It is seen that career insecurity has effects on employees' turnover intention, organizational commitment and well-being. Therefore, in this study, the conceptual framework of career insecurity has presented and it has been aimed to contribute to the national literature.

Keywords: Career, Insecurity, Career Insecurity

GİRİŞ

Son yirmi yıl içerisinde, emek piyasalarında yapılan düzenlemeler, ekonomik ve organizasyonel değişiklikler, küresel rekabet ile teknolojik gelişmeler, güvencesizliğin yoğun olarak hissedildiği kariyer ve çalışma ortamlarının doğmasına neden olmuştur (Spurk vd., 2016: 289-290). Kariyer ile ilgili en önemli değişiklik, onun geleneksel kalıplarının dışına çıkarak yeni bir nitelik kazanmasıdır (Seymen, 2004: 80). Geleneksel kariyer yaklaşımı, bireysel kariyerin tek bir örgütte geliştiği ve ilerlediği düşüncesine dayanmaktadır (Yamashita ve Uenoyama, 2006: 231). Ancak günümüzde örgütlerin yaşadıkları değişimler, iş güvencesinin olmadığı, istihdam edilebilirlik özelliklerinin ön plana çıktığı ve kariyer yönetimi ile ilgili sorumluluğu sadece örgütle sınırlamayıp bireye de sorumluluk yükleyen bir kariyer yapısının doğmasına neden olmuştur (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Sınırsız kariyer olarak kavramsallaştırılan bu yapı, belirsizlik ve tahmin edilemezlik gibi nedenlerle bireylerde kariyer güvencesizliğini tetikleyici bir etki yapmaktadır (Colakoglu, 2005: 45). Literatürde iş güvencesizliği, önem verilen ve sıklıkla incelenen bir güvensizlik değişkeni olup bireyin işinin varlığını devam ettirebilmesi konusundaki endişelerini ifade etmektedir (Spurk vd., 2016: 289-290). Buna karşılık kariyer güvencesizliği, istihdam edilebilirliğin sürekliliği yanında, istihdam kalitesine yönelik olarak algılanan tehdidi de içermektedir. Bu nedenle kariyer güvencesizliği daha geniş bir iş güvencesi kavramı üzerine inşa edilmiştir ve bireyin kendine özgü kariyer hedeflerine ulaşmadaki güvensizlik algısı ya da mesleki geleceğin öngörülebilirliği olarak tanımlanmaktadır (Ortlieb ve Weiss, 2018: 573). Başka bir ifadeyle kariyer güvencesizliği, ilerlemenin önündeki potansiyel bir tehdittir (van Eetveldt vd., 2013: 490). Bu doğrultuda ortaya çıkan kariyer güvencesizliği algısı, bireylerin kariyerlerinde kişisel olarak anlamlı başarı elde etmek için gerekli zamanı ve çabayı harcama isteklerini azaltabilir (Colakoglu, 2011: 47). Kariyer olanaklarından yoksunluk gibi istihdam ilişkisindeki güveni zayıflatan durumlar, işgörenlerde kariyer güvencesizliği algısının doğmasına neden olurken onların örgütte kalma isteklerini azaltabilmektedir (van Eetveldt vd., 2013: 491).



Uluslararası literatürde kariyer güvencesizliği konusunda yapılan çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Ulusal literatürde ise kariyer güvencesizliği üzerine yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada kariyer güvencesizliği üzerine yapılan çalışmaların incelenerek, kavramın ortaya konulması ve özellikle yerel literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

1. KARIYERİN DEĞİŞEN YAPISI

Kariyer literatüründe ortak bir ayrım "örgüt kariyeri yaklaşımı" ile "sınırsız kariyer yaklaşımı" arasındadır. Örgüt kariyeri, çalışanların kariyerlerinin aynı örgüt içinde sınırlandırılmış olduğunu kabul etmekte ve çalışanlara ilerleyebilecekleri pozisyonların sunulduğu bir kariyer sistemi vaat etmektedir. Dolayısıyla bu geleneksel sistemde, çalışanlara uzun süreli istihdam güvencesi verilmekte özellikle orta kademe yöneticiler ve profesyoneller, kariyerleri boyunca aynı örgüt içinde kalmayı ve artan statüleri doğrultusunda sorumluluk kazanmayı beklemektedirler (Currie vd., 2006: 756). Özetle geleneksel kariyer düşüncesi, kişilerin çalışma süreleri boyunca, örgütlerinde ulaşabilecekleri ve önceden belirlenmiş hiyerarşik basamaklardan oluşmaktadır (Kanbur ve Salihoğlu, 2014: 32).

Geleneksel kariyer ve kariyer başarısı kavramları, 21. yüzyılda ekonomik baskılar ve bunun sonucu olarak gelişen örgütsel yapılanmalar nedeniyle yeniden tanımlanmıştır. Kariyer istikrarı süreli azalmakta ve bireyler sıklıkla çeşitli roller ve bu rollere bağlı kimlikleri ile ilişkileri arasında hareket etme durumunda kalmaktadırlar (Varshney, 2013: 86). Günümüzde kariyer kavramının anlamı ilerlemenin ötesinde "kişiyi tatmin eden, anlamlı, psikolojik bir süreç" olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle kariyer kavramı, dikey ilerlemenin şart olmadığı, gelişme ve kendini gerçekleştirme sorumluluğunun tamamen bireye bırakıldığı, iş tatmini, bir projeye imza atmak, sektörde adını duyurmak gibi psikolojik ve sosyolojik süreçleri içeren, örgütler ve sektörler arası çapraz ve yatay transferlerin de var olduğu çok yönlü geçişleri içeren bir anlama sahiptir (Dikili, 2012: 476). Geleneksel yaklaşımda, bireylerin "istihdam edilebilirliği" çalıştıkları yere ait yetkinlikleri edinmesi ile sağlanırken, yeni kariyer düşüncesinde istihdam edilebilirlik, farklı örgütlere de transfer edilebilir yetkinlikler edinmeyi zorunlu kılmaktadır (Kanbur ve Salihoğlu, 2014: 33). Geleneksel yaklaşımda, bireylerin kariyer gelişimindeki odak nokta bir iş veya bir mesleğe karar vermelerine hazır olmalarına yardımcı olmaktır. Günümüzde ise odaklanılan konu, değişen ve belirsiz iş piyasalarında, bireyin kariyer uyarlanabilirliği için hayati önem taşıyan psikososyal kaynaklarını güçlendirmek, daha



sınırsız ve bağımsız düşüncelerini sağlamaktır (Uy vd., 2015: 116). Örgütlerde ve işgücü piyasasında meydana gelen bu değişiklikler, kariyerin niteliğini değiştirirken çalışanlarında kariyer belirsizliği yaşamalarına neden olmaktadır. Periyodik kariyer geçişleriyle kısmen süreksiz, kendine özgü bir kariyer yolunun varlığı bireyler için stresli bir durum oluşturmaktadır. Sonuçta ortaya çıkan kariyer güvencesizliği ve belirsizlik, sınırsız kariyerin esnekliği ve özgürlüğünden, bireylerin tam olarak yararlanma şanslarını azaltmaktadır. Birey bir örgütten diğerine geçerken statü ve sorumluluk kaybı ile mali kayıp yaşamakta, bu durum onların kariyer başarılarını ve iyilik hallerini olumsuz yönde etkilemektedir (Varshney, 2013: 87).

Kariyerin değişen yapısı üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmasına rağmen, üç ana konu temeldir. Bunlar; üretimin değişen doğası, alternatif istihdam düzenlemeleri ve bilgi kullanımındaki artıştır. Üretimin değişen doğası, kariyerin inşa edildiği ortamı kökten değiştirmiştir. 1990'lardaki iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme küreselleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Örgütler maliyetlerini düşürerek ve alternatif yapılar geliştirerek, giderek daha yoğun rekabetin yaşandığı pazarlara uyum sağlamaya çalışmışlardır. Çalışanlar ve işverenler arasındaki “psikolojik sözleşme” adı verilen güven bağı bu dönemde kırılmıştır. Bu değişiklikler çalışanların örgütleri tarafından açıkça tanımlanan kariyer yollarını bekleyemeyecekleri, değişime açık bir ortamı meydana getirmiş, çalışanların kendi kariyerleri için sorumluluk almaları gerekliliğini ortaya koymuştur (Trevor-Roberts, 2006: 99). Standart istihdam düzenlemeleri, "işyerinde, işverenin kontrolü altında, belirlenmiş bir programa göre, her iki tarafında sürekli istihdam beklentisiyle, genellikle tam zamanlı olarak" bir örgütte yapılması gereken işler olarak tanımlanmaktadır (Davis-Blake vd., 2003: 475). Kariyerin yapısında meydana gelen değişimlerde, bu tanıma uymayan alternatif istihdam şekillerinin ortaya çıkması da etkilidir. İşgücü pazarlarında esnekliğin artması ile birlikte atipik çalışma şekilleri görülmeye başlanmıştır. “Düzensiz Çalışma”, “Güvencesiz Çalışma” veya “Standart-dışı Çalışma” olarak da ifade edilen bu tür çalışma şekilleri, standart istihdam düzenlemeleri dışında kalan tüm çalışma biçimlerini içermektedir (Kıdır, 2019: 176). Alternatif çalışma şekillerine geçici süreli çalışma, belirli süreli sözleşmelere göre çalışma, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma örnek gösterilebilir. Literatürde alternatif istihdam düzenlemeleri, istihdam ilişkilerinin dışsallaştırılması olarak da tanımlanmakta ve üç türünden söz edilmektedir. Bunlar, çalışma mekanının dışsallaştırılması (evden çalışma, telefonla çalışma); istihdam süresini kısaltarak dışsallaştırma (kısmi süreli çalışma, geçici işçönerler) ve idari gözetimin



dışsallaştırılması (dış kaynaklardan yararlanma, bağımsız sözleşmeliler) olarak sıralanmaktadır. Ayrıca konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, dışsallaştırmanın sadece zaman, mekan ve idari gözetim açısından gerçekleşmediği, örgütlerin çalışanlarına olan yükümlülüklerini de dışsallaştırdıkları öne sürülmüştür. Örgütler, çalışanlarına karşı iş güvencesi sağlama ve kariyer konusundaki yükümlülüklerini alternatif istihdam düzenlemeleri yoluyla dışsallaştırmakta, çalışanlar işleri ve kariyerleri ile ilgili konularda geçmişe oranla çok daha fazla sorumluluk üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu doğrultuda alternatif istihdam düzenlemeleri istihdam edilebilirlik, kariyer esnekliği ve ilişki ağlarını ön plana çıkarmakta ve geleneksel kariyer yapısı içerdiği süreklilik, istikrar, kalıcılık gibi hususları yitirmektedir (Çakmak, 2011: 62-63). Sanayi sonrası bilgi çağındaki günümüz örgütlerinde, bilgi rekabet avantajı oluşturan önemli bir kaynak haline gelmiştir. Benzer şekilde, bireylerin de kariyerlerinde başarı elde edebilmeleri için, farklı ortamlara ve işlere uyarlanabilecek ve uygulanabilecek bilgi ve becerileri edinmeleri gerekmektedir. Bu durum bireylerde ne öğrenilmesi gerektiğine ilişkin büyük bir belirsizlik oluşturmaktadır. Çünkü bu sadece öğrenmeyi değil, aynı zamanda belirli bir beceri setini veya bilgi birikimini arttırmak için projelerde görev almayı ya da bunu sağlayacak işleri aramayı gerektirmektedir (Trevor-Roberts, 2006: 100).

2. KARIYER GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

Kariyerin değişen yapısı, bireylerin işlerinde yaşadıkları belirsizliklerin yanında kariyerlerinde de yaşadıkları belirsizlikleri arttırmıştır. Kariyer teorisi, kariyerin değişen doğasına cevap verebilmek amacıyla birtakım çağdaş yaklaşımları ortaya koymasına rağmen, yaklaşımların hiçbirisinin bu belirsizliği bireylerin kariyer tecrübelerinin bir parçası olarak tanımlamadığı görülmektedir (Trevor-Roberts, 2006: 98). Diğer taraftan, genellikle konuya ilişkin yapılan araştırmalar, geçici istihdam gibi nesnel olan güvensiz çalışma koşullarının etkilerine odaklanmaktadır. Ancak araştırmalar, objektif faktörlerle karşılaştırıldığında öznel değerlendirmelerin, bireylerin kariyer kararlarını ve mesleki çıktılarını daha güçlü bir biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bireylerin kariyerlerine ilişkin öznel değerlendirmeleri, kariyer güvencesizliğinin kavramsallaştırılmasında son derece önemlidir (Ortlieb ve Weiss, 2018: 573).

Sınırsız kariyer deneyimi, belirsizlik ve tahmin edilemezlik gibi nedenlerle bireylerde kariyer güvencesizliğini tetikleyici bir etki yapmaktadır. Sınırsız kariyer literatüründe konuya verilen öneme



rağmen kariyer güvencesizliği; tanımlanması, ölçülmesi, belirleyicileri ya da sonuçları ile ilgili olarak araştırmacılar tarafından yeterli ilgiyi görmemiştir. Çalışanların büyük bir kısmının iş kaybı, işsizlik ve eksik istihdam yaşamaları nedeniyle kariyer güvencesizliğinin aksine önceki araştırmalar ağırlıklı olarak iş güvencesizliğine odaklanmışlar ve iş güvencesizliği literatürde merkezi bir kavram haline gelmiştir (Colakoglu, 2005: 45). İş güvencesizliği kavramı ilk defa 1984 yılında Greenglahg ve Rosenblatt tarafından ele alınmıştır. İş güvencesizliği, her türlü yasal ya da yasal olmayan örgütsel değişimler neticesinde meydana gelen, mevcut işin sürekliliğini kesintiye uğratabilen ve bireylerde işini kaybetme korkusu yaratan durumlara verilen isimdir (Karacaoğlu, 2015: 14). Bireylerdeki bu korku, işletmenin küçülmeye gitmesi, ekonomik bir kriz veya düşük eğitim seviyesi gibi işin sürekliliğini engelleyecek çeşitli tehditler sonucunda ortaya çıkabilmektedir (Seçer, 2011: 46). Bu doğrultuda iş güvencesizliği, “tehdit altındaki işin sürekliliğini sağlamadaki algılanan güçsüzlük durumu” (Huang vd., 2017: 26) ya da “gelecekte de işin varlığının devam edeceğine ilişkin genel bir endişe” (van Eetveldt vd., 2013: 490) olarak tanımlanmaktadır.

Literatürde iş güvencesizliğinin bazı özelliklerinin vurgulandığı görülmektedir. Bunlardan ilki, bireyin çalışma ortamındaki belirsizlikleri değerlendirmesine dayanan öznel bir olgu olduğudur. Daha açık bir ifadeyle iş güvencesizliği algısı, aynı nesnel duruma maruz kalan bireyler arasında farklılık gösterebilir. İkincisi ise iş güvencesizliği, bireyin iş durumu hakkındaki belirsizlik anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bireylerin var olan işlerini kaybetme ya da sürdürme konusundaki yaşadıkları belirsizlik durumudur. Son olarak iş güvencesizliği, bireyi istihdam eden örgüt içindeki güvenlik ve süreklilikle ilgili önemli ve istemsiz bir değişikliği yansıtmaktadır. Diğer taraftan başka bir örgüte geçmeye istekli olan ya da başka nedenlerle işini kaybetme korkusu duymayan çalışanlar iş güvencesizliği yaşamazlar (Colakoglu, 2005: 46).

Çalışma yaşamındaki son gelişmeler, iş güvencesizliği kavramının bireylerin kariyerlerini de güvensiz hale getiren durumları içerecek şekilde genişletilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kariyerlerine hazırlanmak için önemli kaynaklara yatırım yapan bireylerin, ekonomik koşullar ile hizmet alım tercihlerinin değişmesi ve otomasyondaki ilerlemeler sonucunda iş güvencelerinin zayıfladığı görülmektedir. Bu durum bireylerin sadece iş güvencelerini değil kariyer güvencelerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Lee vd., 2018: 351). Bu bağlamda kariyer güvencesizliği iş güvencesizliğini de içine alan, işin sürekliliğinin yanında niteliksel yönünü de içeren daha geniş



bir kavramdır. Literatürde kavram, “bireylerin kariyer gelişimlerinde potansiyel bir tehdit algısı” (van Eetveldt vd., 2013: 490) veya “bireylerin gelecekteki kariyer fırsatlarını kaybetme korkusu” (van Eetveldt vd., 2013: 495) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle kariyer güvencesizliği, sürekli istihdama erişememe ve böylece bireyin kariyerindeki kişisel hedeflerine ulaşamama duygusu olarak ifade edilmektedir (Spurk vd., 2016: 290).

Kariyer güvencesizliği öznel ve çok boyutlu bir kavramdır. Daha belirgin bir biçimde bireyler kariyer güvencesizliğini;

1. İstihdam edilebilirliğinin sürekliliğine ve sonraki istihdamın kalitesine ilişkin bir tehdit algıladıklarında,
2. Bu iki tehditle baş edebilmek için kendilerinde güç bulamadıklarında yaşamaktadırlar (Colakoglu, 2005: 47; Colakoglu, 2011: 48).

Kariyer güvencesizliği ile iş güvencesizliği arasında ortak bir takım unsurlar olmakla birlikte kariyer güvencesizliği bazı yönlerden iş güvencesizliğinden farklıdır. Birincisi, iş güvencesizliği işin ya da mesleğin sürekliliğine ilişkin bir kaygıyı ifade ederken, kariyer güvencesizliği istihdam edilebilirliğin sürekliliğine dair bir kaygıyı ifade etmektedir. Bu nedenle, kariyer güvencesizliği iş güvencesizliğinden daha geniş bir kavramdır. Çünkü kariyer güvencesizliği, bireyin arzu ettiği kalite düzeyinde, çalışma hayatının sürekliliği ile ilgilenmektedir. İkincisi ise kariyer güvencesizliği, iş güvencesizliğinin aksine hem isteyerek yapılan hem de istemsiz kariyer değişikliklerini içermektedir. Özellikle birey, işini, çalıştığı örgütü ya da mesleğini isteyerek değiştirebilir ancak kendisini, kariyerinde istihdam edilebilirliği koruma hususunda hala güçsüz hissedebilir. Bunun nedeni, istihdam edilebilirliğin korunmasının, birey için devam eden bir süreç olmasıdır. Bu nedenle sonraki istihdamı güvence altına almak, bireyin sürekli istihdam edilebilirliği geri kazanacağını garanti etmemektedir (Colakoglu, 2005: 47-48).

Kariyer güvencesizliği, günümüzün değişken yapılu kariyer ortamlarında özellikle önem arz etmektedir. Bireyin orta ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki güvencesizliğinden hareketle kariyer güvencesizliğinin, algılanan iç ya da dış pazarlanabilirlikle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. İç ve dış pazarlanabilirlik, bireye örgüt dışında yeni iş anlaşmaları yapmasına olanak vermesi, başka kariyer seçenekleri sunması, yukarı doğru hareketlilik veya yeni sorumluluklar sağlama nedeniyle kariyer güvencesizliğinin azaltılmasında büyük rol oynayabilecek sosyal ağlarla ilişkilidir (Spurk vd., 2016: 293). Günümüz kariyer güvencesizliği çağında başarı için şart olan koşullardan biri de uyarlanabilirliktir. Uyarlanabilirlik, çevresel taleplere yanıt olarak duygu ve düşünceleri değiştirme isteğini



ve yeteneğini ifade etmektedir. Değişen koşullara adapte olabilen bireyler, değişkenliğe ve belirsizliğe yüksek tolerans gösterebilirler (McArdle vd., 2007: 248). Bu bağlamda, mesleki yeterliliklerini geliştirdikleri ve kullanabildikleri sürece bireylerin hissettikleri kariyer güvencesizliği algıları azalacaktır. Çünkü geniş bir bilgi birikimi yeterliliğine sahip bireyler aynı zamanda kariyer güvencesizliğini azaltan esnek ve aktarılabılır bir bilgi ve beceri temeline sahiptirler. Böyle bir temel ise, bireyin artan istihdam edilebilirliği ile bağlantılıdır (Colakoglu, 2011: 50).

Spurk vd. (2016) yaptıkları çalışmalarında, kariyer uyumluluğunun algılanan iç ve dış pazarlanabilirlik ile pozitif, buna karşılık iş ve kariyer güvencesizliği ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Colakoglu (2011) çalışmasında kariyer güvencesizliğinin azaltılmasında kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesinin önemini belirlemiştir. Nayebevdah vd. (2013) çalışmalarında, kariyer özerkliği ve kariyer güvencesizliğinin bireylerin fiziksel, zihinsel ve finansal iyilikleri üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bulgular, kariyer özerkliği ve kariyer güvencesizliğinin bireylerin zihinsel ve finansal iyilikleri üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. van Eetveldt vd. (2013)'nin yaptıkları çalışma, kariyer güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetini arttırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmada, kariyer güvencesizliği algısının bireylerin duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği bulgulanmıştır. Ortlieb ve Weiss (2018)'in akademik personel üzerine yaptıkları çalışmada ise, akademik kariyer güvencesizliğini azaltan en önemli bireysel faktörlerin, yer değiştirmeye istekli olma, geçmiş kariyer başarılarını sahiplenme, çalışma süresinin büyük bir kısmının araştırma ve sosyalleşmeye ayrılmış olması ve kariyerin ileri aşamasında bulunulması olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ

Günümüzde küreselleşme ile birlikte artan rekabet, ekonomik krizler, değişen sosyal yapı, işsizlik oranlarının ve esnek çalışma uygulamalarının artması çalışanların büyük bir kesiminde güvencesizlik algısının doğmasına yol açmakta, statü ve ücret kayıpları yaşamalarına neden olmaktadır. Güvencesizliğe ilişkin yapılan çalışmalarda konunun, çalışanların işten çıkarılma, eksik istihdam ya da işsizlik gibi daha ön planda olan problemleri nedeniyle, “iş güvencesizliği” biçimiyle ele alındığı görülmektedir. Çalışanlardaki artan iş güvencesizliği algısının, iş stresini ve işten ayrılma niyetini arttırdığı, örgüte olan bağlılığı azalttığı, iş tatminini olumsuz yönde



etkilediği yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Diğer taraftan iş güvencesizliğini içine alan ve istihdamın devamlılığı yanında kalitesini de içeren kariyer güvencesizliği kavramına araştırmacılar tarafından gerekli önemin verilmediği görülmektedir. Oysa örgütlerin, bireylerin kariyerleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Kariyer ile ilgili temel sorun; bireylerin kariyer gelişiminin ne ölçüde sağlanabildiğidir. Çalışma koşullarında kötüleşme, ücret artışının azalması yahut kariyer olanaklarından yoksunluk gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan durumlar, çalışanlarda kariyer güvencesizliği algısının doğmasına neden olmaktadır. Bu da, verimlilik kaybı, örgüte bağlılıkta azalma, iş ve kariyer tatminsizliği ya da çalışan devir hızında artış ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçların örgütlerde ortaya çıkmasına neden olabilir.

Uluslararası literatürde kariyer güvencesizliğine ilişkin bazı çalışmalar yapılmış olsa da, ulusal literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada kariyer güvencesizliği kavramının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın kariyer güvencesizliği konusuna kavramsal bir çerçeve oluşturması ve yapılacak sonraki çalışmalara kaynak teşkil etmesi umulmaktadır. Konunun daha da derinlik kazanabilmesi, uygulamaya dönük çalışmaların yapılmasıyla sağlanabilecektir. Ayrıca kariyer güvencesizliğinin kariyer tatmini, kariyer başarısı, iş stresi gibi farklı değişkenlerle ele alınarak incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Konu farklı örgütler ya da farklı meslek mensupları ele alınarak incelenirse, araştırmacılara konuya ilişkin farklı bakış açıları kazandırabilir ve ilgili literatüre katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak kariyer güvencesizliği iş güvencesizliği kadar önem arz eden bir konudur. Çalışanlar istihdam edildikleri sürece, istihdam edilebilirliklerinin ve kariyer sermayelerini geliştirebilecekleri ortamların onlara sağlanmasını beklemektedirler.

Kaynakça

- COLAKOGLU, Sidika N. (2005), *The Relationship between Career Boundarylessness and Individual Well-Being: A Contingency Approach*, Doktora Tezi, Drexel Üniversitesi, ABD.
- COLAKOGLU, Sidika N. (2011), "The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 79, s. 47-59.
- CURRIE, Graeme, TEMPEST, Sue ve STARKEY, Ken (2006), "New Careers for Old? Organizational and Individual Responses to Changing Boundaries", *Int. J. of Human Resource Management*, Cilt 17, Sayı 4 April, s. 755-774.

- ÇAKMAK, Kadriye Övgü (2011), “Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- DAVIS-BLAKE, Alison, BROSCAK, Joseph P. ve GEORGE, Elizabeth (2003), “Happy Together? How Using Nonstandard Workers Affects Exit, Voice, and Loyalty Among Standard Employees”, *Academy of Management Journal*, Cilt 46, Sayı 4, s. 475-485.
- DİKİLİ, Ali (2012), “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, s. 473-484.
- HUANG, Guo-Hua, WELLMAN, Ned, ASHFORD, Susan J., LEE, Cynthia ve WANG, Li (2017), “Deviance and Exit: The Organizational Costs of Job Insecurity and Moral Disengagement”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 102, Sayı 1, s. 26-42.
- KANBUR, Aysun ve SALİHOĞLU, Güneş Han (2014), “Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğinin Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s. 27-58.
- KARACAOĞLU, Korhan (2015), “Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, s. 13-21.
- KICIR, Başak (2019), “Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, s. 173-196.
- LEE, Cynthia, HUANG, Guo-Hua ve ASHFORD, Susan J. (2018), “Job Insecurity and The Changing Workplace: Recent Developments and The Future Trends in Job Insecurity Research”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Cilt 55, s. 335-359.
- McARDLE, Sarah, WATERS, Lea, BRISCOE, Jon P. ve HALL, Douglas T. (2007), “Employability During Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital”, *Journal of Vocational Behavior*, Sayı 71, s. 247-264.
- NAYEBZADEH, Shahnaz, MOEINADDIN, Mahmoud ve AMROLLAHI, Mohammad Javad (2013), “The Impact of Career Autonomy and Career Insecurity of the Professional Development of the Accountants on Their Well-being”,

Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, Cilt 4, Sayı 10, s. 384-392.

ORTLIEB, Renate ve WEISS, Silvana (2018), “What Makes Academic Careers Less Insecure? The Role of Individual-Level Antecedents”, *Higher Education*, Cilt 76, Sayı 4, s. 571-587.

SEÇER, Barış ve ÇINAR, Efe (2011), “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 18, Sayı 2, s. 49-62.

SEYMEN, Oya Aytemiz (2004), “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXIII, Sayı 1, s. 79-114.

SPURK, Daniel, KAUFFELD, Simone, MEINECKE, Annika L. ve EBNER, Katharina (2016), “Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effects of Career Adaptability on Job and Career Insecurity via Two Types of Perceived Marketability”, *Journal of Career Assessment*, Cilt 24, Sayı 2, s. 289-306.

TREVOR-ROBERTS, Edwin (2006), “Are You Sure? The Role of Uncertainty in Career”, *Journal of Employment Counseling*, Cilt 43, s. 98-116.

UY, Marilyn A., CHAN, Kim-Yin, SAM, Yoke Loo, HO, Moon-ho Ringo ve CHERNYSHENKO, Oleksandr S. (2015), “Proactivity, Adaptability and Boundaryless Career Attitudes: The Mediating Role of Entrepreneurial Alertness”, *Journal of Vocational Behavior*, Sayı 86, s. 115-123.

van EETVELDT, Martijn W., van de VEN, Niels, van den TOOREN, Marieke ve VERSTEEG, Renzo C. (2013), “The Importance of Career Insecurity for Turnover Intentions in the Dutch Military”, *Military Psychology*, Cilt 25, Sayı 5, s. 489-501.

VARSNEY, Deepanjana (2013), “Boundaryless Careers to Career Entrepreneurship: Redefining Career in 21st Century”, *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)*, Cilt 2, Sayı 4, s. 86-90.

YAMASHITA, Masaru ve UENOYAMA, Tatsuya (2006), “Boundaryless Career and Adaptive HR Practices in Japan’s Hotel Industry”, *Career Development International*, Cilt 11, Sayı 3, s. 230-242.