

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

KARİYER SERMAYESİ
ve
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Barış SEÇER

Danışman
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

2007

Doktora Tezi olarak sunduğum “Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliđin İş Güvencesizliđi Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden olduğuunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğuunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14/06/2007

Bariş SEÇER

DOKTORA TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Barış SEÇER
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Doktora
Tez Konusu : Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği
Üzerindeki Etkisi
Sınav Tarihi ve Saati:

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 30.maddesi gereğince doktora tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI	O	OY BİRLİĞİ ile	O
DÜZELTME	O*	OY ÇOKLUĞU	O
RED edilmesine	O**	ile karar verilmiştir.	

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

- * Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

	Evet
Tez, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.	O
Tez, mevcut hali ile basılabilir.	O
Tez, gözden geçirildikten sonra basılabilir.	O
Tezin, basımı gerekliliği yoktur.	O

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....	☐ Başarılı	☐ Düzeltme	☐ Red	
.....	☐ Başarılı	☐ Düzeltme	☐ Red	
.....	☐ Başarılı	☐ Düzeltme	☐ Red	
.....	☐ Başarılı	☐ Düzeltme	☐ Red	
.....	☐ Başarılı	☐ Düzeltme	☐ Red	

ÖZET

Doktora Tezi

Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi

Barış SEÇER

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Doktora Programı

İş güvencesizliği son yıllarda işgücü piyasasında yaşanan değişimler nedeniyle yaygınlaşmakta ve daha çok araştırılmaktadır. Çalışmamızda iş güvencesizliği nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak alınmıştır. Nicel iş güvencesizliği işi tamamen kaybetme, nitel iş güvencesizliği ise önemli niteliklerini kaybetme korkusudur. Ömür boyu bir veya iki işletmede istihdam edilme yerini daha fazla iş değiştirmeye dayanan bir yapıya bırakmaktadır. Bu nedenle literatürde, çalışanlar için iş güvencesinin yerine istihdam edilebilirlik güvencesi sağlanması önerilmektedir. Birey işinin geçici olduğunu kabul etmeli, istihdam ilişkisi sona erdiğinde başka bir işveren için çalışmaya hazır olmalıdır. Böylece çalışanların kendi kariyerlerini kontrol etmeleri ve bu sayede güvencesizlik ile başa çıkmaları beklenmektedir.

Bu durum, bireyin özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Bireyin ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayesinden oluşan kariyer sermayesi, kariyer için kullanabilecek kaynakları göstermektedir. Kariyer sermayesinin her bileşeni kariyeri farklı şekilde desteklemektedir. Kariyer sermayesi düzeyi yüksek olan çalışanın nesnel ve öznel kariyer başarısı da yüksek olmaktadır.

İstihdam edilebilirlik, çalışanın mevcut işini sürdürme ve başka bir iş bulabilme kapasitesidir. Kariyer sorumluluğunun çalışanda olması nedeniyle önem kazanmıştır. Yeni kariyer yapılarında çalışanların kendilerini geliştirme isteği aranmaktadır. Çalışmada bu nedenle istihdam edilebilirlik yönelimi incelenmektedir. Ayrıca bireyin mevcut işini sürdürme veya başka bir iş bulabileceğine inancı olan algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi de araştırılmaktadır.

Çalışmanın amacı, bireyin sahip olduğu kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeyinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu sayede yeni kariyer yapılarında çalışanların iş değiştirmeye hazır olup olmadıkları anlaşılmaya çalışılacaktır. Yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla kariyer sermayesinin bileşenlerinin nicel iş güvencesizliğini azalttığı ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca istihdam edilebilirlik yönelimi, nicel iş güvencesizliğini azaltmaktadır. Son olarak, kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini artırmakta ve nicel iş güvencesizliğini azaltmaktadır. Ancak kariyer sermayesi bileşenlerinin çoğu, istihdam edilebilirlik yönelimi ve algılanan istihdam edilebilirlik nitel iş güvencesizliğini arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: 1) Kariyer 2) Kariyer Sermayesi 3) İstihdam Edilebilirlik 4) Nicel İş Güvencesizliği 5) Nitel İş Güvencesizliği

ABSTRACT

Doctorate Thesis

The Effect of Career Capital and Employability on Job Insecurity

Bariş SEÇER

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Doctorate Program

In recent years, job insecurity which becomes prevalent because of the changes in labour market and the replacement of career understanding which implies to belonging to definite company with new career understanding which gives an important responsibility to individuals are parallel developments. These developments requires to take more individual responsibility, to obtain more resources which is used for to direct career and to improve career success and to increase employability and in this way to cope with job insecurity.

In this study which aimed at determining the effects of career capital and employability level of individual on job insecurity and interrogate whether the individuals is ready for to change job in new career structure, firstly career capital as a resource which is effective in directing the individual's career and in improving the career success is examined with whole components. Than, the concept of employability which becomes an important concept due to the individual responsibility of career is analyzed in terms of the capacity of continuing the present job and finding new job. Lastly, job insecurity which is affected by the level of career capital and employability is explained with details.

The theoretical relationships which concerning about the effects of career capital and employability are analyzed and tried to support with empirical study which have a sample with white-color employees. In the frame of the hypothesized models which are utilized from structural equation modeling, it is determined that the components of career capital and employability orientation decreases the quantitative job insecurity and increases the qualitative job insecurity.

Key Words: 1) career 2) career capital 3) employability 4) quantitative job insecurity 5) qualitative job insecurity

KARİYER SERMAYESİ ve İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YEMİN METNİ.....	I
TUTANAK.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ.....	XV

BİRİNCİ BÖLÜM KARİYER ve KARİYER SERMAYESİ

1.1. Kariyer.....	1
1.1.1. Kariyer Kavramı	1
1.1.1.1. Tanım	1
1.1.1.2. Kariyerin Önemi	5
1.1.1.3. Kariyer Aşamaları	8
1.1.1.4. Kariyer Kalıpları	10
1.1.1.5. Geleneksel Kariyer Yapısı	12
1.1.2. Kariyerin Değişen Doğası	15
1.1.2.1. Yeni Kariyer Yapıları	19
1.1.2.1.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	19
1.1.2.1.2. Çok Yönlü Kariyer	22
1.1.2.1.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı	23
1.1.2.1.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı	24
1.1.2.2. Yeni Kariyer Yapılarını Destekleyen Yaklaşımlar	27
1.1.2.2.1. Kariyer Yetkinlikleri	27
1.1.2.2.2. Kariyer Toplulukları	31
1.1.2.2.3. Kariyer Tipoloji İzgarası	34

1.1.2.2.4. Esnek İş	37
1.1.2.3. Yeni Kariyer Yapılarının Değerlendirilmesi	39
1.1.2.4. Yeni Kariyer Yapılarında Ön Plana Çıkan Kişisel Özellikler	41
1.2. Kariyer Sermayesi	45
1.2.1. Tanım	45
1.2.2. Kariyer Sermayesinin Bileşenleri	50
1.2.2.1. Ekonomik Sermaye	50
1.2.2.2. Beşeri Sermaye	52
1.2.2.2.1. Tanım	52
1.2.2.2.2. Beşeri Sermayenin Unsurları	57
1.2.2.2.2.1. Eğitim	57
1.2.2.2.2.1.1. Resmi Eğitim	57
1.2.2.2.2.1.2. İşyerinde Eğitim	59
1.2.2.2.2.2 Sağlık	62
1.2.2.2.2.3. Beşeri Sermaye Olarak Göç	63
1.2.2.3. Kültürel Sermaye	65
1.2.2.3.1. Tanım	65
1.2.2.3.2. Eğitim ve Kültürel Sermaye	68
1.2.2.4. Sosyal Sermaye	71
1.2.2.4.1. Tanım	71
1.2.2.4.2. Bourdieu'nun Sosyal Sermaye Yaklaşımı	72
1.2.2.4.3. Coleman'ın Sosyal Sermaye Yaklaşımı	74
1.2.2.4.4. Putnam'ın Sosyal Sermaye Yaklaşımı	77
1.2.2.4.5. Lin'in Sosyal Sermaye Yaklaşımı	79
1.2.2.4.6. Sosyal Sermayenin Kaynakları	82
1.2.2.4.7. Sosyal Sermayenin Olumsuz Etkileri	85
1.2.3. Kariyer Sermayesinin Bileşenleri Arasındaki İlişkiler	87
1.2.4. Kariyer Sermayesi Bileşenlerinin Kariyer Açısından Değerlendirilmesi.....	90

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı	105
2.1.1. Tanım	105
2.1.2. Tarihsel Gelişimi	108
2.1.3. İstihdam Edilebilirliğin Önem Kazanması	111
2.2. İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımları	115
2.2.1. Genel İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımları	116
2.2.1.1. Sanayi İstihdam Edilebilirlik Endeksi	116
2.2.1.2. McQuaid ve Lindsay'ın İstihdam Edilebilirlik Modeli	120
2.2.1.2.1. Bireysel Etmenler	121
2.2.1.2.2. Kişisel Koşullar	123
2.2.1.2.3. Dışsal Etmenler	124
2.2.1.3. Mezunların İstihdam Edilebilirliği	126
2.2.2. Örgütsel İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi	128
2.2.3. Bireysel İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımları	132
2.2.3.1. İstihdam Edilebilirlik Süreci Yaklaşımı	132
2.2.3.2. Çok Boyutlu İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı	139
2.2.3.3. İçsel ve Dışsal İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı	141
2.2.3.4. Psiko-Sosyal Yapı Olarak İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı	145
2.2.3.4.1. Kişisel Uyum	145
2.2.3.4.2. Sosyal ve Beşeri Sermaye	147
2.2.3.4.3. Kariyer Kimliği	148
2.2.3.5. Algılanan İstihdam Edilebilirlik	150
2.2.4. İstihdam Edilebilirlik-Kariyer Sermayesi İlişkisi	153

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENCESİZLİK ve İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

3.1. Güvencesizlik Kavramı	157
3.1.1. Çalışma Hayatı ile İlgili Güvence(sizlik) Çeşitleri	157
3.1.2. İşgücü Piyasalarında Yeniden Yapılanma ve Artan Güvencesizlik	162
3.2. İş Güvencesizliği	166
3.2.1. Tanım	166
3.2.2. Başlıca İş Güvencesizliği Modelleri	179
3.2.2.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli	180
3.2.2.2. Jacobson Modeli	184
3.2.2.3. Sverke, Hellgren Modeli	186
3.2.3. İş Kaybı ve İş Güvencesizliği Arasındaki Farklılıklar	188
3.2.4. Psikolojik Akit ve İş Güvencesizliği	191
3.2.5. İş Güvencesizliği ile Başa Çıkma Süreci	197
3.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri	208
3.3.1. Demografik Özellikler.....	210
3.3.2. Pozisyonel Özellikler.....	214
3.3.3. Kişilik Özellikleri.....	219
3.3.4. Çevresel ve Örgütsel Koşullar.....	224
3.3.5. Mevcut İşe Bağımlılık Düzeyi.....	229
3.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	231
3.4.1. Tutumlar ile İlgili Sonuçlar	233
3.4.2. Sağlık ile İlgili Sonuçlar.....	239
3.4.3. Davranışsal Sonuçlar	243
3.4.4. İş Güvencesizliği ve Sonuçları Arasındaki İlişkiyi Etkileyen Değişkenler.....	251

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER SERMAYESİ ve İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	261
4.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	266
4.3. Araştırmanın Metodolojisi	274
4.3.1. Araştırmanın Yöntemi	274
4.3.2. Veri Toplama Araçları	274
4.4. Araştırmanın Örnekleme	278
4.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler	281
4.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri	281
4.5.2. Ölçekler İçin Doğrulamalı Faktör Analizleri	282
4.5.3. Ölçek Ortalamalarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	289
4.5.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi	289
4.5.4.1. Tanım	290
4.5.4.2. YEM ile İlgili Başlıca Kavramlar	291
4.5.4.3. YEM Uygulama Aşamaları	292
4.6. Bulgular	296
4.6.1. Ölçek Ortalamalarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	298
4.6.2. Kariyer Sermayesi Bileşenleri ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Analizi	307
4.6.2.1. Ekonomik Sermaye ve İş Güvencesizliği	308
4.6.2.2. Beşeri Sermaye ve İş Güvencesizliği	310
4.6.2.3. Kültürel Sermaye ve İş Güvencesizliği	313
4.6.2.4. Sosyal Sermaye ve İş Güvencesizliği	315
4.6.2.5. İstihdam Edilebilirlik Yönelimi ve İş Güvencesizliği	318

4.6.3. Kariyer Sermayesi ve Algılanan İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisinin Aracılık Modeli ile Analizi	320
4.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	324
4.8. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Katkıları.....	332
SONUÇ	334
KAYNAKLAR	341
EK 1	368

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Yapılarının Karşılaştırılması.....	21
Tablo 1.2: Geleneksel ve Sınırsız Kariyerin Yetkinlik Profilleri.....	30
Tablo 1.3: Kariyer Toplulukları ve Yetkinlikleri.....	32
Tablo 2.1: İşçi Seviyesinde İstihdam Edilebilirliği Geliştiren Politika Uygulamaları.....	143
Tablo 3.1: Psikolojik Akittteki Değişim.....	195
Tablo 4.1: İşletme Listesi.....	279
Tablo 4.2: Demografik Değişkenlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı.....	280
Tablo 4.3: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları.....	281
Tablo 4.4: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları	297
Tablo 4.5: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının İş Güvencesi Yasasından Yararlanma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	298
Tablo 4.6: İş Güvencesi Yasasından Yararlanma Durumuna Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	298
Tablo 4.7: Nitel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Sağlık Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	299
Tablo 4.8: Sağlık Durumuna Göre Nitel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	299
Tablo 4.9: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Puanlarının Sağlık Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	300
Tablo 4.10: Sağlık Durumuna Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	300
Tablo 4.11: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	301
Tablo 4.12: İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumuna Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	301
Tablo 4.13: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	302
Tablo 4.14: İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	302
Tablo 4.15: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Puanlarının İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	302

Tablo 4.16: İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	303
Tablo 4.17: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları	303
Tablo 4.18: Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	304
Tablo 4.19: Nitel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları	304
Tablo 4.20: Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Nitel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	305
Tablo 4.21: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Puanlarının Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları	305
Tablo 4.22: Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	306
Tablo 4.23: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi Ölçeği Puanlarının Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	306
Tablo 4.24: Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre İstihdam Edilebilirlik Yönelimi Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları	307
Tablo 4.25: Aracılık Modeli İçin Düzeltme Endeksi	321
Tablo 4.26: Kabul ve Red Edilen Hipotezler	331

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Kariyer Tipoloji Izgarası.....	36
Şekil 1.2: Beşeri Sermaye Sınıflandırması.....	55
Şekil 1.3: Kapalı ve Kapalı Olmayan Ağ	75
Şekil 1.4: Sosyal Sermayenin Modelleştirilmesi	81
Şekil 2.1: İstihdam Edilebilirlik Süreci	133
Şekil 2.2: İstihdam Edilebilirliği Geliştirmek Üzere Dört Başlangıç Noktası...142	
Şekil 3.1: İşsizliğe Geçiş Süreci	171
Şekil 3.2: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	183
Şekil 3.3: Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli	185
Şekil 3.4: Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli	187
Şekil 3.5: İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri	210
Şekil 3.6: İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	233
Şekil 4.1: Kariyer Sermayesi Bileşenlerinin ve İstihdam Edilebilirlik Yöneliminin İş Güvencesizliği Üzerindeki Doğrudan Etkisini Gösteren Araştırma Modeli	266
Şekil 4.2: Kariyer Sermayesi ile İş Güvencesizliği Arasındaki İlişkiye Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Modeli	267
Şekil 4.3: Sosyal Sermaye Ölçeği İçin Birinci-Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	284
Şekil 4.4: İş Güvencesizliği Ölçeği İçin Birinci-Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	285
Şekil 4.5: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	286
Şekil 4.6: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	287
Şekil 4.7: Mesleki Uzmanlık Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	288
Şekil 4.8: Kültürel Faaliyetlere Katılım Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	289
Şekil 4.9: Ekonomik Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri).....	308
Şekil 4.10: Ekonomik Sermaye ve Nicel İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri).....	309
Şekil 4.11: Beşeri Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)	311

Şekil 4.12: Beşeri Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri).....	312
Şekil 4.13: Kültürel Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)	313
Şekil 4.14: Kültürel Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri).....	314
Şekil 4.15: Sosyal Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)	316
Şekil 4.16: Örgüt Dışı Sosyal Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	317
Şekil 4.17: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)	318
Şekil 4.18: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	319
Şekil 4.19: Kariyer Sermayesi ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)	321
Şekil 4.20: Kariyer Sermayesi ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)	322

GİRİŞ

Çalışma yaşamında güvencesizlikler artmakta ve ömür boyu tek bir işletmede istihdamın yerini iş değiştirmeye dayanan bir yapı almaktadır. Bu nedenle literatürde, çalışanlar için istihdam güvencesinin istihdam edilebilirlik güvencesi ile değiştirilmesi, başka bir deyişle çalışana istihdam güvencesi yerine başka bir iş bulabilme kapasitesi sağlanması gerektiği belirtilmektedir. İstihdam edilebilirlik genellikle bireyin kendisinden kaynaklanmalı ve birey işinin geçici olduğunu kabul etmeli, istihdam ilişkisi sona erdiğinde başka bir işveren için çalışmaya hazır olmalıdır. Böylece çalışanların kendi kariyerlerini kontrol etmeleri ve bu sayede güvencesiz istihdamın olumsuz yönleriyle başa çıkmaları beklenmektedir.

Bu durum, bireyin özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Bireyin ekonomik durumu, mesleki uzmanlığı ve sosyal ilişkileri istihdam edilebilirliğini etkilemektedir. Ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayeden oluşan kariyer sermayesi, belirtilen özellikleri kapsamakta ve bireyin sahip olduğu kaynaklar olarak değerlendirilmektedir.

İş güvencesizliği son yıllarda işgücü piyasasında yaşanan değişimler nedeniyle yaygınlaştığı ileri sürülen ve daha çok araştırılmaya başlanan bir olgu haline gelmiştir. Çünkü iş güvencesizliğinin araştırılmasını gerekli kılan birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Özellikle sağlık ile ilgili etkileri nedeniyle ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Fakat iş güvencesizliğinin etkilerinin ülkenin politik düzeni ile aile yapısı gibi daha geniş boyuta kadar yansımaları sözkonusudur. Buna ek olarak, çalışma yaşamında güvencesizliğin giderek yaygınlaşma eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Son zamanlarda gelir, temsil ve vasıf geliştirme güvencesizliği gibi alanlarda kötüleşmenin devam ettiği ve bunun da bireye algılanan iş güvencesizliği olarak yansıdığı anlaşılmaktadır.

Çalışmanın amacı, bireyin sahip olduğu kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeyinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu sayede yeni kariyer yapılarında çalışanların iş değiştirmeye hazır olup olmadıkları

anlaşılmaya çalışılacaktır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde kariyer kavramı ve geçirdiği değişim açıklanmıştır. Bu bölümde geleneksel kariyer yapısı ve özellikleri ortaya koyularak, kariyerin değişen doğası vurgulanmıştır. Sınırsız kariyer ve portföy kariyer gibi yeni kariyer yapılarına değinilmiş ve ortak özellikleri sayılmıştır. Bu sayede, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin önem kazandığına dikkat çekilerek, kariyer sermayesine benzer yaklaşımlar açıklanmıştır. Bu yaklaşımlardan yararlanarak kariyer sermayesi olgusu ele alınmış ve tek tek bileşenleri boyutu ile değerlendirilmiştir. İlk bölümün sonunda kariyer sermayesinin bileşenleri arasındaki ilişkiler belirtilmiş ve kariyer sermayesinin bileşenlerinin kariyer üzerindeki etkileri incelenmiştir. Özetle birinci bölümde kariyer sermayesi olgusunun doğasına ilişkin ayrıntılı bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde, çalışmanın diğer önemli olgusu istihdam edilebilirlik ele alınmıştır. İlk olarak, istihdam edilebilirlik olgusunun tanımlarına değinilmiş ve tarihsel gelişimi açıklanmıştır. Daha sonra istihdam edilebilirliğin öneminin artma nedenleri açıklanarak, bazı istihdam edilebilirlik yaklaşımlarının ortaya konulmasına zemin hazırlanmıştır. İstihdam edilebilirlik yaklaşımları, istihdam edilebilirliği çok geniş boyutlu olarak ele alan genel yaklaşımlar, sadece örgütsel boyuta odaklanan örgütsel yaklaşımlar ve son olarak ise tamamen kişisel özellikleri vurgulayan yaklaşımlar olmak üzere üç başlıkta ele alınmıştır. Bölümün sonunda, istihdam edilebilirlik ile kariyer sermayesi arasındaki ilişki açıklanmıştır. Buna göre, kariyer sermayesinin istihdam edilebilirlik düzeyini etkileyen bir özellik gösterdiğine işaret edilmiştir.

Üçüncü bölümde, algılanan iş güvencesizliği olgusu açıklanmıştır. İlk olarak çalışma hayatı ile ilgili diğer güvence çeşitlerine değinilmiş ve bu güvence çeşitlerinde yaşanan kötüleşmeye dikkat çekilerek, algılanan iş güvencesizliğinin de araştırılmaya başlandığı vurgulanmıştır. İş güvencesizliği biçimleri açıklanmış ve başlıca iş güvencesizliği modellerine değinilmiştir. Psikolojik akitte istihdam güvencesinin yeri ve istihdam edilebilirliğin önem kazanması açıklandıktan sonra, iş güvencesizliği ile başa çıkma süreci ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu kısımda, başa çıkma sürecinde bireyin kaynaklarının önemi ortaya konmuştur. Ardından literatürde

ele alınan iş güvencesizliği belirleyicilerinin büyük bir çoğunluğu açıklanmış, böylece kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisine dikkat çekilmiştir.

Son bölümde, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin algılanan iş güvencesizliği üzerindeki etkisi görgül bir araştırma ile ortaya konmuştur. İlk olarak, daha önceki bölümlerden elde edilen bilgilere göre araştırmanın amaç ve önemi açıklanmıştır. Daha sonra kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi operasyonelleştirilmiş ve çalışmanın temel hipotezleri belirlenmiştir. Araştırmanın metodolojisi ve örneklemi hakkında bilgi verildikten sonra, araştırmada kullanılan istatistiksel analizler ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Son olarak, analizlerden elde edilen bulgulara yer verilerek, bu bulgular ve çalışmanın sınırlılıkları çerçevesinde araştırma sonuçları tartışılmıştır.

Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi, ayrıntılı olarak bu son bölümde değerlendirilmiştir. Sözü edilen bu etki ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye için tek tek araştırılmıştır. İstihdam edilebilirlik ise istihdam edilebilirlik yönelimi ve algılanan istihdam edilebilirlik değişkenleri ile incelenmiştir. Algılanan istihdam edilebilirlik, kariyer sermayesi ile iş güvencesizliği arasında aracı olarak analiz edilmiştir. Özetle, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi, önce kariyer sermayesi bileşenleri açısından tek tek, ardından algılanan istihdam edilebilirliğin aracı olduğu bir konumda bütün olarak ele alınmıştır.

Birinci Bölüm

Kariyer ve Kariyer Sermayesi

1.1. Kariyer

1.1.1. Kariyer Kavramı

1.1.1.1. Tanım

Kariyer kavramının tanımı üzerinde uzun zamandan beri fikir birliği bulunmaktadır. Ancak yakın zamanlarda örgütlerin yaşadığı değişimler nedeniyle kariyer kavramının değişik yönleri irdelenmektedir. Bu sayede kariyer kavramı yeni yapıya uygun olarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Kariyerin en eski anlamı Latince’de “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol) olarak belirtilmiştir. Fransızca “Carrierre” (yarış yolu), İngilizce’de ise “Career” (meslek) kelimeleri ile açıklanmaktadır¹. Bu bağlamda kariyerin anlam itibarıyla ilerlenen, gidilen bir yol ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Gerçekten kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır². Böylece bu yolda gidilirken kazanılan deneyim ve beceri vurgulanmaktadır. Ayrıca bu yolda veya meslekte ilerledikçe statü, saygınlık ve güç kazanıldığı belirtilmektedir. Nitekim Can vd. göre kariyer, seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir³.

Can vd.’nin tanımında kişilerin toplumda bulundukları yer vurgulanmaktadır. Literatürdeki ilk çalışmalardan birinde kariyer, kişilerin kendilerinin sosyal düzene ilişkin olarak nerede olduklarını saptadıkları ve görevlerin birbiri ardına gelmesi ile

¹ Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları**. Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005, s.5.

² Nilgün Aydemir, **2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları**. TÜGİAD, 1995, s.2.

³ Halil Can, Ahmet Akgün, Şahin Kavuncubaşı, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Siyasal Kitabevi, Ankara, 1998, s.152.

görevlerin aralarındaki ilişkiyi içeren bir ilerleme perspektifi olarak tanımlanmıştır⁴. Böylece kariyerin, kişinin sosyal düzende nerede bulunduğunu belirlemesine yardımcı olduğu da anlaşılmaktadır.

Kariyer tanımlarında ortak noktalardan biri, ilerlemenin dikkate alınmasıdır. Ancak kariyer sadece bir meslekte ilerleme anlamına gelmemekte, gerilemeyi ve duraklamayı da içermektedir. Örneğin kariyeri, bireylerin çalışma yaşamı boyunca üstlendikleri mesleki rolleri, prestij artışı ve diğer ödülleri de kapsayan, ama aşağı doğru mesleki ve toplumsal hareketliliği de dışlamayan belli bir seyir izleyiş olarak ele alan bakış açısı⁵, kariyerin sadece ilerlemeyi içeren bir süreç olmadığına vurgu yapılmaktadır. Diğer bir tanımda ise, duraklamalar da dikkate alınmaktadır. Bu tanıma göre kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle meslek rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır⁶. Çalışma yaşamında güvencesizlikler nedeniyle aşağı doğru hareketliliğin ve duraklamaların da dikkate alınması gerekliliği, bu tanımları ön plana çıkarmaktadır.

Kariyer kavramına sosyoloji ve psikoloji literatürü, farklı açılardan yaklaşmaktadır. Sosyoloji literatüründe kariyer, bireylerin sosyal düzenin sürdürülmesindeki katkısını vurgulayan, sosyal rollerin açıklanması olarak değerlendirilmekte ve zaman içinde sosyal pozisyonun göstergeleri olan bir dizi pozisyon elde edilmesinden, sosyal hareketlilikten söz etmektedir⁷. Sosyoloji literatürü, kariyer seçimi ve gelişimi ile, kariyerin yarattığı sosyo-ekonomik eşitsizlik ve hareketlilik sonuçları nedeniyle ilgilenmektedir. Meslek, bir kişinin toplumdaki statü, kazanç, refah ve yaşam tarzının güçlü bir belirleyicisidir. Ebeveynleri ile aynı veya benzer meslekleri takip etmeleri nedeniyle gençler için eşitsizlikler bir nesilden

⁴ Everett C. Hughes, "Institutional office and the person", **American Journal of Sociology**. Vol:43, 1937, s.410.

⁵ Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**. Çev. O. Akınhay, D. Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003, s.386.

⁶ Yıldız Kuzgun, **Meslek Danışmanlığı: Kuramlar, Uygulamalar**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s.3.

⁷ Stephen J. Adamson, Noeleen Doherty, Claire Viney, "The meanings of career revisited: Implications for theory and practice", **British Journal of Management**. Vol:9, 1998, s.253.

diğerine sürdürölmektedir. Bu nedenle sosyoloji literatürü kariyer ile, özellikle tabakalaşma süreci açısından ilgilenmektedir⁸. Özet olarak, kariyer kavramı sosyolojik değeriendirmelerde sosyal hareketlilik boyutu ile ele alınmaktadır.

Psikoloji literatüründe ise kariyer, üç yaklaşım çerçevesinde incelenmektedir: İlk yaklaşım, örgüte ve bireye karşılıklı faydası olan kişilik ve meslek eşleşmesine odaklanarak, kariyeri meslek olarak görmektedir. İkinci yaklaşım kariyeri, kendini gerçekleştirme ve kişisel gelişimin bir aracı şeklinde değeriendirirken, son yaklaşım da bireyin yaşam yapısının bir bileşeni olarak düşünmektedir⁹. Kariyeri meslek olarak gören yaklaşım nedeniyle, kariyer ile meslek arasındaki farklılık vurgulanmalıdır. Kariyer, bir kimsenin yaşamı boyunca yaptığı işler, yaşamını oluşturan olaylar dizisi, yaşam rollerinin örüntüsü olarak anlaşılmaktadır. Meslek de bu yaşam rollerinin bir kısmını oluşturmaktadır. Kariyer, yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle veya bir mesleğe girmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi, meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişimi içeren bir kavramdır¹⁰.

Kariyerin çalışma ve iş ile olan ilişkisi açıklandığı zaman, meslek boyutu daha iyi anlaşılacaktır. Çalışma ve işin kariyer ile ilişkisi değeriendirildiğinde, kariyer kavramının çalışmanın psikolojik, sosyal ve ekonomik boyutlarının tümüyle ilişkili olduğu belirtilmelidir. Kariyer, çalışma sonucu elde edilmiş deneyimlerden meydana gelir. Deneyimler, bireyin çalışma süresince gelişen değeri, beklentileri, duygu ve gereksinimlerinden oluşur. İş ve kariyer arasındaki farklılık ise, çalışanların psikolojik katılımları ile ilgilidir. Kişiler sadece hergün ne yapacaklarını ve ne kadar ücret alacaklarını düşündüklerinde yaptıklarını sadece iş olarak algılamaktadırlar. Gelir önemli olmasına rağmen kişi uzun dönemde yaptığı işin yapısını, terfi, ilerleme ve diğer fırsatlarını düşündüğünde, işi kariyer olarak görüyor demektir¹¹.

⁸ M. Kirkpatrick Johnson, Jeylan T. Mortimer, "Career choice and development from a sociological perspective", (içinde), **Career Choice and Development**. Ed. Duane Brown, John Wiley & Sons, San Francisco, 2002, s.37.

⁹ Adamson, Doherty, Viney, 1998, s.253-254.

¹⁰ Kuzgun, 2000, s.3.

¹¹ Aytaç, 2005, s.16.

Kariyer, nesnel ve öznel açılardan tanımlanabilmektedir. Nesnel yaklaşım, insan kaynakları yönetimi alanında yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yaklaşım kariyeri, yaşam aşamaları süresince birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi olarak ele almaktadır¹². Nesnel kariyer, bir kişinin zaman içinde hareketliliğini ölçmek için işaret görevi görebilecek işler, pozisyonlar, statüler ve olaylar gibi kariyerin umumi ve yapısal boyutlarını ifade etmektedir¹³. Kariyer, tarihsel olarak nesnel kariyer başarısı boyutu ile ele alınmıştır. Buna göre kim daha yüksek düzeyde ücret almakta ve hızla terfi etmekte ise, kariyerinde daha başarılı olarak değerlendirilmektedir¹⁴.

Öznel kariyer ve kariyer stratejisi düşüncesi, bireylerin kariyer geçmişlerinde bir dizi seçimler ve sınırlamaları müzakere etmeleri yoluyla bir alternatif sunmaktadır. Öznel kariyer, bireylerin işlerine verdikleri anlamı vurgulamaktadır. Stebbins öznel kariyeri, aktörün özel bir kimlik ile ilgili geçmiş ve gelecek olayları yorumlaması ve farkında olması ile özellikle karşı karşıya kaldıkları veya kalabilecekleri önemli olasılıkları yorumlaması olarak tanımlamaktadır¹⁵. Bu durumda bireyler işlerini, geçmiş tecrübeleri ve gelecekte tahmin ettikleri olayların ışığında değerlendireceklerdir. Aynı nesnel iş tecrübesine sahip iki kişinin, farklı öznel kariyeri bulunabilecektir¹⁶.

Kariyer, bireysel veya kollektif olarak ele alınabilir. Bireysel kariyer, bir örgütün sosyal yapısında kişinin öznel olarak yaşadığı ve/veya nesnel olarak elde ettiği göreceli statü kazanımı olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca, bireysel kariyer tüm örgüt veya örgüt kısımları üzerinde bireysel etkilerin artması olarak anlaşılmalıdır. Buna göre, özerklikteki her artış biçimi bir kariyer aşamasıdır. Kariyer terfi, iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirme aracılığıyla elde edilecektir.

¹² Aytaç, 2005, s.9.

¹³ Stacia E. Zabusky, Stephen R. Barley, "Ethnographic observations on the careers of technicians", (içinde), **Broken ladders: Managerial careers in the new economy**. Ed. Paul Osterman, Oxford University Press, 1996, s.192.

¹⁴ Thomas W. H. Ng, Lillian T. Eby, Kelly L. Sorensen, Daniel C. Feldman, "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis", **Personnel Psychology**. Vol:58, 2005, s.369.

¹⁵ Robert A. Stebbins, "Career: The subjective approach", **Sociological Quarterly**. Vol:11, 1970, s.34.

¹⁶ Ronald M. Pavalko, **Sociology of occupations and professions**. F. E. Pecock Publishers, Illinois, 1988, s.123.

Kolektif kariyer, bir grubun örgütün saygı yapısında yükselmesi anlamına gelmektedir. Kolektif kariyer, uzman grupların öneminin artmasının bir sonucudur¹⁷.

Kariyer, belli bir zaman sürecinde meydana gelen iş tecrübeleri olarak ele alındığında, bilgi, beceri ve ilişkiler boyutuna dikkat çekilebilir. Nitekim Bird, kariyeri, iş tecrübelerinin artmasından ziyade, enformasyon ve bilgi birikimi olarak görmektedir. Bu değişim, odak noktasını iş tecrübesinden, iş tecrübesi sonucu ortaya çıkan enformasyon ve bilgiye kaydırmaktadır. Buna göre Bird kariyeri, zaman içinde iş tecrübelerinin birbirini izlemesi aracılığıyla elde edilen beceriler, uzmanlık ve ilişki ağlarında gömülü enformasyon ve bilgi birikimi olarak tanımlamaktadır¹⁸. Kariyerin bu şekilde ele alınmasının nedeni, geleneksel kariyerin uğradığı değişimdir. Geleneksel kariyer dikey ilerleme anlamına gelmekteydi, ancak örgütler artık her çalışan için ilerleme sağlayamamakta ve bu nedenle kariyerin bireye fayda sağlayan yönleri öne çıkarılmaktadır. Çalışmamızda kullandığımız kariyer sermayesi olgusu bu yaklaşımı desteklemektedir. Kariyer sermayesi iş tecrübesi, bilgi, beceri ve ilişki ağlarının tümünü kapsamaktadır. Kariyer kavramının tanımlarından anlaşılacağı üzere, kariyer bireyin yaşamının önemli bir alanıdır.

1.1.1.2. Kariyerin Önemi

Kariyer, bir kişinin tüm yaşamını çalışma bağlamında açıklamaktadır. Çalışma, birçok insan için yaşam kalitesini belirleyen temel bir etken ve tüm insan ihtiyaçlarının –fiziksel, güvenlik, sosyal, benlik ve kendini gerçekleştirme; başarı, üye olma, güç; saldırganlık, özgecilik, özerklik ve övülme gibi diğer ihtiyaçların- tatmin edilmesini sağlayan bir araçtır¹⁹.

Buna göre kariyerin, işçi için birçok anlamı bulunmaktadır. Bazıları için temel ekonomik ihtiyaçları karşılamamanın bir aracıdır. Diğerleri için bir sosyal statü ve sosyal değer hissi sağlayabilir. Bazı durumlarda kariyer, bireyin günlük faaliyetlerine

¹⁷ Manfred Becker, **Personal-entwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis**. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2005, s.390.

¹⁸ Allan Bird, "Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15, 1994, s.325-326.

¹⁹ Douglas T. Hall, **Careers in and out of organizations**. Sage Publications, London, 2001, s.12.

yapı, yön, anlam ve amaç sunan, “yaşam rüyası”nı temsil edebilmektedir. Böylece çalışma, temel bir sosyal faaliyet olarak düşünüldüğünde, maddi kazanç için emeğin mübadele edilmesinden daha fazla anlam ifade etmektedir²⁰.

Gerçekten kariyer, insan yaşamı için bir odak ve anlam teşkil eder. Zira birçok meslek insanlarla yakınlaşmayı gerektirdiğinden, bu yönüyle sosyal bir anlam taşır. Meslek, yaşamın sürdürülmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmek için de etkin bir araçtır. Ayrıca psikolojik olarak iş doyumunun sağlanmasında, kişiliğin gelişmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır²¹. Kariyer, bir dizi aşama, basamak veya ilerleme aracılığıyla şimdiki zamanı, geçmişi ve geleceği birbirine bağlamaktadır. Ayrıca kariyer, bireye kendi olmak için bir araç sunmaktadır²².

Kariyerin merkeziliği, sadece elit bir çalışan grubu ile sınırlı değildir. Mavi yakalı işçilerin kariyer tutumlarını inceleyen araştırmalarda, basık örgüt yapılarında alt kademelerde istihdam, işlerin kısıtlanmış faaliyet alanı ve istihdamın güvencesizliği nedeniyle, bu işçilerin kendini anlatma ve gelişme ihtiyaçlarının engellendiği ortaya çıkmıştır. İşçiler bu engellenmeye işe devamsızlık, işgücü devri, verimliliklerini sınırlama ve sendikal faaliyetlere katılma ile karşılık vermektedir²³. Görüldüğü üzere kariyer her çalışan grubu için önemli olabilmektedir.

Kariyerin önemi çeşitli toplumsal yapılarda farklılaşabilmektedir. Kariyer, yüksek derecede ve katı şekilde yapılanmış bir toplumda, bir dizi statü ve açıkça tanımlanmış makamlardan meydana gelmektedir. Daha özgür bir toplumda ise, bireyin kendi pozisyonunu yaratmak veya varolanlardan birini seçmek için daha fazla serbestliği bulunmaktadır. Bu nedenle, özgür bir toplumda bireyin belli bir pozisyonu elde etmesi daha belirsizdir²⁴. Böylece, kariyerin sosyal hareketlilik üzerindeki önemi ortaya çıkmaktadır.

²⁰ Adamson, Doherty, Viney, 1998, s.252.

²¹ Aytaç, 2005, s.13.

²² Christopher Grey, “Career as a project of the self and labour process discipline”, **Sociology**. Vol:28:2, 1994, s.481.

²³ Nigel Nicholson, “Career systems in crisis: change and opportunity in the information age”, **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), 1996, s.40.

²⁴ Hughes, 1937, s.409.

Çalışma, bireyler için sosyal eşitlik, işyerinde farklılık ve kişisel özgürlüğü gerçekleştiren temel bir alandır. Toplumda temsil edilmeyen birçok işçi grubu, işe alma ve terfi uygulamalarında eşitlik istemekte ve bunun sonucu olarak kariyer sonuçlarının değerlendirilmesi önlemi alınmaktadır²⁵. Ancak, dışsallaştırma ve geçici istihdam gibi uygulamalar arttıkça bu grupların durumunun daha da kötüleşeceği belirtilmektedir. Kısaca, çalışma yaşamı kariyer aracılığıyla, bireyler için toplum ile bütünleşmenin en önemli yoludur.

Toplumda bireysel özgürlüklerin artması, kariyer hareketliliğini ön plana çıkarmaktadır. Daha iyi iş olanaklarının avantajını elde etmek ve iş özellikleri ile kişisel ilgiler ve ihtiyaçlar arasında daha iyi uyum sağlamayı aramak sık sık iş değişimlerine neden olabilecektir. Bu nedenle sık sık iş değiştirmek artık istenmeyen bir durum olarak görülmemektedir. Ancak artan kariyer hareketliliği eğilimine karşın, birinin kariyeri uğruna kişisel ve ailevi memnuniyetini feda etme isteksizliği de artmaktadır. Gerçekten bu durum, terfi ve ücret artışlarına karşın iş değişimlerinin daha fazla reddedilmesi; bir iş seçilirken coğrafi yere ve fiziksel çevreye daha fazla önem verilmesi şeklinde aksetmektedir²⁶.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi kariyerin önemi, kişiye maddi kazanç sağlamasının ötesinde, anlam kazandırmasından kaynaklanmaktadır. Çalışma yaşamında çeşitli gruplar bu anlamı elde etmek için çabalamakta ve kariyer hareketliliği önem kazanmaktadır. Ayrıca kişinin kariyerine verdiği önemin, yaşamın çeşitli dönemlerine göre değişebildiği ileri sürülmektedir. Kariyer aşamaları, bu dönemleri açıklamaktadır.

²⁵ Hall, 2001, s.13.

²⁶ Hall, 2001, s.14.

1.1.1.3. Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları, kariyeri bir gelişim süreci olarak ele alan kuramlarda yer almaktadır. Bu kuramlar kariyerin, yaşamın belli bir zaman diliminde bir kere seçildiği varsayımı ile hareket etmektedir. Bu görüşe göre kariyer gelişimi, kademeli ve evrimsel bir süreçtir. Bu yaklaşımlar, geleneksel kariyer yapısını yansıtmaktadır.

Miller ve Form, kariyer gelişimi ile ilgili ilk modellerden birini ileri sürmüştür. Buna göre, sosyal sınıf ile ilişkili etmenlerin (örneğin babanın mesleği ve geliri) meslek kazanmayı belirleyebileceğini ve bir kişinin kültüre uyum sürecinin beş aşama ile özetlenebileceğini belirtmektedirler²⁷. Bu aşamalar; hazırlık çalışması dönemi (0-15 yaş), işe başlangıç dönemi (15-18 yaş), deneme (18-34 yaş), istikrar (34-60 yaş) ve emeklilik (65 yaş üstü) olarak sıralanmaktadır²⁸.

Miller ve Form'un doğrusal yaklaşımına benzer şekilde, Super de kariyer aşamalarını yaşam aşamaları ile ilişkili olarak açıklamaktadır. Super, beş kariyer aşaması olduğunu ileri sürmektedir²⁹:

1. Büyüme: Kişinin özellikle yaşam ile ilişkili yeteneklerinin ve ilgilerinin gelişmesi (0-14 yaş),
2. Keşif: Benliğini aydınlatmak ve bununla uyumlu olabilecek rolleri belirlemek için kendini ve çalışma yaşamını keşfetme (15-24 yaş),
3. Tesis: Bir-iki yanlış başlangıçtan sonra kişinin kendine uygun kariyer alanını bulması ve bu alanda değerini ispatlama çabaları (25-44 yaş),
4. Sürdürme: Kişi, işyerindeki değişimlerden ve genç rakiplerden pozisyonunu korumaya çabalamaktadır (45-64 yaş),
5. Düşüş: İş kapasitesinin ve ilgisinin azalması (65 üstü yaş).

²⁷ D. Miller, W. Form, **Industrial Sociology**. Harper, New York, 1951'den aktaran Sherry E. Sullivan, William A. Carden, David F. Martin, "Careers in the next millennium: Directions for future research", **Human Resource Management Review**. Vol:8(2), 1998, s.166.

²⁸ Miller, Form, 1951'den aktaran Nihat Erdoğan, **Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama**. Nobel Yayınları, Ankara, 2003, s.21.

²⁹ D. Super, **The psychology of careers**. Harper&Row, New York, 1957'den aktaran John Arnold, **Managing careers into the 21st century**. Paul Chapman Publishing, London, 1997, s.128.

Levinson, ABD’de orta yaşlı 40 erkek ile görüşmeler yaparak bir yetişkin gelişim modeli geliştirmiştir. Modele göre her aşama belli yaşta başlamakta ve sona ermektedir. Bu yaş dağılımları ortalama 2 yıl farklılaşmaktadır. Bu aşamalar³⁰;

1. Erken yetişkinliğe geçiş (17-22 yaş): Yetişkinlik öncesi ve erken yetişkinlik dönemi arasında köprü,
2. Yetişkin dünyasına geçiş (22-29 yaş): İlk yetişkin yaşam tarzını kurma ve sürdürme,
3. 30 yaş geçişi (28-33 yaş): Yaşam koşullarını değerlendirme ve değiştirme olanağı ve gelecek yaşam biçiminin temellerini oluşturma,
4. Erken yetişkinlik için doruk noktası (33-40 yaş): Bu aşamayı tamamlama ve gençliğe özgü isteklerini gerçekleştirme,
5. Orta yaş geçişi (40-50 yaş): Erken yetişkinlik döneminin sona ermesi ve orta yaş yetişkinlik dönemine geçiş,
6. Orta yaş yetişkinlik dönemine giriş (45-50 yaş): Yeni bir aşamaya geçişi sağlama,
7. 50 yaş geçişi (50-55 yaş): Yaşam koşullarını değerlendirme ve belkide geliştirme olanağı sunma,
8. Orta yaş yetişkinlik için doruk noktası (55-60 yaş): Orta yaş yetişkinlik döneminin sonu,
9. Geç yetişkinliğe geçiş (60-65 yaş): orta yaş ve geç yetişkinliği ayıran ve birbirine bağlayan aşama.

Kuram, ortalama 40 yaşına kadar olan kişilerle yapılan görüşmelere dayanarak geliştirildiği için eleştirilmektedir. Buna göre, kuramın 6’ncı kariyer aşamasından sonrası görüşmelere dayanarak geliştirilmemiştir. Diğer bir eleştiri ise, sadece erkek katılımcılarla görüşülmesidir. Bu durumda modelin kadınlar için genelleştirilemeyeceği belirtilmektedir. Aynı durum Super’in kuramı içinde geçerlidir.

³⁰ Daniel J. Levinson, “A conception of adult development”, **American Psychologist**. Vol:41(1), 1986, s.7.

Ancak bu kuramlara getirilen en önemli eleştiri, günümüz değişen çalışma yaşamına uygulanabilirlikleri konusundadır. Sullivan vd.'ne göre, yukarıda açıklanan kariyer gelişimine ilişkin klasik kuramlar, sadece bazı çalışanlar için kariyer aşamalarını açıklayabilmektedir. Araştırmalar, artık birçok çalışanın örgüt basamaklarında kesintisiz yükselmeyi başaramadığını göstermektedir³¹. Dolayısıyla yaşa ve çeşitli yaşam evrelerine bağlı kariyer aşamaları, artık tam anlamıyla geçerli sayılmamaktadır. Bunun yerine, tek bir örgüte bağlı olmayan kariyer aşamalarını gösteren kuramlar geliştirilmelidir. Yukarıda açıklanan kariyer aşamaları ile ilgili kuramlar, doğrusal kariyer kalıbından kaynaklanmaktadır. Ancak literatürde, doğrusal kariyer kalıbından başka kalıplara da değinilmektedir. Bu kalıpların açıklanması kariyer aşamalarının yeniden ele alınmasında önem taşımaktadır.

1.1.1.4. Kariyer Kalıpları

Kariyer kalıbı, bir kişinin kariyeri ile ilgili düşüncelerinin temelini oluşturan kavramsal yapı olarak tanımlanmaktadır. Buna göre yapı, bir kişinin kariyer üzerine fikirlerini düzenleme biçimine işaret etmektedir. Driver, doğrusal, sabit, spiral ve geçici olarak adlandırdığı dört temel kariyer kalıbı ileri sürmektedir³².

Doğrusal kariyer kalıbı: Yaşamın erken döneminde seçilen bir alanda ilerleme anlamına gelmektedir. Seçilen alanda yukarı hareketlilik için bir plan geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Yukarı doğru hareket, bir örgütsel hiyerarşide veya profesyonel bir dernek gibi bir grupta olabilmektedir³³. Bu hareket, genellikle yetkinlik, sorumluluk, statü, güç ve ücret artışı ile ilişkilidir. Hiyerarşide aşağı doğru hareket pratikte az başvurulmuş bir yoldur³⁴. Doğrusal kariyeri ideal olarak gören kişiler için ilerleme dışında başarı ölçütü tanımlamak güçtür. Özellikle ABD'de doğrusal kariyer kalıbı, kültürel olarak vurgulanmaktadır³⁵.

³¹ Sullivan, Carden, Martin, 1998, s.167.

³² Michael J. Driver, "Career concepts: a new approach to career research", (içinde), **Career Issues In Human Resource Management**. Ed. Ralph Katz, Prentice Hall, 1982, s.24.

³³ Driver, 1982, s.25.

³⁴ Jürgen Berthel, Fred G. Becker, **Personal-Management**. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2003, s.334.

³⁵ Brousseau, Driver, Eneroth, Larsson, 1996, s.56.

Sabit(uzman) kariyer kalıbı: Okulunu bitirip işgücü piyasasına katılan bireyin, çalışma yaşamı içinde sürdürdüğü işinin, kariyer sorumluluğunun devam etmesidir. Bu kariyer içinde yer alan çalışanlar, yaptıkları iş için içsel olarak motive olan ve psikolojik doyuma ulaşmakta son derece becerikli kişilerdir. İşlerinde uzmandırlar³⁶. Örneğin yönetim danışmanlığı, bilgisayar, biyoteknoloji hepsi farklı çevrelerde aynı becerilerin uygulanması biçiminde sabit bir kariyer kalıbı sağlamaktadır³⁷. Bu kariyer kalıbındaki kişinin temel beklentileri teknik yetkinlik, güvenlik veya istikrardır. İlerleme, uzmanlık alanında daha becerikli olma anlamına gelmektedir. İş, özkimliğin ayrılmaz bir parçasıdır³⁸. Ayrıca sabit kariyer kalıbı, doğrusal kariyer kalıbında yer alması düşünülen, ancak buna hazır olmayan çalışanlar için terfi olanağı sağlamaktadır³⁹.

Spiral kariyer kalıbı: Kariyer seçimi, bir dizi meslek ve o mesleklerde kazanılan deneyim ve beceriler yoluyla gelişir. Birey bir alanda kendini geliştirir ve belli bir süre sonra sıkılmaya başlar. Yeni bir alan ve bu alanda yeni beceriler kazanma, tekrar sıkılma şeklinde süreç devam eder⁴⁰. Spiral kariyere örnek olarak, üniversitede işletme bölümünde doçent olan birinin 10 yıl çalıştığı üniversitedeki öğretmenlik görevinden ayrılarak, büyük bir şirkette insan kaynakları departmanının yönetimine gelmesi, daha sonra şirket danışmanlığında işe başlamak için bir süre çalıştıktan sonra buradaki görevinden de ayrılması verilebilir⁴¹.

Geçici kariyer kalıbı: Bu kalıpta, kalıcı olarak seçilen bir iş veya alan yoktur. Kişi, bir işten diğerine özel bir model olmaksızın hareket etmektedir. Nadiren yüksek statü anlamında yukarıya doğru hareketlilik olmaktadır⁴². Bu kalıbı izleyen bireyler bir alanda karar vermede güçlük çekerek, sık sık geçiş yaparlar. Özellikle eğitim

³⁶ Aytaç, 2005, s.194.

³⁷ Frances A. Clark, **Total Career Management: Strategies for Creating Management Careers**. McGraw-Hill, London, 1992, s.6.

³⁸ Kenneth R. Brousseau, Michael J. Driver, Kristina Eneroth, Rikard Larsson, "Career pandemonium: Realigning organizations and individuals", **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), 1996, s.57.

³⁹ Berthel, Becker, 2003, s.334.

⁴⁰ Erdoğan, 2003, s.22.

⁴¹ Aytaç, 2005, s.194-195.

⁴² Driver, 1982, s.24.

düzeyi ve becerileri yetersiz kişiler genelde bu kalıbı izler. Taksi şoförlüğü, garsonluk, tezgahçılık, seyyar satıcılık gibi işleri kısa bir süre içinde yapan kişiler bu kalıpta yer alırlar⁴³.

Driver'a göre geçmişte ilk başlarda geçici kariyer kalıbı egemen olmuştur. Bu kalıp, belli rollerin bulunmadığı avcı-toplayıcı toplumları için uygundur. Sabit kariyer, sabit rollerin bulunduğu tarım toplumları veya daha statik kent nüfusu için geçerli olmuştur. Doğrusal kariyer kalıbı daha yakın zamanlara, endüstri toplumuna işaret etmektedir⁴⁴. Spiral kariyerin ise, 1980'lerden sonra yaygınlaşmaya başladığı belirtilmektedir. Böylece doğrusal kariyer kalıbını temel alan, geleneksel kariyer yaklaşımının değişmeye başladığı anlaşılmaktadır. Bu değişimin daha iyi açıklanabilmesi için geleneksel kariyer yaklaşımının özelliklerine değinilmelidir.

1.1.1.5. Geleneksel Kariyer Yapısı

Geleneksel olarak kariyer, bir veya iki örgüt bağlamında gelişen, doğrusal kariyer aşamalarında ilerleme olarak görülmektedir. Geleneksel kariyerin doğası hiyerarşik, yüksek ölçüde yapılaşmış ve katı yapılara dayalıdır. Geleneksel kariyer modellerinin, terfi anlamına gelen belirlenen açık tek bir boyutu veya doğrusal bir yönü bulunmaktadır. Örgütsel hiyerarşi, tırmanılacak bir merdiven olarak görülmektedir. Bunun sonucu olarak kariyer başarısı, yukarıya doğru hareketlilik ve dışsal başarı etkenleri (örneğin ücret ve sosyal statü) ile değerlendirilmektedir. Yapının istikrarı ve kariyer netliği, genelde doğrusal yönde açık kariyer yollarına işaret etmektedir⁴⁵.

Örneğin askerlik, pilotluk ve akademik kariyer, doğrusal yönde açık kariyer yolları olarak değerlendirilmektedir. Akademisyenlik mesleği, yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük pozisyonlarını izlemektedir. Terfi, formel ölçütler ile belirlenmekte ve standart zaman programları bir rolden diğerine geçişi

⁴³ Aytaç, 2005, s.195.

⁴⁴ Driver, 1982, s.26.

⁴⁵ Yehuda Baruch, "Transforming careers: from linear to multidirectional career paths", **Career Development International**. Vol:9(1), 2004, s.60.

düzenlemektedir. Akademik kariyere başlayan her kişi, bu yolu takip etmek zorundadır⁴⁶. Bu nedenle, geleneksel kariyer yolunun en önemli avantajı, işçiler için açıkça anlaşılabilir olmasıdır. İşçinin izlemesi gereken yol belirlenmiştir ve işçi ilerlemek için yapması gereken işlerin sırasını bilmektedir⁴⁷.

Geleneksel kariyer yapısı, içsel işgücü piyasasına işaret etmektedir. İşletmeler, içsel işgücü piyasası yaklaşımında, işçileri için mümkün olan en uzun süreli istihdamı sağlamakta ve böylece işçilerin işletmeye olan sadakatlerini sürdürmelerini amaçlamaktadırlar. Kariyer ilerlemesi ümidi, işçi için ilerleme olanakları sayesinde tahmin edilebilmekte, işçinin finansal güvence ve iş güvencesi karşılığında sadakat göstermesini sağlamaktadır⁴⁸. Böylece örgütler içeriden terfi yoluyla yükseltmeyi önemli bir güdüleme aracı olarak kullanmış ve üst kademelere yükselmek, çalışanlar açısından motivasyonu artırıcı önemli bir faktör olarak algılanmıştır. Bu yüzden çalışanların örgüt içinden yükseltilmesi geleneksel kariyer stratejilerinin oluşturulmasında önemli bir yer tutmuştur⁴⁹.

Geleneksel kariyer, bireye işleri birbirine bağlama, önceki işlerden öğrenme ve insan kaynaklarına yapılan eşgüdümlemiş yatırımlar aracılığıyla bireyin işletmeye olan değerini artırma olanaklarını sunmaktadır⁵⁰. Birey, terfi sürecinde daha önceki tecrübelerine uygun olduğu düşünülen pozisyonlarda yükselmektedir. Böylece birey için, işleri birbirine bağlama ve tecrübelerinden faydalanma fırsatı yaratılmaktadır. Geleneksel kariyer yapısında, kariyer planları insan kaynaklarına yapılan yatırımın eşgüdümlemesini sağlamaktadır. Kariyer planlaması, ilk olarak kişi ve/veya örgütün ilgileri ve kabiliyetlerini değerlendirmekte ve daha sonra kişi/örgüt için, gelecekle ilgili etkinlik planları geliştirmekte ve kişiyi yaşam boyunca

⁴⁶ Robert A. Rothman, **Working: Sociological Perspectives**. Prentice-Hall, New Jersey, 1987, s.299.

⁴⁷ Howard W. Oden, **Transforming the Organization : A Socio-Technical Approach**. Greenwood Publishing Group, Westport, 1999, s.296.

⁴⁸ Katharina Langer, **Neue Karrieren, neue Karrierekompetenzen**. Dissertation zur Erfassung des akademischen Grades, Wirtschaftsuniversität Wien, 2004, s.23.

⁴⁹ Aytac, 2005, s.232.

⁵⁰ Paul M. Hirsch, Mark Shanley, "The rhetoric of boundayless-or, how the newly empowered managerial class bought into its own marginalization", (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996, s.227.

karşılaşılabileceği pozisyonlar için geliştirmektedir⁵¹. İşletmeler, amaçlarına istikrarlı bir işgücü ile ulaşmayı amaçlamaktadır.

Ancak geleneksel kariyer yapısının bazı sorunlarından bahsedilmektedir. Buna göre, geleneksel yaklaşım bir işçinin belli bir sıra içinde bazı işleri yerine getirerek ilerlemesini mümkün kılmaktadır. Bu durum, diğer işlerin sağladığı, o işe denk veya daha yüksek deneyimin farkına varılmasını önlemektedir. Bir başka sakınca ise, geleneksel kariyer yolundaki tıkanmadır. Bir kademedan sonraki kademeye geçmek için yeterli olmayan bir işçi, daha alt kademedeki işçilerinde ilerlemesini engelleyebilecektir⁵².

Görüldüğü üzere geleneksel kariyer yapısı, belirli piyasa koşullarının sürekli devam etmesi ve işçilerin hayat boyu istihdamı üzerine kurulmuştur. Arthur ve Rousseau, 1990-1994 yılları arasında beş dergide kariyer ile ilgili makaleleri araştırdıkları çalışmalarında, makalelerin %74'ünün örgüt çevresini istikrarlı değerlendirdiğini, %76'sının örgüt içi odaklı olduğunu ve %81'inin hiyerarşik varsayımda olduğunu belirtmektedir⁵³. Ancak küreselleşme ve artan rekabet, geleneksel yapıda değişime neden olmaktadır. Örgütlerin bu değişime karşılık vermeleri, yeni kariyer yapılarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bazı işçiler için doğrusal kariyer yapısının devam ettiği, bazıları içinse doğrusal olmayan, belirsiz kariyer modellerinin geçerli olduğu belirtilmektedir. Kariyerin değişen doğası, geleneksel kariyer yapılarından yeni kariyer yapılarına geçişi açıklamaktadır.

⁵¹ M. Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol, Gönül Budak, **Personel Yönetimi**. Barış Yayınları, İzmir, 1993, s.169.

⁵² Oden, 1999, s.296.

⁵³ Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, "Introduction: The boundaryless career as a new employment principle", (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996, s.8.

1.1.2. Kariyerin Değişen Doğası

Miles ve Snow, kariyer yapılarının geçmişinin ve geleceğinin örgüt yapılarının evrimi ile açıklanabileceğini ileri sürmektedir. Buna göre bir örgüt yapısı, özel bir dönem için uygun kariyer yetkinlikleri bileşimini belirleyen ve bunların gelişimi ile uygulanması için sorumlulukları saptayan strateji, yapı ve yönetim süreçlerinin düzenlenmesidir. İlk olarak örgütsel yapı, temel yönetim yetkinliklerini belirlemektedir. İkinci olarak, her örgütsel yapı kendine özgü yönetim yetkinlikleri bileşimine ihtiyaç duymaktadır. Son olarak ise, örgütsel yapı kariyerin nasıl yönetileceğini belirlemektedir⁵⁴. Kısaca kariyer, örgüt yapılarına paralel olarak değerlendirilmelidir.

Geleneksel kariyer yapısında, örgütler ürün talebindeki dalgalanmalar ve iş döngülerindeki değişim ile ilişkili risklerin çoğunu üstlenmekteydiler. İşçiler ise uzun vadeli olarak sadakatlerini ve yeteneklerini örgüte sunarak bu tür risklerden korunmaktaydı. Bu durumda işçiler, terfi için örgütteki muhtemel rakipleri hakkında endişelenirken, dış piyasa güçleri hakkında kaygı duymamaktaydılar⁵⁵. Ancak artık örgütlerin daha az risk üstlendikleri ve hatta bazı riskleri işçilere aktarmaya başladıkları bir dönemden söz edilmektedir. Bunun en önemli nedeni, dış piyasa güçlerinin, yani rekabetin örgütleri etkilemeye başlamasıdır.

Piyasalarda artan rekabet ve örgütsel değişimlerin sonucunda geleneksel kariyer yapısı, yerini yeni kariyer yapılarına bırakmaktadır. Bilindiği gibi geleneksel kariyer, örgütlerin ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde yapılandırılmıştır. Bu nedenle örgütlerde yaşanan değişimler, bu yapının değişmesine neden olmaktadır. Geleneksel kariyer yapısını etkileyen başlıca örgütsel değişimler, küçülme, öğrenen örgütler, toplam kalite yönetimi ve dışsallaştırma olarak belirtilmektedir.

⁵⁴ Raymond E. Miles, Charles C. Snow, "Twenty-first-century careers", (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996, s.97.

⁵⁵ Carrie R. Leana, "The changing organizational context of careers", (içinde) **Work careers: A developmental perspective**. Ed. Daniel C. Feldman, Jossey Bass, 2002, s.282.

Günümüzde birçok örgüt kademe azaltma ve küçülme uygulamalarına başvurmaktadır. Bu işçiler için örgütün hiyerarşik yapısında daha az kademe olması ve dolayısıyla örgütte daha az işçi çalışması anlamına gelmektedir⁵⁶. Küçülme ve kademe azaltma uygulamaları, geleneksel kariyeri etkilemektedir. Birçok işçi çeşitli yerlerde, örgütlerde ve farklı işlerde kariyer peşine düşmekte veya düşmeyi denemektedir. Bunun yanında, küçülme sonucunda, işten çıkarılmayan ve işlerine devam eden işçiler için uygun kariyer olanakları yaratılması gerekli olmaktadır. Ancak, küçülme uygulamalarını genellikle örgüt yapısının daha basık olması izlemektedir. Nitekim, basık örgütlerde dikey ilerleme yerine yatay ilerleme sağlanması önerilmektedir.

Öğrenen örgütler, kişilerin gerçekten istedikleri sonuçları elde etmek için kapasitelerini sürekli geliştirdikleri, yeni ve coşkulu düşünce tarzlarının ortaya atıldığı, kolektif isteklere izin verilen ve insanların sürekli biçimde beraber öğrenmeyi öğrendikleri örgütler olarak tanımlanmaktadır⁵⁷. Öğrenen örgütlerde, kariyer gelişimi bir tür bilgi edinme sürecidir. Bu süreçte kariyer, büyük ölçüde bireyin kontrol ettiği ve örgütün de bunu desteklediği bir biçimdedir. Kariyer, bireyin kendisi tarafından yönlendirilen fakat içinde bulunduğu grup ve örgüte bağlı olarak gelişen bir olgu olma özelliğine sahiptir. Öğrenen örgütlerde dikey ya da yatay ilerleme boyutları yerine, bulunulan pozisyon ve görevlerin öğrenme sürecine katkıları kariyer için önemlidir⁵⁸. Bu durumda, kariyerin bilgi birikimi boyutu önem kazanmaktadır.

Günümüzde birçok başarılı örgüt incelendiğinde, ortak özelliklerinin toplam kalite yönetimi felsefesini benimsemeleri olduğu görülmektedir. Toplam kalite yönetimi, sürekli gelişmeye dayanmaktadır. Bu yaklaşım mükemmellik arayışı ve sıfır hata yaklaşımının temelidir. Makine ve teknolojik yenilikler ile sağlanan

⁵⁶ Arnold, 1997, s.31.

⁵⁷ Peter M. Senge, **Beşinci Disiplin: Öğrenen Organizasyon Düşünüşü ve Uygulaması**. Çev. Ayşegül İlideniz, Ahmet Doğukan, Yapı Kredi Yayınları, 2002, İstanbul, s.11.

⁵⁸ Erdoğan, 2003, s.147.

performans geliştirmelerine ek olarak, kuruluşta bulunan herkesin süreç geliştirme faaliyetlerine etkin olarak katılımını ngrmektedir⁵⁹.

Toplam kalite yönetimi felsefesi, insan kaynakları yönetimini etkilemektedir. Bu nedenle kariyer yönetimi ile ilgili değişimlere neden olmaktadır. Bowen ve Lawler'a göre, toplam kalite yönetimi nedeniyle insan kaynakları yönetimindeki değişim beş etmenden kaynaklanmaktadır⁶⁰:

- İşten çok örgüte odaklanma,
- Bireysel başarımdan ziyade grup başarımını destekleme,
- Hiyerarşi yerine eşitlik,
- İstikrar yerine değişim,
- Komuta ve denetim yerine katılım.

Geleneksel kariyer yapısı, doğrusal kariyer kalıbına dayanmaktaydı. Toplam kalite yönetimi ise, yatay hareketliliğe işaret eden bir yaklaşım olarak görülmektedir. İşçiler hiyerarşik bir yapıdan ziyade, eşitlikçi bir yapı içerisindedirler. Bu durum alt kademelerin katılımı ile sağlanmakta ve uzmanlık önem kazanmaktadır. Ayrıca istikrarlı bir rgttan değişime açık bir örgüt yapısına geçilmektedir. Kariyer açısından dikey ilerlemeler yerine, yatay ve bölümler arası ilerleme görülmektedir.

Örgütlerin dışsallaştırma uygulamaları, kariyerde değişime neden olan önemli bir etmendir. Örgütler, piyasa hareketlerini tahmin edebildikleri ölçüde, işçilere gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılmasına ve istihdam süresinin uzamasına istekli olmaktadır. Piyasa dalgalanmaları ve belirsizlik, örgütleri işçileri kısa süreli istihdam etmeye yönelterek piyasaya uyum sağlama çabalarına neden olmakta ve uyum

⁵⁹ zlem İpekil Doğan, **Kalite Uygulamalarının İşletmelerin Rekabet Gücü zerine Etkisi**. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2000, s.43-44.

⁶⁰ David E. Bowen, Edward E. Lawler, "Total quality-oriented human resources management", **Organizational Dynamics**. Spring, 1992, s.40.

dışsallaştırma stratejisi aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir. Dışsallaştırma, esneklik ve düşük maliyet sağlayan bir insan kaynakları stratejisidir⁶¹.

Dışsallaştırma istihdamı iki şekilde etkilemektedir. İlk olarak, birey veya örgüt olarak bazı hizmetleri vermek üzere ana örgüt ile sözleşme yapılmaktadır. Bu durumda işçi kendi hesabına çalışan bir kişi olmaktadır. İkinci şekil ise, işçinin özel istihdam bürosu aracılığı ile ana örgütte istihdam edilmesidir⁶². Dışsallaştırma stratejisinin kariyere olan etkisi, vasıfların yenilenmesi sorumluluğunun kime ait olacağı noktasında ortaya çıkmaktadır. Bazı yazarlara göre vasıfların yenilenmesi, aracı örgütün görevi iken, bazılarına göre ise, bireyin kendi sorumluluğundadır. Ayrıca ilerleme ve terfi gibi geleneksel kariyer yapısının özellikleri ortadan kalkmaktadır. Kendi hesabına çalışan veya özel istihdam bürosunda çalışan işçinin hangi pozisyona ilerleyeceği belirsizdir.

Kariyerin değişen doğası nedeniyle, işletmeler ile işçiler arasındaki psikolojik akit de değişime uğramaktadır. Geleneksel kariyer yapısında psikolojik akit altında, işçiler iş güvencesi için sadakatlerini mübadele etmekteydiler. Yeni akit altında, işçiler, başarımlar için sürekli öğrenme ve pazarlanabilir beceriler mübadele etmektedir. Psikolojik akitteki bu değişim iş güvencesinin ve işçi sadakatinin azalmasına neden olmaktadır⁶³.

Planlama ufğunun kısılması ve örgütlerin gelecekteki işgücü ihtiyaçlarının daha belirsiz hale gelmesi, hem işçilerin ve hem de örgüt temsilcilerinin değişen örgüt koşullarında uygun bir kariyer tanımı yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durumda, yöneticiler örgütün artık herkes için kariyer sağlamadığını, bundan ziyade gelişim için fırsatlar sağladığını ve bu gelişimin sorumluluğunun tamamen bireye dayandığını belirtmektedir⁶⁴.

⁶¹ Denise M. Rousseau, Kimberly A. Wade-Benzoni, "Changing individual-organization attachments: A two-way street", (içinde), **The changing nature of work**. Ed. Ann Howard, Jossey-Bass, 1995, s.305 ve 310.

⁶² Arnold, 1997, s.34.

⁶³ Sherry E. Sullivan, "The changing nature of careers: a review and research agenda", **Journal of Management**. Vol:25(3), 1999, s.458.

⁶⁴ Adamson, Doherty, Viney, 1998, s.251.

Kariyer literatüründe, kariyerin örgüt yapılarına bağlı olduğu belirtilmiştir. Geleneksel kariyer yapısı, fordist üretim tarzından kaynaklanan örgüt yapısından kaynaklanmaktadır. Ancak post-fordist üretim modeli ve artan rekabet, geleneksel örgüt yapılarında değişime neden olmaktadır. Örgütler küçülmekte ve faaliyetlerini dışsallaştırmakta, dolayısı ile tüm çalışanlar için doğrusal kariyer kalıbı sağlanamamaktadır. Bu durumda, kariyerin bilgi, beceri, farklı iş deneyimleri ve ilişkiler ağı boyutlarının ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Nitekim, öğrenen örgütler ve toplam kalite yönetimi gibi yaklaşımlar, bireylerin bilgi ve becerilerini vurgumaktadır. Böylece, nesnel kariyer başarısının yerine başka olgular konmaya çalışılmakta ve bu değişimlere paralel olarak yeni kariyer yapılarının ortaya çıkmaya başladığı ileri sürülmektedir.

1.1.2.1. Yeni Kariyer Yapıları

Literatürde yeni kariyer yapıları, sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, esnek kariyer ve portföy kariyer olarak sıralanmaktadır. Bu yapıların birçok ortak noktası bulunmaktadır, fakat en önemli ortak noktaları kariyer sorumluluğunun bireye geçtiğini savunmalarıdır. En çok değinilen sınırsız kariyer yaklaşımı, geleneksel kariyer yapısından tamamen farklı özellikler taşımaktadır.

1.1.2.1.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı, tek bir kariyer biçimini nitelendirmekten çok, geleneksel istihdam varsayımına karşıt gelen bir dizi olası kariyer biçimini nitelendirmektedir. Sınırsız kelimesi, kavramı daha önceki sınırlı veya örgütsel kariyer yaklaşımından ayırmaktadır⁶⁵. Firma birleşmeleri, faaliyetlerin dışsallaştırılması ve standart dışı istihdam düzenlemelerinin artışı, örgütlerin dış sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Buna göre sınırsız örgüt, üyelik kuralları, bölüm kimliği ve iş sorumluluğu kurallarının belirsiz olduğu örgütlerden bahsetmektedir. Sınırsız kariyer, iş faaliyetleri arasında açık sınırlar, bu faaliyetlerin sabit sırası veya

⁶⁵ Arthur, Rousseau, 1996, s.3.

bir örgüte bağlanma hakkında zorlanmamış kariyer olarak açıklanmaktadır⁶⁶. Bu yaklaşım, gelişmek isteyen bir kişinin kendine güvenmek zorunda olduğunu ve kariyer yapısının temel destekleyicisi olarak örgüte bağımlılıktan kurtulması gerektiğini ileri sürmektedir⁶⁷. Arthur'a göre başlıca sınırsız kariyer tanımları şunlardır⁶⁸:

- Farklı işveren sınırları arasındaki hareketlilik biçiminde kariyer (Silikon vadisi),
- Mevcut işveren dışında geçerliliği ve pazarlanabilirliği olan kariyer (Akademisyenlik veya marangozluk),
- Örgütler üstü ağlar veya bilgi gerektiren kariyer (Emlak işleri),
- Hiyerarşiye dayalı geleneksel kariyer yollarının ortadan kalkması,
- Ailevi ve bireysel sebepler dolayısıyla kariyer fırsatlarını reddetmek,
- Bireyin yapısal sınırlamaları istemediği sınırsız bir gelecek algılaması.

İyimser senaryolara göre, bu örgütlerde çalışan insanların, farklı türlerde işler ve hatta şirketten şirkete sınırsız kariyer aracılığıyla kademeler ve fonksiyonlar arasında sorunsuz hareket etmesi beklenmektedir. Bütün bunlar yeni üniversiteler, teknik ve işletme temelli eğitim, artan esnek zaman, evde çalışma seçenekleri ve diğer tüm destek hizmetleri, programları ve grupları aracılığıyla sağlanacaktır⁶⁹. Arthur vd.'ne göre, sınırsız kariyer yaklaşımı, endüstri toplumundan yeni ekonomiye geçiş sürecine, kariyer temelli bir tepki olarak görülmektedir. Bu yaklaşım, neredeyse tüm kariyer biçimlerinin çoklu işveren sınırlarına geçtiği gözlemine dayanmaktadır. Bu yüzden sınırsız kariyer artık standart dışı değil, standart bir kariyer türü olarak görülmelidir⁷⁰.

⁶⁶ Anne S. Miner, David F. Robinson, "Organizational and population level learning as engines for career transitions", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994, s.347.

⁶⁷ Hugh Gunz, Martin Evans, Michael Jalland, "Career boundaries in a 'boundaryless' world", (İçinde) **Career frontiers: New conceptions of working lives**. Ed. M.A.Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee & T. Morris, Oxford: Oxford University Press, 2000, s.24.

⁶⁸ Michael B. Arthur, "The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994, s.296.

⁶⁹ Philip H. Mirvis, Douglas T. Hall, "Psychological success and the boundaryless career", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994, s.366.

⁷⁰ Michael B. Arthur, Kerr Inkson, Judith K. Pringle, **The New Careers: Individual Action and Economic Change**. Sage Publications, London, 1999, s.11.

Geleneksel kariyer yaklaşımlarının yerini alan sınırsız kariyer yapıları nedeniyle, artık iş tecrübesi yerine kişilerin çalışma hayatları boyunca kendilerine yaptıkları yatırımlar ön plana çıkmıştır. Kişilerin bir işe uygunluğunu değerlendirmede, mezun olunan bölüm ve iş deneyimi süresi gibi nesnel etmenlerin önemini yitirdiği, bunun yerine uyum yeteneği, bireysel gelişim ve öğrenmeye verilen önem, iletişim becerileri gibi öznel etmenlerin önem kazandığı belirtilmektedir⁷¹. Ancak öznel etmenlerin çalışanın aile özelliklerinden, eğitim durumundan etkilendiği dikkate alınmalıdır.

Tablo 1.1: Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Yapılarının Karşılaştırılması

	Geleneksel Kariyer	Sınırsız Kariyer
İstihdam İlişkisi	Bağlılık için iş güvencesi	Başarım ve esneklik için istihdam
Sınırlar	Bir veya iki firma	Birçok firma
Beceriler	Firmaya özel	Aktarılabılır
Başarı Ölçütü	Ücret, ilerleme, statü	Psikolojik olarak anlamlı iş
Kariyer Yönetimi Sorumluluğu	Örgüt	Kişisel
Eğitim	Resmi programlar	İş başı eğitimleri
Dönüm noktaları	Yaş ilişkili	Öğrenme ilişkili

Kaynak: Sullivan, 1999, s.458.

Tablo 1.1’de Sullivan’a göre, geleneksel kariyer yapısı iş güvencesi sağlarken, sınırsız kariyer sadece başarı için istihdam sağlamaktadır. Ancak başarı karşılığında sağlanan istihdamında, belirli bir süre için geçerli olduğu dikkate alınmalıdır. Sınırsız kariyer, aktarılabılır beceriler sayesinde birçok firmada sürdürülebilmektedir. Geleneksel kariyer ise, çoğunlukla bir veya iki firmada sürdürülmekte, bu nedenle firmaya özel beceriler gerektirmektedir. Sınırsız kariyer, birçok firma arasında sürdürüldüğü için öznel kariyer başarısını, yani psikolojik olarak anlamlı işi vurgulamakta ve kariyer sorumluluğunun kişide olduğunu savunmaktadır. Buna karşılık, geleneksel kariyerde başarı ölçütü, ücret artışı ve ilerleme olarak görülmekte ve dolayısıyla kariyer sorumluluğu örgütün olmaktadır. Son olarak, sınırsız kariyer dönüm noktası olarak öğrenme düzeyini ele alırken, geleneksel kariyer yaşa odaklanmaktadır. Kısaca, sınırsız kariyer yaklaşımı bireyden

⁷¹ Aytaç, 2005, s.245.

güvencesizliğe hazır olmasını, ücret ve terfi yerine içsel başarıya odaklanmasını ve öğrenmeye açık olmasını beklemektedir. Kariyer gelişiminden tamamen bireyin sorumlu olması, sınırsız kariyer için gerekli görülen işbaşında eğitim ile çelişmektedir. İşbaşında eğitim için örgütün katkısı gerekmektedir.

1.1.2.1.2. Çok Yönlü Kariyer

Çok yönlü kariyer, örgütün değil kişinin yönettiği bir süreçtir. Bu kariyer biçimi, kişinin eğitimde, işyerinde eğitimde, değişik örgütlerde çalışma ve mesleki alanda değişimler sonucu farklılaşan deneyimlerini kapsamaktadır. Çok yönlü kariyere sahip kişinin, kişisel kariyer seçimleri ve kendini gerçekleştirme arayışları yaşamının birleştirici ve tamamlayıcı bir ögesi olarak görülmektedir. Başarı ölçütü dışsal değil, içseldir⁷².

Hall çok yönlü kariyerin, dikey başarıyı içeren geleneksel kariyerin tersi olarak, birey için benzersiz olan ve kişisel başarı, öz saygı hissi, başarı veya aile mutluluğu anlamına gelen psikolojik başarı şeklinde açıklanabileceğini ileri sürmektedir. Başarılı çok yönlü kariyer için ihtiyaç duyulan kişisel nitelikler, sürekli öğrenme, öz farkındalık, kişisel sorumluluk ve özerkliği içermektedir. Çok yönlü kariyerde, örgüte geleneksel sadakat ve bağlılık, örgütler işçileri ile daha fazla işleme dayalı ilişki gerçekleştirmeye çalıştıkları ve işçiler de kariyerleri ile daha fazla ilgilenmeye teşvik edildikleri için, daha az önemlidir. Hall, çok yönlü kariyerin başarı profili olarak öğrenmeyi öğrenme, istihdam edilebilirlik ve iş benliği yerine tüm benliği gerekli kıldığını ifade etmektedir⁷³.

McDonald vd., Avustralya’da bir 15 kamu sektörü yöneticisinin kariyer yolları hakkında mülakat yapmıştır. Ayrıca aynı örgütteki 81 yöneticiye anket uygulanmıştır. Geleneksel ve çok yönlü kariyer, gelişim, işçilerin yönelimi, başarının tanımı ve örgütsel çevre özellikleri ile ayrılarak araştırılmıştır. Sonuç olarak

⁷² Douglas T. Hall, Jonathan E. Moss, “The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt”, **Organizational Dynamics**. Winter, 1998, s.25.

⁷³ Douglas T. Hall, “Protean careers of the 21st century”, **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), s.8-16.

geleneksel kariyer modelinin örgütte halen hakim olduğu ortaya çıkmıştır. Fakat çok yönlü kariyere karşı eğilim açıktır ve bu eğilim erkek yöneticilerden çok kadın yöneticiler için belirgindir⁷⁴.

Çok yönlü kariyer yaklaşımı, sınırsız kariyerde daha az değinilen kişisel nitelikleri ele almaktadır. Kariyer başarısı öznel olarak ele alınmakta ve kariyer aşamaları öğrenme aşamaları olarak görülmektedir. Dolayısıyla, kariyer kişinin örgüt ile ilgili olmayan çeşitli seçimleri sonucu yönettiği ve yukarı doğru ilerlemeyi dikkate almayan bir özellik göstermektedir. Öğrenme aşamaları, sınırsız kariyerde de yer almaktadır. Bu yaklaşımlar kariyeri bilgi, beceri, iş tecrübeleri ve ilişkiler ağı olarak gören yaklaşımı desteklemektedir.

1.1.2.1.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer, hem sürekli öğrenme düşüncesine kendini adayan hem de değişimle baş edebilmek için kendini yeniden keşfetmeye hazır olan çalışanlara işaret etmektedir. Bunun için, işverenler de, işletme amaçlarına belli ölçüde bağlılık ve verimlilik karşılığında, bireylere istihdam edilebilirliklerini geliştirme olanağını sağlamaktadır. Bu çalışanlar, kendi kariyerlerini yönetme sorumluluğunu üstlenme yanında, örgütün başarısına bağlı kimselerdir. Esnek kariyerli çalışanlar için piyasa eğilimlerine göre bilgili olarak kalmak ve aynı zamanda örgütün ihtiyacı olan beceri ve davranışları bilmek gerekmektedir. Bunun anlamı; çalışanların kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanıyarak, performanslarını yüksek tutacak ve örgütte uzun süreli istihdam edilebilirliklerini sağlayacak planlara sahip olmalarıdır. İş dünyasının değişen ihtiyaçlarına hızlı cevap verebilecek esnekliğe sahip olmak, esnek kariyerli çalışanların en önemli özelliğidir⁷⁵.

Kariyerde esneklik, beklenmedik ve cesaret kırıcı nitelikte olsalar bile, değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneğidir. Esnek kariyer, kişinin kendine

⁷⁴ Paula McDonald, Kerry Brown, Lisa Bradley, "Have traditional career paths given way to protean ones?", **Career Development International**. Vol:10(2), 2005, s.109.

⁷⁵ Robert H. Waterman, Judith A. Waterman, Betsy A. Collard, "Toward a career resilient workforce", **Harvard Business Review**. July-August 1994, s.88.

karşı duyduğu sorumluluk duygusuyla bireysel kariyer gelişimini gerçekleştirirken, içinde bulunduğu iş ortamına sağlayacağı yararları kapsamaktadır. Bu anlamda bireyin kendisini tanıması ve rekabet edebilir yeteneklere sahip olması esnek kariyer anlayışında önem kazanmaktadır⁷⁶. Bu yetenekler, değişime açıklık, risk alma ve sorunları ele almada güveni içeren iş koşullarındaki değişime uyum yeteneğini yansıtmaktadır. Ayrıca esnek kariyere sahip çalışanlar, başarısızlık ihtimali içeren iş geçişlerini kabul etmeye daha yatkın ve isteklidirler⁷⁷.

Esnek kariyer programının, başarısı için ilk madde, çalışanların becerilerini, ilgilerini, değerlerini ve mizaçlarını düzenli olarak değerlendirerek, kendilerine en uygun iş türünü anlamalarına yardım edecek bir sistem kurulmasıdır. Diğer işe, işçilerin becerilerini düzenli olarak kıyaslamalarına yardımcı olacak sistemin oluşturulmasıdır. Bu sistemler çalışanlara kendilerini ve işlerini anlamakta yardımcı olacaktır. Böylece kendileri için doğru işleri bulmaları ve becerilerini yenilemeleri sağlanabilecektir⁷⁸.

1.1.2.1.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy çalışma, bireyin becerilerini farklı ortamlarda satabilmesi ve kullanabilmesi için iş faaliyetlerinin sunulması olarak ifade edilmektedir⁷⁹. Portföy çalışma biçiminde, bireyler kendileri için bir iş faaliyetleri portföyü yaratarak, bilgi ve becerilerini farklı kişilere ve örgütlere pazarlamaktadır⁸⁰. Portföy temelli kariyer gelişimi, kariyerin doğası ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişki hakkında farklı varsayımlara dayanmaktadır. Öncelikle çalışanlar hiyerarşik olarak düzenlenmiş pozisyonlarda bulunmak yerine, belli görevleri başarmak üzere işe alınmakta ve portföy kariyerli sözleşmeli işçiler olmaktadır. Portföy temelli kariyer gelişimi altında, sözleşmede iş sonuçları tespit edilmekte, sözleşmeyi tamamlamak üzere

⁷⁶ Aytac, 2005, s.239.

⁷⁷ Jack K. Ito, Celeste M. Brotheridge, "Does supporting employees career adaptability lead to commitment, turnover, or both?", **Human Resource Management**. Vol:44(1), 2005, s.9.

⁷⁸ Waterman, Waterman, Collard, 1994, s.89.

⁷⁹ Laurie Cohen, Mary Mallon, "The transition from organisational employment to portfolio working: perceptions of boundarylessness", **Work, Employment & Society**. Vol:13(2), 1999, s.329.

⁸⁰ Tara J. Fenwick, "Contradictions in portfolio careers: work design and client relations", **Career Development International**. Vol:11(1), 2006, s.66.

gereken beceri portföyü belirlenmekte, bu becerilere sahip olan bireyler insan kaynakları bilgi sisteminde bulunmakta, kendilerine sözleşme önerilmekte ve sözleşme yönetilmektedir. Templer ve Caswey, portföy kariyer yaklaşımının varsayımlarını şöyle sıralamaktadır⁸¹:

- En iyi bireyleri belirlemek yerine, görevi tamamlamak üzere gereken hassas becerili bireyleri bulmak amaçlanmaktadır.
- Eğitim ve gelişim, bireyin sorumluluğu olarak ele alınmaktadır.
- Oryantasyon faaliyetleri, başarımlar ve sözleşme tanımlamasına odaklanmaktadır.
- Başarımlar yönetimi ve kariyer planlama faaliyetleri kısa vadeli hale gelmektedir.
- İşçiler dışsal ücret karşılaştırmalarına odaklanmaktadır.
- Güvenli çalışma koşullarını sağlamak için gerekli bilgi ve beceri sözleşme kriteri haline gelmektedir.
- Endüstri ilişkileri, toplu iş sözleşmesi müzakere etme ve yönetmeden, sözleşmeli işçilerin işe alınması ve işten çıkarılmasını müzakere etmeye kaymaktadır.

Bazı araştırmacılara göre portföy kariyer, bireylere özgürlük ve seçenek sunmaktadır. Ayrıca anlamlı, yaratıcı bir faaliyet olanağı ve işleri üzerinde denetim kazanmalarını sağlamaktadır. Örneğin Handy'e göre portföy, tam zamanlı istihdamı bağımsızlık ile değiştirme anlamına gelmektedir. Portföy, işin farklı parçalarının farklı müşteriler için toplanmasıdır. İş kelimesi artık müşteri anlamına gelmektedir⁸². Bazı araştırmacılar için ise portföy kariyer, kendi hesabına çalışmanın bir türü olarak değerlendirilmektedir. Buna göre portföy kariyer, çalışanların ücretlerini, ödeneklerini ve uygun iş koşullarını koruyan, kolektifliğe zarar veren bir esnek

⁸¹ Andrew J. Templer, Tupper F. Caswey, "Rethinking career development in an era of portfolio careers", **Career Development International**. Vol:4(2), 1999, s.72-74.

⁸² Charles Handy, **The Empty Raincoat: Making Sense of the Future**. Hutchinson, London, 1994, s.175'den aktaran Mary Mallon, "The portfolio career: pushed or pulled to it?", **Personnel Review**. Vol:27(5), 1998, s.361.

çalışma biçimidir⁸³. Bu bakışa göre portföy kariyer, gönüllü bir seçim değildir. Sadece işsiz kalmamak için daha düşük ücretle istihdam edilme seçeneğidir.

Fenwick, hemşireler ve yetişkin eğitimcileri olarak iki meslek grubunda portföy çalışmanın bireyler açısından faydalarını ve sorunlarını araştırmıştır. Buna göre portföy çalışmanın iş tasarımı ve müşteri ilişkileri olarak iki boyutunun, tatmin, kaygı ve stres yaşantısına yol açtığı belirlenmiştir. Portföy kariyer, çalışanlar için hem özgürleştirici hem de istismar edici boyutları içermektedir. Bu, portföy kariyerin doğasında varolan olasılık ve istikrar isteklerinden kaynaklanmaktadır. Çalışma sonucunda portföy kariyerli çalışanların, iş tasarımı ve müşteri ilişkilerinde ödeme yapılmayan fakat, kariyerlerini sürdürmek için gerekli olan emeğin tanınmasına ve belgelenmesine ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Bununla birlikte, portföy kariyerli çalışanların, portföy çalışmanın doğası hakkında müşterileri eğitime ihtiyaçları bulunduğu ve bu çalışanlarla sözleşme yapan işverenlerin de, fazla çalışma ve haksız zaman baskısına duyarlı adil sözleşmeler müzakare etmek için daha fazla sorumluluk üstlenmeleri gerektiği belirtilmektedir⁸⁴.

Portföy kariyer, yaşlıların azalan işgücüne katılım oranlarını yükseltmenin bir yolu olarak da görülmektedir. Platman, yaşlılar için tam zamanlı istihdam eksikliği sorununun, portföy kariyer gibi esnek çalışma biçimleri ile çözülebileceğini ileri sürmektedir. Platman'a göre 50 yaş üstü grubun esnek çalışma gerçeğini açıklayan araştırmalar yetersizdir. Bu nedenle İngiltere'de medya sektöründe bağımsız çalışan yaşlı profesyonellerin deneyimlerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre portföy çalışma, ileri kariyer yaşamlarında kendine özgü biçimlendirme isteyen bireyler için emsalsiz olanaklar sunmaktadır. Yaşlı çalışanlar, yaşa dayalı işletme politika ve uygulamaları tarafından sınırlanmamaktadır⁸⁵.

Portföy kariyer yaklaşımı dışa odaklıdır, böylece işletmelerin başarımlarına ihtiyaçlarına hızla cevap verilmesi amaçlanmaktadır. Aslında, çalışanlar için kendi

⁸³ Tara J. Fenwick, "Flexibility and individualisation in adult education work: the case of portfolio educators", **Journal of Education and Work**. Vol:16(2), 2003, s.165.

⁸⁴ Fenwick, 2006, s.66.

⁸⁵ Kerry Platman, "Portfolio careers and the search for flexibility in later life", **Work, Employment and Society**. Vol:18(3), 2004, s.573 ve 590.

hesabına çalışma anlamına gelmekte ve yarattığı en önemli sorun kariyer gelişiminin belirsiz hale gelmesidir. Ancak bu belirsizliğin bazı çalışan gruplarına özgürlük sağladığı da ileri sürülmektedir. Çalışanlar, kariyerin sürdürülmesi için gerekli emek içinde ödeme yapılması beklemekte ve fazla çalışmaya karşı hassas olunması istemektedir.

1.1.2.2. Yeni Kariyer Yapılarını Destekleyen Yaklaşımlar

Yeni kariyer yapılarının ortaya çıktığının ileri sürülmesiyle birlikte, bu yapıları desteklediği ileri sürülebilecek yaklaşımlar da geliştirilmiştir. Yaklaşımların tümü, örgütün sağlayamadığı kariyer gelişimini gerçekleştirmenin diğer yollarına değinmektedir. Bu bölümde dört yaklaşıma yer verilecektir. Bu yaklaşımlar kariyer yetkinlikleri, kariyer toplulukları, kariyer tipoloji ızgarası ve esnek iştir. Kariyer yetkinlikleri, bireylerin kariyerleri ile ilgili kullanabilecekleri bazı becerilere ve özelliklere işaret etmektedir. Kariyer toplulukları, kariyer yetkinliklerini kullanarak destek alınabilecek toplulukları açıklamaktadır. Kariyer tipoloji ızgarası ise, yeni kariyer yapılarını açıklamaya yardımcı olmaktadır. Esnek iş, güvencesizliğe dayalı yeni kariyer yapısında kişinin kariyerini nasıl geliştireceğini açıklamaktadır.

1.1.2.2.1. Kariyer Yetkinlikleri

De Fillippi ve Arthur, işletmelerdeki yetkinliğe dayalı modellerden esinlenerek, kariyer için yetkinliğe dayalı bir bakış önermektedirler. Bu yaklaşım, Hall'ın işletmelerin rekabet güçlerinin sürdürülebilir olması için önerdiği maddi olmayan kaynaklar yaklaşımı ile örtüşmektedir. Hall, bir işletmenin maddi olmayan kaynaklarını patentler, lisanslar gibi entellektüel haklar, ürünün veya işletmenin ünü, bilgi, örgüt kültürü ve ağlar olarak açıklamaktadır⁸⁶. Buna göre, her işletme yetkinliği, bir kariyer yetkinliğine karşılık gelmekte ve kariyer yetkinlikleri, “niçini bilmek”, “nasılı bilmek” ve “kimi bilmek” yetkinliği biçiminde sıralanmaktadır.

⁸⁶ Richard Hall, “The strategic analysis of intangible resources”, **Strategic Management Journal**. Vol:13(2), 1992, s.135.

“Niçini bilmek” yetkinliği, kariyer motivasyonu, kişisel anlam ve özdeşleşme ile ilişkili durumu göstermektedir. Firmanın kültüründen kaynaklanan ve çalışanlara yönelen, sürekli ve sıklıkla zımni mesajlar, kişilerin inançları, değerleri ve kimliklerini hedef alırlar. Niçini bilme yetkinliği, kişinin firma kültürü ile kişisel özdeşleşme derecesi ile ilişkilidir. Buna göre, işçileri firma ile daha fazla özdeşleştirmek için kişisel vizyonun paylaşılan vizyona dönüştürülmesi önerilmektedir. Geleneksel kariyer yapısında, niçini bilmek yetkinliğinin geliştirilmesi için takım çalışması ve örgütsel kariyer geliştirme gibi uygulamalar önerilmektedir. Ancak sınırsız kariyer gibi yeni yaklaşımlar, mesleki veya iş dışı özdeşleşme veya başarıyı da içermektedir⁸⁷.

“Nasılı bilmek” yetkinliği, bir kişinin firmaya getirdiği beceri ve bilgiye dikkat çekmektedir. Bu yetkinlik, resmi eğitim sistemi, çıraklık programları ve iş başında eğitim faaliyetleri aracılığıyla geliştirilmektedir⁸⁸. Buna göre, işçinin sahip olduğu daha geniş yetkinliklerden çok, firmada iş başarımı için gerekli bilgi ve beceri ile ilgilenilmektedir. Bu nedenle işçilerin eğitimi de, firma stratejileri ile uyumlu yapılmaktadır⁸⁹.

“Kimi bilmek” yetkinliği, kariyer ile ilgili ağları yansıtmakta ve firmalar arası iletişime kişilerin nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. Yetkinliğe dayalı firma görüşü açısından, ağ faaliyetlerinin üç faydasından söz edilmektedir. İlk olarak ağ, diğer firmalardan uzmanlık alınabilecek bir kaynaktır. İkinci olarak, ağ, firmanın kazandığı ün için bir depodur. Son olarak, ağ, rekabet avantajı sağlayan öğrenme için bir kaynaktır⁹⁰. “Kimi bilmek” yetkinliğine firma odaklı yaklaşım, kariyer açısından yetersiz kalmaktadır. Örneğin birey sosyal ağ sayesinde yeni iş olanaklarına ulaşabilecektir.

⁸⁷ Robert J. DeFillippi, Michael B. Arthur, “The boundaryless career: A competency-based perspective”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994, s.308-309.

⁸⁸ Michael B. Arthur, Priscilla H. Claman, Robert J. DeFillippi, “Intelligent enterprise, intelligent careers”, **Academy of Management Executive**. Vol:9(4), 1995, s.10.

⁸⁹ DeFillippi, Arthur, 1994, s.309.

⁹⁰ Robert J. DeFillippi, Michael B. Arthur, “Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective”, (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996, s.118.

De Fillippi ve Arthur, kariyer yetkinliklerini istihdam, meslek ve endüstri boyutlarında değerlendirmektedir. İstihdam açısından firmanın küçülmesi, yeniden yapılanması gibi durumlar kariyer yetkinliklerini etkilemektedir. Örneğin küçülme veya yeniden yapılanma geçiren bir firmadaki işçilerin, bilgi ve beceri yatırımları (“nasılı bilmek”) ve firma içi ilişkileri (“kimi bilmek”) artık değerli olmayacaktır. Değişen istihdam yapıları, yeni kariyer yetkinliklerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. “Niçini bilmek” yetkinliği açısından, iş ve istihdam istikrarı hakkındaki geleneksel inanç değişmektedir. Buna göre, çalışma davranışı için daha geçici, girişimci bir yaklaşım benimsenmektedir. “Nasılı bilmek” yetkinliği, yeni istihdam koşulları, tedarikçiler, müşteriler veya diğer firmalar arası düzenlemeler nedeniyle, kişilerin bilgi ve becerilerinde değişimi gerektirmektedir. “Kimi bilmek” yetkinliği, kişilerin istihdam fırsatlarını takip edebilecekleri şekilde sosyal ağları kullanmayı gerektirmektedir⁹¹.

Kariyer yetkinlikleri meslek boyutunda değerlendirildiğinde, özellikle mesleki öğrenmeye dikkat çekilmektedir. Mesleki öğrenme, iş güvencesinin azalması, teknolojik değişim hızı ve kariyer aktörlerinin sürekli yeni “nasılı bilmek” yetkinliklerini geliştirmeye yöneltti, istihdam edilebilirlik ilgileri nedeniyle önem kazanmaktadır. Meslekler, zımnî öğrenmenin ortaya çıkması ve tecrübeli işçilerin gençlere rehberlik etmeleri için bir ortam sunmaktadır. Mesleki ağlar ve gruplara üyelik, özdeşleşme ve öğrenmenin ortaya çıkması sayesinde tamamlayıcı faaliyetleri de (“kimi bilmek”) sürdürmektedir⁹². Meslek, bu boyutları ile kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Kariyer yetkinlikleri üzerinde, endüstrinin de etkisi bulunmaktadır. Bir endüstrinin coğrafi yoğunlaşması, başka bir yerde mümkün olmayan uzmanlaşmış becerilerin bölgesel birikimini sağlamaktadır. Rakip işletmelerin coğrafi yoğunlaşmalarının, işletmeleri vasıflı insan kaynakları geliştirmeye teşvik ettiği ileri sürülmektedir. Bunun için, işletmeler yerel okullarda, üniversitelerde, teknik

⁹¹ DeFillippi, Arthur, 1996, s.120.

⁹² DeFillippi, Arthur, 1994, s.313.

enstitülerde ve öğretim merkezlerinde özel programlar başlatabilmektedir. Böylece, endüstrinin vasıflı işgücü ihtiyacını karşılayabilecek bir eğitim altyapısı kurulmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca coğrafi bir alanda yoğunlaşmış işletmeler, kendi işçileri arasında endüstriye özgü bilgi ve yeniliklerin yayılmasına yardımcı olan “kimi bilmek” yetkinliğine önem vermektedirler⁹³.

Yukarıdaki açıklamalardan, kariyer yetkinliklerinin örgütlerin küçülme gibi uygulamaları sonrasında zarar gördüğü ve yenilenmeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, örgüt dışında kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesinde mesleki yapıların etkisi olduğu ve mesleki ağlara katılımın önemi açıklanmaktadır. Mesleki yapılar, örgütün sağlamadığı bilgi ve özdeşimin sağlanmasına yardımcı olacaktır. Son olarak, daha makro boyutta örgütlerin belli coğrafi alanlarda yoğunlaşmalarının nitelikli işgücünü veya beşeri sermayesi yüksek işgücünü desteklemelerine neden olduğu belirtilmektedir. Kısaca, tek bir örgüte bağlı olmayan yeni kariyer yapılarında gelişmeyi destekleyen örgüt dışı başka olanaklar ortaya koyulmaktadır. Aşağıdaki tabloda yeni kariyer yapılarının yetkinlik gerekleri verilmektedir.

Tablo 1.2: Geleneksel ve Sınırsız Kariyerin Yetkinlik Profilleri

Yetkinlik	Kariyer Profilleri	
	Geleneksel	Sınırsız
<i>Niçini Bilmek</i> Özdeşleşme	İşverene bağlı	İşverenden bağımsız
<i>Nasılı Bilmek</i> İstihdam koşulları	Uzmanlaşmış	Esnek
<i>Kimi Bilmek</i> Mevki Yapı Süreç	İşletmeiçi Hiyerarşik Dikte edilen	İşletmeler arası Hiyerarşik olmayan Ortaya çıkan

Kaynak: DeFillippi, Arthur, 1996, s.124.

Geleneksel kariyer ile sınırsız kariyer yaklaşımlarının, farklı kariyer yetkinlikleri profiline ihtiyaç gösterdiği açıktır. Geleneksel kariyer profili, istihdam koşullarına dayalı bir kariyer özdeşleşmesi, istihdama özgü “nasılı bilme”

⁹³ DeFillippi, Arthur, 1996, s.122.

vasıflarının birikimi ve hiyerarşik, işverenin dikte ettiği örgüt içi ağların geliştirilmesi yetkinlikleri olarak nitelendirilmektedir. Sınırsız kariyer profili ise, bunun tersine, işverenden bağımsız bir kariyer özdeşleşmesi, esnek istihdam bilgisi, birikimi ve işletmeden bağımsız ağların geliştirilmesi yetkinlikleri olarak değerlendirilmektedir⁹⁴. Böylece, yeni kariyer yapıları istihdam için bireyin niteliklerinin ön plana çıkması ile dikkat çekmektedir. Bireyin istihdam edildiği işletme dışında ilişkiler geliştirmesi, esnek olması ve kariyer kimliğini, mesleği veya iş dışı özelliklere göre oluşturması beklenmektedir. İşletme dışı ilişkiler geliştirilmesi ve kariyer kimliğinin geliştirilmesi kariyer toplulukları kavramına işaret etmektedir.

1.1.2.2.2. Kariyer Toplulukları

Kariyer toplulukları kavramı, kariyer desteği sağlayan sosyal yapıların bulunması ve bunların tek bir örgütün sınırlarını aşması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Parker kariyer toplulukları kavramını, kendi kendine organize olan ve üyelerine sağladığı kariyer desteği biçimine göre nitelendirilen sosyal yapılar olarak tanımlamaktadır⁹⁵.

Kariyer toplulukları kavramı, kariyer etkinliklerinin istihdam edilen tek bir örgüt ortamının ötesine uzanabileceğini belirtmektedir. Örneğin, işçinin ait olduğu sosyal, etnik ve cinsiyet kategorileri, işçinin mesleği ile nasıl özdeşleştiği, aldığı eğitim, tecrübe kazandığı endüstri, yaşadığı ev ve ailesi, katıldığı dini örgüt, gönüllü topluluklar ile boş zaman grupları kariyer davranışını etkilemektedir. Yukarıda sayılan kariyer toplulukları örnekleri, muhtemel üyelerine kendi kariyerlerini geliştirecekleri kaynakları kazandırabilmektedir⁹⁶.

Kariyer toplulukları, kişisel ağlardan farklıdır. Kariyer toplulukları, bir uygulamayı üstlenmek ya da onu yapabilmek için (nasılı bilmek), sosyal yapı ve aynı

⁹⁴ DeFillippi, Arthur, 1996, s.123-124.

⁹⁵ Polly Parker, **Career communities**. Doctoral Thesis, University of Auckland, New Zeland, 2000'den aktaran Polly Parker, Michael B. Arthur, Kerr Inkson, "Career communities: a preliminary exploration of member-defined career support structures", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:25, 2004, s.489.

⁹⁶ Parker, Arthur, Inkson, 2004, s.490.

zamanda kişisel kimlik duygusunu da güçlendiren (niçini bilmek) paylaşılan bir ait olma bilinci sağlayan, öznel olarak tanımlanan, kendi kendine örgütlenme prensibine sahip formel olmayan yapılardır. Bir uygulamayı yapabilmek için sağladığı sosyal yapı, “nasılı bilmek” yetkinliğine, paylaşılan ait olma bilinci, “kimi bilmek” yetkinliğine ve kişisel kimlik duygusu, “niçini bilmek” yetkinliğine işaret etmektedir⁹⁷. Buna göre kariyer toplulukları “niçini bilmek”, “nasılı bilmek” ve “kimi bilmek” yetkinlikleri ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır.

Parker vd., bağımsız kariyer yatırımları yapılabilecek, muhtemel 10 kariyer topluluğunu yansıtan bir tipoloji ileri sürmektedir. Bu topluluklar işletme, endüstri, meslek, bölgesel, ideoloji, proje, mezun, destek, aile ve sanal kariyer toplulukları olarak sıralanmaktadır. Her bir topluluk, farklı “niçini”, “nasılı” ve “kimi bilmek” yetkinliklerine yardımcı olmaktadır⁹⁸. Bunlar her bir kariyer topluluğu için ayrıntılı olarak aşağıdaki tabloda görülebilir.

Tablo 1.3: Kariyer Toplulukları ve Yetkinlikleri

Topluluk Türü	Niçini bilmek	Nasılı bilmek	Kimi bilmek
İşletme	Kimlik ve psikolojik iyilik hali, işletmeye katılma ile bağlantılıdır. Güdülenme, işletmeye özgü amaçların izlenmesi ile sağlanmaktadır.	Öğrenme kapsamı, işletmenin kariyer yolları ve eğitim programları aracılığıyla idare edilmektedir. Piyasa ve rekabet ile işletmenin stratejik tepkisi de öğrenme fırsatlarını etkilemektedir.	Aynı işletmedeki arkadaşlar ve genellikle işletme istihdam yardımları ve işletmenin sağladığı boş zaman faaliyetleri aracılığıyla sosyal destek artmaktadır.
Endüstriyel	Kimlik, kişilerin endüstri bağlantıları tarafından biçimlenmektedir. Güdülenme endüstri normlarından ve normların yeni gelişim yönlerinden etkilenmektedir.	Yeni öğrenme, endüstrideki uzmanlık önlemleri tarafından, varolduğunda endüstri normları veya endüstri gelişim çizgileri farkında olunması tarafından bildirilir.	İlişkiler belirli bir endüstri etrafında toplanmaktadır. Örneğin perakendecilik, inşaat, şarapçılık gibi.
Mesleki	Kimlik, benzer nitelikte kişiler ile örtük bir sosyal yapıya ait olma sayesinde gelişmektedir.	Açık ve zımni bilgi, sürekli öğrenme sürecinde mesleki akranlar ile ortaklık aracılığıyla	Mesleki veya profesyonel dernekler sayesinde iş arkadaşları bağlanmakta ve ilişkiler

⁹⁷ Polly Parker, Michael B. Arthur, “Careers, organising and community”, (içinde), **Career frontiers: New conceptions of working lives**. Eds. M. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, T. Morris, London: Oxford University Press, 2000, s.105.

⁹⁸ Parker, Arthur, Inkson, 2004, s.495.

		artmaktadır.	sürdürülmektedir. Bu ağlara giriş genellikle niteliğe veya uzmanlığa dayalıdır.
Bölgesel	Bireysel kimlikler çoğunlukla yereldir, fakat ev sahibi coğrafi bölgenin kolektif refahına değer verilmektedir. Girişimcilik faaliyetleri muhtemelen bölgeye odaklanmaktadır.	Enformasyonun formel olmayan mübadelesi, bölgesel ağlar sayesinde gerçekleşmektedir. Uzmanlaşma coğrafi alan boyunca öğrenimin gelişmesini teşvik edebilmelidir.	Büyük bir gruba bağlılık üreten ve bölgesel ün ile başarıda pay sahibi olan bölgesel ilişkiler ağından sağlanan sosyal destektir.
İdeolojik	Kişiler içsel inançları ve değerleri veya topluma katkıda bulunan istekleri aracılığıyla güdülenmektedir. Kişisel ideolojiler, iş seçimi ve işe bağlılığın temelini oluşturmaktadır.	Öğrenme gündeminin temelini kişisel değerler oluşturmaktadır. Bunlar ideolojik inançların daha fazla dışavurumunu veya içerilmesini hesaba katan bilgi ve becerileri aramaktadır.	Birbiri ile örtüşen değerler veya ilgiler vasıtasıyla, diğerlerinden kaynaklanan anahtar ilişkiler ve destek. Karşılıklı destek, kolektif amaç duyusunu kuvvetlendirmektedir.
Proje	Özel bir proje ve sonuçları sayesinde kısa süreli özdeşleşme. Ayrıca kişiler, şimdiki projeleri gelecek projelerde istihdam edilebilirliklerini geliştirmek üzere kullanmaya güdülenmektedir.	Projenin başarısı ile ilişkili kısa vadeli beceri yatırımları yapılır. Uzun vadeli yatırımlar, yeni öğrenme için proje grubu üyeleri arasında varolan uzmanlığın hem zımnı hem de açık mübadelesini içermektedir.	İlişkiler, gelecek iş olanakları hakkında enformasyon sağlayan ve ünü de ileten zamana bağlı iş düzenlemeleri aracılığıyla gelişmektedir.
Mezun	Paylaşılan özel bir deneyim ile, örneğin yüksek okul, üniversite, askerlik veya hatırlanmaya değer bir öğretim programına müşterek katılım ile özdeşleşme.	Öğrenme paylaşılan bir yaşam veya eğitim tecrübesinden ortaya çıkmaktadır.	İlişkilerin sürdürülmesi geçmiş tecrübelerden kaynaklanmaktadır. Sosyal ağlar, gelecek kariyer bağlantıları ve hareketliliği için sosyal sermayeyi arttırmayı sürdürmektedir.
Destek	Benzer bir yaşam durumu yaşayan diğer kişiler aracılığıyla, hem destek hem de destek aramaya güdülenme, onların onayını almaya çalışma ve onları kendisi ile özdeşleştirme.	Destek durumunun doğası öğrenme kapsamını tanımlamaktadır. Diğerleri ile öğrenme süreci, öğrenmenin kendi içeriği üzerine öncelik verilmesini sağlayabilir.	İş arkadaşları tarafından kabul ve teşvik edilmeyi kapsamaktadır. İlişkiler bir diğerine bağlılığı ve birbirine geçmiş ilgilerin paylaşımını sürdürmektedir.
Aile	Aile üyeliği aracılığıyla paylaşılan özdeşleşme, öğrenme, destek ve güvenlik için kritik bir dürtüdür. Aileye bağlılık, üyelerinin kariyer yönlerini biçimlendirmektedir.	Rol ve öğrenme yönleri aile kapsamında belirlenmektedir. Geleneksel ev kadınlığından, aile işletmelerine, kuşaklar arası dinamiklere, aile yapılarına daha geniş katılıma kadar uzanmaktadır.	İlişkiler, yakın ve uzun süreli aile yapılarını sürdürmektedir. Aile grubu içinde güven, bağlılık, karşılıklık ve duyarlılık üzerine güçlü bir vurgu yapılmaktadır.
Sanal	Diğerleri ile doğrudan kişilerarası etkileşim	Yüz yüze iletişim yokluğunda bilgi veya	Fiziksel olarak mevcut olmayan fakat posta,

	olmadan, kariyer ile ilgili bağlantılar sürdürme ve özdeşleşme.	bilgi elde etme faaliyetlerini kapsamaktadır.	telefon veya elektronik posta aracılığıyla etkileşim gerçekleştiren kişileri kapsamaktadır.

Kaynak: Parker, Arthur, Inkson, 2004, s.495-496.

Parker vd.'nin çalışması, kariyer topluluklarının kimlik gelişimine, öznel kariyer başarısına etkisi olduğunu ifade etmektedir. Kariyer toplulukları yaklaşımı, güvencesiz işgücü piyasasında bireyin kariyeri ile ilgili destek alabileceği 10 topluluk türünü göstermektedir. Bu topluluklara üyeliklerin kişisel ağlardan farklı olduğu belirtilmekte, ancak topluluklara üye olma boyutu ile sosyal sermaye ilişkili görülmektedir. Çünkü ne kadar çok topluluğa üye olunursa, kariyer başarısının o kadar artma olasılığı bulunmaktadır. Başka bir deyişle, örgüt içi ve dışı sosyal ağ ne kadar geniş olursa, kariyer başarısı artacaktır. Ancak kariyer toplulukları, sosyal sermayenin iş bulma ve kariyer ilerlemesi faydalarını, yetkinlikler boyutuyla ortaya koymaktadır. Buna göre, kariyer topluluklarının beşeri sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye düzeylerine etkileri de açıklanmaktadır.

1.1.2.2.3. Kariyer Tipoloji İzgarası

Sullivan vd., yeni örgütsel yapılar ile gelişimci kariyer kuramlarından faydalananarak, yeni kariyer yapılarını destekleyen bir kariyer tipoloji izgarası geliştirmiştir. Buna göre, bireylerin kariyerleri iki boyut ile açıklanabilmektedir. Bu boyutlardan ilki, yetkinliklerin aktarılabilmesi olarak belirtilmektedir. Yetkinliklerin aktarılabilmesi, bireyin bilgi, vasıf ve yeteneklerinin ne kadar örgüte özgü olduğu veya diğer örgütlere ne kadar taşınabilir olduğu olarak açıklanmaktadır. Aktarılabilir yetkinliklere sahip bireyler, örgütle sınırlanmamaktadır. Aktarılabilir yetkinlikleri düşük olan bireyler ise daha çok örgüte özgü vasıflara sahiptir. Yetkinlikleri diğer örgütlerde daha az yararlı olduğu için, çalıştıkları örgüt ile sınırlanmaktadır⁹⁹.

Kariyerde ikinci boyut, içsel çalışma değerleridir. İçsel çalışma değerleri, bireylerin kariyerleri sayesinde ulaşmaya çalıştıkları, görece olarak istikrarlı amaçlardır. Yüksek içsel çalışma değerleri olan kişiler, çalışma aracılığıyla kendini

⁹⁹ Sullivan, Carden, Martin, 1998, s.168.

gerçekleştirmeye çabalamakta ve dışsal sonuçlardan ziyade iş doyumu, özerklik ve iş zorluğu gibi içsel özelliklere odaklanmaktadır. Temel çalışma amaçları olan tutku, kazançtan önemlidir. Psikolojik olarak, anlamlı işe değer vermekte ve yaptıkları iş ile özdeşleşmektedirler. İçsel çalışma değerleri düşük olan kişiler, harekete geçirici olarak ekonomik ödüller beklemektedir. Özellikle ilerleme, ücret ve statü gibi kariyer sonuçlarına odaklanmaktadırlar¹⁰⁰.

Sullivan vd., bu iki boyut arasında dört ana kesişme noktası belirlemiştir (bkz. Şekil 1.1). Buna göre geleneksel kariyere sahip kişiler (1,1), kendilerini istihdam eden örgütle sınırlıdır ve başka örgütler için vasıfları yetersiz bulunmaktadır. Genellikle işletmeye çalışma yaşamlarının başında girmişlerdir ve işletmenin güçlü kültürü ile sosyalleşme sürecinden geçmişlerdir. Kariyerlerini kendileri yönlendiren kişiler de (9,1), örgüte özgü yetkinliklere sahiptirler. Fakat geleneksel kariyere sahip olan kişilerden farklı olarak, temel çalışma değerleri kendini gerçekleştirmedir. Bu kişiler profesyonel kendini gerçekleştirme, mücadele, iş doyumu ve sınırlı sayıda işletmede gelişim olanaklarına odaklanmışlardır¹⁰¹.

Kariyerlerini kendileri tasarlayan bireyler (9,9), yüksek derecede aktarılabilir yetkinliklere sahiptirler ve aynı zamanda kendilerini gerçekleştirmeye odaklanmışlardır. Bu bireyler, belli zamanlarda hizmetlerine ihtiyaç duyan işverenlerin isteklerine uyum sağlamak üzere yetkinliklerini yeniden düzenleyerek, değişen iş ortamlarına adapte olmaktadır. Kariyerleri değişim, yatay hareketlilik ve örgütsel hiyerarşide ilerlemeden ziyade, öğrenme olarak nitelendirilmektedir. Geçici kariyerli bireyler (1,9), genellikle uzun dönemli geçici istihdam edilen işçilerdir. Bu işçiler, yüksek seviyede aktarılabilir yetkinliklere sahiptir ve dışsal ödüllere odaklanmışlardır. Geçici kariyere sahip bireyler, becerilerine ihtiyaç oldukça örgütten örgüte hareket etmektedirler¹⁰².

¹⁰⁰ Sullivan, Carden, Martin, 1998, s.169.

¹⁰¹ Sullivan, Carden, Martin, 1998, s.170.

¹⁰² Sullivan, Carden, Martin, 1998, s.171.

Şekil 1.1: Kariyer Tipoloji Izgarası

Yüksek	9									
	8	(1,9) Geçici Dışsal ödüllere odaklanır. Aktarılabılır becerileri bulunmaktadır ve uzun süre geçici işçi olarak istihdam edilebilir.				(9,9) Kendi Tasarlayan Kendini gerçekleştirmeye odaklanır. Aktarılabılır becerileri ve profesyonel meslekle güçlü bir özdeşleşmesi bulunmaktadır.				
	7									
Yetkinliklerin Aktarılabilirliği	6									
	5									
	4									
	3	(1,1) Geleneksel Dışsal ödüllere odaklanma. Diğer örgütler için becerileri kısıtlıdır ve işletme ile güçlü biçimde özdeşleşmiştir.				(9,1) Kendi Yönlendiren Kendini gerçekleştirmeye odaklanır. İşletmeye özgü becerileri ve meslekle güçlü bir özdeşleşmesi bulunmaktadır.				
2										
Düşük	1									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Düşük			İşsel Çalışma Değerleri				Yüksek	

Kaynak: Sullivan, Carden, Martin, 1998, s.169.

Sullivan vd.'nin ileri sürdüğü bu kariyer çeşitleri, kariyerin değişen doğasını açıklamaya çalışmaktadır. Buna göre bireylerin kariyer seçimleri, başka örgütlere aktarabildikleri yetkinlikleri ve çalışma değerleri ile gerçekleşmektedir. Aktarılabılır yetkinlikler, bireyin beşeri sermayesine işaret etmektedir. Aynı zamanda çalışma değerleri de, beşeri sermayeden etkilenmektedir. Bu durumda, beşeri sermaye yeni kariyer yapılarında bireylerin kullandıkları bir kaynak olarak ele alınabilir.

Sullivan vd.'nin ileri sürdükleri iki boyuta başka boyutlar da eklenebilir. Örneğin beşeri sermayenin oluşmasında ve kullanılmasında önemli rolü olan sosyal sermaye ile ilgili bir boyut kariyer tipoloji ızgarasına eklenebilir. Başka örgütlerde kullanılabılır beceriler yanında başka örgütlerdeki boş işlerden haberdar olmak, iş başvurularında etki yaratmak üzere sosyal sermayeden bahsedilmektedir. Bunun yanında, aktarılabılır beceriler ve çalışma değerleri istihdam edilebilirliğe de işaret etmektedir. Kariyer tipolojisi ızgarası, bireylerin yeni kariyer yapılarına uygunluklarının belirlenmesinde kullanılabılır.

1.1.2.2.4. Esnek İş

Mahony ve Bechky, geleneksel kariyer yapısının değişime uğraması nedeniyle kariyer ilerlemesinde, işçilerin dışsal işgücü piyasalarında istihdam edilmelerinden kaynaklanan bir paradoks yaşandığını belirtmektedir. Kariyer ilerlemesindeki paradoks özellikle geçici işçiler, vasıflarını geliştiren işleri aradıklarında, işverenlerin sürekli tecrübesi olanları tercih etmesi nedeniyle sorun olmaktadır. Bu nedenle Mahony ve Bechky, işçilerin kariyer ilerlemesini nasıl başardıklarını araştırmışlardır. Bu araştırma, ileri teknoloji ve film yapım projelerinde çalışanlara yapılmıştır. Araştırmaları sonucunda, bireyin daha önceki iş tecrübesi ile uyumlu olan, fakat işçinin vasıflarını yeni bir yöne genişleten değişik bir ögesi olan bir iş biçimi olduğunu belirtmektedirler. Bu iş biçimine “esnek iş” adını vermişlerdir¹⁰³.

İşçilerin, esnek iş biçiminde kariyer ilerlemesi için dört bireysel taktik izledikleri ve bu taktikleri etkileyen koşullar bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu taktiklerden ilki, yetkinliklerin farklılaştırılması olarak açıklanmaktadır. Geçici işçiler, bir sonraki işlerini elde etmek için varolan işverenlerine karşı kendilerini kanıtlamaları gerektiğini bildikleri için işlerinde farklılaşma yönünde güçlü bir motivasyona sahiptirler. İş ile ilgili kendilerinden beklenileni yaparken, referans için güven oluşturmakta ve ünlerini arttırmaya çalışmaktadırlar. Yetkinliklerin farklılaştırılması iki şekilde esnek iş elde edilmesine yardımcı olmaktadır. İlk olarak, işveren mevcut göreve yeni öğeler ekleyerek esnek işe dönüşmesini sağlayabilir. İkinci olarak, yetkinliklerin farklılaşması başka bir müşteri veya proje için tavsiye edilmeyi sağlayabilmektedir¹⁰⁴.

İşçilerin kullandıkları ikinci taktik, referans sağlamadır. Geçici işçiler, belirli bir alanda meziyet sahibi olduklarını ve bunu yeni bir alana aktarma potansiyelleri olduğunu doğrulayan profesyonel ağlardaki referansları aracılığıyla esnek iş görevlerine ulaşabilmektedir. Sosyal ağların istihdam fırsatları elde etme üzerindeki

¹⁰³ Siobhan O'Mahony, Beth A. Bechky, "Stretchwork: Managing the career progression paradox in external labor markets", **Academy of Management Journal**. Vol:49(5), 2006, s.918-919.

¹⁰⁴ O'Mahony, Bechky, 2006, s.926-927.

etkisi ile ilgili geniş bir literatür bulunmaktadır. Bu literatüre gelecek kısımda değinilecektir. Üçüncü taktik, uydurma ve blöf yapma olarak belirlenmiştir. Mahony ve Bechky'nin araştırması sonucunda, kişilerin belli bir alanda beceri gösteremedikleri zaman, devamlılığı sağlamak için uydurma ve blöf yapma faaliyetlerine girişebildikleri ifade edilmektedir. İşçiler, esnek iş elde edebilmek için önceki tecrübelerini istenen işe göre uydurmakta ve blöf yapabilmektedir. Son olarak, esnek işe ulaşabilmek için piyasa koşullarının altında ücreti kabul etme taktiği kullanılmaktadır. İşin yeni bir ögesini öğrenme nedeniyle kaybedilen verimlilik için, işçiler daha düşük ücret almayı kabul edebilmektedir¹⁰⁵.

Yukarıda esnek iş elde edilmesi için kullanılan taktikler açıklanmıştır. Ayrıca esnek işe ulaşmayı etkileyen koşullar bulunduğu belirtilmişti. Bu koşullardan ilki, araçlar ile olan ilişkinin doğasında ortaya çıkmaktadır. Sözleşmeli işçiler, görevleri için araçlara bağımlıdır. Örneğin film yapım projelerindeki işler için araçların tavsiyeleri gerekmede, ancak işçiler bu tavsiyelerin getirdikleri yükümlülükler nedeniyle yeteneklerini zorlayan vasıf geliştirici işleri takip etmek durumunda kalmaktadır. Yüksek teknoloji işlerinde sözleşmeli çalışan işçiler ile araçlar arasındaki ilişki sözleşmeye dayalıdır. İşçiler, araçların görevlerden maddi kazanç sağladığını anlamakta ve onlara karşı yükümlülükleri olmadığını bilmektedir. Bu durumda, yüksek teknoloji işlerinde çalışan işçiler fırsatçı iş geçişleri yapmaktadır. Buna karşın, film yapım projelerinde çalışan işçiler, karşılıklı yükümlülüklere dayalı ilişkileri nedeniyle hareketlilikleri sınırlanmaktadır¹⁰⁶.

İkinci koşul, sözleşme süresini yönetme becerisidir. Bu koşul, sözleşmeli işçinin fırsatçı iş geçişleri yapmasını engelleyen endüstri normlarına işaret etmektedir. Örneğin film yapım projelerinde işçi, projenin başında işe başlamakta ve proje tamamlanıncaya kadar işe devam etmesi beklenmektedir. Yüksek teknoloji işlerinde çalışan işçiler ise işlerden daha kolay ayrılarak başka işlere geçebilmektedir. İş rollerindeki esneklik, sözleşmeli bir işçinin esnek işe geçişini etkilemektedir. Örneğin rollerin daha enformel olduğu film setlerinde, işçiler sıklıkla vasıflarını

¹⁰⁵ O'Mahony, Bechky, 2006, s.928-931.

¹⁰⁶ O'Mahony, Bechky, 2006, s.931-932.

geliştirecek yeni görevleri elde edebilmektedir. Diğer bir koşul ise, başarısızlığın göze batması veya görünürlüğüdür. Yüksek bütçeli stüdyo filmlerinde çalışan işçiler esnek iş için düşük bütçeli projelerde çalışan işçiler göre daha az isteklidirler. Çünkü büyük bütçeli filmlerde işçilerin yaptığı hataların ortaya çıkması daha kolaydır¹⁰⁷. Bu durumda, başarısızlığın görünürlüğü esnek iş görevlerinin alınmasını etkileyebilmektedir.

Mahony ve Bechky, esnek işi sözleşmeli işçilerin geçmiş iş tecrübeleri ile sonraki görevlerinde öğrenmek istedikleri vasıflar arasındaki boşluğu doldurmanın temel yolu olarak görmektedir. Çünkü dışsal işgücü piyasalarında görevler düzenli bir şekilde birbirini izlememektedir, esnek iş fırsatları belirsiz görünmektedir¹⁰⁸. Esnek iş, kariyere rehberlik eden örgüt yapısının bulunmadığı koşullarda, kariyer gelişiminin nasıl gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

1.1.2.3. Yeni Kariyer Yapılarının Değerlendirilmesi

Yeni kariyer yapılarının ileri sürülmesinin en önemli nedeni, geleneksel kariyerin değişime uğramasıdır. Geleneksel istihdam yapısındaki değişim, kariyerin tek bir örgüt ile bağlantısını giderek azaltması ile ortaya çıkmaktadır. Bazı çalışanlar, artık belli bir hiyerarşik pozisyon için değil, bunun yerine belli görevleri yerine getirmek üzere işe alınmakta ve bu iş bitince de örgütten ayrılmaktadır. Bu durumda yeni kariyer yapıları, bireylerin örgüt ile kısa vadeli bağlarının olduğu, iş değiştirmenin normal karşılandığı bir yapıya işaret etmektedir. Dolayısıyla, yeni yapılarda kariyer açısından tek bir örgüte olan bağımlılıktan kurtulmak için gerekli yollar değerlendirilmektedir.

Bu yapıda, kariyer sorumluluğunun örgütten bireye geçtiği bilinmektedir. Artık, örgütler bireylerin kariyer gelişimleri ile daha az ilgilenmektedir. Gerçekten, yeni yaklaşımlar kariyeri kişinin yönettiği bir süreç olarak görmektedir. Bu nedenle kariyer gelişimi ile ilgili bazı özelliklere değinilmektedir. Uyum, gelişim, öğrenmeye

¹⁰⁷ O'Mahony, Bechky, 2006, s.933.

¹⁰⁸ O'Mahony, Bechky, 2006, s.934.

önem verme, sürekli öğrenme bu özellikler arasında sayılabilir. Diğer yandan, bu yaklaşımlarda içeriği açıklanmadan istihdam edilebilirliğe ve istihdam edilebilirlik yönelimine işaret edilmektedir. Yeni yaklaşımlar istihdam edilebilirliğe kariyer, bireyin sorumluluğunda olduğu için önem vermektedir.

Kariyer sorumluluğunun bireylere bağlı olduğu görüşünü destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, bazı Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) üye ülkelerde artan eşitsizliğin boyutlarını inceleyen Globalife projesi, işgücü piyasasında gelir elde etme sürecinde, bireysel işgücü piyasası kaynakları (eğitim, mesleki kalifikasyonlar ve tecrübe gibi) ile bireysel niteliklerin (cinsiyet, etnik köken ve yaş gibi) öneminin giderek arttığını göstermektedir¹⁰⁹. Böylece, nesnel kariyer başarısı için bireye bağlı olan eğitim, mesleki kalifikasyon gibi özellikler vurgulanmaktadır.

Yeni yapılar, kariyer başarısını daha çok içsel veya psikolojik başarı olarak değerlendirmektedir. Geleneksel yaklaşım, kariyer başarısını nesnel, yani kariyerde geline pozisyon, ücret, sosyal statü gibi etmenlere dayalı olarak görmektedir. Fakat örgütler artık nesnel kariyer başarısını desteklemedikleri için, işçilerden öznel başarıya odaklı olmaları beklenmektedir. Bu içsel, öznel bakış açısı, bireyin algıladığı başarı ölçütüne dayanmaktadır. Buna göre kariyer başarısının algılanması, bireyin kariyer yönelimi, inançları, ilgileri, iş ve yaşam değerlerinden kaynaklandığı için kariyerin anlamı oldukça farklılaşmaktadır.

Yeni kariyer yapıları, çeşitli açılardan eleştirilebilir. Örneğin kariyer, bireyin sorumluluğunda görüldüğünde, örgütler işçilerin gelişimi için yatırım yapma konusunda istekli görünmemektedir. Ayrıca çalışanların cazip koşullar sunan diğer örgütlere geçmeye eğilimli olmaları, örgütlerin bu isteksizliğini desteklemektedir. Yeni kariyer yapılarında, kariyer sorumluluğunun bireylerde olduğu varsayılsa da, örgütler halen önemli rol oynamaktadır. Bu noktada, bazı bireysel özelliklerin hem geleneksel kariyer hem de yeni kariyer yapılarında başarıya yardımcı olabileceği

¹⁰⁹ Hans-Peter Blossfeld, "Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften: Ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts", *Arbeit*. Jg.15, Heft:3, 2006, s.156.

belirtilmelidir. Örneğin, bireyin sahip olduğu kaynaklar olarak ifade edilen kariyer sermayesi kariyer başarısını desteklemektedir.

1.1.2.4. Yeni Kariyer Yapılarında Ön Plana Çıkan Kişisel Özellikler

Yeni kariyer yapılarında, bireyin başarılı olabilmesi için ne tür özelliklere sahip olması gerektiği araştırılmaya başlanmıştır. Çünkü günümüz çalışma yaşamında başarılı olabilmek için birey işe özel niteliklerden daha fazlasını sağlamalıdır. Bu bölümde, yeni kariyer yapılarında başarılı olmak için gerekli özellikleri açıklamaya çalışan bu çabalara kısaca değinilerek, çalışmada kullanılacak kariyer sermayesi yaklaşımına temel oluşturulacaktır.

Kuijpers ve Scheerens, modern kariyer için kariyer yetkinliklerini araştırdıkları çalışmalarında, kariyer yetkinliklerini, işlerinin ne olduğuna bakmaksızın, tüm işçiler için kendi kariyerlerini geliştirmeleri ile ilgili yetkinlikler olarak tanımlamaktadır. Eserde, kariyer geliştirme ile ilgili literatür taraması ve uzmanlar ile görüşmeler sonucunda, dört kariyer yetkinliği tespit edilmiştir. Bunlar¹¹⁰;

Kariyer yansıması: Kariyer hakkında, kişisel kapasite ve güdülerini yansıtan yetkinliktir.

İş araştırma: İşgücü piyasası ve iş çevresini uygun bir iş ve hareketlilik olasılığı için araştırma yetkinliğidir.

Kariyer denetimi: Bireyin, kendisinin öğrenme ve iş süreci üzerine harekete geçme ve plan yapma yetkinliğidir.

Kendini sunma: Bireyin, iş kapasitesi ile değerlerini sergileme ve bunlardan söz etme suretiyle kariyer gelişimi seçeneklerini arttırma yetkinliği olarak açıklanmaktadır.

İş araştırma yetkinliği, özellikle işgücü piyasasında uygun işleri izleme ve haberdar olma açısından, bireyin sosyal sermaye düzeyine işaret etmektedir. Kariyer

¹¹⁰ M. A. C. T. Kuijpers, J. Scheerens, "Career competencies for the modern career", **Journal of Career Development**. Vol:32(4), 2006, s.305.

denetimi yetkinliği, kariyerin kişinin sorumluluğuunda olduğuunun araştırma yapılan örneklemede kabul gördüğünü göstermektedir. Kariyer yansıması ve kendini sunma yetkinlikleri ise, bireyin varolan kapasite ve isteklerini ortaya koymasını vurgulamaktadır. Sonuç olarak, bu yetkinlikler yeni kariyer yapılarında başarılı olabilmek için bireyin çabasının ve kapasitesinin önemine değinmektedir.

Harris ve Ogbonna, kariyer başarısı stratejilerini araştırdıkları çalışmalarında, gizli beş kariyer stratejisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bunların yükümlölük yaratma ve kendi çıkarına kullanma, kişisel statü geliştirme, enformasyon elde etme ve denetimi, benzerliği kendi çıkarına kullanma ve üstlerle yakın ilişki kurma olduğunu belirtmektedirler. Bu stratejiler daha çok örgüt içi ilerleme olanakları ile ilgilidir. Harris ve Ogbonna, kariyer başarısı stratejisini, içsel ve dışsal kariyer başarısını arttırmak üzere tasarlanmış olan eylemler, davranışlar ve başarılar olarak tanımlamıřlardır¹¹¹. Bu yaklaşım, kariyer ile ilgili araştırmalarda, genelde dikkate alınmamış bir alana işaret etmektedir. Bireylerin kariyer başarısı için izledikleri gizli stratejilerin araştırılması, yeni kariyer yapılarını desteklemektedir. Ancak bu yaklaşım, daha çok örgüt içi politik etkileşim süreçleri ile ilgilidir.

Gratton ve Ghoshal, kariyer başarısı için, entellektüel, sosyal ve duygusal sermayeden oluşan, kişisel beşeri sermaye olgusunu ileri sürmüştür. Entellektüel sermaye, bireyin zaman içinde oluşturduğu zımni ve açık bilgi, beceriler, uzmanlık ile bilişsel karmaşıklık ve öğrenme kapasitesi gibi temel bireysel niteliklerden söz etmektedir. Sosyal sermaye, bireyin kim tarafından bilindiği ve bireyin kendisini bilenleri ne kadar tanıdığı olarak açıklanmaktadır. Duygusal sermaye, öz farkındalık, öz saygı ve kişisel dürüstlük gibi temel özellikler tarafından oluřturulmaktadır¹¹². Bu yaklaşım entellektüel, sosyal ve duygusal sermayeyi, beşeri sermayenin alt bileşenleri olarak görmektedir. Ancak literatürde sosyal sermaye, beşeri sermayeden ayrı ele alınmaktadır. Gratton ve Ghoshal, bireylerin artık iş yaşamında kendilerini

¹¹¹ Lloyd C. Harris, Emmanuel Ogbonna, "Approaches to career success: An exploration of surreptitious career-success strategies", **Human Resource Management**. Vol:45(1), 2006, s.43 ve 46.

¹¹² Lynda Gratton, Sumantra Ghoshal, "Managing personal human capital: New ethos for the volunteer employee", **European Management Journal**. Vol:21(1), 2003, s.1-2.

bir mal olarak görmekten kaçınarak, yatırımcı olmaları gerektiğini savunmaktadır. Buna göre, bireyler artık kendi beşeri sermayelerine yatırım yapmalıdırlar.

Eby vd., sınırsız kariyer için başarıyı etkileyen belirleyicileri araştırmıştır. Bunlar, kariyer yetkinlikleri olarak adlandırdıkları üç grup ölçütü açıklamaktadır. Kariyer yetkinlikleri olarak ele alınan değişkenler algılanan kariyer doyumu, algılanan içsel pazarlanabilirlik ve algılanan dışsal pazarlanabilirliktir. Algılanan içsel pazarlanabilirlik, birinin varolan işvereni için değerli olduğuna inancı, dışsal pazarlanabilirlik ise birinin başka işverenler için değerli olduğuna inancı anlamında kullanılmaktadır. Araştırmada kullanılan belirleyiciler, proaktif kişilik, deneyime açıklık, kariyer anlayışı, içsel ağlar, dışsal ağlar, kariyer/iş ilişkili beceriler ve kariyer kimliğidir. Bu belirleyiciler ile üç ölçüt grubu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuç olarak sayılan belirleyiciler ile algılanan kariyer doyumu ile algılanan içsel ve dışsal pazarlanabilirlik arasında güçlü ilişki olduğu tespit edilmiştir¹¹³. Proaktif kişilik, deneyime açıklık, kariyer anlayışı, akıl hocası, ağlar, beceriler ve kariyer kimliği sınırsız kariyeri desteklemektedir.

Algılanan içsel ve dışsal pazarlanabilirlik olguları, ileride değinilecek olan algılanan istihdam edilebilirlik olgusu ile benzerlik göstermektedir. İçsel ve dışsal pazarlanabilirlik, işçinin işverenler için değerli olduğu inancını gösterirken, algılanan istihdam edilebilirlik, varolan işi sürdürme veya başka iş bulabilme inancını göstermektedir. Değinilen çalışmada algılanan içsel ve dışsal pazarlanabilirlik, kariyer başarı ölçütü olarak kullanılmaktadır. Yeni kariyer yapılarında, varolan işi sürdürme ve başka iş bulabilmeyi gösteren yetenekler ve özellikler, kariyer başarısı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu durumda ilerleme, statü, ücret gibi nesnel başarı ölçütlerinin yerine, istihdam edilebilir olma önem kazanmaktadır.

Kariyer/iş ilişkili beceriler, resmi eğitim ile çalışma yaşamında elde edilen becerileri vurgulamaktadır. Böylece, bireyin beşeri sermaye düzeyinin, başarısını etkilediği anlaşılmaktadır. İçsel ve dışsal ağlar, bireyin örgüt içi ve dışı ağlarının büyüklüğünü göstermektedir. Ağlar, yeni kariyer yapısında işçiler için çok önemli

¹¹³ Lillian T. Eby, Marcus Butt, Angie Lockwood, "Predictors of success in the era of the boundaryless career", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:24, 2003, s.690,697 ve 701.

sayılmakta ve bireyin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyine dikkat çekilmektedir. Algılanan içsel ve dışsal pazarlanabilirlik de, ilişki ağlarından etkilenmektedir.

Ng vd., nesnel ve öznel kariyer başarısının açıklayıcılarını meta analizi yöntemi ile araştırmıştır. Meta analizi için dört grup açıklayıcı belirlenmiştir. Bunlar, beşeri sermaye, örgütsel kefillik, sosyo-demografik durum ve istikrarlı bireysel farklılıklar olarak ifade edilmektedir. Nesnel kariyer başarısı ücret ve ilerleme ile, öznel kariyer başarısı ise, kariyer doyumu ile ölçülmektedir. Sonuç olarak beşeri sermaye ve sosyo-demografik açıklayıcıları nesnel kariyer başarısı ile, örgütsel kefillik ve istikrarlı bireysel farklılıklar öznel kariyer başarısı ile ilişkili bulunmuştur¹¹⁴. Araştırmada sosyal sermaye, beşeri sermayenin içinde yer almaktadır. İstikrarlı bireysel farklılıklar, kişisel özellikleri göstermektedir. Bu özellikler, nörotisizm, özdisiplin, dışadönüklük, cana yakınlık, deneyime açıklık, kontrol odağı ve bilişsel yetenek olarak belirlenmiştir. Kişilik özellikleri, öznel kariyer başarısını etkilemektedir.

Önceki bölümde ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, De Fillippi ve Hall, niçini bilmek, nasılı bilmek ve kimi bilmek boyutlarını içeren kariyer yetkinlikleri olgusunu geliştirmiştir. Arthur vd., bu yetkinliklerin beşeri, kültürel ve sosyal sermaye biçimleri ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Buna göre niçini bilmek kültürel sermaye, nasılı bilmek beşeri sermaye ve kimi bilmek sosyal sermaye ile ilişkili görülmektedir¹¹⁵. Kariyer ile ilgili literatürde, bu kariyer yetkinliklerinin birikerek, kariyer sermayesini oluşturduğu ileri sürülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılaçağı üzere, yeni kariyer yapılarında bireyin sahip olduğı çeşitli sermaye biçimlerine önem verilmektedir. Buna göre, bireyin sahip olduğı beşeri ve sosyal sermaye düzeyinin kariyer başarısı üzerindeki etkisi literatürde ortaya konmuştur. Bu sermaye biçimlerinin yanısıra literatürde ekonomik ve kültürel sermaye ile ilgili araştırmalar göze çarpmaktadır. Bu

¹¹⁴ Ng, Eby, Sorensen, Feldman, 2005, s.367 ve 379-380.

¹¹⁵ Arthur, Inkson, Pringle, 1999, s.158.

açıklamalara göre, bireyin sahip olduğu çeşitli sermaye biçimlerinin kariyer başarısı üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

1.2. Kariyer Sermayesi

1.2.1. Tanım

Kariyer artık iş ile ilgili bilgi, beceri, tecrübe ve ilişki ağları birikimi olarak tanımlanmakta ve işletmeler arası hareketlilik, hatta meslekler arası hareketlilik olarak, yeni kariyer yapılarına işaret etmektedir. Kariyer sermayesi de, bilgi, beceri, tecrübe ve ilişki ağlarını kapsayan, literatürde genellikle ayrı ayrı ele alınan bireyin sahip olduğu ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye düzeyinden oluşmaktadır. Kariyer sermayesi, kariyer sorumluluğunun bireyde olduğu yapıyı desteklemektedir.

Çalışmamızda Mayrhofer vd¹¹⁶. tarafından, ileri sürülen kariyer sermayesi yaklaşımı kullanılacaktır. Aslında Mayrhofer vd.'nin geliştirdiği kariyer sermayesi yaklaşımının temelinde, Bourdieu'nun yapısal eşitsizlik ile ilgili kuramı bulunmaktadır. Bu kuramdan faydalanan Mayrhofer vd., kariyer sermayesi yaklaşımını oluşturmuş ve bu yaklaşımı kariyer alanı ve habitus kavramları ile desteklemiştir. Buna göre kariyer sermayesi, bireyin sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel sermayeden oluşan bir bütündür.

Ekonomik, sosyal ve kültürel sermayeden oluşan kariyer sermayesi yaklaşımına, çalışmamızda beşeri sermaye bileşeni eklenmiştir. Kültürel sermaye, kavramsal benzerlikten dolayı bazı çalışmalarda beşeri sermaye şeklinde ölçülmektedir. Fakat kültürel sermaye, beşeri sermayeden farklı bir sermaye türüne işaret etmektedir. Beşeri sermaye eğitim, sağlık, işe hazır olma gibi konulara değinirken, kültürel sermaye daha çok ailede ve eğitim sisteminde kazanılan bazı özelliklerden söz etmektedir. Bu nedenle, modele beşeri sermaye boyutu da eklenmiştir.

¹¹⁶ W. Mayrhofer, G. Strunk, M. Schiffinger, A. Iellatchitch, J. Steyrer, M. Meyer, "Career Habitus: Theoretical and Empirical Contributions to Make a Black Box Gray", **Academy of Management Annual Conference**. 2002.

Kariyer sermayesi yaklaşımının temelinde Bourdieu'nun kuramı olduğu belirtilmişti. Bu nedenle, kuram kısaca açıklanarak kariyer sermayesinin daha iyi anlaşılması sağlanacaktır. Bourdieu'nun kuramının temel kavramları, habitus ve alanlardır. Habitus, kişinin ya da kişiler kümesinin geçmiş deneyimlerinin içinde bütünleştiği kalıcı yatkınlıklar/elverişlilikler bütünüdür¹¹⁷. Bourdieu, habitus, alan ve sermaye olguları arasında şöyle bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir: [(habitus)(sermaye)]+alan=uygulama. Bireyler, habitusleri aracılığıyla, kurallar ve içselleştirdikleri normlar tarafından engellenmektedir. Sosyal alan, konumlar arasındaki nesnel bağıntıların konfigürasyonu ya da ağı olarak tanımlanabilir. Bu konumlar, varoluşları ve kendilerini işgal edenlere, eyleycilere ya da kurumlara dayattıkları belirlenimler açısından, farklı iktidar (ya da sermaye) türlerinin dağılım yapısındaki mevcut ve potansiyel durumlarıyla, ayrıca diğer konumlara nesnel bağıntılarıyla (tahakküm, itaat, benzeşme vb.) nesnel olarak tanımlanır. Söz konusu iktidara (ya da sermaye türlerine) sahip olmak, alanda elde edilebilecek özgül faydalara erişimi belirler¹¹⁸.

Buna göre kariyer alanları, alan ile ilişkili belirli bir sermaye portföyü ile donanmış işgücünün bireysel üyelerinin, iş ile ilişkili pozisyonlar arasındaki yerlerini, bir yandan alanın kuralları çerçevesinde şekillenen ve sınırlanan diğer yandan da bir dizi yapılandırılmış uygulamalar aracılığıyla sürdürmeye ve geliştirmeye çalıştıkları sosyal ortamlardır¹¹⁹. Her kariyer alanı, özel sermaye türlerine değer vermektedir. Örneğin bir fabrika sahibinin ekonomik sermayesi yüksek iken, bir profesörün ekonomik sermayeye göre beşeri ve kültürel sermayesi yüksektir. Böylece, kariyer sermayesi içinde ekonomik, beşeri ve kültürel sermaye düzeylerinin farklı olabileceği anlaşılmaktadır.

¹¹⁷ Pierre Bourdieu, **Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine**. Türkçesi: Hülya Tufan, Kesit Yayıncılık, 1995, s.243.

¹¹⁸ Pierre Bourdieu, Loic J. D. Wacquant, **Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar**. Çeviren: Nazlı Ökten, İletişim Yayınları, 2003, s.81.

¹¹⁹ W. Mayrhofer, M. Meyer, A. Iellatchitch, M. Schiffinger, "Careers and human resource management: A European perspective", **Human Resource Management Review**. 2004, s.482.

Kariyer kavramı bilgi, beceri, tecrübe ve ilişkiler ağı elde etmek olarak tanımlanmıştı. Sermaye kavramı da açıklanarak kariyer sermayesi olgusunun daha iyi anlaşılması sağlanabilir. Modern iktisata göre sermaye, üretimin dört faktöründen biridir(diğerleri toprak, emek ve girişimdir). Sermayenin bileşimi, araç ve aletler, makineler, tesisler ve insan elinden çıkmış, üretken işe katkıda bulunan ya da onu çoğaltan-doğrudan tüketim için kullanılmayan- diğer malzemeler ya da donanımlardan oluşmaktadır¹²⁰.

Ancak sosyologlar, sermaye kavramına farklı yaklaşmaktadır. Lin'e göre sermaye, piyasada beklenen kazançlar yüzünden kaynaklara yatırım yapılmasıdır. Buna göre sermaye, kaynak olarak değerlendirilmektedir. Bu kaynaklara, bir eylem amacı içinde, kazanç peşinde yatırım yapıldığı ve kaynaklar harekete geçirildiği zaman, sermaye denilmektedir. Böylece kaynaklar, iki kere işlemde geçmektedir. İlk süreçte, kaynaklar üretilmekte veya yatırım olarak değiştirilmektedir, ikinci süreçte üretilmiş veya değiştirilmiş kaynaklar piyasada kazanç için arz edilmektedir. Lin, Marx'ın sermaye ile ilgili görüşlerini klasik sermaye kuramı olarak adlandırmaktadır. Beşeri sermaye ve sosyal sermaye kuramını ise neo-sermaye kuramları olarak değerlendirmektedir. Kültürel sermayeyi ise, içinde klasik sermaye kuramından öğeler bulunan neo-sermaye kuramı olarak açıklamaktadır¹²¹.

Neo-sermaye kuramlarının iki özelliğine değinen Lin, ilk olarak sermaye kuramlarında, makro analitik seviyeden mikro analitik seviyeye kayıldığını belirtmektedir. Neo-sermaye kuramlarına göre sermaye, sınıfsal sömürü sürecinin bir parçası olarak görülmekten ziyade, bireysel işgücünün, piyasada aktör olarak emeklerine artı değer kazandırmak için gerekli yatırımları nasıl yaptığını mikro seviyede açıklamaktadır. İkinci olarak, eylem veya seçim neo-sermaye kuramlarının önemli bir ögesidir. Klasik kuramda, işgücü, kapitalistler için artı değer yaratan üretim sürecinin aciz ve değiştirilebilir bileşenidir. İşgücünün yaşamını sürdürmek için üretim sürecini ucuz işgücü olarak desteklemekten başka seçeneği

¹²⁰ Marshall, 1998, s.650.

¹²¹ Nan Lin, **Social capital: A theory of social structure and action**. Cambridge University Press, 2001a, s.3-18.

bulunmamaktadır. Neo-sermaye kuramlarında ise, işgücünün, emekleri için artı değer kazanma ve tutma yeteneği bulunduğu ifade edilmektedir¹²².

Neo-sermaye kuramlarının özelliklerinden birinin işgücünün yaptığı seçimler olduğu belirtilmişti. Fakat bu seçimlerin dağılımı ve elde edilebilirliğinin farklı bireyler için sınırları bulunmaktadır. Örneğin, fiziksel ve ruhsal sağlık, bireyler arasında farklılaşmakta ve sermayeleştirme sürecindeki farklılaşmayı açıklamaktadır. Beşeri sermaye kuramcıları, aile ve diğer bireysel özellikleri (cinsiyet, ırk vb.) göz önünde tutmaktadır. Kültürel sermaye kuramı, sınıf yapısının bireylerin eylemleri üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Sonuç olarak, neo-sermaye kuramları, sermayeleştirme sürecinde yapısal pozisyonlar ve bireysel eylemlerin karşılıklı etkileşimini vurgulamaktadır¹²³. Sermaye kuramlarındaki gelişim özetlenecek olursa, öncelikle makro boyuttan mikro boyuta ya da bireysel boyuta doğru bir geçiş olduğu görülmektedir. Artık sermaye kuramlarında bireylerin seçimlerinin önemli rol oynadığı kabul edilmektedir. Fakat bireyler seçimlerinde tamamen serbest değildirler, yapısal özelliklerin de seçimler üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalara göre kariyer sermayesi, yapısal pozisyonlar ile bireysel seçimlerin etkileşimini içeren sermaye biçimlerinden oluşmaktadır. Kısaca tüm sermaye biçimleri bireylerin seçimlerinden kaynaklanmamakta, örneğin kültürel sermaye anne babanın kültürel sermaye düzeyinden veya sosyal sermaye bireyin sosyal statüsünden etkilenmektedir. Bu durumda, kariyer ile ilişkili öznel koşullar serbestçe oluşmamaktadır. Kariyer sorumluluğunun bireyde olduğu savunulurken, kariyeri etkileyen bazı sermaye biçimlerinin geliştirilmesi bireyin elinde değildir.

Kariyer sermayesi, bireyin elde ettiği ve kullanımında olan, gelecekteki kariyer başarısı için harcayabileceği farklı destek şekillerinden oluşmaktadır¹²⁴. Bu destek şekilleri ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayeden kaynaklanmakta ve her sermaye biçiminin destek türü farklı olmaktadır. Örneğin ekonomik sermaye, bireye işi veya mesleği ile ilgili eğitim yatırımı yapmasını sağlayabilecektir. Sosyal

¹²² Lin, 2001a, s.11-13.

¹²³ Lin, 2001a, s.17-18.

¹²⁴ Mayrhofer vd., 2002, s.13.

sermaye, mesleki ağılardan tavsiyeler alma ya da yeni iş olanaklarından haberdar olma biçiminde destek sağlamaktadır. Beşeri sermaye, mesleki uzmanlık aracılığıyla işin doğru yapılmasını, genel içerikli eğitim sayesinde başka işlere aktarılabilir nitelikler elde edilmesini kapsamaktadır.

Tanımdan anlaşılacağı üzere, ekonomik, sosyal ve kültürel sermaye kavramları bireysel olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, kariyer sorumluluğunun kişilere geçtiği yeni yapı ile uyumlu görülmektedir. Böylece, bireylerin sahip oldukları sermaye miktarlarına göre kariyer başarılarının farklılaştığı ileri sürülecektir. Mayrhofer vd., kariyer başarısına değinmemişler, bunun yerine kariyer sermayesinin, meslek seçiminde işletme dünyası, serbest profesyonellik, kendi hesabına çalışma ve kronik esneklik alanlarından birinin seçilmesi üzerindeki etkisini açıklamaktadırlar. Ancak çalışmamızda, kariyer sermayesi yüksek olan kişilerin, kendilerini iş açısından daha güvencede hissedecekleri ileri sürülecektir. Diğer bir deyişle, kariyer sermayesi yüksek olan bireyler, kendilerini daha istihdam edilebilir algıladıkları için işlerini kaybetmeye yönelik korkularının daha düşük düzeyde olabileceği savunulacaktır.

Buna göre çalışmada kullanılacak kariyer sermayesi kavramı, bireyin örgüt içinde ve örgütler arasında kariyer fırsatlarını saptama ve farkında olma yeteneği ile bireyin kullanımında olan ve gelecekteki kariyer başarısı için harcayabileceği, bireyin elde ettiği farklı destek şekillerinden oluşmaktadır. Böylece kariyer sermayesi, bireyin yeteneklerinden, ailesinden ve sosyal yapıdan elde edebileceği kaynaklardan meydana gelmektedir. Nitekim kariyer sermayesinin bileşenleri, bu kaynaklara işaret eden, ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayedir.

Kariyer sermayesinin bileşenleri, bireyin çalışmaya başlamadan önce elde ettiği sermaye ile çalışma yaşamında elde ettiği sermayeyi açıklamaktadır. Çalışmaya başlamadan önce elde edilen sermaye, aile ve resmi eğitimden kaynaklanmaktadır. Çalışma yaşamında ise, kariyer sermayesi geliştirilmekte ve sermaye türleri arasında dönüşüm gerçekleştirilmektedir. Örneğin iş, gelir boyutu ile kültürel, beşeri ve sosyal sermayenin ekonomik sermayeye dönüştürülmesi olarak dikkate alınmalıdır.

Arthur vd. göre, kariyer sermayesi değer kazanabilmekte veya değer yitirebilmekte veya yeni sermaye için değiş tokuş edilebilmektedir. Örneğin gençken elde edilen yüksek öğretim nitelikleri, mezunun ilk işini bulmasını sağlayan mesleki uzmanlığını kanıtlamasına yardımcı olmaktadır. İş ise, başka bir işverenin değer verebileceği, ilham, uzmanlık veya ağ bağlantılarını sağlamaktadır. Kariyer aktörü yani birey, iş olanaklarına yönelirken, eşzamanlı olarak, iş sorumluluklarını yerine getirmekte, yeni koşullara uyum sağlamakta ve ilave kariyer sermayesi toplamaktadır¹²⁵. Böylece kariyer sermayesinin çalışma yaşamı öncesinde ve çalışma yaşamı süresince toplandığı doğrulanmaktadır.

Mayrhofer vd.'nin çalışması, bireylerin sahip oldukları kariyer sermayesi düzeylerine göre iş seçimlerinin farklılaştığını ortaya koymuştur. Örneğin babanın eğitim düzeyinin yüksek olduğu dolayısıyla buna bağlı olarak kültürel sermayesi yüksek olduğunda, çocukların bağımsız çalışmaya ve esnek çalışmaya eğilimli oldukları, eğitim seviyesinin düşük olduğu durumlarda ise, ücretli çalışma eğilimi olduğu belirtilmektedir¹²⁶. Çalışmamızda, kariyer sermayesinin iş seçiminin ötesinde, iş tutumlarına da etki edebileceği ileri sürülmektedir. Çünkü kariyer sermayesi, nesnel ve öznel kariyer başarısını etkilemekte ve algılanan istihdam edilebilirliğe temel oluşturmaktadır. Buna göre, bireyin kariyer sermayesinin yani sahip olduğu ekonomik, sosyal, beşeri ve kültürel sermaye düzeyinin, algılanan iş güvencesizliğini etkilemesi mümkündür. Aşağıdaki bölümde, kariyer sermayesinin bileşenleri genel olarak açıklanarak, kariyer ile ilişkileri ortaya koyulacaktır.

1.2.2. Kariyer Sermayesinin Bileşenleri

1.2.2.1. Ekonomik Sermaye

Kariyer sermayesinin açıklayacağımız ilk bileşeni, bireyin finansal kapasitesine işaret eden ekonomik sermayedir. Ekonomik sermaye, bireylerin maddi piyasadaki pozisyonlarını göstermekte ve onların yaşam çizgilerini etkileyen

¹²⁵ Arthur, Inkson, Pringle, 1999, s.125.

¹²⁶ Mayrhofer vd., 2002, s.43.

erişebilecekleri finansal kaynaklar olarak tanımlanmaktadır¹²⁷. Ekonomik sermaye, özellikle tüketim sürecini etkilemektedir. Gerçekten ekonomik sermaye, bireylerin tüketim eylemlerine başlamasına olanak veren, mevcut finansal kaynaklardır¹²⁸. Ayrıca ekonomik sermaye, finansal getirisi olan malları da kapsamaktadır. Bu bağlamda, ekonomik sermaye, hem parasal gelir hem de mülkiyet haklarında kurumsal ifadesini bulan diğer finansal kaynaklar ve mallara işaret etmektedir. Örneğin, yazarlar yayımcılıktan veya diğer edebiyat faaliyetlerinden kazandıkları gelir düzeyinde farklılaşmaktadırlar¹²⁹.

Benzer bir görüşe göre, ekonomik sermaye, ekonomik gelir ve değer üretme kapasitesini göstermektedir. Ayrıca toprak, doğal kaynaklar, fabrikalar, dayanaklı mal ve makine ile bilgi sahibi olmayı kapsamaktadır. Böylece beşeri sermaye, ek gelir için gerekli olduğu derecede ekonomik sermayenin parçasıdır¹³⁰. Bu görüş, beşeri sermaye yatırımları, gelecekte gelir olarak geri döndüğü için ileri sürülmektedir. Ekonomik değer üretme kapasitesi ve bilgi sahibi olma birbiri ile ilişkilidir ve bunlar beşeri sermayenin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik piyasa, sosyal veya kültürel piyasalardan daha basittir. Bunun temelinde iki nedeni vardır. İlk olarak, ekonomik kaynaklar, sosyal ve kültürel kaynaklardan farklı olarak, açık bir düzende sıralanabilir ve genellikle oran seviyesinde ölçülebilir. Kaynaklar, ABD doları veya başka bir para birimi ile göreceli nesnel değerleri karşılaştırılabilen sayısal değerler almaktadır. Genelde, daha fazla maddi değeri olan kaynaklara, örneğin yüksek düzeyde gelir, değerli mallar ya da krediye daha fazla ulaşma olanaklarına sahip olan kişilerin, diğerlerine göre daha avantajlı oldukları söylenebilir. Bu durum, nesnel değeri nadiren hesaplanabilen veya en küçükten büyüğe sıralanabilen, sosyal ve kültürel sermaye gibi kaynaklardan

¹²⁷ Patrick M. Krueger, **Social, cultural, and economic capital, and behavioral investments in health**. University of Colorado, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2004, s.23.

¹²⁸ John Flint, Rob Rowlands, "Commodification, normalisation and intervention: Cultural, social and symbolic capital in housing consumption and governance", **Journal of Housing and the Built Environment**. Vol:18, 2003, s.215.

¹²⁹ Helmut K. Anheier, Jürgen Gerhards, Frank P. Romo, "Forms of capital and social structure in cultural fields: Examining Bourdieu's social topography", **The American Journal of Sociology**. Vol:100(4), 1995, s.862.

¹³⁰ Arjo Klammer, "Accounting for social and cultural values", **De Economist**. Vol:150(4), 2002, s.465.

açıkça farklılık göstermektedir. İkinci olarak, ekonomik sermayenin, farklı ortamlar arasında, özellikle de gelişmiş sermaye piyasalarında, eşit değeri olduğu kabul edilmektedir¹³¹.

Ekonomik sermayesi olan birey, herhangi bir malı veya hizmeti istediği kişiden veya örgütten satın alabilecektir. Bunun tersine kültürel, sosyal ve beşeri sermayenin, sadece belirli ortamlarda, anlamı ve değeri bulunmaktadır. Ancak ekonomik sermaye, kültürel, sosyal ve beşeri sermayeye dönüştürülebildiği için en verimli sermaye biçimidir. Bu nedenle Bourdieu, sosyal, kültürel ve sembolik sermaye gibi çeşitli sermaye biçimlerinin, ekonomik sermayeye indirgenebileceğini ileri sürmektedir¹³².

1.2.2.2. Beşeri Sermaye

1.2.2.2.1. Tanım

Kariyer sermayesinin diğer bileşini beşeri sermayedir. Ekonomik ve sosyal koşullarda yaşanan değişim, bireylerin ekonomik başarısında, bilgi ve becerilerinin yani beşeri sermayelerinin önemini arttırmaktadır. Bireyin kariyer başarısında beşeri sermaye gözardı edilemeyecek bir role sahiptir. Örneğin Erkan için, yetenekleri olan, esnek düşünebilen ve yaratıcı bireylerden oluşan bilgi toplumunda beşeri sermaye en gerekli öğelerden biridir. Bilgi toplumunda eğitim hayat boyunca sürecek bir etkinliktir¹³³.

Tarihsel olarak ele alındığında beşeri sermayenin gelişimi klasik iktisatçılara kadar götürülebilir. Bu açıdan bakıldığında, A. Smith'e göre bir ekonominin sermaye stokuna donanımlar, ticarî olarak kullanılan binalar ve arazi iyileştirmeleri yanında, bir toplumun bütün vatandaşları ya da üyelerinin kazandığı ve değerlendirilebilen yetenekleri de dahildir. Bu yeteneklerin kazanımı için yapılan harcamalar, doğrudan insanlara yatırılan sermaye stokundan sayılır. Bir işçinin yüksek bir maharetliliği, işi

¹³¹ Pierre Bourdieu, "Forms of capital", (içinde), **Handbook of theory and research for the sociology of education**. Ed. John G. Richardson, Greenwood, New York, 1986, s.242-243.

¹³² Bourdieu, 1986, s.252.

¹³³ Hüsnü Erkan, **Ekonomi Sosyolojisi**. Fakülteler Kitabevi, 2004, s.245.

kolaylaştıran ya da kısaltan bir makina ya da bir alet gibi görülmelidir, çünkü bunlar da kazanca neden olan harcamalar yaratırlar¹³⁴. Smith'in eğitim üzerine bu görüşleri, daha sonraları fiziksel sermaye yatırımı üzerine yoğunlaşan ekonomistler tarafından büyük ölçüde göz ardı edilmişti. Ancak 1950'lerin başında Schultz, Mincer ve Becker gibi ekonomistler, Smith'in görüşlerini yeniden keşfedip, bunlardan yararlanarak Beşeri Sermaye Kuramını geliştirmişlerdir¹³⁵.

Shultz, becerileri ve bilgiyi insanların elde ettikleri, beşeri sermaye olarak sınıflandırarak beşeri sermaye düşüncesine olan ilgiyi canlandırmıştır. Son zamanlarda ise OECD, beşeri sermayeyi “bireylerde somut olarak dışa vuran kişisel, sosyal ve ekonomik iyilik halinin yaratılmasını kolaylaştıran bilgi, beceriler, yeterlilikler ve nitelikler” olarak ele almaktadır¹³⁶. Bir başka tanıma göre ise beşeri sermaye, “bireye mal olmuş hünerler ve kazanılmış diğer niteliklerin değeri” dir¹³⁷. Bu tanımlar beşeri sermayenin beceri yönünü ön plana çıkarmaktadır. Nitekim Fuente ve Ciccone sahip olunan beceriler, yeterlilikler ve nitelikler olarak beşeri sermayeyi genel beceriler, özel beceriler ve teknik ve bilimsel bilgi olarak değerlendirmektedir¹³⁸. Buna göre beşeri sermaye:

Genel beceriler, temel dil ve nicel okuryazarlığı ve daha geniş olarak enformasyonu işleme ile enformasyonu sorun çözmede ve öğrenmede kullanma yeteneğiyle ilişkilidir. Temel dil okuryazarlığı, yazılı metinlerden ve diğer materyallerden enformasyon alma ve benzer araçlarda enformasyonu anlaşılır ve düzenli bir usulde kodlama yeteneği olarak tanımlanabilir. Nicel okuryazarlık matematiğin temel kurallarında ustalığı ve ilgili tekniklerin uygulanmasıyla çözülecek kadar sorunları formüle etme becerilerini kapsamaktadır¹³⁹.

¹³⁴ Muhsin Hesapçıoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**. Beta Yayınları, 1994, İstanbul, s.403.

¹³⁵ M. Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**. Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s.231.

¹³⁶ OECD, **The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital**. Paris: OECD, 2001, s.18.

¹³⁷ Güneri Akalın, **Kamu Ekonomisi**. A. Ü. SBF, No: 486, Ankara, 1981, s.162.

¹³⁸ Angel Fuente, Antonio Ciccone, **Human capital in a global and knowledge-based economy**. Report prepared for the DG for Employment and Social Affairs of the European Commission, 2002, s.10-11, <http://pareto.uab.es/wp/2003/56203.pdf>, 17.10.2005.

¹³⁹ Fuente, Ciccone, 2002, s.10-11.

Özel beceriler, özel teknolojileri veya üretim süreçleri örgüt ile ilişkilidir. Örnek olarak farklı derecelerde karmaşık bilgisayar programlarıyla çalışma, makinelerin spesifik bir parçasını işletme veya tamir etme yetenekleri gösterilebilir¹⁴⁰.

Teknik ve bilimsel bilgi, fizik, mimarlık ya da mantıksal devre tasarımı prensipleri gibi üretimde veya bir teknoloji geliştirmede uygun olabilecek belirli bilgi ve analitik teknikler bütününe hakim olmayı ifade eder¹⁴¹.

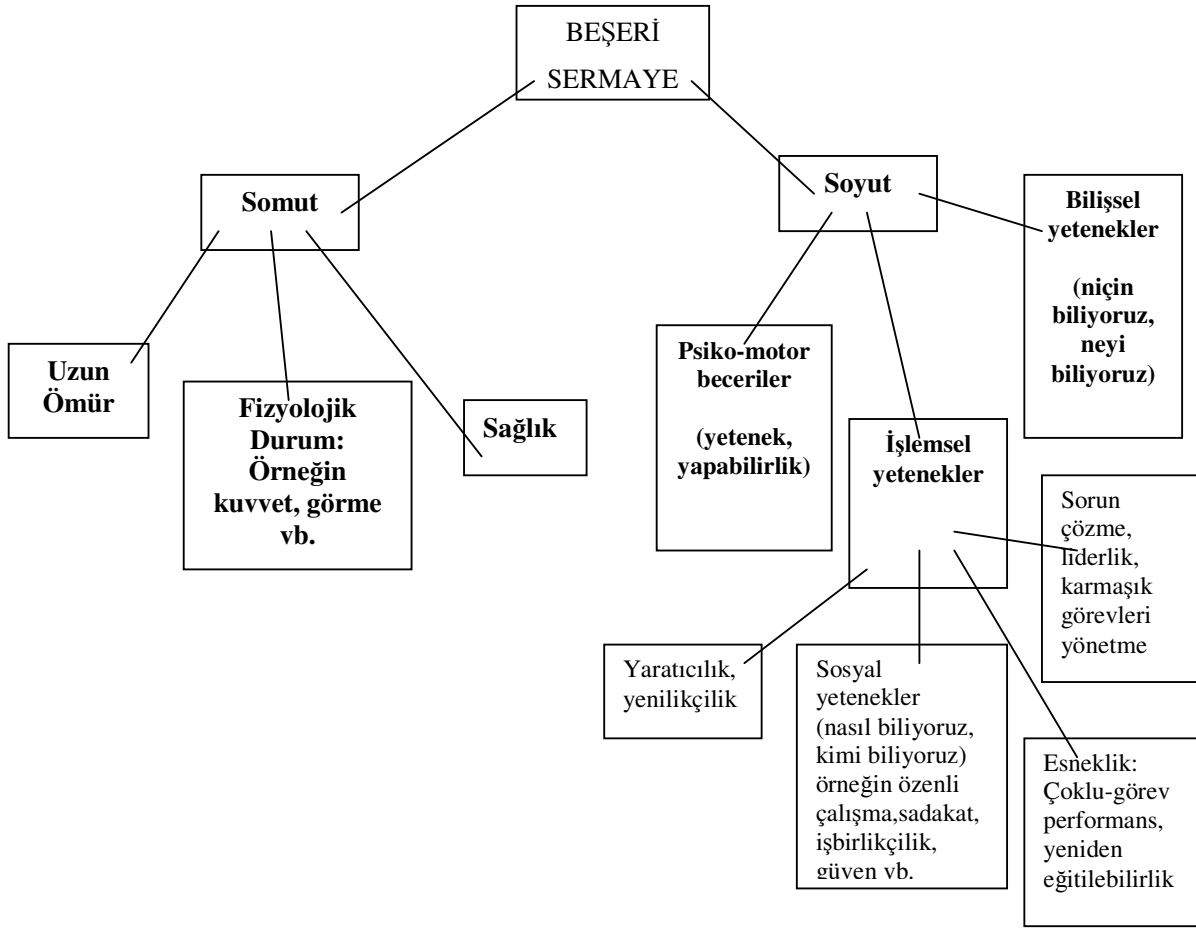
David ve Lopez ise, beşeri sermayeyi daha geniş olarak ele alarak, somut ve soyut olarak sınıflandırmaktadır. Somut beşeri sermaye, “fizyolojik” nitelikler olarak ele alınmaktadır: boy, kuvvet, dayanma gücü, görme, duyma vb. niteliklerdir. Bireyin genel sağlık durumu ve hastalıklara direnci, uzun ömür ile birlikte burada ele alınmaktadır. Beşeri sermayenin soyut boyutu, psiko-motor beceriler, işlemsel ve bilişsel yeteneklerden oluşmaktadır¹⁴².

¹⁴⁰ Fuente, Ciccone, 2002, s.10-11.

¹⁴¹ Fuente, Ciccone, 2002, s.10-11.

¹⁴² P. David, G. Lopez, “Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth”, **New Zealand Treasury Working Paper 01/13**. 2001, s.23.

Şekil 1.2: Beşeri Sermaye Sınıflandırması



Kaynak: David, Lopez, 2001, s.23.

Bu açıklamalara göre beşeri sermayenin bazı özellikleri ortaya çıkmaktadır. Beşeri sermaye, maddi sermayenin tersine, bireylerin içinden kaynaklanarak dışa vurmaktadır. Ayrıca beşeri sermaye, istihdam içinde ve dışında kullanım ve tecrübe aracılığıyla olduğu gibi, formel ve enformel öğrenme aracılığıyla gelişmektedir. Ancak beşeri sermaye kullanılmadığı zaman değer kaybetmektedir. Bunun yanında, bazı beceriler yaş ile azalmakta ve bu süreç belli bir yaşın ötesinde beşeri sermayede ölçülen azalmayı kısmen açıklamaktadır¹⁴³.

¹⁴³ OECD, 2001, s.19.

Blaug’a göre beşeri sermaye kuramının temeli, insanların sadece şu andaki zevkleri uğruna değil, gelecekteki parasal veya parasal olmayan kazançlar için de farklı yollarla kendilerine harcama yaptıkları düşüncesidir. İnsanlar sağlık hizmetleri satın alabilmekte; gönüllü olarak ek eğitim alabilmekte; gelen ilk iş teklifini kabul etmek yerine daha yüksek ücretli bir iş bulmak için zaman harcayabilmekte; iş fırsatları ile ilgili enformasyon satın alabilmekte; daha iyi istihdam olanakları avantajı için göç edebilmekte ve düşük ücretli fakat yüksek öğrenme potansiyeli olan işleri, yüksek ücretli ilerleme olanağı olmayan işlere yeğleyebilmektedir. Tüm bu fenomenler -sağlık, eğitim, iş arama, enformasyon kazanma, göç ve işyerinde eğitim-tüketimden ziyade yatırım olarak bireyler tarafından kendi namlarına girilip girilmediği veya toplum tarafından üyeleri namına girilip girilmediği açısından görülebilir. Bu fenomenleri birleştiren kimin neye girdiği değil, karar alıcının her kim olursa olsun şu andaki eylemleri için geleceğe bakmasıdır¹⁴⁴. Kısaca insanlar, gelecekteki kazançlar için kendilerine yatırım yapmaktadır.

Bu bağlamda bir toplumda insana yatırım mikro ve makro düzeyde olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Mikro düzeyde insana yatırım; kişinin kendisine yaptığı yatırım ve firmaların personeline yatırımını içermektedir. Makro düzeyde insana yatırım ise devlet tarafından insana yatırımını içermekte olup ulusal ekonomi düzeyinde genellikle altyapı yatırımları, yarı kamusal mal ve hizmetlere yönelik yatırımları ifade etmektedir¹⁴⁵.

Yukarıdan anlaşılabacağı gibi, kuramın temel görüşü eğitimin verimliliği ve dolayısıyla gelirleri arttırdığıdır. “Yatırım” kavramı genellikle “yapıldığı dönem ötesinde gelir akımı sağlayan harcamalar” için kullanılır. Birey açısından düşünüldüğünde resmi eğitim, işyerinde eğitim, sağlık hizmeti, göç ve iş arama faaliyetleri, bireye başlangıçta maliyet yüklese de, gelecekte gelirleri arttıracak ümit ve beklentisiyle yapıldığı için, bunlara “beşeri sermaye yatırımı” denilmektedir. Buna göre, toplumların toplam serveti hem beşeri hem de beşeri olmayan

¹⁴⁴ M. Blaug, “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”, **Journal of Economic Literature**. 14 (3), 1976, s.828.

¹⁴⁵ Mehtap Tunç, **Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi**. Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1997, İzmir, s.31.

sermayelerinin toplamından oluşmaktadır. Beşeri olmayan servet toplumun arazi, binalar ve makine stokunu içerirken, beşeri sermaye eğitim, işyerinde eğitim, göç ve sağlık gibi unsurlara yapılan yatırımları içermektedir¹⁴⁶. Beşeri sermayenin unsurları, eğitim, sağlık, işe hazır olma ve göç olarak ele alınmaktadır.

1.2.2.2.2. Beşeri Sermayenin Unsurları

1.2.2.2.2.1. Eğitim

Beşeri sermaye, özellikle eğitim sonucu elde edilmektedir. Eğitim yatırımları, resmi eğitim ve işyerinde eğitim olarak iki şekilde ele alınmaktadır.

1.2.2.2.2.1.1. Resmi Eğitim

Resmi eğitim veya okul eğitimi, onaylanmış bir müfredatı ve pedagojisi, ücretli profesyonel eğitimcileri, öğrencileri ve okul gruplandırmasını içeren bir öğrenme süreci ile bilginin toplumsal bakımdan onaylanmış biçimde verilmesini kapsamaktadır¹⁴⁷. Sanayi öncesi toplumlarda, okula gitme, yalnızca bunu gerçekleştirecek zaman ve parası olan pek az kişi için söz konusu idi. Sanayileşme süreci ile insanlar artık birbirinden farklı pek çok işlerde çalışmakta ve iş becerileri artık doğrudan anne babalardan çocuklara aktarılmamaktadır. Bilginin edinilmesi, özgül becerilerin pratik aktarımı yerine, giderek soyut öğrenmeye (matematik, bilim, tarih, edebiyat gibi konuların öğrenilmesine) dayanmaktadır. Çağcıl bir toplumda, insanlar okuma yazma ve hesap yapabilme gibi temel becerilerle ve kendi fiziksel, toplumsal ve ekonomik çevreleri hakkında genel bir bilgiyle donanmış olmak zorundadırlar; bu insanların, yeni, kimi zaman oldukça teknik nitelikteki bilgi biçimlerinde ustalaşabilmeleri için, nasıl öğrenildiğini de bilmeleri önemlidir¹⁴⁸.

Eğitim alanında beşeri sermaye araştırmalarının sonucu, yüksek öğretime yönelik talebin, eğitimin doğrudan ve dolaylı maliyetleri ile eğitime eklenen her bir

¹⁴⁶ Biçerli, 2000, s.231-232.

¹⁴⁷ Marshall, 2003, s.538.

¹⁴⁸ Anthony Giddens, **Sosyoloji**. Çev. H. Özel, C. Güzel, Ayraç Yayınları, Ankara, 2000, s.427-428.

yılın ortaya çıkardığı kazanç farklılığına duyarlı olmasıdır. İktisatçılar arasında 1960 öncesi geleneksel görüşe göre, zorunlu eğitim sonrası eğitim talebi, bir tüketim malı için talep ve böyle olunca belirli zevklere, aile gelirlerine ve öğretimin okul ücreti biçiminde fiyatına dayanmaktadır¹⁴⁹. Fakat bu görüş 1960 sonrası yaşanan büyük eğitim talebini açıklamakta yetersiz kalmıştır. Eğitim, pek çok birey için geleceğe yönelik bir yatırımdır. Bu yönüyle, diğer yatırım türlerinin olduğu gibi, eğitimin de maliyeti ve getirisi söz konusudur. Eğitim yatırımından beklenen getiri; daha yüksek gelir sahibi olmak, daha yüksek iş doyumu sağlamak, daha çekici istihdam olanakları, daha yüksek statü ve sosyal prestij şeklinde ifade edilebilir¹⁵⁰.

Bir öğrenci okulda iken ücret için çalışamaz, fakat okul öncesi veya sonrası ya da tatillerde çalışabilir. Kazançları, düzenli çalışmadıkları için okul olmadığı zamana göre daha azdır. Öğretimin önemli dolaylı maliyetlerinden biri ne kazanıldığı ile ne kazanılabileceği arasındaki farklılıktır. Okul ücreti, kitaplar, malzemeler, ulaşım ve kalacak yer giderleri ise doğrudan maliyetler olarak ele alınmaktadır¹⁵¹. Eğitim yapıp yapmama kararı, maliyetlere oranla elde edilecek faydanın büyüklüğüne bağlıdır. Ayrıca eğitimi kimin finanse edeceği önemli bir tartışma konusudur. Genel becerilerin kazanıldığı eğitim biçimlerinin birey tarafından, bir işletmeye özgü bilgi ve becerinin kazanıldığı eğitim biçimlerinin işveren tarafından finanse edilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Örneğin lisansüstü eğitimin kimin tarafından finanse edileceği tartışılmaktadır. Lisansüstü eğitim, resmi eğitim içerisinde yer alan ve işletmelerin çalışanları için giderek daha fazla yararlanmaya başladıkları bir eğitim şeklidir. Lisansüstü eğitimin, işçiye genel bilgi ve beceri sağladığı ve işçinin tüm işletmeler için verimliliğinin arttığı ve bu nedenle eğitimin finansmanını işçinin sağlaması gerektiği ileri sürülmektedir. Ancak Otte, işletme alanında yüksek lisans yapan işçinin kazandığı bilgi ve beceri sayesinde genel beşeri sermayesinin arttığını, fakat işçi bazı koşullar altında istihdam edildiğinde, işletme için dışsal işgücü piyasasına

¹⁴⁹ Blaug, 1976, s.829.

¹⁵⁰ Biçerli, 2000, s.232.

¹⁵¹ Gary Becker, **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. National Bureau of Economic Research, New York, 1975, s.38.

göre daha değerli olduğunu savunmaktadır. Kısaca işletme alanında yüksek lisans yapmak işçiyi işletmesi için daha verimli kılabilceği için eğitim maliyetinin işveren tarafından karşılanması gerektiği ileri sürülmektedir. Yüksek lisans eğitimindeki, proje çalışmalarının, seminerlerin ve bitirme tezlerinin işçinin çalıştığı işletmeyi ilgilendiren konularda hazırlanması aracılığı ile eğitimin işletmeye özgü hale gelebileceği belirtilmektedir¹⁵².

1.2.2.2.1.2. İşyerinde Eğitim

İşyerinde eğitim (yaparak öğrenme, çalışma arkadaşlarının rehberliği) normalde resmi eğitim ve mesleki eğitim kursları aracılığıyla kazanılamayan özel becerileri sağladığından dolayı verimlilik için önemlidir. Okul sonrası beşeri sermaye yatırımının, ücret yapısını etkileyen en önemli etmen olduğu ileri sürülmektedir¹⁵³. İşyerinde eğitim yatırımı genel ve özel eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. İşyerinde genel eğitim, sadece eğitimin alındığı firmada değil, işkolunun tamamında geçerli olan bilgi ve becerilerin edinilmesi anlamına gelmektedir. İşyerine özgü eğitim ise, sadece eğitimi veren firmada kullanılabilen, işçinin verimliliğini sadece o firma için arttıran eğitimidir¹⁵⁴.

İşyerinde genel eğitim, eğitimi sağlayan firmaya işçinin marjinal verimliliğini arttırdığı gibi, işçinin diğer firmalar içinde marjinal verimliliğini arttırmaktadır. İşverenler genel eğitimi, işçi yatırım yapıldıktan sonra işten ayrılabilceği ve beşeri sermayelerinden başka yerde de kazanç elde edebileceği için finanse etmek istememektedir¹⁵⁵. Çünkü eğitim veren firmalar, takip eden dönemde amorti etmeleri gereken maliyetleri üstlenmektedir. Eğitim vermeyen firmalar ise, eğitilmiş işgücünü işe çekebilecekleri bir ücret sahasına sahip olmaktadır¹⁵⁶. Kısaca, bazı işletmeler

¹⁵² Thomas Otte, "Die arbeitgeberseitige Finanzierung der MBA-Ausbildung als Investition in Humankapital", *Zeitschrift für Personalforschung*, Jg. 18, Heft:4, 2004, s.418 ve 428.

¹⁵³ David, Lopez, 2001, s.45.

¹⁵⁴ Biçerli, 2000, s.244.

¹⁵⁵ David, Lopez, 2001, s.46.

¹⁵⁶ Dieter Sadowski, *Personalökonomie und Arbeitspolitik*. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2002, s.56.

eğitime ayırabilecekleri maddi kaynağı, daha fazla ücret vererek eğitilmiş işgücü istihdam ederek kullanabilmektedir.

İşyerine özgü eğitim, eğitilenlere diğer firmalarda faydalı olabilecek verimlilik etkilerinin olmadığı eğitim olarak tanımlanmaktadır. Bu eğitimler, firmanın üretim yöntemleri, örgüt uygulamaları veya müşteri bilgisi ile ilgili olabilir. Bu durumda eğitim verilen işçinin verimliliği sadece o firma için artmaktadır. Örneğin silahlı kuvvetler, sivil sektörde faydalı olabilecek bazı eğitim biçimleri sağlarken, diğer eğitimler ise, sivil sektörlerde çok az kullanabilen örneğin astronotluk gibi eğitimlerdir. Bu gibi eğitimlerde, verimlilik sadece silahlı kuvvetler için artmaktadır¹⁵⁷. İşletmelerin, işyerine özgü eğitimi yaygın olarak kullanmalarının işsizlik oranı üzerinde etkili olabileceği ileri sürülmektedir.

Örneğin Higashi, Japonya’da işyerine özgü eğitimin yoğun olarak kullanılmasının, düşük işsizlik oranını açıklayabileceğini ileri sürmektedir. Kurduğu modelde, işyerine özgü beşeri sermaye önemli hale geldiğinde ve işyerine özgü beşeri sermaye daha hızlı biriktirildiğinde, işsizlik oranının düşeceğini ifade etmektedir. Eğer işyerine özgü beşeri sermaye önemli ise, bir işçi firmadan ayrıldığında ücret düşüşü fazla olacaktır. Bu nedenle, istihdam edilen işçilerin başka bir firmaya geçme güduları düşüktür ve kıdem süresi daha uzundur. Kıdem süresinin uzun olması, daha az işçinin işinden ayrılacağı anlamına gelmektedir. İşinden ayrılmak isteyen işçilerin sayısı düşük olursa, işsizler daha kolay iş bulabileceklerdir. Böylece, işsizlik oranı daha düşük olacaktır¹⁵⁸.

İşyerine özgü beşeri sermayenin, ücretler üzerinde de etkisi olduğu ifade edilmektedir. İşyeri kıdemi yüksek olanların ortalama ücretlerinin, kıdem süresi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Kıdem süresinin artmasının işyerine özgü beşeri sermayeyi arttırdığı ifade edilmektedir. Bingley ve Westergaard-Nielsen, Danimarka’da kıdeme göre oluşan bu ortalama ücret farklılığının, işyerine özgü beşeri sermaye birikiminden veya gözlemlenmeyen bireysel verimlilik

¹⁵⁷ Becker, 1975, s.26.

¹⁵⁸ Youichiro Higashi, “Firm specific human capital and unemployment in a growing economy”, **Japan and the World Economy**. Vol:14, 2002, s.43.

farklılığından oluşup oluşmadığını incelemiştir. Sonuç olarak, işyerine özgü beşeri sermayeden kaynaklanan kazanç Danimarka’da, ABD’den daha düşük olarak tespit edildiği halde, 1980’de % 10’dan % 30’a yükselmiştir. Bu değişimin ücret pazarlığı sürecinin ademi merkezileşmesi ve bireysel iş sözleşmeleri yapma özgürlüğünün artması ile açıklanabileceği ifade edilmektedir¹⁵⁹.

Ülkelerin işgücü piyasası düzenlemelerinin, genel veya işyerine özgü beşeri sermaye yatırımları üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir. Wasmer, ABD ve Avrupa işgücü piyasalarını, beşeri sermaye açısından incelemiştir. Buna göre, ABD bağlamında, işçilerin daha az istihdam korumasına sahip olmaları ve daha düşük işsizlik ödeneği bulunması nedeniyle, genel beşeri sermaye yatırımı yapma eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Avrupa modelinde, işçiler cömert ödenekler ve daha uzun süreli işler sayesinde, işyerine özgü beşeri sermaye yatırımı yapmaktadır¹⁶⁰. Böylece beşeri sermaye yatırımı türünün, işgücü piyasası özelliklerine de bağlı olduğu ileri sürülmektedir.

İşletmelerin işçileri için yaptıkları beşeri sermaye yatırımlarının korunması yani kendisine eğitim yatırımı yapılan işçilerin işten ayrılmalılarının önüne geçilmesi için çeşitli yöntemler ileri sürülmektedir. Höckels, işletmelerin beşeri sermaye yatırımlarını üç şekilde koruyabileceğini belirtmektedir. İlk olarak, kıdeme bağlı ücret sistemi sayesinde işçilerin işten ayrılmalılarının önüne geçilebileceğini ifade etmektedir. Bunun yanında, işletmelerin işten ayrılmalılarını önlemek üzere ilerleme olanakları sağlamasını önermektedir. Son olarak, işçileri işletmeye bağlamaya yönelik faaliyetler önermektedir¹⁶¹. Ancak, günümüz koşullarında işletmeler beşeri sermaye yatırımlarını korumayı fazla düşünmemektedir. Çünkü, işletmeler beşeri sermaye yatırımını sadece bazı işçi grupları için yapmaktadır.

¹⁵⁹ Paul Bingley, Niels Westergaard-Nielsen, “Returns to tenure, firm-specific human capital and worker heterogeneity”, **International Journal of Manpower**. Vol:24(7), 2003, s.774.

¹⁶⁰ Etienne Wasmer, “Interpreting Europe and US labor markets differences: the specificity of human capital investments”, **IZA Discussion Paper** No:549. 2002, s.3.

¹⁶¹ Astrid Höckels, "Möglichkeiten der Absicherung von Humankapitalinvestitionen zur Vermeidung unerwünschter Mitarbeiterfluktuation", **Arbeitspapiere des Instituts für Genossenschaftswesen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster**. Nr:20, 2000, s.4.

1.2.2.2.2. Sağlık

Beşeri sermayeye yatırım yapılmasının bir yolu da, duygusal ve fiziksel sağlığı geliştirmektir. Batı ülkelerinde bugün kazançlar fiziksel kuvvetten daha fazla oranda, bilgiyle kazanılmaktadır, fakat fiziksel kuvvetin halen kazançlar üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca ruhsal sağlığın dünyanın bütün bölgelerinde kazancın önemli bir belirleyicisi olarak dikkate alındığı görülmektedir. Sağlık, bilgi gibi çeşitli yollarla geliştirilebilir. Çalışma çağındaki ölüm oranında bir düşüş kazanç elde edilen süreyi uzatarak kazanç ihtimalini geliştirebilir; daha iyi bir diyet kuvvet ile dayanma gücü ve bu şekilde kazanç kapasitesi sağlayabilir; çalışma koşullarındaki bir iyileştirme-yüksek ücretler, kahve molaları vb.- morali ve verimliliği etkileyebilir¹⁶².

Sağlık, normal durumda doğumdan itibaren mevcut olan ya da özel bir geliştirme önlemi olmaksızın çocukluk ve gençlik çağında gelişen tüm vücutsal özellikler ve yetenekler, şeklinde anlaşıldığında, sağlık sermayesi için gerçekleştirilen harcamalar alışılmış idame ya da ikâme yatırımlarıdır. Bu yatırımların genel bir etkisi vardır, yani bu yatırımların etkileri belli mesleklere ya da işlere göre farklılaşmaz¹⁶³.

Sağlık, makro boyutta ele alındığında ekonomik gelişme üzerindeki etkisi inceleme konusu olmaktadır. Örneğin Knowles ve Owen, sağlık sermayesi stoğu olarak yaşam beklentisi ile kişi başına düşen gelir arasında sağlam bir ilişki tespit etmiştir¹⁶⁴. Bu sonucun beşeri sermayenin sağlık boyutunun, ekonomik büyüme ve gelişme için önemini gösterdiğini belirtmektedirler. Gyimah-Brempong ve Wilson, sağlık beşeri sermayesinin Sahra altı Afrika bölgesinde ve OECD ülkelerinde, kişi başına düşen gelir artış oranına olan etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, diğer değişkenler kontrol edildikten sonra, her iki ülke grubunda kişi başına düşen gelir artışı oranının pozitif yönde ve güçlü şekilde sağlık beşeri sermayesi stokları ve yatırımlarından etkilendiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, sağlık

¹⁶² Becker, 1975, s.40.

¹⁶³ Hesapçioğlu, 1994, s.404.

¹⁶⁴ Stephen Knowles, P. Dorian Owen, "Health capital and cross-country variation in income per capita in the Mankiw-Romer-Weil model", **Economic Letters**. Vol:48, 1995, s.99 ve 106.

sermayesi yatırımları ve stoklarının, büyüme denklemlerine eklenmesi önerilmektedir¹⁶⁵. Birey açısından ise, daha önce belirtildiği gibi, sağlıklı yaşam süresi uzadıkça, gelir elde edebilme olanağı artmaktadır.

1.2.2.2.3. Beşeri Sermaye Olarak Göç

Eğitim gibi kişilerin beşeri sermaye stoklarını arttıran bir başka unsur da emek göçüdür. Çünkü emek göçünde de, göçün maliyetlerine katlanılarak sonraki dönemlerde daha yüksek getiriler elde edilmesi söz konusudur¹⁶⁶. Göç edilecek yerdeki gelirlerin beklenen bugünkü değeri, eksi göç maliyetleri şimdi bulunulan yerdeki gelirlerin bugünkü değerinden fazla ise göç kararı verilir¹⁶⁷. Göçün maliyetleri, öncelikle parasal olarak ele alınmaktadır. Göç sırasında harcanan parasal kaynak, göçün maliyetini oluşturmaktadır. Göçün parasal maliyeti hakkında, evinden 500 mil uzaklaşan ve 10 gün iş arayan ve iş bulduktan bir hafta sonra ilk ödemesini alan bir kişinin yaklaşık 100 dolar masraf yaptığı tahmin edilmektedir. Göçün parasal olmayan maliyetlerinin de olduğu ifade edilmektedir. Örneğin göçün, seyahat ederken ve yeni bir iş ararken veya öğrenirken fırsat maliyeti bulunmaktadır. Ayrıca göçün ruhsal maliyetleri de olduğu belirtilmektedir. İnsanlar genellikle iyi bildikleri çevreyi, ailelerini ve arkadaşlarını bırakmakta gönüllü değillerdir. Bu maliyeti hesaplamak ve hesaplandığında ise, diğer parasal maliyetler ile karşılaştırmak, zordur¹⁶⁸.

Göç etmenin bireye getirisi parasal olmayan ve parasal kazançlar ile ortaya çıkmaktadır. Parasal getirisi, birey için başka bir yere taşınmanın gerçek kazancına yaptığı pozitif veya negatif değişimdir. Parasal olmayan getirisi ise, tüketimi temsil eden yer özelliklerinden kaynaklanmaktadır¹⁶⁹. Bireyin bu getirileri dikkate alarak

¹⁶⁵ Kwabena Gyimah-Brempong, Mark Wilson, "Health human capital and economic growth in Sub-Saharan African and OECD countries", *The Quarterly Review of Economics and Finance*. Vol:44, 2004, s.296 ve 315.

¹⁶⁶ Biçerli, 2000, s.263.

¹⁶⁷ Biçerli, 2000, s.265.

¹⁶⁸ Larry A. Sjaastad, "The cost and returns of human migration", *The Journal of Political Economy*. Vol:70(5), 1962, s.83-85.

¹⁶⁹ Sjaastad, 1962, s.85.

göç kararı verdiği belirtilmektedir. Böylece göç, beşeri sermaye olarak değerlendirilmektedir.

“İşe hazır olma”, sağlık ve eğitim sermayesi şeklindeki beşeri kaynağın ne zaman, ne kadar süre ve hangi yoğunlukta verimli kullanımı için harekete geçirileceği kendisine bağlı olduğundan işgücünün kalitesinin bir kısmıdır¹⁷⁰.

Beşeri sermaye, bireylerin işgücü piyasasında başarılı olmasında önemli rol oynamaktadır. İşverenler, bireyin eğitim geçmişini, yetenek ve güdülenme düzeyini belirlemekte izleme aracı olarak kullanmaktadır. Yani bireyin eğitim geçmişine bakarak iş için başarımını tahmin etmeye çalışmaktadır. İşverenler, eğitim niteliklerinin önceden kazanılmış yetenekleri yansıttığını kabul ettiklerinde, bu ücret ile ilişkilendirme yapılabileceği anlamına gelmektedir. Eğitim geçmişi yeterli görülen bireyler daha yüksek ücret alabilecektir. Beşeri sermayenin sonucu, işçi için verimliliğin artmasıdır. İşverenler artık sadece vasıflı işçiler değil, aynı zamanda esnek ve eğitilebilir işçiler istemektedir. İşçiler de buna, daha iyi istihdam olanaklarına erişmek için temel eğitim ve genel istihdam edilebilirlik becerilerini bir platform olarak kullanarak cevap vermektedir¹⁷¹.

Beşeri sermaye kuramı, bireysel olduğu ve yapısal özellikleri dikkate almadığı için özellikle sosyologlar tarafından eleştirilmektedir. Sosyoloji literatüründe, sosyal yapının beşeri sermaye elde edilmesi üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Sosyal sermaye kuramı, beşeri sermaye kuramının eksik bıraktığı yapısal özelliklere değinmektedir. Ayrıca kültürel sermaye kuramı, her birey için beşeri sermaye yatırımının sonucunun aynı olmadığını vurgulamaktadır. İşgücü piyasasında başarılı olmak için, beşeri sermaye yanında kültürel sermayenin de gerekli olduğu ileri sürülmektedir.

¹⁷⁰ Hesapçioğlu, 1994, s.409.

¹⁷¹ OECD, 2001, s.27.

1.2.2.3. Kültürel Sermaye

1.2.2.3.1. Tanım

Kültürel sermaye olgusu, Bourdieu tarafından geniş olarak ele alınmış ve kullanılmıştır. Bourdieu'nun kuramı, sosyal sınıfların yeniden üretimi ve kapitalist düzenin sürdürülmesi ile ilgilidir. Bourdieu kuramını, sınıf hakimiyeti ve sosyal yeniden üretimi ele alan Marx'ın kuramına bağlamaktadır. Buna göre, Marx tarafından kuramlaştırılan sınıf hakimiyeti ve kurumsal farklılıklar, sadece ekonomik sermaye birikiminden kaynaklanmamaktadır. Bunun yanında, her alanın kendi mantığı içinde yeniden üretim süreci yaşanmaktadır. Üst sınıfların egemenliklerini sürdürmek için, eğitim (eğitim sermayesi), sanat (sanat sermayesi), politika (politik sermaye) ve din (dini sermaye) gibi alanlarda değeri olan bilgi, yetkinlik ve malları toplamak üzere üstün yeteneğinin olması gereklidir¹⁷². Böylece kültürel sermaye ve ekonomik sermaye ile birlikte, üst sınıfların egemenliğini sürdürmesinde rol oynamaktadır.

Bourdieu, kültürel sermayeye sahip bireyleri, toplumun yüksek statülü kültüründe yetkinlik kazanan bireyler olarak tanımlamaktadır¹⁷³. Bourdieu ve Passeron, toplumun farklı sınıfları ve kesimlerinin, çocuklarını maddi başarı sağlayan, bilişsel ve kişisel becerilerde farklı derecelerde sosyalleştirdiklerini ileri sürmektedir. Bu nedenle kültürel sermaye, orta sınıfa dahil çocuklar için daha fazla eğitim başarısına yol açmaktadır. Eğitim sisteminin, erken yaşlardan itibaren, egemen sosyal grupları akla getiren söylevleri onayladığı ve ödüllendirdiği, bunlara alışık olmayan çocukları ise, yabancılaştırdığını ileri sürmektedirler¹⁷⁴. Bourdieu, kültürel sermaye olgusu ile, orta sınıfa dahil ebeveynlerin çocuklarına öğrettikleri ve okulların ekonomik başarı kıstası olarak belirledikleri, çeşitli dil ve kültür yetkinliklerini açıklamaktadır. Bu süreç aracılığı ile, orta sınıfa dahil çocuklar okulda

¹⁷² Anna Rubtsova, Timothy J. Dowd, "Cultural capital as a multi-level concept: The case of an advertising agency", **Research in the Sociology of Organizations**. Vol:22, 2004, s.121.

¹⁷³ David Throsby, "Cultural capital", **Journal of Cultural Economics**. Vol:23, 1999, s.4.

¹⁷⁴ Pierre Bourdieu, J. Passeron, **Reproduction in education, society and culture**. London: Sage, 1977'de aktaran Muriel Egerton, "Occupational inheritance: The role of cultural capital and gender", **Work, Employment & Society**. Vol:11(2), 1997, s.264.

başarılı olmakta, ebeveynlerinden kültürel sermayeye ulaşamayan işçi sınıfının çocukları ise, daha az başarılı olmaktadır¹⁷⁵. Bu nedenle, kültürel sermaye egemen sınıfların, egemenliklerini devam ettirmelerinin bir yolu olarak da görülmektedir.

Kültürel sermaye, birincil ve ikincil sosyalleşme sürecinde bireyin kültürel sermaye sahibi olan kişilerle iletişim aracılığıyla farkında olmadan kazanılmaktadır. Bu noktada ebeveynler ön plana çıkmaktadır. Kazanım sürecinde özellikle ebeveynlerin istihdam durumları, algı, düşünce ve eylem şemaları önemli rol oynamaktadır. Ebeveynler, çocuklarını sosyal statülerine uygun bir habitus ile biçimlendirmektedir¹⁷⁶. Ayrıca ebeveynlerin eğitim durumları da, çocuğun kültürel sermaye düzeyi üzerinde etkili olmaktadır.

Bourdieu'ya göre, kültürel sermaye üç durumda oluşmaktadır: dışa vurulan bir durumda, örneğin bireyin akıl ve bedeninin uzun süreli tabiatı olarak; nesnelleşmiş bir durumda, kültürel sermaye, “resimler, kitaplar, sözlükler, aletler, makineler vb.” gibi kültürel mallara dönüştüğü zaman; kurumsallaşmış bir durumda, dışa vurulan kültürel sermaye bir akademik kimlik biçiminde tanındığı zaman. Bourdieu için en önemli kültürel sermaye biçimi, dışa vurma durumudur. Kültürel sermaye özelliklerinin çoğunun beden ve farzedilen dışa vuruma bağlı, temel durumdan çıkarılabileceğini belirtmektedir¹⁷⁷. DiMaggio, kültürel sermayeyi statü kazanma süreci modellerini tamamen kapsayacak güçte bir etmen olarak düşünmektedir. Kültürel sermayeyi, Weberyen düşünce açısından, “elit statü kültürü” şeklinde, genel bir onur hissine dayalı olan ve paylaşılan gelenekler tarafından desteklenen bireylerin paylaştıkları belirli farklı kültürel özellikler, zevkler ve tarzlar olarak yorumlamaktadır¹⁷⁸. Böylece kültürel sermaye, elit kültürel uygulamalarla ilişkili olmaktadır.

¹⁷⁵ George D. Thompson, “Cultural capital and accounting”, **Accounting Auditing & Accountability Journal**. Vol:12(4), 1999, s.396.

¹⁷⁶ Monika Jungbauer-Gans, “Einfluss des sozialen und kulturellen Kapitals auf die Lesekompetenz”, **Zeitschrift für Soziologie**. Jg. 33, Heft 5, 2004, s.376-377.

¹⁷⁷ Bourdieu, 1986, s.243.

¹⁷⁸ Paul DiMaggio, “Cultural capital and school success: The impact of status culture participation on the grades of U.S. high school students”, **American Sociological Review**. Vol:47, 1982, s.189.

Bourdieu tarafından geliştirilen kültürel sermaye olgusunun, bireysel beşeri sermaye ile aynı olmasa bile, benzer olduğu görülmektedir. Beşeri sermaye, işgücü piyasasında kazanç sağlayan eğitim yatırımları ile iş tecrübesi ve becerilerinin kazanılmasına özgü iken, kültürel sermaye diğer sermaye biçimlerine dönüştürülebilen kültürel uygulamalarda yeterliliği vurgulamaktadır. Bu durumda kültürel sermaye, beşeri sermayeyi destekleyen bir sermaye türü olarak görülebilir. Beşeri ve kültürel sermayenin her ikisi de resmi ve resmi olmayan eğitim aracılığıyla kazanılan beşeri yeterliliği yansıtmaktadır. Ancak kültürel sermaye genellikle farkında olmadan kazanılmakta iken beşeri sermaye kazanımı bilinçli bir çaba gerektirmektedir. Ayrıca beşeri sermayenin sosyal bilimlerde daha yaygın kullanım ve ölçüm avantajı bulunmaktadır. Bunun tersine, kültürel sermayenin işlemlendirilmesi ve ölçülmesi daha zordur.

Beşeri sermaye kuramından farklı olarak, kültürel sermaye kuramı, eğitim ihtiyacının genellikle iş başarımı ile ilişkili bilişsel ve teknik beceriler anlamında, verimlilik kapasitesini yükseltme ihtiyacından kaynaklanmadığını iddia etmektedir. Bundan ziyade, kuram, a) daha fazla eğitim görenlerin, işverenlerin değer verdikleri sosyal ve kişilerarası yakınlık düzeyine sahip olduklarını ve b) işverenlerin, eğitim derecelerini, gerekli habitusleri olan işçileri elde tutmak için kullandıklarını savunmaktadır¹⁷⁹. Buna göre kültürel sermaye, beşeri sermaye kuramının değinmediği bireysel yakınlıklara dikkat çekmektedir. Bu yakınlıklar belli işlerde istihdam edilmek üzere gerekli görülmektedir. Ayrıca kültürel sermaye düzeyi, bireysel beşeri sermaye ve sosyal sermaye düzeyini de etkilemektedir.

Kültürel sermaye literatürü, eğitim ve tüketim alanına odaklanmıştır. Bourdieu, kültürel sermayeyi belirli zevkler ve tarzlar olarak tanımlamıştır. Bu durumda, kültürel sermayenin tüketim alışkanlıkları üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Holt, ABD’de tüketim kalıpları ile kültürel sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda, tüketimin sosyal sınıfların yeniden

¹⁷⁹ David B. Bills, “Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment”, **Review of Educational Research**. Vol:73(4), 2003, s.451.

retiminde rol oynamaya devam ettiğini belirtmektedir¹⁸⁰. Sosyal sınıfların belli tüketim eğilimleri, örneğin eğitim harcaması gibi, sınıfın yeniden üretimi üzerinde etkili olmaktadır.

Kültürel sermaye ve diğer sermaye biçimleri ile ilişkisine değinilen bir başka konu ise, ebeveynlerin çocuklarını fiziksel cezalandırma eğilimleridir. Ebeveynlerin çocuklarını fiziksel olarak cezalandırmalarının, varolan kültürel, beşeri ve sosyal sermayeleri tarafından belirlendiği ortaya koyulmuştur. Çalışmada kültürel sermaye, ocuk yetiştirme ile ilgili kültürel değer ve normların sembolik anlamlarının ebeveynler tarafından içselleştirilmesi biçiminde ele alınmaktadır. Böylece, kültürel sermaye ocuk yetiştirme sürecinde ebeveynlerin aktif olarak biçimlendirdiği ve harekete geçirdikleri bir kaynaktır. Kültürel sermaye, dini özellikler ve inançlar, ebeveynlerin ocuk bakımı yönelimleri ile ebeveynlik tutumları olarak ele alınmıřtır¹⁸¹. Kültürel sermaye ile eğitim arasındaki ilişki ise literatürde daha fazla araştırılmıştır.

1.2.2.3.2. Eğitim ve Kültürel Sermaye

Modern batı toplumlarında, sosyal köken halen, yaygın olarak kişinin eğitim kariyeri ile belirlenmektedir. Bourdieu'nun kültürel sermaye yaklaşımı, sosyal sınıfların eğitim eşitsizliklerinin aktarılmasını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmaktadır. Buna göre, ailelerin kültürel sermayesi ne kadar önemliyse ve kültürel sermayelerinin hacmi, ekonomik sermayelerinininkine oranla ne kadar büyükse, okul eğitimine de o kadar çok yatırım yapmaktadırlar¹⁸². Ayrıca kültürel sermayesi yüksek ailelerin çocuklarının da okulda daha başarılı oldukları belirtilmektedir. Ailelerin eğitime verdiği önem yanında, öğretmenlerin etkisinden de bahsedilmektedir.

¹⁸⁰ Douglas B. Holt, "Does cultural capital structure American consumption?", **Journal of Consumer Research**. Vol:25(1), 1998, s.1.

¹⁸¹ Xiaohu Xu, Yuk-Ying Tung, R. Gregory Dunaway, "Cultural, human, and social capital as determinants of corporal punishment", **Journal of Interpersonal Violence**. Vol:15(6), 2000, s.603 ve 613.

¹⁸² Bourdieu, 1995, s.39.

Buna göre, öğretmenlerin elit statü kültürüne sahip öğrencilerle daha kolay anlaştıkları, onlara karşı daha dikkatli davrandıkları, özel yardım sağladıkları ve onları daha zeki olarak algıladıkları veya kültürel sermayesi yetersiz olan öğrencilere göre daha cömert davrandıkları ileri sürülmektedir¹⁸³. Gerçekten DiMaggio, ABD’de lise öğrencilerinin sahip oldukları kültürel sermayenin, onların okul başarıları üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, karma bir kültürel sermaye ölçütü ile, aile ardalanı ve yetenek kontrol edildikten sonra, kültürel sermayenin notlar üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir¹⁸⁴.

DiMaggio ve Mohr, bireysel kültürel sermaye ile eğitililik, üniversiteye giriş, üniversiteyi bitirme, lisansüstü eğitime giriş ve eş seçimi arasında olumlu bir bağlantı olduğunu ortaya çıkarmıştır¹⁸⁵. Sullivan, kültürel sermayeyi geniş şekilde ele aldığı çalışmasında, öğrenci ve ebeveyn kültürel sermayesinin eğitililik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Kültürel sermayenin, ortaöğretim genel diploma sınavında başarı üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır¹⁸⁶. Sonuç olarak, çocukların kültürel sermaye düzeyleri üzerinde, ebeveynlerin kültürel sermaye düzeyinin etkisinin olduğu ya da ailenin kültürel sermayeyi çocuklarına aktardığı belirtilmektedir.

De Graaf vd., Hollanda’da ebeveyn kültürel sermayesi ile çocukların eğitililiği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ebeveyn kültürel sermayesi, okuma alışkanlığı ve güzel sanatlar faaliyetlerine katılma biçiminde ölçülmüştür. Buna göre, okuma alışkanlığı ile eğitim kazanma arasındaki ilişki daha güçlüdür. Araştırmacılar, bu ilişkiyi açıklamak üzere iki noktaya dikkat çekmektedirler. İlk olarak, okuma alışkanlığı olan ebeveynler, dile ait yetenekleri ve bilişsel yeteneklerini çocuklarına aktarabilecektir. Bu ebeveynler çocuklarını evde öğrenme ortamı ile teşvik etmekte ve çocukları için örnek olarak davranmaktadırlar. Ayrıca, bu ailelerin evleri, okul kültürel iklimi ile benzerlik göstermektedir¹⁸⁷.

¹⁸³ DiMaggio, 1982, s.190.

¹⁸⁴ DiMaggio, 1982, s.189.

¹⁸⁵ Paul DiMaggio, John Mohr, “Cultural capital, educational attainment, and marital selection”, **American Journal of Sociology**. Vol: 90(6), 1985, s.1231.

¹⁸⁶ Alice Sullivan, “Cultural capital and educational attainment”, **Sociology**. Vol:35(4), 2001, s.893.

¹⁸⁷ Nan Dirk De Graaf, Paul M. De Graaf, Gerbert Kraaykamp, “Parental cultural capital and educational attainment in the Netherlands: A refinement of the cultural capital perspective”, **Sociology of Education**. Vol:73, 2000, s.107-108.

Zweigenhaft, Harvard üniversitesi mezunları üzerinde yaptığı araştırmada, üniversiteye girmeden önce özel okul veya devlet okulu mezunu olmanın, kültürel sermaye ve sosyal sermaye birikimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Buna göre, özel okullardan ya da elit okullardan mezun olanların düşük sınav notları, üniversiteye kabul edilmelerinde sahip oldukları ekonomik ayrıcalık avantajına işaret etmektedir. Üniversiteye girdikten sonra, devlet okulu mezunları akademik başarı aracılığıyla kültürel sermaye birikimine daha fazla önem vermektedir. Özel okul mezunları ise, tersine akademik başarıya daha az ve göreceli olarak sosyal sermaye birikimine daha fazla önem vermektedirler¹⁸⁸. Böylece eğitim geçmişinin de çeşitli sermaye türleri üzerinde etkisi olduğu görülmektedir.

Kültürel sermayenin işgücü piyasasındaki rolüne değinen, çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Kariyer sermayesi ve kariyer yetkinlikleri gibi çabalar ile yeni kariyer için gerekli özellikler ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Bu çabalar artık akademik yeteneklerin yanında, kişisel niteliklerinde önem kazandığını belirtmektedir. Bireyin bağlılık, iletişim becerileri, takım çalışması ve kendini yönetme becerileri, kağıt üzerindeki niteliklere göre daha önemli hale gelmiştir¹⁸⁹. Bu nedenle kültürel sermayenin öneminin arttığı söylenebilir.

Arthur vd. tarafından geliştirilen kariyer yetkinlikleri yaklaşımında, niçini bilmek yetkinliği ile kültürel sermaye benzer görülmektedir. Arthur vd., kültürel sermayenin, kültürel ilişkiler ve kültürel sanat eserlerinin çözülmesi hakkında empati, takdir veya yetkinliği kapsadığını ileri sürmektedir. Ayrıca işletme, meslek, endüstri ve toplum boyutlarında kültürel sermayeyi açıklamışlardır. İşletme boyutunda kültürel sermaye, işletme içi paylaşılan inançlar ve değerlere yatırımlar veya içsel girişimler aracılığıyla bunları etkilemek üzere işletme merkezli yaklaşımlar olarak görülmektedir. Bir mesleğin üyeleri arasında paylaşılan değerler ve inançlara yatırımlar veya mesleğin rol ya da misyonunda yeni bir görüşü izleme,

¹⁸⁸ Richard L. Zweigenhaft, "Prep school and public graduates of Harvard", **Journal of Higher Education**. Vol:64(2), 1993, s.211 ve 223.

¹⁸⁹ Phillip Brown, Anthony Hesketh, Sara Williams, "Employability in a knowledge-driven economy", **Journal of Education and Work**. Vol:16(2), 2003, s.120.

meslek boyutunda kültürel sermayeyi açıklamaktadır. Endüstriyel kültürel sermaye, bir endüstri içinde paylaşılan inançlar ve değerlere yapılan yatırımlar veya daha geniş ekonomik dünyada endüstrinin ilgilerini geliştirmek olarak ifade edilmektedir. Toplum için kültürel sermaye, toplumun refahını ilgilendiren inanç ve değerlere yatırım yapılması ve toplumun çıkarlarını ekonomik çıkarların önüne koymaktır¹⁹⁰.

1.2.2.4. Sosyal Sermaye

1.2.2.4.1. Tanım

Sosyal sermaye olgusu son yıllarda üzerinde durulmaya başlanan ve birçok farklı alanda kullanılan bir olgudur. Sosyal sermaye ile ilişkili ele alınan başlıca alanlar eğitim, ekonomik kalkınma, demokrasi, aile, göç, işgücü piyasası, girişimcilik, yaratıcılık, sosyal dışlanma, sosyal hareketler ve sağlıktır. Bu alanlarda sosyal sermayenin rolünü ve etkisini açıklayan çalışmalar yapılmıştır. Sosyal sermaye olgusunu tanımlamakta kullanılan başlıca kavramlar sosyal enerji, topluluk ruhu, sosyal bağlar, sivil erdemler, topluluk ağları, güçlü arkadaşlıklar, topluluk yaşamı, sosyal kaynaklar, enformel ve formel ağlar, iyi komşuluk ve sosyal birleştirici olarak ifade edilmektedir¹⁹¹. Sosyal sermaye olgusunun bu kadar yaygın kullanımı, farklı tanımların yapılmasına ve farklı ölçütlerin kullanılmasına neden olmaktadır. Sosyal sermaye bu çalışmalarda ilgili alana göre makro, orta ve mikro boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, sosyal sermaye olgusu kullanıldığı bilim dalına göre de farklılaşmaktadır. OECD, sosyal sermaye olgusuna dört farklı yaklaşımın bulunduğunu belirtmektedir. Bu yaklaşımlar şöyle sıralanmaktadır¹⁹²:

- Bireylerin diğerleri ile etkileşimlerinde kendi çıkarları dışında güdülerine, sosyal sermaye yatırımlarına odaklanan ekonomik literatür,
- Siyaset bilimi açısından insan davranışını biçimlendirmede kurumlar ile politik ve sosyal normların rolü vurgulanmakta,

¹⁹⁰ Arthur, Inkson, Pringle, 1999, s.158-159.

¹⁹¹ Rosalyn Harper, **Social capital: A review of the literature**. Office for National Statistics. 2001, s.6.

¹⁹² OECD, 2001, s.40.

- Sosyolojik literatür, güdülenmenin sosyal belirleyicilerini analiz ederek, güven, karşılıklılık ve sivil teşebbüs ağları gibi sosyal örgütlenmenin özelliklerini ele almakta,
- İnsanların birlikler kurmak için doğal içgüdüleri olduğunu belirten, sosyal düzeni biyolojik bir temel ile destekleyen antropolojik yaklaşım da bulunmaktadır.

Sosyal sermaye olgusu yeni ortaya çıkmış bir olgu olmaktan ziyade, Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim, Thorstein Veblen, Max Weber gibi felsefecilerin dolaylı olarak değindikleri bir olgudur. Daha sonraları Bourdieu, Coleman ve Putnam sosyal sermayeyi açıklamışlardır. Bu yazarların hepsi sosyal sermayeyi temelde aynı açıdan, fakat farklı amaçlarla ele almaktadır. Bourdieu, sosyal sermayenin değerine işaret etmekte, Coleman ise sosyal sermaye olgusunu açık bir kuramsal çerçevede ele almakta ve araştırmalar için işlemleştirmektedir. Putnam ise sosyal sermaye olgusunun başarılı bir şekilde akademik dünya dışında da tanınmasını sağlamıştır¹⁹³. Bu yaklaşımlara kısaca değinilerek sosyal sermaye olgusu tanımlanmaya çalışılacaktır. Ayrıca Lin'in sosyal sermaye yaklaşımına da değinilecektir. Lin, sosyal sermaye olgusunu her düzeyde -makro, orta ve mikro-kullanılabilecek şekilde ele almaktadır.

1.2.2.4.2. Bourdieu'nun Sosyal Sermaye Yaklaşımı

Sosyal sermaye kavramını, L. J. Hanifan'dan sonra ilk olarak kullanan Bourdieu için kavram ikincil derecede önemlidir. Gerçekten ekonomik ve kültürel sermayeyi, sosyal sermayeden önemli saydığı halde, kavramın gelişimine önemli katkısı bulunmaktadır¹⁹⁴. Bourdieu, sosyal sermayeyi, sağlam bir ağda, daha az veya fazla kurumsallaşmış, karşılıklı tanıdıklık ve tanınma ilişkilerine sahip olmaya bağlı gerçek veya muhtemel toplam kaynaklar olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, bir gruba üyelik, her bir üyesine topluluğun sahip olduğu sermaye desteği ya da itibar kazandıran bir meziyet sağlamaktadır¹⁹⁵.

¹⁹³ Harper, 2001, s.8.

¹⁹⁴ Nigel Swain, "Social capital and its uses", **European Journal of Sociology**. Vol:44(2), 2003, s.187.

¹⁹⁵ Bourdieu, 1986, s.248-249.

Bu tanımda grup kaynaklarına erişimi destekleyen sosyal ağlara vurgu yapılmaktadır. Sosyal sermayeden beklenen sonuç, ağa sürekli katılım sayesinde karşılıklı fayda birikimi olarak ekonomik ödül elde edilmesidir. Bu nedenle sosyal sermaye, sosyal bağlantılar vasıtasıyla kapitalist toplumlarda ısrarla aranan kaynaklar anlamına gelmektedir¹⁹⁶. Görüldüğü üzere, ağlardan elde edilen kaynaklara dikkat çekilmekte ve ayrıca karşılıklılık üzerinde de durulmaktadır. Bourdieu sosyal sermaye olgusuna, sosyal ağlara üyelik boyutu ile yaklaşmaktadır.

Bourdieu'nun sosyal sermaye olgusunun uygulaması, kapitalist toplumlarda bireylerin sosyal sermayeyi nasıl ekonomik durumlarını geliştirmekte kullandıklarının anlaşılmasına ilişkindir. Bourdieu bu toplumlarda, ekonomik sermayenin temel bir kaynak olduğunu ileri sürmekte ve sosyal sermaye ile kültürel sermayenin, bireyin ekonomik sermayesinin artmasında nasıl araçsal olabileceği ile ilgilenmektedir. Sosyal sermayenin eyleme yönelik bir kaynak olarak kavramlaştırılması ve sonucunun artan ekonomik sermaye olması dikkat çekicidir. Böylece sosyal sermayenin bir eylem kaynağı ve kaynağın sonuçları biçiminde ayrıştırılması, olgunun ölçülmesinde kolaylık sağlamaktadır¹⁹⁷.

Bourdieu, sadece orta sınıfın sosyal sermaye sahibi olduğunu ileri sürmektedir. Küçük burjuvazi, orta sınıf olmak için sınıfından koptuğu zaman, arkadaşlar ile aile olarak görüşme, destek, ihtiyaç olduğu zaman yardım edilmesi gibi durumların sosyal sermaye olmadığını açıkça belirtmektedir. Bunlar, sınıftan kopmayı engellemektedir. Çünkü bu tür bağlantılar, bağlantılı bulunan kişiler çok miktarda ekonomik veya kültürel sermaye sahibi olmadıkları için sosyal sermaye oluşturmamaktadır. Böylece, Bourdieu için sosyal sermaye, sınıfa dayalı bir sosyal yapı içinde tamamen bireyin pozisyonu olarak görülmektedir¹⁹⁸.

Sosyal sermayenin ölçülmesi ile ilgili olarak ise, sosyal sermaye hacminin, birinin harekete geçirebileceği bağlantı ağlarının büyüklüğü ve ağda zaman geçiren

¹⁹⁶ Ian Winter, "Towards a theorized understanding of family life and social capital", Working Paper No:21, Australian Institute of Family Studies, 2000, s.2.

¹⁹⁷ Winter, 2000, s.2.

¹⁹⁸ Swain, 2003, s.189.

üyelerin ekonomik, kültürel veya sembolik sermaye hacmine bağlı olduğunu belirtmektedir¹⁹⁹. Böylece Bourdieu, bireyin sosyal sermayesinin kolektif bir kaynak olduğuna işaret etmektedir. Buna göre, bireyin sahip olduğu sosyal sermaye üye olduğu ağlardan kaynaklanmaktadır. Ancak kültürel sermaye gibi sosyal sermayeye de, sadece orta sınıfların sahip olduğunu ileri sürmesi eleştirilen bir noktadır. Bununla birlikte, sosyal sermayenin sadece ekonomik sermayeyi arttırması boyutu ile ele alınması da eleştirilebilir. Sosyal sermaye, ekonomik kazançlar dışında sağlık, yaşam doyumu ile ilgili sonuçları da etkilemektedir.

1.2.2.4.3. Coleman’ın Sosyal Sermaye Yaklaşımı

Coleman, sosyal sermaye olgusuna Bourdieu’dan farklı bir açıdan yaklaşmıştır, fakat bu farklı kuramsal yapı içinde, Bourdieu’nun açıklamaları ile benzerlik gösteren yönler de işaret etmektedir. Coleman, sosyal sermayeyi işlevine göre açıklamaktadır. Buna göre sosyal sermaye, tek bir varlık değildir, fakat iki ögesi ortak olan farklı varlıkların bir türüdür: sosyal yapının bazı boyutlarından oluşmakta ve yapının içinde aktörlerin -ister kişiler ister şirket aktörleri olsun- belirli eylemlerini kolaylaştırmaktadır. Diğer sermaye biçimleri gibi, sosyal sermaye de üretkendir. Sosyal sermaye yokluğunda mümkün olmayan, belli amaçları başarmayı mümkün kılar. Diğer sermaye biçimlerinden farklı olarak, sosyal sermaye iki aktör arasındaki ve aktörler arasındaki ilişki yapısına özgüdür²⁰⁰.

Coleman, sosyal sermayenin üç biçiminden ya da sosyal yapının üç boyutundan söz etmektedir. Bunlardan ilki, yükümlülük, beklentiler ve yapıların güvenilirliğidir. İlk biçiminde, örneğin A kişinin B kişisi için birşey yapması ve B kişinin gelecekte buna karşılık vereceğine güvenmesi, A için beklenti, B için ise yükümlülük yaratmaktadır. Sosyal sermayenin bu biçimi iki ögeye bağlıdır: yükümlülüğün yerine getirileceğine olan güvenilirlik ve kabul edilen yükümlülüğün gerçek boyutları. Sosyal sermayenin ikinci biçimi, enformasyon kanallarıdır. Enformasyon, eylemi destekleyen ve elde edilmesi maliyetli olan bir olgudur. Başka

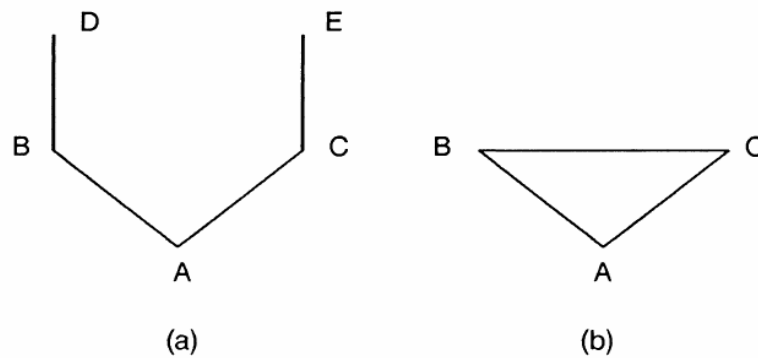
¹⁹⁹ Bourdieu, 1986, s.249.

²⁰⁰ James S. Coleman, “Social capital in the creation of the human capital”, **The American Journal of Sociology**. Vol:94, Supplement, 1988, s.98.

amaçlar için sürdürülen sosyal ilişkilerin kullanımı, enformasyon elde edilmesini sağlayabilmektedir. Son biçim ise, normlar ve etkili yaptırımlardır. Normlar, sosyal sermayenin güçlü bir biçimini oluşturmaktadır. Normlar, diğer sosyal sermaye biçimlerinden farklı olarak eylemleri kolaylaştırmanın yanı sıra, bazılarını da engellemektedir²⁰¹.

Coleman, sosyal sermayeyi kolaylaştıran sosyal yapılara da değinmektedir. Öncelikle sosyal ağların kapalılığının, sosyal sermayeyi etkilediğini açıklamaktadır. Normlar, olumsuz dışsal etkileri kısıtlama veya olumlu olanları teşvik etme girişimleri olarak ortaya çıkmaktadır. Fakat bazı sosyal yapılarda koşullar gerçekleştiği halde, normlar oluşmamaktadır. Bunun nedeni sosyal yapının kapalı bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin şekil 1.2'nin a kısmında, açık bir yapıda, A aktörü, B ve C aktörü ile ilişkide bulunmaktadır. A, B veya C'ye ya da her ikisine olumsuz dışsalıkları kabul ettirebileceği eylemler yapabilecektir. B ve C, bir diğeri ile ilişkisi olmadığı için, bunun yerine diğerleri ile ilişkisi olduğu için (D ve E), A'nın eylemlerini kısıtlayacak yaptırımlar için güçlerini birleştirememektedirler. Bu durumda B ve C, A'ya karşı yeterli yaptırım gücüne kavuşana kadar A eylemlerine aynı güçte devam edebilecektir. Şeklin b kısmında ise, kapalı bir yapı görülmektedir. B ve C, kolektif bir yaptırımı desteklemek için birleşmekte veya diğeri için yaptırım için ödüllendirmektedir²⁰².

Şekil 1.3: Kapalı ve Kapalı Olmayan Ağ



Kaynak: Coleman, 1988, s.106.

²⁰¹ Coleman, 1988 s.102-105.

²⁰² Coleman, 1988, s.105.

Sosyal sermayeyi kolaylaştıran ikinci sosyal yapı, uygun sosyal örgütlerdir. Gönüllü örgütler, üyeliğe kabul etmenin ötesinde bazı amaçlar kazandırmaktadır. ABD’de İkinci Dünya Savaşı esnasında bir konut projesinde, kötü inşaat nedeniyle önemli sorunlar yaşanmaktadır. Konut sakinleri, inşaatı yapanlar ile uğraşmak ve sorunları diğer yollar ile dile getirmek üzere örgütlenmişlerdir. Sorunlar çözüldükten sonra, konut sakinleri örgütü, aktif olmaya ve sosyal sermaye oluşturmaya devam etmiştir²⁰³.

Coleman, aslında sosyal sermayenin beşeri sermaye oluşturulmasındaki rolünü ele almaktadır. Buna göre, hem ailedeki hem de topluluktaki sosyal sermayenin, yeni yetişen nesilde beşeri sermayenin geliştirilmesinde rol oynadığını belirtmektedir. Okulda başarıyı belirlemede sadece aile ardaınının kullanılmasını yeterli görmeyerek, aile ardaını üç farklı bileşenle değerlendirmektedir. Bu bileşenler, ailenin finansal, beşeri ve sosyal sermayesi olarak görülmektedir. Finansal sermaye, ailenin refahı veya geliri ile ölçülmektedir. Bu sermaye, başarıyı destekleyebilecek fiziksel kaynakları sağlamaktadır. Beşeri sermaye, ebeveynlerin eğitim düzeyi ile ölçülmekte ve çocuk için öğrenmeye yardımcı olan bilişsel çevreyi desteklemektedir. Sosyal sermaye ise, aile ile çocuk arasındaki ilişkiye değinmektedir. ABD’de, Aşyalı göçmen ailelerin çocukları için iki ders kitabı almaları sosyal sermaye ile ilişkili görülmektedir. Ailelerin ikinci kitabı, annenin çocuğun derslerine yardımcı olabilmek için çalışmak üzere aldığı belirtilmektedir. Bu örnekte, ebeveynlerin geleneksel öğretim yılı ölçütüne göre beşeri sermayeleri düşük iken sosyal sermayeleri yüksektir. Aile dışındaki sosyal sermaye, ebeveynler arası ilişkilerde ve ebeveynlerin kurumlarla olan ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır²⁰⁴.

Coleman, Bourdieu ile benzer olarak sosyal sermayeyi bireyin sahip olduğı bir kaynak olarak görmekte ve bu kaynağın, aynı zamanda bireyin diğer kaynaklarını da arttırdığını ileri sürmektedir. Bourdieu, sosyal sermayeye özellikle bireyler için ekonomik sermaye kaynağı olarak yaklaşırken, Coleman sosyal sermayenin aile ve topluluk ağlarında nasıl beşeri sermaye kaynağı olduğunu açıklamaya çalışmaktadır.

²⁰³ James S. Coleman, **Foundations of Social Theory**. Harvard University Press, 2000, s.312.

²⁰⁴ Coleman, 1988, s.109-113.

Coleman sosyal sermaye olgusunu ayrıntılı olarak ele alarak, görgül araştırmalara öncülük etmiştir.

1.2.2.4.4. Putnam'ın Sosyal Sermaye Yaklaşımı

Putnam, sosyal sermayenin bölgesel seviyede demokratik kurumlar ve ekonomik kalkınma üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışmaktadır. Putnam, Coleman ile hemen hemen aynı sosyal sermaye tanımını yaparken, ölçmek için farklı bir ölçek geliştirmiştir. Putnam sosyal sermayeyi, toplumun verimliliğini eşgüdümlemiş eylemleri kolaylaştırması aracılığıyla arttırabilecek, güven, normlar ve ağlar gibi toplumsal örgütlenme özellikleri olarak tanımlamaktadır²⁰⁵.

Coleman, sosyal sermaye yaklaşımında bireysel düzeyde sonuçlara, özellikle de beşeri sermaye gelişimine odaklanmıştır. Putnam ise, daha makro düzeyde bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik ve politik gelişme ile ilgilenmektedir. Bölgesel ve ulusal sonuçlara odaklanmak, Putnam'ın çalışmasını görgül olarak Coleman ve Bourdieu'dan ayırmaktadır. Ancak Putnam, onların sosyal sermaye tanımını temel alarak, daha geniş bir sosyal ölçeğe uygulamaktadır²⁰⁶.

Putnam, Güney ve Kuzey İtalya arasındaki gelişmişlik farkını açıkladığı kitabında, sivil teşebbüsü sosyal sermaye ile ilişkilendirerek demokrasinin işlemesindeki önemini belirtmektedir. Putnam, sosyal sermayenin dört özelliği olduğunu belirtmektedir: (1) Coleman'ın kamu malı olarak sosyal sermaye fikrine katılmakta, (2) Sosyal ağların güveni geçişli ve yaygın kıldığını ifade etmekte, (3) Sosyal sermayeyi yatay olarak işlemleştirmekte ve yatay etkileşim gösteren sivil teşebbüs ağlarının sosyal sermayenin temel biçimi olduğunu belirtmekte, (4) Son olarak sosyal sermayenin oluşturulabileceğini ve etkin politik inisiyatiflerle geliştirilebileceğini açıklamaktadır²⁰⁷.

²⁰⁵ Robert D. Putnam, **Making democracy work: Civic traditions in modern Italy**. Princeton University Press, New Jersey, 1993, s.167.

²⁰⁶ Winter, 2000, s.3.

²⁰⁷ Putnam, 1993, s.53-59.

Putnam daha sonra, “Bowling alone” isimli kitabı ile ABD’de sosyal sermayenin azaldığını ileri sürerek, sosyal sermaye olgusuna popülerlik kazandırmıştır. Gerçekten, Putnam’ın ele aldığı politik katılım, örgüt üyeliği, dini katılım, gönüllülük, hayırseverlik, işe dayalı sosyalleşme ve enformel sosyal ağlar ile ilgili veriler, sosyal sermayenin azaldığını göstermektedir. Putnam sivil teşebbüsün ve sosyal sermayenin azalmasını dört nedene bağlamaktadır. İlk olarak, aileler, özellikle de çift kariyerli aileler üzerindeki zaman ve ekonomik baskı, sosyal ve topluluk ilişkisini azaltmaktadır. İkinci olarak, banliyöleşme, yani işe gidip gelme süresinin artması ve şehirlerin yayılması, bu süreci desteklemektedir. Elektronik eğlence ve özellikle televizyonun boş zamanları özelleştirme etkisi üçüncü neden olarak görülmektedir. Putnam, son ve en önemli neden olarak ise, kuşak değişiminin sivil teşebbüsü azalttığını belirtmektedir²⁰⁸.

Putnam, sosyal sermayenin yakın ilişki ve köprü kurma olarak iki temel biçimi bulunduğunu belirtmektedir. Yakın ilişki biçiminde sosyal sermaye, etnik kardeşlik örgütleri, kilise kadın okuma grupları ve popüler sosyal faaliyetleri kapsamaktadır. Diğer ağlar dışarıya doğru yönelmekte ve farklı sosyal ayrımlar karşısında kişileri kapsamaktadır. Köprü kurma biçiminde sosyal sermaye örneklerine medeni haklar hareketi, genç hizmet grupları ve birleşme amaçlı din örgütleri dahildir. Yakın ilişki kurma biçiminde sosyal sermaye, karşılıklılık ve dayanışmayı harekete geçirmeyi desteklemektedir. Etnik yoğun ağlar, topluluğun daha az şanslı üyelerine başlangıç sermayesi, pazar ve güvenilir işgücü sağlayarak, onlara sosyal ve psikolojik destek vermektedir. Köprü kurma ağları ise, dışsal kıymetlere bağlantı ve enformasyon yayını için daha üstündür²⁰⁹.

Putnam’ın görüşleri, akademik dünya dışında oldukça ilgi görmüş ve sosyal sermaye olgusunun tanınmasına neden olmuştur. Sosyal sermaye olgusunu, toplumun verimliliğini, eşgüdümlemiş eylemlerini kolaylaştırması aracılığıyla arttırabilecek, güven, normlar ve ağlar gibi toplumsal örgütlenme özellikleri olarak

²⁰⁸ Robert D. Putnam, **Bowling alone: the collapse and revival of American community**. Simon and Schuster, New York, 2000, s.283.

²⁰⁹ Putnam, 2000, s.22.

tanımlamaktadır. Özellikle ekonomik gelişme ve demokratikleşme üzerinde sivil teşebbüsün rolünü açıklamaktadır.

1.2.2.4.5. Lin'in Sosyal Sermaye Yaklaşımı

Lin, sosyal sermaye olgusuna değişik bir bakış açısı kazandırmıştır. Sosyal sermaye olgusuna, piyasada beklenen kazançlar yüzünden sosyal ilişkilere yatırım yapılması şeklinde yaklaşmaktadır. Buna göre, sosyal sermaye, sosyal yapıda gömülü, maksatlı eylemlerde ulaşılan ve/veya harekete geçirilen kaynaklardır. Bu tanımda üç kritik bileşen olduğunu belirtmektedir: (1) kaynaklar, (2) sosyal yapıya gömülü olma ve (3) eylem. Lin, sosyal sermaye olgusunu bu şekilde modelleştirerek, yeni bir ölçme tekniği geliştirmiştir²¹⁰.

Sosyal kaynaklar kuramı, sosyal kaynaklara (sosyal ağlarda gömülü kaynaklar) erişmenin ve kullanmanın sosyo-ekonomik statünün iyileşmesine yol açabileceğini ileri sürmektedir. Kuram ayrıca, sosyal kaynaklara erişim ve kullanımın, hiyerarşik yapıdaki pozisyon (pozisyon gücü önermesi) ve güçsüz bağları kullanma (bağ gücü önermesi) tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir²¹¹. Hiyerarşi, sosyal ilişkilerin yapısını biçimlendirme aracılığıyla sosyal sermayeyi dolaylı olarak etkileyen, sosyal yapının önemli bir boyutudur. Örneğin örgütlerde hiyerarşi, çoğu bağ resmi yapı ile birlikte geldiği ve gönüllü olarak seçilmediği için dolaylı olarak fırsatları etkileyebilecektir²¹². Örneğin hiyerarşinin üst basamaklarında bulunan yöneticiler, işçilere göre daha fazla ilişki kurma olanağına sahiptirler. Bu olanak, hiyerarşide bulundukları yerden kaynaklanmaktadır.

Güçsüz bağların sosyal kaynaklara erişimdeki yeri, Granovetter tarafından dile getirilmektedir. İki bireyin arkadaşlık ağlarının üst üste gelme derecesi, birinin diğerine olan bağının gücü ile doğrudan değişmektedir. Bir bağın gücü, bağı niteleyen zaman miktarı, duygusal yoğunluk, samimiyet ve karşılıklı hizmetlerin

²¹⁰ Lin, 2001a, s.29.

²¹¹ Nan Lin, "Building a network theory of social capital", (içinde), **Social capital theory and research**. Eds. Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt, Aldine De Gruyter, 2001b, s.12.

²¹² Paul S. Adler, Seok-Woo Kwon, "Social capital: Prospects for a new concept", **Academy of Management Review**. Vol:27(1), 2002, s.27.

bileşimi olarak açıklanmaktadır. Bu prensibin, nüfuzun ve enformasyonun yayılması, hareketlilik fırsatları ve topluluk örgütleri üzerinde olan etkisi açıklanmaktadır. Ayrıca güçsüz bağların birleştirici gücü vurgulanmaktadır²¹³. İşgücü piyasasında, özellikle iş arama sürecinde güçsüz bağların daha önemli olduğu belirtilmektedir.

Lin'in sosyal sermayeyi, sosyal yapıda gömülü, maksatlı eylemlerde ulaşılan ve/veya harekete geçirilen kaynaklar olarak tanımladığı belirtilmişti. Bu tanıma dayalı olarak geliştirdiği model, (1) sosyal sermaye yatırımları, (2) sosyal sermayeye erişim ve harekete geçirme, (3) sosyal sermaye kazançlarını kapsamaktadır. Ayrıca Lin, sosyal sermayenin temel iki sonucu olduğunu ileri sürmektedir: (1) araçsal eylem kazançları ve (2) anlamlı eylem kazancı. Araçsal eylem, aktörün sahip olmadığı kaynakları elde etmesi iken, anlamlı eylem, aktör tarafından halen sahip olunan kaynakların korunması anlamına gelmektedir (bkz. Şekil 3)²¹⁴.

Araçsal eylem sonucunda üç muhtemel kazanç olduğu belirtilmektedir: Ekonomik, politik ve sosyal. Ekonomik kazancın anlamı açıktır. Politik kazanç, bir topluluktaki hiyerarşik pozisyonu göstermektedir. Sosyal kazanç ise itibar ile açıklanmaktadır. İtibar, gerçekleşen tanınmaların toplamından oluşan bir kıymettir. İtibarın işlevi, bir sosyal grupta, biri için gerçekleşen tanınmaların düzeyidir²¹⁵.

Sosyal sermaye, anlamlı eylem için kaynakları kuvvetlendirmekte ve muhtemel kaynak kayıplarına karşı koruma sağlamaktadır. Benzer kaynakların kontrolü ve hakkını paylaşan diğerlerine erişmenin ve harekete geçirmenin amacı, gömülü kaynakların varolan kaynakları korumak ve saklamak için birleştirilebileceği ve paylaşılabileceğidir. Bundan fiziksel sağlık, ruhsal sağlık ve yaşam doyumu olarak üç kazanç beklenmektedir. Fiziki sağlık, fiziksel işlevsel yetkinliğin sürdürülmesi ile kazalardan ve hastalıklardan uzak olmayı içermektedir. Ruhsal sağlık, strese karşı koyma ile bilişsel ve duygusal dengenin sürdürülmesi kapasitesini

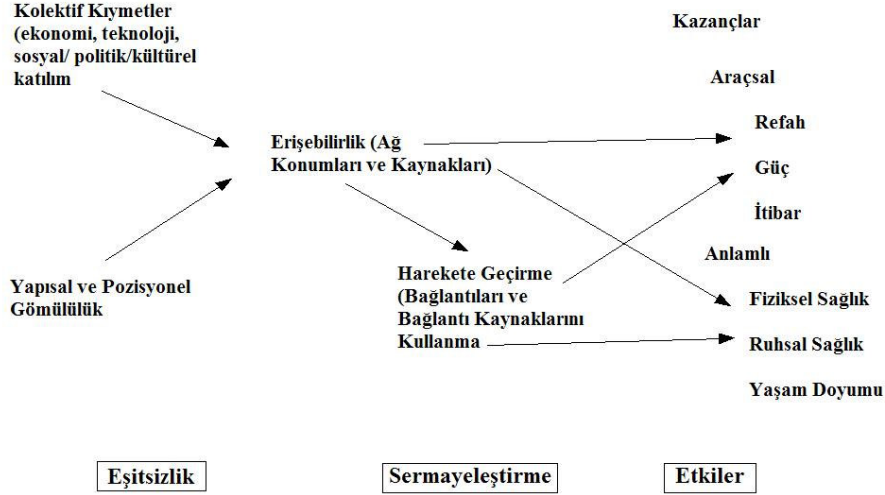
²¹³ Mark S. Granovetter, "The strength of weak ties", **The American Journal of Sociology**. Vol:78(6), 1973, s.1360.

²¹⁴ Lin, 2001b, s.19.

²¹⁵ Lin, 2001a, s.152.

yansıtmaktadır. Yaşam doyumu, aile, evlilik, iş, topluluk ile komşuluk çevresi gibi çeşitli yaşam alanlarında doyum ve iyimserliği göstermektedir²¹⁶.

Şekil 1.4: Sosyal Sermayenin Modelleştirilmesi



Kaynak: Lin, 2001b, s.21.

Bu model nedensel ardışıklıkta olan üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, sosyal sermayenin önkoşullarını göstermektedir: sosyal sermaye yatırımını kolaylaştıran veya sınırlayan, her bireyin sosyal yapıdaki yeri ve sosyal yapıdaki etmenlerdir. Diğer bölüm, sosyal sermaye öğelerini ve üçüncü bölüm sosyal sermaye için muhtemel kazançları göstermektedir. İlk bölümden ikinci bölüme geçiş sosyal sermaye oluşmasında eşitsizliği açıklamaktadır: hangi yapısal ve pozisyonel öğeler, sosyal sermaye oluşturma ve sürdürme fırsatlarını etkilemektedir. Bu farklılık gömülü olan, erişilen veya harekete geçirilen sosyal kaynak farklılıklarını betimlemektedir. İkinci bölüm, bireyin sosyal sermayeyi belirli eylemler için harekete geçirmesinin mümkün olup olmadığını ele almaktadır. Son bölüm ise, üç bölümün birbirine bağlı olduğunu gösteren sosyal sermaye kazançlarını göstermektedir²¹⁷.

Lin'in geliştirdiği model, makro, orta ve mikro boyutta kullanılabilecek güçtedir. Örneğin Putnam sosyal sermayeye kolektif değer olarak, sivil örgütlere ve

²¹⁶ Lin, 2001b, s.19-20.

²¹⁷ Lin, 2001b, s.21-22.

sosyal gruplara katılım biçiminde yaklaşmaktadır. Coleman, normları, sosyal ağların kendisini ve güveni sosyal sermaye olarak ele almaktadır. Lin, bu kaynaklara erişimin her üye için eşit olmadığını göstermektedir. Mikro boyutta, sosyal sermaye araçsal eylemlerde gömülü kaynakların kullanımı ile olan bağlantıyı yansıtmaktadır. Örneğin, enformel bağlantıların ve onların kaynaklarının iş aramada nasıl harekete geçirildiği ve sosyoekonomik statü kazanma süreci üzerindeki etkisi ile ilgili önemli bir literatür bulunmaktadır. Bireyin sosyal sermaye düzeyinin meslek seçimi, iş bulma ve meslekte ilerleme üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir.

Sosyal sermaye olgusuna bireysel düzeyde yaklaşıldığında, kariyer ilerlemesi ile ilgili görülen ağ kurma davranışlarına da değinilmelidir. Ağ kurma davranışları, bireylerin, kendilerine işlerinde veya kariyerlerinde yardım etme potansiyeli olan kişilerle ilişki kurma ve ilişkilerini sürdürmeye çalışmaları olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, başkaları ile bağlantı kurma ve sürdürmenin çeşitli yollarını önermiştir. Örneğin, yemeğe çıkma, mesleki örgütlere katılma, topluluk projelerinde aktif rol alma gibi faaliyetler önerilmektedir. Ağ kurma davranışlarının, yeni kariyer yapılarında önemi vurgulanmakta ve bireyin kariyerini kendisinin yönetmesine yardımcı olabileceği ifade edilmektedir²¹⁸. Sosyal sermaye olgusuna bireysel boyutta yaklaşılması, çalışmamızdaki kariyer sermayesi yaklaşımı ile uyum göstermektedir. Böylece, sosyal sermaye kariyer sermayesinin önemli bir bileşeni olarak görülmelidir.

1.2.2.4.6. Sosyal Sermayenin Kaynakları

Ekonomik sermaye, kişilerin banka hesaplarında ve beşeri sermaye ise zihinlerinin içinde iken, sosyal sermaye kişilerin ilişkilerinin yapısına özgüdür. Bir kişi sosyal sermaye sahibi olmak için kendi avantajının gerçek kaynağı olan diğer kişiler ile ilgili olmak zorundadır²¹⁹. Sosyal sermaye, aile, topluluk, işletme ve ulusal veya alt ulusal yönetim birimlerinde ve diğer kurumlar seviyesinde oluşmaktadır.

²¹⁸ Monica L. Forret, Thomas W. Dougherty, "Correlates of networking behavior for managerial and professional employees", **Group & Organization Management**. Vol:26(3), 2001, s.284.

²¹⁹ Alejandro Portes, "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", **Annual Review of Sociology**. Vol:24, 1998, s.7.

Sosyal sermaye olgusu ile ilgili yaklaşımlardan anlaşılabilceği gibi, sosyal sermayenin kaynaklarına da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

Portes, sosyal ilişkilerde verici kişinin güdülenme türüne göre sosyal sermaye kaynaklarını açıklamaktadır. Buna göre, dört sosyal sermaye kaynağı olduğunu belirtmektedir. İlk olarak, verici kişiyi özgeci güdülenme durumuna sokan değerler sosyal sermaye kaynağı olarak ele alınmaktadır. Buna göre, kaynakların genel ahlak zorunlulukları nedeniyle diğerlerine aktarılması, ebeveynlerin çocuklarına hediyeler vermesi örnek verilebilir. İkinci sosyal sermaye kaynağı, grup ihtiyaçları ve amaçları ile özdeşleştiği için diğerlerine kaynak aktarılması yani dayanışmadır. Aynı etnik kökenliler arasında hediye verilmesi ve aynı dini topluluğa üye olanlar arasında hediye ilişkisi örnek verilmektedir. Üçüncü sosyal sermaye kaynağı, faydalananlar tarafından orantılı bir geri dönüş beklentisi üzerine diğerlerine kaynak aktarılmasıdır. Karşılıklılık olarak adlandırılan bu sermaye kaynağı, iş arkadaşlarına piyasa haberleri ve diğer iltimaslar biçiminde oluşmaktadır. Son sosyal sermaye kaynağı ise, uygulanabilir güven yani kolektif yaptırımlara hedef olan faydalananlar tarafından daha yüksek topluluk statüsü ve orantılı geri dönüş beklentisi üzerine diğerlerine kaynak aktarılmasıdır²²⁰.

OECD, sekiz tane sosyal sermaye kaynağı olduğunu belirtmektedir. Bu kaynaklar sosyal sermayenin gelişmesinde rol oynamaktadır. Bu kaynaklar; i) aile, ii) okullar, iii) yerel topluluklar, iv) işletmeler, v) sivil toplum, vi) kamu sektörü, vii) cinsiyet ve viii) etnik yapıdır. Aile, üyelerine fayda sağlayan bir sosyal ağ sağlamakta ve normlar ile sosyal bağlar oluşturmaktadır. Okullar, sosyal işbirliği değerlerini geliştirebileceği gibi çeşitli sosyal ağların kesiştiği yerler sağlayabilecektir. Komşular, arkadaşlar ve gruplar arasındaki sosyal etkileşim, sosyal sermaye ve ortak bir mal için birlikte çalışma yeteneği meydana getirebilir. İşletmeler açısından, endüstri içinde taşeronları, müşterileri ve araştırmacıları birbirine bağlayan yaratıcı ağlar sayesinde büyüme potansiyeli bulunmaktadır. Sivil toplumun, ekonomik gelişme ve demokratikleşme üzerinde etkili olduğu ortaya

²²⁰ Alejandro Portes, "Economic sociology and the sociology of immigration: A conceptual overview", (içinde), **The economic sociology of immigration: Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship**. Ed. Alejandro Portes, Russell Sage Foundation, New York, 1998, s.15.

çıkıştır. Sivil toplum, enformel ve formel gruplar ve örgütler olarak, devlet ve piyasadan bağımsız hareket ederek toplumun farklı çıkarlarına katkıda bulunmaktadır. Sosyal sermaye kaynağı olarak kamu sektörü, ağlar ve sosyal işbirliğini destekleme boyutu ile açıklanmaktadır. Erkekler ve kadınlar arasında, güven seviyesi, sosyal meşguliyet ve meşguliyet türleri önemli ölçüde farklılaşarak, erkek ve kadınların farklı sosyal ağlar ve farklı düzeylerde enformasyon erişimi ile karşılaşmalarına neden olmaktadır. Son olarak, etnik bağlar, aktörlerin ortak değer ve kültürü nasıl paylaştıkları boyutu ile sosyal sermaye kaynağı olarak görülmektedir²²¹.

Avustralya Aile Çalışmaları Enstitüsü (AIFS), bireylerin sosyal sermayeye erişimlerinin yaş, cinsiyet, sağlık, aile durumu, eğitim, istihdam, konut sahipliği, tutumlar ve değerler ile kentleşme ve sosyo ekonomik dezavantaj düzeyi gibi ikamet ettikleri yerin özelliklerini kapsayan bir düzende farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Böylece yukarıda sayılan özellikler sosyal sermaye kaynakları olarak kabul edilmektedir. AIFS, sosyal sermayeyi, ağ özellikleri –güven ve karşılıklılık normu, ağ büyüklüğü, yoğunluğu ve çeşitliliği ile sosyal alandaki farklı ağlar olarak ele almaktadır. Bu ağlar enformel, genel ve kurumsal ağlar olarak ayrılmaktadır²²². Böylece AIFS, sosyal sermayenin kaynaklarını açıklamakta ve sosyal sermayeyi ölçmekte önemli katkıda bulunmaktadır.

Dolayısıyla, sosyal sermayenin kaynakları üç ayrı açıdan ele alınabilir. Öncelikle Portes, ağlarda verici kişilerin hangi güdü ile hareket ettiklerine göre kaynakları ayırmaktadır. OECD, bireyler arasında etkileşim sağlayan kurumlar açısından kaynakları ele almaktadır. AIFS, ise kişisel özelliklerden ikamet edilen yerin özelliklerine kadar yayılan sosyal sermaye belirleyicileri ileri sürmektedir. Bu yaklaşım dikkat çekicidir. Bireysel sosyal sermaye düzeyinin, birçok etmenden etkilenmesi, olgunun çok boyutluluğunu göstermektedir.

²²¹ OECD, 2001 s.45-47.

²²² W. Stone, J. Hughes, “Social Capital: Empirical Meaning and Measurement Validity”, Research Paper No. 27, Australian Institute of Family Studies, 2002, s.8.

1.2.2.4.7. Sosyal Sermayenin Olumsuz Etkileri

Sosyal sermaye olgusunun, sağladığı faydaların yanında olumsuz etkilerinden de söz edilmektedir. Sosyal sermaye, üyelerine fayda sağlayan gruplara üyelik olarak ele alındığında, grup amaçlarının topluluğun amaçlarını etkilediği ifade edilmektedir. Bazı durumlarda, grup amacının başarılması topluluğun iyilik haline zarar verebilmektedir. Örneğin Ostrom, çetelerin ve mafyanın sosyal sermayeyi örgütsel yapılarının temeli olarak kullandıklarını belirtmektedir. Karteller, sosyal sermaye çabaları ile bir endüstriyi kontrol altına alarak kârlarını arttırmayı hedeflemektedir. Askeri komutaya dayalı otoriter bir devlet sistemi ve kullandığı güç araçları kendi sosyal sermaye çeşitlerini geliştirirken diğer sosyal sermaye çeşitlerine zarar vermektedir²²³. Anlaşılabacağı gibi sosyal sermaye, üyelerine fayda sağlarken, bu faydalar yasadışı yollardan elde edilebilmektedir.

Adler ve Kwon, belli bir gruptaki yüksek düzeydeki sosyal sermayenin bir topluluktaki daha geniş sosyal sermayeye zarar verebileceğini ileri sürmektedir. Bir grup ile güçlü özdeşleşme bütünden ayrılmaya katkıda bulunabilir. Böylece bütün birbiri ile rekabet eden gruplar veya özel çıkarları için rant arayan kalabalıklar olarak bölünmektedir²²⁴. Woolcock, güçlü ve uzun süreli sivil grupların makroekonomik gelişmeyi, ulusal kaynaklardan orantısız bir pay elde ederek zorlaştırdığını belirtmektedir²²⁵. Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere sosyal sermaye düzeyi yüksek bir grup, topluluk hatta toplum düzeyinde sosyal sermayeye zarar verebilecektir.

Sosyal sermaye, grup veya topluluk kapalılığı gibi bazı koşullar altında üyelerinin iş girişimlerinde başarılarını engelleyebilir. Örneğin Bali’de ticari girişimlerin artışını inceleyen bir çalışmada, başarılı girişimcilerin iş ve borç isteyen akrabalar tarafından nasıl saldırıya uğradıkları ortaya konmuştur. Bu talepler, geniş

²²³ Elinor Ostrom, “Social capital: a fad or a fundamental concept?”, (içinde), **Social capital: a multifaceted perspective**. Eds., Partha Dasgupta, Ismail Serageldin, The World Bank, Washington D.C., 2000, s.176-177.

²²⁴ Paul S. Adler, Seok-Woo Kwon, “Social capital: the good, the bad, and the ugly”, (içinde), **Knowledge and social capital: Foundations and applications**. Ed. Eric L. Lesser, Butterworth Heinemann, Boston, 2000, s.107.

²²⁵ Michael Woolcock, “Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework”, **Theory and Society**. Vol:27, 1998, s.158.

aile yapısı içinde karşılıklı yardım emreden güçlü normlar aracılığıyla desteklenmektedir. Bunun sonucu olarak, işletmeler refah otellerine dönüşmekte, ekonomik genişlemeleri yavaşlamaktadır²²⁶. Görüldüğü üzere sosyal sermaye, girişimcilerin karşısına akrabalık nedeni ile mutlaka yardım edilmesi gereken bireyleri çıkarabilmektedir. Böylece, bazı durumlarda girişimci kendi çıkarları doğrultusunda hareket edemeyerek, işletmesini tehlikeye sokmaktadır.

Grup veya topluluğa katılım, muhakkak uyma talebi yaratmaktadır. Küçük bir kasabada veya köyde, tüm komşular birbirini tanır, birisi kredi ihtiyacını köşedeki mağazadan karşılayabilir ve çocuklar diğer yetişkinlerin gözetimi altında serbestçe dışarıda oynayabilir. Böyle yapılardaki sosyal kontrol, güçlü ve kişisel özgürlüğü sınırlayıcı düzeydedir. Bundan dolayı, gençler ve daha bağımsız düşünceliler, buralardan ayrılmaktadır²²⁷. Ancak bu topluluklarda, bağların sürdürülmesi, bireylerin yasadışı davranışlara yönelmesini engellemektedir.

Sosyal sermayenin yaratıcılığı engelleyebileceği de ileri sürülmektedir. Grup üyeleri arasındaki güçlü dayanışma aktörlerin ilişkilerini kısıtlamaktadır. Böyle bir durum grup üyeleri arasında yeni fikirlerin akışını azaltarak, dar görüşlülüğe ve atalete neden olmaktadır²²⁸. Uzzi, çok fazla gömülü olmanın, ihtilafları artırdığı, yeni enformasyona erişmeyi engellediği ve tüm ağın saldırıya maruz kalabilmesini artırdığını ortaya çıkarmıştır²²⁹. Bu noktada, kapalı bir ağda bireyin sadece o ağdaki kaynaklar ile sınırlı kalabileceği de ileri sürülebilir.

Yukarıdaki bölümde, kariyer sermayesini oluşturan, ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye bileşenleri genel olarak açıklanmıştır. Buna göre, ekonomik sermaye, ölçülmesi ve karşılaştırılması en kolay sermaye bileşeni olarak görülmektedir. Beşeri sermaye, bireyin bilgi, beceri, tecrübe ve sağlık durumuna işaret etmektedir. Kültürel sermaye, üst düzey pozisyonlara ulaşmayı sağlayan kültürel yeterlilikler olarak alınmaktadır. Son olarak sosyal sermaye, bireyin kariyerinde faydalanabileceği bağlantılar kurması ve sürdürmesidir. Aslında bu

²²⁶ Portes, 1998, s.15.

²²⁷ Portes, 1998, s.16.

²²⁸ Adler, Kwon, 2000, s.106.

²²⁹ Brian Uzzi, "Social structure and competition in interfirm networks: the paradox of embeddedness", **Administrative Science Quarterly**. Vol: 42, 1997, s.62.

sermaye bileşenleri birbirleriyle yakından ilişkilidir. Takip eden bölümde, kariyer sermayesi bileşenleri arasındaki ilişkiler açıklanarak, neden bu sermaye bileşenlerinin birlikte ele alındığı gösterilecektir.

1.2.3. Kariyer Sermayesinin Bileşenleri Arasındaki İlişkiler

Kariyer sermayesinin bileşenlerinin birbirleri ile ilişkileri literatürde çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Ancak bu araştırmalarda sermaye biçimleri kariyer sermayesi olarak bir yaklaşım altında toplanmamıştır. Bu nedenle, sermaye biçimleri arasındaki ilişkilerin açıklanması kariyer sermayesinin doğasının anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Her sermaye biçimi bireyin kariyeri için farklı destek türleri sağlarken, aynı zamanda diğer sermaye düzeyini de etkilemektedir.

Ekonomik sermaye, diğer sermaye biçimlerini etkileyen bir özellik göstermektedir. Bourdieu ekonomik, kültürel ve sosyal sermayeyi açıklayan çalışmasında, aslında tüm sermaye bileşenlerinin ekonomik sermayeye indirgenebileceğini belirtmektedir. Bu sermaye bileşenleri sonuçta ekonomik sermaye elde edilmesine yol açmaktadır. Bununla birlikte, ekonomik sermaye de, diğer sermaye bileşenleri üzerinde etkili olabilmektedir.

Gerçekten ekonomik sermaye, diğer sermaye türlerinden farklıdır. Çünkü ekonomik sermaye diğer sermaye biçimlerinin elde edilmesinde kullanılabilir. Örneğin beşeri sermaye, eğitim yatırımı olarak ele alındığında ekonomik sermayenin etkisi ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi eğitim yatırımının bir maliyeti bulunmakta ve bunu karşılamak üzere birey, ekonomik sermayesini harcamaktadır. Beşeri sermaye, sağlık olarak değerlendirildiğinde yine ekonomik sermaye gündeme gelmektedir. Sağlık ile ilgili davranışlar, genelde gelir ile ilişkilidir. Ekonomik kaynaklar spor aletleri satın alma, önleyici doktor muayeneleri, aşılama ve sigara ile alkolü bırakma için destek alma sayesinde sağlığı koruma davranışlarına katkıda bulunmaktadır²³⁰.

²³⁰ Krueger, 2004, s.23.

Sosyal sermaye, ağlarda gömülü olan kaynakların kullanılması ve/veya harekete geçirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda bireyler, ağlara üye olmalı, üyelikleri sürdürmeli ve gerektiğinde kendi kaynakları ile katkıda bulunmalıdır. İlişkilerin sürdürülmesi ve kullanılması, zaman ile maddi ve manevi kaynakların kullanılmasını gerektirmektedir. Böylece ekonomik kaynaklar, sadece maddi sermaye vazifesi görmemekte, aktörler ekonomik kaynaklarını ilişkilerinin sayısını arttırmakta ve mutluluklarını para ile keşfettikleri değerler açısından belirlemede kullanılmaktadır²³¹. Kısaca, ekonomik sermaye sosyal sermayenin elde edilmesi ve sürdürülmesinde de önemli rol oynamaktadır.

Ekonomik sermaye ile kültürel sermaye arasındaki ilişki, kültürel değerlerin elde edilmesinde ortaya çıkmaktadır. Bourdieu'ya göre kültürel sermayenin en iyi ölçütü, kültürel sermaye kazanmak için harcanan zaman iken, ekonomik sermaye sahibi olunması zaman harcamayı mümkün kılmaktadır. Buna göre, ailenin kültürel sermayesinin miktarı yanında, kültürel sermayeyi aktarmak için harcanan zaman da önemlidir. Eğitim süresinin ve itibar sağlamanın uzun sürmesi nedeniyle işgücü piyasasına girişin geciktirilebilmesi, ekonomik sermayeye bağlıdır. Kültürel sermaye açısından ekonomik sermaye, annenin boş zamanı ve diğerlerinin zamanını satın alma boyutu ile de ilişkilidir²³².

Ekonomik sermaye ile diğer sermaye bileşenlerinin arasındaki etkileşim yanında sosyal, beşeri ve kültürel sermaye bileşenleri de birbirlerini etkilemektedir. Örneğin Coleman, sosyal sermayenin beşeri sermaye oluşumundaki etkisini açıklamaktadır. Coleman'ın yaklaşımına göre sosyal sermaye, eylemleri kolaylaştıran sosyal yapı özellikleridir. Buna göre, ailedeki ve aile dışında topluluktaki sosyal sermaye düzeyi, yetişen neslin beşeri sermaye düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Aile içindeki sosyal sermaye, ebeveynlerin çocukları ile entellektüel konularda geçirdikleri zaman ve harcadıkları çaba olarak kullanılmaktadır. Aile dışındaki sosyal sermaye, ebeveynler arasındaki ilişkiler, bu

²³¹ Jonathan H. Turner, "The formation of social capital", (içinde), **Social capital: a multifaceted perspective**. Eds., Partha Dasgupta, Ismail Serageldin, The World Bank, Washington D.C., 2000, s.102.

²³² Bourdieu, 1986, s.253.

ilişkilerin yapısı ve ebeveynlerin kurumlarla olan ilişkileridir²³³. Kısaca, beşeri sermaye düzeyini aile ve topluluklar ile ilişki düzeyi belirlemektedir. İlişki durumu ve ebeveynlerin çocukları için harcadıkları zaman arttıkça okul başarısı yani beşeri sermaye düzeyi artmaktadır.

Teachman vd., sosyal sermayenin beşeri sermaye düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Bunun için, ailenin sahip olduğu ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye düzeyinin çocuğun okulu bırakması üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Beşeri sermaye, okul eğitimi değişkeni ile ölçülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal sermaye okuldan ayrılma ile ilişkilidir. Ayrıca, okula devam etmeyi belirleyen sosyal sermayenin, ebeveynlerin ekonomik ve beşeri sermayesi ile etkileşim içinde olduğu da tespit edilmiştir²³⁴. Böylece çocuğun okula devam ederek beşeri sermayesini geliştirmesinde, sosyal sermayenin rolü vurgulanmıştır. Sonuç olarak, sosyal sermayenin, bireyin beşeri sermaye düzeyi üzerinde etkili olduğu ortaya koyulmuştur.

Ayrıca Runia, bir beşeri sermaye yatırımında, eşit ölçüde sosyal sermaye harcanmadığı zaman, bu yatırımın getiri düzeyinin sorgulanması gerektiğini belirtmektedir²³⁵. Diğer bir deyişle, beşeri sermaye ile birlikte sosyal sermaye düzeyinde geliştirilmesi, beşeri sermaye yatırımının getirisini yükseltecektir. Kısaca sosyal ve beşeri sermaye birbirini tamamlar biçimde görülmelidir. Sonraki bölümde, sosyal ve beşeri sermayeyi birlikte alan çalışmalara değinilecektir.

Görüldüğü üzere, kariyer sermayesinin bileşenleri arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle kariyer sermayesi, birbiri arasında ilişkileri tespit edilen ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayeden oluşturulmuştur. Her birey farklı ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye düzeyine sahip olduğu için her bireyin kariyer sermayesi farklılık gösterebilmektedir. Gelecek bölümde, daha önce genel olarak ele alınan kariyer sermayesi bileşenleri, daha özel biçimde kariyer boyutu ile

²³³ Coleman, 1988, s.109 ve 113.

²³⁴ Jay D. Teachman, Kathleen Paasch, Karen Carver, “Social capital and the generation of human capital”, **Social Forces**. Vol:75(4), 1997, s.1343.

²³⁵ Peter Runia, **Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt**. Peter Lang, Europäische Hochschulschriften, Vol.366, Berlin, 2002, s.63.

ele alınacaktır. Bunun amacı, kariyer sermayesinin bileşenlerinin, tek tek veya birkaçı birlikte olduğunda kariyer başarısı üzerindeki etkisinin açıklanmasıdır. Böylece, araştırmalardan elde edilecek bilgiler ile kariyer sermayesi olgusu desteklenecektir.

1.2.4. Kariyer Sermayesi Bileşenlerinin Kariyer Açısından Değerlendirilmesi

Bourdieu'ya göre sermaye, toplumda kaynakların mübadele edilme ve dağıtılma biçimini açıklayan bir yapılar topluluğudur. Bireyler sermaye birikimlerini, kariyer ilerlemesi, statü ve güç için mübadele etmekte ve kariyer sermayelerini kariyer başarıları için kullanmaktadır. Kariyer başarısı, nesnel ve öznel olarak ele alınmaktadır. Nesnel kariyer başarısı ilerleme, ücret artışı, statü yükselmesini göstermektedir. Öznel kariyer başarısı ise, bireyin işine verdiği anlamı vurgulamaktadır. Kariyer sermayesi, her iki kariyer başarısını etkileyebilecek destekleri sunmaktadır.

Mayrhofer vd.'ne göre, kariyer sermayesi içsel ve dışsal olmak üzere iki tür kabul sağlamaktadır. İçsel kabul, kariyer alanındaki diğer aktörler tarafından kabul görmedir. Dışsal kabul ise, ekonomik sistemin, aktörü kabul etmesi, yani bireyin kariyer sermayesinin ekonomik sistem için yararlı olduğuna inanıştır²³⁶. Dışsal kabul, çoğunlukla ekonomik sermaye aracılığıyla işlemektedir. Ancak dışsal kabule, gelir yanında özel ayrıcalıklar (büyük bir ofis, şirket arabası vb.) gibi sembolik ödül biçimleri de aracılık etmektedir. İçsel kabule ise, bir akademisyenin prestijli bir dergide yayın yapması örnek gösterilebilir. İçsel ve dışsal kabul şekilleri, kariyer sermayesini oluşturmakta ve birikimini sağlamaktadır²³⁷. İçsel ve dışsal kabul, nesnel ve öznel kariyer başarısı ile ilişkilidir.

²³⁶ W. Mayrhofer, M. Meyer, J. Steyrer, J. Maier, A. Hermann, "Thick descriptions of career habitus. Agency and structure within career fields", Submitted to European Organisation Studies Group 20th colloquium. Ljubljana, 2004, s.7.

²³⁷ Mayrhofer vd., 2002, s.14.

Kariyer sermayesi, çalışma yaşamı öncesinde ve çalışma yaşamında, yani aile, okul ve çalışma yaşamında biriktirilen ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye anlamına gelmektedir. Daha önce belirtildiği gibi kariyer sermayesi, bireyin kullanımında olan ve gelecekteki kariyer başarısı için harçayabileceği, bireyin elde ettiği farklı destek şekillerinden oluşmaktadır. Bu destek türleri, kullanılan sermaye biçimlerine göre farklılaşmaktadır. Kariyer sermayesi, destek yanında kabul de sağlamaktadır. Aşağıda, kariyer sermayesinin bileşenlerini tek başına ve kariyer ile ilişkili ele alan çalışmalara yer verilerek kariyer sermayesinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunulacaktır.

Ekonomik Sermaye

Ekonomik sermaye, diğer sermaye türlerini etkileyen ve kolaylıkla diğerlerine dönüştürülebilen özellik göstermektedir. Ekonomik sermaye, bireyin finansal kapasitesi ve bu kapasiteyi yaratma yeteneği olarak ele alınmaktadır. Ekonomik sermaye aracılığıyla, bireyin istediği mal ve hizmeti, istediği kişi veya örgütten satın alabileceği belirtilmektedir. Ayrıca kariyer sermayesinin çalışma yaşamından önce de biriktirildiği belirtilmiştir. Buna göre, ailenin sahip olduğu ekonomik sermayenin, çocukluk döneminden itibaren kariyer başarısı üzerinde etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Kısaca ailenin sahip olduğu ekonomik sermaye ve diğer sermaye türleri çocukların yetişkinlik döneminden başlayarak kariyer başarısını etkileyecektir. Örneğin Hofferth vd., ailelerin ekonomik ve beşeri sermaye düzeylerinin, çocuklarının eğitim düzeyi üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır²³⁸.

Ayrıca ekonomik sermaye, kariyer geçişlerinde etkili olmaktadır. Latack ve Dozier, iş kaybı sonrasında eski işe göre kariyer gelişimi sağlayan bir iş bulabilmeyi etkileyen faktörlerden biri olarak, ekonomik sermayeyi incelemektedir. İş kaybı durumunda, finansal kaynağa sahip olan işçiler, kariyer gelişimine daha iyi

²³⁸ Sandra L. Hofferth, Johanne Boisjoly, Greg J. Duncan, "Parents' extrafamilial resources and children's school attainment", **Sociology of Education**. Vol:71(3), 1998, s.246.

odaklanabilecektir²³⁹. Böylece, yeterli ekonomik sermayeye sahip olan bireyler iş kaybını fırsat olarak değerlendirebilecektir.

Ekonomik sermaye, ücret açısından değerlendirildiğinde, bireyin dışsal kabul, yani ekonomik sistem tarafından kabul gördüğüne de işaret etmektedir. Yüksek ücret, işçinin ekonomik sistemin ihtiyaçlarını karşıladığını doğrulamaktadır. Böylece, nesnel kariyer başarısını göstermektedir. Bu durumda, ekonomik sermaye düzeyi yüksek bireylerin, ilerleme ve iş fırsatlarına daha fazla maruz kaldıkları ileri sürülebilir. Son olarak ekonomik sermaye iş kaybı sonucu yaşanacak gelir kaybını karşılamakta kullanılmaktadır.

Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye, kariyer başarısı üzerinde en etkili olan kariyer sermayesi bileşenlerinden biridir. Beşeri sermaye resmi eğitim, mesleki uzmanlık, işyerinde eğitim, bilgi ve becerilerin aktarılabilmesi, tecrübe ve sağlık durumu olarak ele alınmaktadır. Bireyin beşeri sermaye düzeyinin yükselmesi, varolan işvereni ve diğer işverenler için değerinin artması anlamına gelmektedir. İşçilerin beşeri sermaye düzeyleri ile örgüt başarısı arasında ilişki kuran yaklaşımlar, işçilerin değerinin neden arttığını açıklamaktadır. Örneğin Hitt vd., profesyonel hizmet örgütlerinin başarımı üzerinde beşeri sermayenin etkisini araştırmıştır. Buna göre, beşeri sermaye başarım üzerinde eğrisel bir etki göstermekte ve beşeri sermayeyi desteklemek örgüt başarımını olumlu etkilemektedir. Ayrıca beşeri sermaye örgüt stratejisini etkilemektedir²⁴⁰.

Beşeri sermayenin unsurlarından biri olan işyerinde eğitim, genel ve işletmeye özgü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel eğitimin, bireyin istihdam edilebilirliğini arttırdığı ileri sürülmektedir. Daha önce belirtildiği gibi genel eğitim, işletmeye özgü olmayıp, bireyin başka işletmelere aktarabileceği beceriler elde

²³⁹ Janina C. Latack, Janelle B. Dozier, "After the ax falls: Job loss as a career transition", **Academy of Management Review**. Vol:11(2), 1986, s.382.

²⁴⁰ Michael A. Hitt, Leonard Bierman, Katsuhiko Shimizu, Rahul Kochar, "Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective", **Academy of Management Journal**. Vol:44(1), 2001, s.13.

edilmesini sağlamaktadır. Genel eğitim bazı koşullarda işçiler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Örneğin iş güvencesi düzeyinin düşük olduğu durumlarda işçiler genel eğitime daha istekli olmaktadır.

Literatürde kıdemin, kariyer sonuçları ile olumlu yönde ilişkili olduğu ifade edilmektedir. İş kıdemi ve örgütsel kıdemi uzun süreli olan bireylerin mesleki uzmanlıklarını geliştirdikleri ve işletmeye özgü değerli deneyimler edindikleri belirtilmektedir. Bu nedenle kariyer başarıları daha yüksek olmaktadır. Ancak, yeni kariyer yapılarında uzun süreli kıdemin, becerilerin örgüte özgü hale gelmesi nedeniyle, kariyer başarısına zarar verebileceği de ileri sürülmektedir.

Judge vd., beşeri sermaye, güdüsel özellikler ve örgütsel/endüstri özellikleri ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Judge vd., beşeri sermayeyi eğitim süresi yanında, eğitimin içeriğini de dikkate alarak, farklı biçimde ölçmektedir. Literatürde örgütlerin işletme, hukuk ve mühendislik diplomalarına diğerlerinden daha fazla önem verdikleri belirtilmektedir. Bu nedenle, Judge vd., bu diplomalara sahip olanların nesnel kariyer başarılarının daha yüksek olacağını ileri sürmektedir²⁴¹.

Bununla birlikte, bazı araştırmalarda başarılı yöneticilerin iyi tanınan üniversitelerden mezun oldukları ortaya çıkmıştır. Gerçekten yöneticilerin kariyer elde etme sürecinde eğitim kalitesi önemli rol oynayabilmektedir. Useem ve Karabel, bir eğitim kurumunun mezunlarına üç farklı türde beşeri sermaye sağladığını belirtmektedir. Bu sermaye türleri, skolastik sermaye (kazanılan bilgi miktarı), sosyal sermaye (kişisel bağlantılar, ağ bağları, başarı güdüsünün aşılması) ve kültürel sermayedir (toplumun prestij sembollerine verdiği değer). Sosyal ve kültürel sermaye, eğitim kalitesi ile ilgili sermaye türleridir. Buna göre eğitim görülen üniversitenin kalitesi, nesnel kariyer başarısını etkileyecektir. Bazı üniversitelerin, örneğin ABD’de Ivy birliği üniversitelerinin, mezunlarına, diğer mezunlara göre daha fazla sosyal ve kültürel sermaye sağladığı ve mezunlarına iltimas geçilebildiği

²⁴¹ Timothy A. Judge, Daniel M. Cable, John W. Boudreau, Robert D. Bretz, “An empirical investigation of the predictors of executive career success”, **Personnel Psychology**. Vol:48, 1995, s.490.

belirtilmektedir. Bu nedenle, prestijli üniversitelerden mezun olmanın, nesnel kariyer başarısını etkileyebileceği ileri sürülmektedir²⁴².

Judge vd.'nin araştırmaları sonucunda, eğitimin finansal başarıyı önemli oranda etkilediği ortaya çıkmıştır. Eğitimin niceliği, yöneticilerin kazançlarında önemli farklılık yaratmaktadır. Örnekleme, lisans ve lisansüstü öğretim mezunları arasında, 20 yılda yaklaşık 150.000 dolar kazanç farkı olduğu belirtilmektedir. Mezun olunan üniversite kalitesi ve prestijine göre finansal kazanç farklılığı ise, daha fazla, yaklaşık 320.000 dolar olarak bulunmuştur. Bunun nedeni olarak, yukarıda da belirtildiği gibi, prestijli üniversitelerin mezunlarına daha fazla sosyal ve kültürel sermaye sağladığı ileri sürülmektedir²⁴³. Kısaca literatürde, eğitim süresinin yanında eğitimin kalitesi ve içeriği de kariyer başarısı ile ilişkili görülmektedir.

Judge vd.'nin çalışması, kariyer başarısını etkileyen birçok etmeni ele almaktadır. Ancak, en büyük katkısı beşeri sermayeyi eğitim süresi olarak almanın yanında, içeriği ve kaliteyi de dikkate almasıdır. Eğitimin kalitesi içinde ise, mezun olunan okulun prestiji araştırılmıştır. Prestijli okulların, öğrencilerine daha iyi eğitim vermelerinin yanında, sosyal ve kültürel sermayelerine katkıda bulunduğu düşüncesi kabul görmektedir. Kariyer literatüründe, kariyer başarısı üzerinde sosyal sermayenin etkisi araştırılmışken, kültürel sermayenin etkisine çok az değinilmektedir. Kültürel sermayenin, okul dışında etmenlerden de kaynaklandığı bilinmektedir. Örneğin ebeveynlerin eğitim durumu, çocuklarının kültürel sermayesini etkilemektedir. Bu noktada, kariyer sermayesinin diğer bir bileşeni olan kültürel sermaye ve kariyer ilişkisi açıklanacaktır.

Kültürel Sermaye

Kültürel sermaye, bireylerin paylaştıkları belirli farklı kültürel özellikler, zevkler ve tarzlar olarak açıklanmaktadır. Kültürel sermayenin, eğitim başarısı üzerinde yani beşeri sermaye elde edilmesinde etkili olduğu açıklanmıştır. Kültürel

²⁴² Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995, s.490-491.

²⁴³ Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995, s.509-510.

sermaye, beşeri sermaye düzeyini etkilemesi yanında, işe alma sürecinde etkili olan bir kaynaktır. Garcia, iş görüşmelerinde, aday ile görüşmeci arasındaki benzerliğin etkisini araştırmıştır. Aday ile görüşmeci arasındaki benzerlik, her ikisinin demografik özellikleri, beşeri sermaye ve kültürel sermaye düzeyi ile araştırılmıştır. Algılanan benzerliğin, görüşmecinin, adayı beğenmesi ile olumlu ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır²⁴⁴. Kültürel sermayenin bu etkisinin kariyerin başka alanlarında-örneğin başarımlar değerlendirme- ortaya çıkıp çıkmadığı araştırılması gereken bir konudur.

Birçok araştırma, birinin öğretmenler ve işverenler ile aynı kültürel okuryazarlığı paylaştığı zaman bile, kariyer başarısının garanti olmadığını, fakat başarılı olma ihtimalinin arttığını göstermektedir. İşverenler, iş adaylarını uygun olmadıkları için reddettiklerinde, onların kültürel sermayelerinin yetersizliği nedeniyle reddedildikleri ileri sürülebilecektir. Bu kişiler kötü bir aksana, görüşmeye uygun olmayan bir giyime sahiplerse veya bu adaylar işletmenin çalışanları ile tanışacakları resmi bir yemekte oyunun kurallarını bilmiyorlarsa, bunun olacağına kuşku yoktur²⁴⁵.

Kültürel sermayenin özellikle üst düzey yöneticilerin istihdam edilme sürecinde etkili olduğu ileri sürülmektedir. İş dünyasının seçkin yöneticilerini araştıran Hartmann, Fransız ve Alman üst düzey yöneticilerin işe alma süreçlerinde okulda kazanılan kültürel sermayenin rolünü ortaya koymuştur. Birçok ülkede, eğitim geçmişi bir işletmeye giriş bileti olarak görülmektedir. Fakat özellikle Fransa’da, eğitim geçmişi, yaşam sigortası anlamına gelen bir istihdam pasaportu gibi sayılmaktadır. Akademik kimlikler ile ilerleme potansiyeli arasında görülmedik istikrarda bir ilişki bulunmaktadır²⁴⁶.

Fransa’da üst düzey yönetici olmanın yolu, en seçkin “grandes ecole”lerden birine girmekten geçmektedir. Buralardan alınan diploma iki nedenden dolayı üst

²⁴⁴ Maria F. Garcia, **Antecedents of an interviewer’s fit perceptions of an applicant: The role of actual and perceived similarity**. Texas A&M University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2004, s.iii.

²⁴⁵ Brown, Hesketh, Williams, 2003, s.120.

²⁴⁶ Michael Hartmann, “Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France”, **Sociological Review**. Vol:48(2), 2000, s.249.

düzy yöneticiliğın önünü açmaktadır. İlk olarak Fransız işletmeleri, bu diplmayı liderlik, analitik düşünce ve entellektüel titizlik gibi arzu edilen kişilik özellikleri için en iyi ve geniş kabul gören ölçüt olarak görmektedirler. İkinci olarak, seçkin eğitim kurumlarında geçirilen süre sayesinde, geniş bir erkek arkadaş ağı kurulmaktadır. Böylece, bu okullar hem beşeri sermaye hem de sosyal sermaye için önemli bir kaynak olarak görölmektedir. Almanya’da ise durum Fransa’dan tamamen farklıdır. Almanya, açık olarak seçkin bir eğitimi desteklememekte ve özel okullar ile üniversitelerin, Alman eğitim sisteminde yapısal bir önemi bulunmamaktadır. Fakat Almanya’da, üst düzey yöneticiler en üst akademik dereceye sahip kişilerden seçilmektedir²⁴⁷. Sonuç olarak, her iki ülkede üst yöneticilerin yaklaşık % 80’i sosyal elitler arasından seçilmektedir. Böylece, sınıfa özgü habituslerin, sosyal ilişkilerin yeniden üretilmesinde etkisi olduğu ortaya konmuştur. Kültürel sermayenin, sosyal sermayeyi etkilediği açıklaması dikkat çekicidir.

Bazı işler gerektirdiği kültürel sermaye düzeyine göre ayrılmaktadır. Holt kariyeri, yüksek kültürel sermayeli kariyer ve düşük kültürel sermayeli kariyer olarak ayırmaktadır. Yüksek kültürel sermaye içeren kariyer, sembolik analize–enformasyonu kullanma ve sentezleme, yeni durumları anlama ve tepki verme, talimatları ezbere takip etmekten ziyade yenilik yapma üzerine yapılan vurgu ile nitelenmektedir. Girişimcilik ve meritokrasi ideolojisine göre yapılanmış, bu bilgi kaynaklı meslekler, profesyonel özerkliğe, eşit rekabetine ve işgücü piyasasında pozisyonu sürdürmek için gerekli, daima değişen bilginin takibini ödüllendirmektedir²⁴⁸.

Düşük kültürel sermayeli bireyler, yerel işgücü piyasasında rutin işlerde istihdam edilmektedirler. Çalışma, onlar için iş olarak nadiren de kariyer olarak görölmektedir. Düşük kültürel sermayeye sahip bireylerin çoğu, işin sağladığı sosyal sonuç ve ne yapıyorlarsa ondan gurur duydukları için işlerini sevmektedir. Günlük olarak ne yaptıkları sorulduğunda, görevlerinin düşük entellektüel veya yaratıcı mücadele sağladığını açıklamaktadırlar. Gerçekten işçi sınıfının işleri, tekniğin

²⁴⁷ Hartmann, 2000, s.250-251.

²⁴⁸ Douglas B. Holt, “Distinction in America? Recovering Bourdieu’s theory of tastes from its critics”, **Poetics**. Vol:25, 1997, s.111.

ezbere uygulaması, yüksek seviyede gözetleme ve yaratıcılık ile sorun çözme için önemsiz talep aracılığıyla nitelendirilmektedir²⁴⁹.

Kültürel sermayeyi, beceri açısından ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Lindsay, işsizlere işgücü piyasası ile ilgili bilgi sağlanmasında özellikle, internetten faydalanılmasını incelemiştir. Çalışmada, bir kent işgücü piyasasında, işsizlerin iş arama faaliyetlerinde internetin rolü araştırılmaktadır. Yüksek düzeyde ekonomik ve kültürel sermaye ile internet erişim ve iş arama arasında ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Kültürel sermaye, bireyin bilişim teknolojileri becerileri; becerilerini ve bilgisini geliştirme yeteneği ile isteği; bilişim teknolojileri kullanıcısı olarak benlik imgesi; diğer bilişim teknolojileri kullanıcıları ile bağlantı ve hizmet ve ürünlere erişim aracılığıyla tekno kültür içinde sosyalleşme düzeyi olarak ölçülmektedir²⁵⁰.

Kültürel sermaye boyutları, bireylerin yeni teknolojiler ile nasıl etkileşim içinde olduklarını açıklamaktadır. Böylece kültürel sermaye olgusu ile beşeri sermaye veya beceriye dayalı analizlerin ötesine geçilmek istenmektedir. Buna göre, dijital bölünmenin önemli bir boyutunu, bireyin bilişim teknolojisi kullanıcısı olarak benlik algısı ve düzenli bilişim teknolojisi kullanımını sosyalleştiren, elektronik ağlara veya dijital topluluklara ait olma hissi oluşturmaktadır²⁵¹. Bu durumda, bireyin bilişim teknolojileri becerilerini ve bilgisini geliştirme isteği, bilişim teknolojileri kullanıcısı olarak kendini algılaması ve sosyalleşmesi, kültürel sermaye olarak ele alınmaktadır.

Bireyin sahip olduğu kültürel sermaye düzeyinin, kariyer ve meslek amaçları üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Beasley, ABD’de Afrika kökenli Amerikalı öğrencilerin üniversiteye girme oranlarının arttığını, fakat bu artışa rağmen, Afrika kökenli Amerikalılar ve beyazlar arasındaki iş statüsü ile ücret farklılığının halen önemini korumaya devam ettiğini belirtmektedir. Afrika kökenli Amerikanların üniversiteye giriş oranlarının artmasına rağmen, bunu iş başarılarına

²⁴⁹ Holt, 1997, s.112.

²⁵⁰ Colin Lindsay, “Employability, services for unemployed job seekers and the digital divide”, **Urban Studies**. Vol:42(2), 2005, s.328-329.

²⁵¹ Lindsay, 2005, s.329.

yansıtamamalarının nedeni olarak düşük kariyer amaçları gösterilmektedir. Düşük kariyer amaçları, ırk ayrımcılığı ve değerli sosyal ve kültürel sermaye elde etme yeteneği ile ilişkili görülmektedir. Böylece, kariyer başarısı için sadece üniversite eğitiminin yeterli olmadığı belirtilmektedir²⁵².

Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye, piyasada beklenen kazançlar için ilişkiler kurulması olarak tanımlanmakta ve bireyin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyinin, kariyer başarısını etkilediği ileri sürülmektedir. Seibert vd., sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sosyal sermaye güçsüz bağlar kuramı, yapısal boşluk kuramı ve sosyal kaynaklar kuramı şeklinde, bireylerin ilişki ağlarının farklı özellikleri ele alınarak araştırılmaktadır. Sosyal sermayenin, örgüt içinde bireyin daha fazla ve zamanında bilgiye erişme, daha çok finansal ve maddi kaynağa erişme ve sosyal sistem içinde daha görünür, meşru hale gelmeyi sağlayarak kariyer başarısını etkilediği ileri sürülmektedir. Kariyer başarısı ise, mevcut ücret, bütün kariyer boyunca ilerlemeler ve kariyer doyumu olarak ele alınmaktadır²⁵³. Böylece kariyer başarısı, hem nesnel hem de öznel olarak ölçülmektedir.

Örgüt içinde bilgiye ve kaynaklara daha fazla erişme iki nedenle nesnel kariyer başarısı ile ilişkili bulunmaktadır. İlk olarak, bilgiye ve kaynaklara daha fazla erişme, bireyin iş başarımını arttıracaktır. İkinci olarak, bilgi ve kaynaklar sosyal gücün temelidir. Bilgiye ve kaynaklara daha fazla erişme sayesinde, bireyin örgütsel itibarını artmakta ve birey örgütte daha güçlü ve sözü geçen bir kişi olarak algılanmaktadır. Ayrıca daha fazla erişme, öznel kariyer başarısını da etkilemektedir. Çünkü bilgi ve kaynaklara erişme, iş ile ilgili kontrol ve yetkinlik algılamasını yükseltmektedir²⁵⁴. Kısaca, örgüt içinde bilgi ve kaynaklara ulaşma bireyin başarımını arttırmaktadır.

²⁵² Maya Beasley, **Perpetuating the occupational achievement gap through the aspirations of african-American and white college students**. Stanford University. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2003, s.iv ve 186.

²⁵³ Scott E. Seibert, Maria L. Kraimer, Robert C. Liden, "A social capital theory of career success", **Academy of Management Journal**. Vol:44(2), 2001, s.219-225.

²⁵⁴ Seibert, Kraimer, Liden, 2001, s.224.

Sosyal sistem içinde meşru hale gelme ve kariyer desteği elde etmenin kariyer başarısını etkilediği ileri sürülmektedir. Ayrıca bu durumun içsel kariyer başarısını da etkilediği ifade edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişki desteklenmiştir²⁵⁵. Çalışma, sosyal sermayeyi üç farklı kuramı birleştirerek ele alması açısından dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, sosyal sermayenin kariyer başarısını etkilediği ortaya çıkmıştır. Ancak bu etki örgüt içi süreçlerde yaşanmakta ve bunun dışında örgüt dışı süreçlere olan etkiye değinilmemiştir.

Bozionelos, örgüt içi ağ kaynakları ve kişilik özelliklerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ağ kaynakları, araçsal ve anlamlı ağ kaynakları olarak ele alınmaktadır. Araçsal ağ kaynaklarının temel amacı kariyer çıkarlarının geliştirilmesidir. Anlamlı ağ kaynakları, duygular ve kaygılar için güvenli bir çıkış yaratmaktadır. Kariyer başarısı, içsel ve dışsal olarak ele alınmıştır. Sonuç olarak, ağ kaynaklarının, kariyer başarısına katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır²⁵⁶.

Kariyer ile sosyal ağlara dahil olma arasındaki ilişki, bireysel performans dikkate alınarak daha iyi ortaya koyulabilir. Lang ve Neyer, Almanya'da psikoloji alanında çalışan akademisyenlerin bilimsel işbirliği ağlarına katılmaları ile kariyer gelişimleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Akademisyenlerin bilimsel işbirliği ağlarına üyelikleri yanında, yayın sayıları ve aldıkları atıflar başarı göstergesi olarak alınmıştır. Sonuç olarak, iyi bir kürsüden gelen akademisyenlerin kariyer şanslarının daha yüksek olduğu, ancak kariyer geleceği için işbirliği ağlarına katılmalarının gerekli olduğu belirtilmektedir²⁵⁷.

Sosyal sermayenin kariyer başarısına etkisi dışında önemli bir boyutu, bireyin iş arama ve bulması üzerindeki etkisidir. Sosyal sermayenin işgücü piyasası

²⁵⁵ Seibert, Kraimer, Liden, 2001, s.225.

²⁵⁶ Nikos Bozionelos, "Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality", **The International Journal of Organizational Analysis**. Vol:11(1), 2003, s.41.

²⁵⁷ Frieder R. Lang, Franz J. Neyer, "Kooperationsnetzwerke und Karrieren an Deutschen Hochschulen", **Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie**. Jg. 56, Heft:3, 2004, s.520-538.

sonuçlarını en fazla iş aramanın etkinliğini ve verimliliğini artırma yönünde etkilediği belirtilmektedir. İşgücü piyasasının temel görevlerinden biri, işverenler ve muhtemel işgücü arasındaki enformasyon veya sinyalleri eşgüdümlemektir. İşverenler ve işçileri eşleştirme, işçilerin iş için farklı becerileri ve özellikleri bulunduğu ve buna karşın işlerinde farklı gereksinimleri bulunduğu için zor bir görevdir²⁵⁸. İşçilerin ve işverenlerin sahip olduğu sosyal sermaye, eşleştirmeye yardımcı olmaktadır.

Batı ülkelerinin çoğunda, işçiler enformel bağlantılar aracılığıyla iş bulmaktadır. Enformel bağlantılar akrabalar, arkadaşlar, komşular, iş arkadaşları gibi ilişkide olunan kişilere işaret etmektedir. Hollanda’da, 1980’lerde işçilerin yaklaşık üçte biri, 1990’larda yarıya yakını enformel bağlantıları sayesinde iş bulmuştur. Batı Almanya ve ABD’de ise işçilerin %42 ve %59’u bu sayede iş bulduğu ifade edilmektedir²⁵⁹. Bazı araştırmalarda ise, işçilerin sahip oldukları sosyal sermaye düzeyinin iş bulma yanında, buldukları işin kalitesini de arttırdığı ortaya çıkmıştır. Örneğin Granovetter araştırmasında, yüksek pozisyonlarda çalışan işçilerin %60’ın üstünde bir oranda, işini tanıdığı bir kimse yoluyla bulduğunu tespit etmiştir²⁶⁰.

Freitag, sosyal sermayenin İsviçre işgücü piyasasındaki etkisini araştırmıştır. İsviçre’de 1992 ve 1997 yıllarında, kantonlar arasındaki işsizlik oranlarındaki farklılığın sosyal sermayenin eşitsiz dağılımından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Buna göre, işgücü piyasasında yüksek düzeyde sosyal sermayenin enformasyon potansiyelinin etkin kullanımına yardım ederek, iş arama ve işlem maliyetlerini azalttığı, iş adaylarının kalitesini koruduğu, işsizlerin iş arama faaliyetlerinin arttığı ve böylece toplam işsiz sayısının sınırlandığını ileri sürmektedir. Araştırma sonucunda, kantonlar arasında sosyal sermaye dağılımındaki eşitsizliğin, diğer

²⁵⁸ Wendy Stone, Matthew Gray, Jody Hughes, “Social capital at work: How family, friends and civic ties relate to labour market outcomes”, Australian Institute of Family Studies, Research Paper No:31, 2003, s.6.

²⁵⁹ Henk Flap, Ed Boxman, “Getting a job as a manager”, (içinde), **Corporate Social Capital and Liability**. Ed. Roger A.J. Leenders, Shaul M. Gabbay, Kluwer Academic Publishers, 1999, s.197-198.

²⁶⁰ Mark Granovetter, **Getting a job: A study of contacts and careers**. The University of Chicago Press, 1995, s.32-33.

ekonomik ve politik boyutlar yanında, kantonların işgücü piyasalarının farklı kırılma noktalarını önemli ölçüde açıkladığı ortaya çıkmıştır²⁶¹.

Kariyer Sermayesinin Bileşenlerinden Bazılarını Birlikte Ele Alan Araştırmalar

Literatürde, kariyer sermayesinin bazı bileşenlerini birlikte alarak, kariyer ilerlemesi açısından birbiriyle karşılaştıran çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Metz ve Tharenou, beşeri ve sosyal sermayenin, kadın çalışanların kariyer ilerlemesine göreli katkısını araştırmıştır. Beşeri sermayenin düşük kademelerde bulunan kadın çalışanların, sosyal sermayenin üst kademelerde bulunan kadın çalışanların kariyer ilerlemesi ile ilişkili olduğu hipotezi ileri sürülmüştür. Ancak bu hipotezler desteklenmemiş, beşeri sermaye, tüm kademelerdeki kariyer ilerlemesi ile ilişkili bulunmuştur. Sosyal sermayenin katkısı ise önemsenmeyecek kadar az tespit edilmiştir. Ancak araştırmada nitel veriler de elde edilmiştir. Bu verilere göre ise, sosyal sermaye üst kademelerdeki kadın çalışanların kariyer ilerlemesi ile ilişkili bulunmuştur²⁶².

Flap ve Boxman, sosyal sermaye düzeyi yüksek olan yöneticilerin, enformel kanallar aracılığıyla daha sık iş bulabildiklerini belirtmektedir. Ayrıca, yöneticilerin enformel iş bulma yöntemlerini kullandıklarında gelirlerinin daha fazla olduğu gibi iş doyumlarında daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Sosyal ve beşeri sermayenin her ikisi, gelir artışına katkıda bulunmaktadır²⁶³. Kariyer sermayesinin bileşeni olan, sosyal ve beşeri sermayenin nesnel kariyer başarısına ve istihdam edilebilirliğe katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Lin ve Huang, sosyal sermayenin, beşeri sermaye ve kariyer hareketliliği arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini araştırmıştır. Sosyal sermayenin etkisinin biçimleyici değişken veya aracı değişkenden hangisi olduğu ortaya çıkarılmaya

²⁶¹ Markus Freitag, "Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen", *Zeitschrift für Soziologie*. Jg. 29, Heft:3, 2000, s.186.

²⁶² Isabel Metz, Phyllis Tharenou, "Women's career advancement: The relative contribution of human and social capital", *Group & Organization Management*. Vol:26(3), 2001, 312.

²⁶³ Flap, Boxman, 1999, s.212.

çalışılmaktadır. Aracı değişken ilişkisinde, daha fazla beşeri sermaye biriktiren bireylerin, örgütlerin sosyal ağlarında merkezi pozisyonlarda bulundukları ve sosyal sermayenin faydalarını elde ettikleri ileri sürülmektedir. Sosyal sermaye biçimleyici değişken olarak ele alındığında, merkezi pozisyonlarda bulunan kişilerin daha fazla gelişim olanağı elde edebildikleri belirtilmektedir. Bu durumda daha fazla uzmanlığa ve merkezi pozisyona sahip olan biri için beşeri ve sosyal sermaye etkileşimi daha olumlu kariyer sonuçlarına neden olacaktır²⁶⁴.

Araştırma sonucunda, sosyal sermayenin aracılık ilişkisi ortaya çıkmıştır. Buna göre, beşeri sermaye ve sosyal sermayenin kariyer sonuçlarına birlikte etkisi bulunmakta, ancak sosyal sermayenin görece olarak daha önemli ve doğrudan etkisi bulunduğu belirtilmektedir. Çalışmada beşeri sermaye, yaş, eğitim, kıdem ve yönetim kademesi olarak ölçülmüştür. Uzun süreli kıdemli olan ve üst yönetim kademesinde bulunan bireyler, merkezi bir pozisyonda bulunarak sosyal sermayelerini arttırabilmekte ve üstlerini kapasiteleri konusunda etkileyebilmektedirler. Bu sonuç, sosyal sermayenin bireylerin beşeri sermayelerini kullanmaları için olanak yarattığı ve birey için değerli olan enformasyon ve denetim faydalarını ürettiği görüşü ile uyum göstermektedir²⁶⁵.

Beşeri, sosyal ve kültürel sermaye ile kariyer amacı arasında ilişki olabileceği ileri sürülmektedir. Kariyer amacı, belirli bir kariyer seçiminden doğan beklenti olarak kavramlaştırılmaktadır. Umbach, ABD’de kıdemli yöneticiler arasında üniversitede üst yönetici olmak isteyenlerin beşeri, sosyal ve kültürel sermayelerini araştırmıştır. Sayılan sermaye türleri ile kariyer amacı arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır²⁶⁶. Beşeri, kültürel ve sosyal sermayenin daha fazla biriktirilmesi, yönetici olma isteğinin artmasına neden olmaktadır.

²⁶⁴ Shu-Chi Lin, Yin-Mei Huang, “The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator?”, **Journal of Intellectual Capital**. Vol:6(2), 2005, s.194-195.

²⁶⁵ Lin, Huang, 2005, s.201.

²⁶⁶ Paul D. Umbach, **Who wants to be a college president? Forms of capital and the career aspirations of senior college administrators**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Maryland, 2003, s.1-11.

Literatürdeki sözü edilen bu araştırmaların sonuçları, kariyer sermayesinin kuramsal boyutları ile birleştirildiğinde önemli noktalar ortaya çıkmaktadır. İlk olarak ekonomik sermaye, araştırma sonuçlarına göre, kariyer geçişlerine yardımcı olan ve diğer sermaye bileşenlerini geliştiren boyutta değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, ekonomik sermaye hem geleneksel hem de yeni kariyer yapıları açısından açıklanmalıdır. Geleneksel kariyer açısından, ekonomik sermaye düzeyinin yüksek olması, bireyin örgüt içinde kabul edildiğini göstermektedir. Bu kişilere yönelik kariyer olanakları daha fazla olacaktır. Kariyer geçişlerini desteklemesi, bireyin iş arama maliyetini karşılaması ve işsiz kalınan süreyi azaltması şeklinde kendini göstermektedir. Kısaca, ekonomik sermaye bireye kariyeri boyunca başka iş bulma desteği vermekte ve yeni kariyer yapılarını desteklemektedir.

Beşeri sermaye ile ilgili araştırma sonuçlarına göre, bu sermaye biçimi nesnel kariyer başarısını önemli boyutta etkilemektedir. Kuramsal açıklamalara göre beşeri sermaye düzeyi, özellikle gelir üzerinde etkide bulunmaktadır. Bireylerin ileride elde edecekleri kazanç için beşeri sermaye yatırımı yaptıkları belirtilmektedir. Araştırma sonuçları kuramı doğrulamaktadır. Buna göre, gelir düzeyini eğitim düzeyinden çok kalitesinin daha fazla etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca sağlık durumu, kariyer başarısını etkileyebilecek bir beşeri sermaye unsurudur. Son olarak, genel eğitim niteliklerin başka işletmelerde de kullanılabilmesini sağlamakta ve böylece iş bulmayı kolaylaştırmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre kültürel sermaye, iş görüşmelerinde yani işe alınma sürecinde yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, bireyin kültürel sermaye düzeyi işe alınmasını kolaylaştırıcı bir etki göstermektedir. Bu durum özellikle üst düzey yöneticiler için geçerli olmaktadır. Diğer bir araştırmaya göre, kültürel sermayenin kariyer amaçlarını şekillendirdiği ve kariyer amaçlarının düşük veya yüksek olmasının, ilerlemeyi etkilediği anlaşılmıştır. Böylece kültürel sermaye, önemli kariyer olanakları için bireysel boyutta istekli olmayı sağlamakta ve ilerlemeyi bu yolla etkilemektedir.

Sosyal sermaye, örgüt içinde bireyin başarıml seviyesini arttırmakta ve ilerlemeyi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca örgüt dışında iş arama sürecinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyal sermaye, nesnel kariyer başarımlını etkilerken, iş bulmayı da kolaylaştırmaktadır. Özetle kariyer sermayesi, kariyer başarımlını önemli ölçüde etkileyen sermaye biçimlerinden oluşmaktadır.

Kariyer sermayesi bileşenleri ile ilgili araştırma sonuçlarından, kariyer başarımlını desteklemesinin aslında başka bir iş bulabilme boyutundan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, kariyer sermayesi, kariyer başarımlını etkilediğı gibi istihdam edilebilirliğe de zemin hazırlamaktadır. Kariyer sermayesi yüksek olan kişiler, kendilerini daha istihdam edilebilir olarak değerlendirecektir. Çünkü bu kişiler, varolan işlerini sürdürmek ve yeni bir iş bulabilmek için yeterli kaynağı sahiptir. Kariyer sermayesinin, ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye bileşenleri aslında bireyin sahip olduğı kaynakları göstermektedir. Nitekim Berntson vd.'ne göre, istihdam edilebilirliğin önemli bir bölümü, işçilerin kaynakları tarafından belirlenmektedir²⁶⁷. Bu nedenle, gelecek bölümde istihdam edilebilirlik olgusu incelenerek, kariyer sermayesi ile ilişkisi değerlendirilecektir.

²⁶⁷ Erik Berntson, Magnus Sverke, Staffan Marklund, "Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities?", **Economic and Industrial Relations**. Vol:27(2), 2006, s.225.

İkinci Bölüm

İstihdam Edilebilirlik

2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

2.1.1. Tanım

İş güvencesizliği üzerinde etkisi olduğunu ileri sürdüğümüz ikinci olgu istihdam edilebilirlik düzeyidir. İstihdam edilebilirlik, üzerinde çok tartışılan, fakat içeriği konusunda uzlaşmaya varılamamamış bir olgu niteliği taşımaktadır. Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi, kariyer sorumluluğunun artık işçilerde olduğu ileri sürülmektedir. Bu nedenle kariyer başarısını etkileyen, kariyer sermayesi, kariyer yetkinlikleri gibi olgular araştırılmakta ve istihdam edilebilirlik istihdam politikalarında önemli yer tutmaktadır. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi içinde istihdam edilebilirlik olgusuna önemli bir yer verildiği görülmektedir.

İstihdam edilebilirliğin, sözlük anlamı “istihdam edilebilme niteliğinde veya karakterinde olma” şeklinde açıklanmaktadır. İşverenler istihdam edilebilirliği, bireyin temel özelliği olarak görmektedir. Örneğin İngiltere Sanayi Konfederasyonu, istihdam edilebilirliği, işverenlerin ve müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak üzere gerekli olan ve bu suretle, bireylerin isteklerini ve potansiyellerini işlerinde gerçekleştirmelerine yardımcı olan, bireyin sahip olduğu nitelikler ve yetkinlikler olarak tanımlamaktadır¹.

İngiltere hükümeti de, istihdam edilebilirliği, bireylerin becerilerine işaret ederek açıklamakta ve istihdam edilebilirliğin hükümet için öncelikli olarak geliştirilmesi gereken bir alan olduğuna işaret etmektedir. Buna göre, istihdam edilebilirlik, çalışma yaşamı boyunca istihdama dahil olabilmeyi ve bu istihdamı

¹ Confederation of British Industry, **Making employability work: An agenda for action**. CBI, London, 1999, s.1.

sürdürmeyi sağlayacak bilgi, beceri, teknoloji ve uyum sağlama yeteneklerinin geliştirilmesi anlamına gelmektedir².

Uluslararası Çalışma Örgütü, istihdam edilebilirlik olgusuna bireysel özellikler açısından yaklaşmaktadır. İstihdam edilebilirlik, bireyin, bir iş bulabilecek, işini koruyabilecek, geliştirebilecek ve değişim halinde uyum sağlayabilecek; değiştirmek isterse veya işten çıkarılmışsa, bir başka iş bulabilecek; yaşam süresinin çeşitli evrelerinde, aktif nüfusu, herhangi bir engelle karşılaşmaksızın terk edecek ve yeniden katılacak durumda olduğunda, çalışabilir olması biçiminde tanımlanabilir³.

Yukarıdaki tanımlarda bireyin niteliklerine dikkat çekilmektedir. Ancak, birey, gerekli özelliklere sahip olmanın yanında, istihdam edilebilir olma isteğine de sahip olmalıdır. Ayrıca istihdam edilebilirlik olgusu, sadece bireyin özelliklerine işaret ederek açıklandığı zaman işgücü arzı özelliklerine odaklanmaktadır. İstihdam edilebilirlik sadece bireyin özelliklerinden kaynaklanmamakta, işgücü piyasasında işgücü koşullarından ve örgütsel özelliklerden de etkilenmektedir. Nitekim Kanada hükümeti İşgücü Geliştirme Kuruluna göre istihdam edilebilirlik, kişisel koşullar ile işgücü piyasasının belirli etkileşiminde, bireyin anlamlı bir istihdamı elde etme kapasitesidir⁴.

Kuzey İrlanda Yüksek Öğretim Bakanlığının raporunda, benzer şekilde istihdam edilebilirlik işgücü piyasası özelliklerini de kapsayacak şekilde açıklanmaktadır. Buna göre, istihdam edilebilirlik, işgücü piyasasında hareketlilik kapasitesi ile sürdürülebilir ve erişilebilir istihdam aracılığıyla bireysel potansiyeli gerçekleştirmektir. Birey için istihdam edilebilirlik şunlara bağlıdır: sahip olduğu bilgi ve beceriler ve tutumlar; işgücü piyasasında kişisel niteliklerini sunma yolu; aranan işin çevresel ve sosyal ortamı; aranan işin ekonomik ortamı⁵.

² HM Treasury, Treasury press release 122/97, 13th October: Gordon brown unveils UK employment action plan, London, 1997, s.1.

³ ILO, Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment. 88th Session Report V, International Labour Office, Genova, 2000, s.16.

⁴ Canadian Labour Force Development Board, **Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's Labour force**. Ottawa, 1994, s.viii.

⁵ Department of Higher and Further Education, **Report of the Taskforce on Employability and Long-term Unemployment**. Belfast, 2002, s.7.

Hillage ve Pollard, Kuzey İrlanda Yüksek Öğretim Bakanlığının tanımına benzer bir tanım yapmaktadır. Tanıma göre, işgücü piyasasında sürdürülebilir istihdam sayesinde kendi kendine yeterli olacak biçimde hareket ederek, potansiyelini gerçekleştirme kapasitesi istihdam edilebilirlik olarak değerlendirilmektedir. Birey için, istihdam edilebilirlik sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumlara, bu varlıkları kullanma biçimi ve işverenlere sunma biçimi ve iş aradığı ortam koşullarına bağlıdır⁶. Böylece sadece bilgi ve beceri değil, bunları yansıtırma biçimi de önemli görülmektedir. Gerçekten bir kişi çok değerli becerilere sahip olabilir, ancak bunları işverene sunmayı başaramazsa, istihdam edilebilirlik düzeyi etkilenecektir.

İstihdam edilebilirlik, statik bir olgu değildir. Bir işçinin istihdam edilebilirliği her zaman değişebilir. İşçilerin istihdam edilir olup olmadıkları, onların istihdam edilme yetenekleri ve istekleri anlamında, işçilerin doğrudan etkileyebildikleri ve bazı etkileyemedikleri etmenlere bağlıdır⁷. Eğitime katılma, görev esnekliği, bazı iş nitelikleri işçinin etkileyebileceği istihdam edilebilirlik etmenleri iken, işgücü piyasası koşulları etkileyemediği etmenlere örnek verilebilir.

İstihdam edilebilirlik olgusu bireysel açıdan önemli olduğu kadar örgütsel açıdan da önem taşımaktadır. İstihdam edilebilirlik, özellikle esneklik ve rekabet gücünün korunması bağlamında dikkat çekmektedir. İstihdam edilebilirliği sağlamak isteyen işletmeler, çalışanlarını sadece çalışan olarak görmemeli, aksine bir sözleşme ortağı olarak görmeli ve tüm çalışanlarının vasıflarını sürekli eğitim ile destekleyerek, yetkin, esnek ve verimli kişiler olmalarını sağlamalı ve bu sayede rekabet yeteneğini korumalıdır⁸. Ackerman, işletmelerde insan kaynakları yönetiminin istihdam edilebilirliği teşvik etme nedenlerini sıralamaktadır. Bu nedenler; işletmelerin çalışanlarına karşı yardım görevi; ömürboyu istihdamın garanti edilememesi; işletmelerin rekabet yeteneğinin artması; çalışanların daha fazla

⁶ J. Hillage, E. Pollard, **Employability: Developing a framework for policy analysis**. DfEE, London, 1998, s.12.

⁷ Jos Sanders, Andries de Grip, "Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers", **International Journal of Manpower**. Vol: 25(1), 2004, s.76.

⁸ Susanne Blancke, Christian Roth, Josef Schmid, "**Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt: Eine Konzept und Literaturstudie**", Arbeitsbericht Nr:157, 2000, <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/pdf/AB157.pdf>, 22.12.2006.

esneklik ve değişim yetkinliği elde etmeye çalışmaları; işletmelerin işveren olarak artan çekim gleri olarak sıralanmaktadır. İlk iki neden, bir işletmenin sosyal ve toplumsal amaçlarına işaret etmektedir. Bu amaçlar, sosyal sorumluluk tartişmaları sonucunda daha önemli hale gelmektedir. Diğer nedenler ise ekonomik amaçlı olarak grlmektedir⁹.

İstihdam edilebilirlik olgusunu açıklayan tanımlar, bireyin özelliklerini ve işgücü piyasası özelliklerini vurgulaması açısından ayrılmaktadır. Hem bireysel özelliklerin hem de işgücü piyasasının özelliklerinin istihdam edilebilirlik olgusunu etkilediği muhakkak göz önünde tutulmalıdır. İstihdam edilebilirlik, bu özelliklerin dışında örgüt özelliklerinden de etkilenmektedir. Bireylerin istihdam edilebilirlik düzeyleri, örgüt içinde uygulanan insan kaynakları politikalarından, bireyin bulunduğu pozisyondan vb. zelliklerden etkilenebilir. Bunun yanında, McQuaid ve Lindsay, istihdam edilebilirlik olgusuna daha geniş olarak, ulaşım araçlarına ve uygun konuta erişebilme gibi çevresel koşulları da eklemektedir¹⁰. İstihdam edilebilirlik olgusu, yapılacak araştırmanın amacı uygun olarak, araştırmacılar tarafından, dar anlamda yani bireyin özellikleri olarak ya da geniş anlamda, bireyin özellikleri ile işgücü piyasası koşullarının etkileşimi olarak ele alınabilir.

2.1.2. Tarihsel Gelişimi

İstihdam edilebilirlik olgusunun gelişimi geçtiğimiz yüzyıla kadar dayanmaktadır. Beveridge'in 1909 yılında istihdam edilebilirlik olgusunu kullandığı belirtilmektedir¹¹. Gazier, istihdam edilebilirlik olgusunun tarihsel gelişimini yedi farklı yaklaşım ile aıklamaktadır¹². İstihdam edilebilirlik olgusunun boyutlarının daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda bu yaklaşımlara kısaca değinilecektir.

⁹ Karl-Friedrich Ackerman, "Fhrungskrfteentwicklung unter dem Aspekt der Employability", (içinde), **Employability: Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung**. Hrsg. Peter Speck, Gabler Verlag, Wiesbaden, 2005, s.255.

¹⁰ Ronald W. McQuaid, Colin Lindsay, "The concept of employability", **Urban Studies**. Vol:42(2), 2005, s.197-219.

¹¹ Andries de Grip, Jasper van Loo, Jos Sanders, "The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics", **International Labour Review**. Vol:143(3), 2004, s.213.

¹² Bernard Gazier, "Employability: the complexity of a policy notion", (içinde), **Employability: from theory to practice**. Eds. P. Weinert, M. Baukens, P. Bollerot, Transaction Books, 2001, s.6-9.

İlk yaklaşım 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan ikili istihdam edilebilirlik yaklaşımıdır. Buna göre, bir kişinin istihdam edilir olup olmadığı, işgücü piyasasında geçerli olmaktadır. Çalışma çağındaki olan (15-64 yaş), herhangi bir fiziksel veya ruhsal engeli olmayan ve çocuk bakma sorumluluğu gibi aile ile ilgili kısıtlamaları bulunmayan kişiler, istihdam edilebilir olarak değerlendirilmektedir¹³. Bunların dışındaki kişiler istihdam edilebilir olarak nitelendirilmemektedir. Bu yaklaşım, istihdam edilebilirlik derecelerinin bulunmaması ve işgücü piyasası özelliklerini dikkate almaması açısından eleştirilebilir. Ayrıca istihdam edilebilir kişilerin hangi niteliklere ve becerilere sahip oldukları önemsenmemiştir.

Sosyo-medikal yaklaşım, 1950'lerden önce ABD, İngiltere ve Almanya'da ortaya çıkmış ve sosyal, fiziksel, ruhsal olarak dezavantajlı kişiler için, mevcut iş kabiliyetleri ile işin gerektirdiği kabiliyet arasındaki mesafeyi ölçmeyi amaçlamaktadır¹⁴. Böylece, bu kişilerin istihdam edilebilirlik derecelerinin belirlenmesi ve rehabilitasyon programları aracılığıyla geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu yaklaşım sadece sağlık açısından bir işi yapıp yapamama boyutu ile ilgilenmektedir. Sosyo-medikal yaklaşım, aslında iş yapabilirlik durumu anlamına gelmektedir.

Üçüncü yaklaşım, 1960'larda ABD'de ileri sürülen istihdam edilebilir işgücü politikasıdır. Bu yaklaşım, bireyin özellikleri ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki mesafeyi ölçmekte ve dezavantajlı grupların iş elde etmelerini amaçlamaktadır. İstihdam edilebilir işgücü politikası, istihdam edilebilirliği, tıbbi etmenler ile beceri ilişkili etmenleri (bilgi, eğitim, iş tecrübesi) ve toplumsal kabul edilebilirlik etmenlerini (dış görünüş, sabıka kaydı) birleştirerek ele almaktadır¹⁵. Bu yaklaşım, eğitim programları ya da giyim konusunda tavsiyeler verilmesi gibi önlemleri kapsamaktadır.

¹³ Gazier, 2001, s.6.

¹⁴ McQuaid, Lindsay, 2005, s.200.

¹⁵ Bernard Gazier, "An analysis of employability in the context of globalisation in the European Union", **11th EU-Japan Symposium: Background Paper**. Brussels, 2006, s.11.

Akış istihdam edilebilirliği, özellikle 1960'larda Fransa'da geliştirilen, kolektif bir boyuta dayalı farklı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, belirli işsiz grupların iş bulma hızlarına yoğunlaşmaktadır. Belirli bir grubun içindeki işsiz oranının, örneğin 1 yıldan fazla bir süredir işsiz olan 50 yaş üstü olanların değerlendirilmesidir¹⁶. Bu durumda 50 yaş üstü kişilerin istihdam edilebilirlikleri ortaya çıkarılmaktadır. Ancak 1980'lerden sonra görülen yaygın işsizlik bu yaklaşımı çıkmaza sokmaktadır. Ayrıca bireysel özellikler dikkate alınmamaktadır.

Beşinci yaklaşım, 1980'lerde ABD'de geliştirilen, işgücü piyasası istihdam edilebilirlik başarımıdır. Bu yaklaşım, bireylerin ve grupların işgücü piyasası sonuçlarına odaklanmaktadır. Belli bir zaman periyodunda birey için istihdamda geçirilen tahmini zaman x ortalama günlük tahmini çalışma saati x tahmini ortalama saatlik kazanç sonucu istihdam edilebilirliğin belirlenebileceği ileri sürülmektedir¹⁷. İşgücü piyasası istihdam edilebilirlik yaklaşımı, iş bulma olasılığını dikkate almayan, sonuç odaklı bir yaklaşım olarak dikkat çekmektedir.

Diğer bir yaklaşım girişimci istihdam edilebilirlik, bireyin projelerde beşeri ve sosyal sermaye biriktirme sürecine yol açan bireysel sorumluluk ve kapasitesinin altını çizmektedir. Girişimci istihdam edilebilirliğin, bireylerin birikmiş becerilerinin pazarlanabilirliği olarak tanımlanabileceği belirtilmektedir. Ölçümünün ise, muhtemel veya halen kazanılmış beşeri sermaye düzeyi ile bir kişinin harekete geçirebileceği yardım ve destek ağlarının kalite ve büyüklüğü aracılığı sayesinde yapılabileceği ifade edilmektedir¹⁸. Böylece, istihdam edilebilirliği en yüksek kişi, bilgi ve becerisi ile bağlantılarından en fazla fayda sağlayan kişidir. Çalışmamızın önceki bölümünde, girişimci istihdam edilebilirlik kapsamında değerlendirilen, beşeri ve sosyal sermayeye, ekonomik ve kültürel sermaye öğeleri eklenerek kariyer sermayesi olgusu oluşturulmuştur.

Son yaklaşım, 1980'lerin sonunda ortaya çıkan ve bireysel teşebbüsü vurgulamayı sürdürürken, olguya işgücü piyasasını düzenleyen kurallar, kurumlar ve

¹⁶ Gazier, 2001, s.7.

¹⁷ Gazier, 2006, s.11.

¹⁸ Gazier, 2001, s.9.

olanakları da ekleyen, etkileşimci istihdam edilebilirlik yaklaşımıdır. Bireyin istihdam edilebilirliğinin belirlenmesinde, işverenin rolünü ve işgücü talebinin önemini göstermektedir¹⁹. Etkileşimci istihdam edilebilirlik yaklaşımı, ilgili literatürde geline son noktayı göstermektedir. İstihdam politikaları tasarlanırken istihdam edilebilirliği en geniş haliyle ele almak gereklidir. Ancak yapılacak çalışmanın amacına göre istihdam edilebilirlik bireysel veya örgütsel boyutları ile ele alınabilir.

2.1.3. İstihdam Edilebilirliğin Önem Kazanması

İstihdam edilebilirlik olgusunun, özellikle üç nedenden dolayı önem kazandığı ifade edilmektedir. İlk olarak dezavantajlı grupların sosyal içerilmesine yardımcı olabileceği; ikinci olarak uzun süreli işsizlik ve faal olmama halinin sonuçlarına tepki olarak ve son olarak işverenler ile işçiler arasındaki yeni ilişki biçimlerinden dolayı ya da yeni psikolojik akit nedeniyle önem kazandığı belirtilmektedir.

Sosyal yoksunluğa karşı, işe dayalı çözümlerin vurgulanması, işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğin öneminin artmasını sağlamıştır. Böylece, istihdam edilebilirlik bireyin becerilerini gösteren bir olgunun ötesinde, istihdama ulaşmak için önemli bir yol ve işsizlik ile sosyal dışlanmayla mücadele etmede kullanılan bir strateji olarak görülmektedir. Gerçekten işgücü piyasasında güvencesizliğin ve belirsizliğin artması, bazı gruplar için sosyal dışlanma riskini arttırmaktadır. Buna karşı, istihdamda sürekliliğin sağlanması anlamında istihdam edilebilirlik önerilmektedir.

İngiltere, istihdam edilebilirliğe istihdam politikalarında önemli yer vermektedir. Bu nedenle İngiltere’de İşçi Partisinin, tam istihdama olan tarihsel bağlılığını, tam istihdam edilebilirlik sözü ile değiştirmesi tartışılmaktadır. İşçi partisi, istihdam edilebilirliğin geliştirilmesini, ülkenin modernleştirilmesi ve sosyal olarak bütünleşmiş ve ekonomik olarak rekabetçi bir ulus yaratılması stratejisinin

¹⁹ McQuaid, Lindsay, 2005, s.201.

temeline oturtmuştur. Bunun için, insanlara işgücü piyasası ve ekonomik değişimin gerektirdiği becerileri geliştirmeleri ve uyumlaştırmaları sayesinde yardımcı olarak istihdam edilebilirliklerini geliştirerek, istihdam güvencesi oluşturulması amaçlanmaktadır. İngiliz devletinin uzun vadeli amacı, çalışma çağında olan ve devletten ödenek alan herkes için çalışmaya dayalı bir refah devleti kurmak olarak görülmektedir²⁰. Böylece uzun süreli işsizlik sorunun çözülmesi hedeflenmektedir.

Ancak sosyal dışlanma ile mücadele edilmesinde istihdam edilebilirlik olgusunun kullanılması eleştirilmektedir. Buna göre, sosyal dışlanma ile mücadelenin bireyselleştirildiği ve dışlanmış, yoksul ve işsiz grupların içinde bulundukları savunmasız konumlarından dolayı yine kendilerinin sorumlu olduğu düşüncesi eleştirilmektedir. Ayrıca, söz konusu yaklaşım, insan kaynaklarının geliştirilmesi sorumluluğunu bireysel alana kaydırmaktadır²¹. Gerçekten böyle bir yaklaşım, istihdam edilebilirlik olgusunun, birey ve diğer aktörler ve işgücü piyasası koşulları arasındaki etkileşimden oluştuğu düşüncesi ile çelişmektedir.

İstihdam edilebilirlik olgusunun, sadece birey odaklı ve arz yönlü olarak görülmesi nedeniyle, bazı istihdam politikaları başarılı olmayabilmektedir. Örneğin İngiltere’de hizmet sektöründe iş sayısının artış gösterdiği, bu işlerin genel beceriler gerektirdiği ve uzun dönemli işsizlerin bu becerilere sahip olmadığı belirtilmektedir. Bu nedenle, uzun süreli işsizlerin, hizmet sektöründeki işlerde istihdam edilmelerini sağlamak üzere genel becerilerini geliştiren istihdam öncesi eğitim teşebbüslerinde artış yaşanmaktadır. Böylece, uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirlikleri eğitim aracılığı ile geliştirilmeye çalışılmaktadır. Belt ve Richardson, çağrı merkezlerinde gerekli genel becerilerin verilmesini amaçlayan eğitim programlarının etkinliğini araştırmıştır. Kursiyerlerin iki nedenden dolayı istihdam edilemedikleri ortaya çıkarılmıştır. Öncelikle beceri uyumsuzlukları, kursiyerlerin çağrı merkezlerinde istihdam edilmelerini engellemektedir. İkinci olarak ise, işverenlerin kursiyerlere karşı tutumları ve uygulamaları istihdam edilmelerine engel olmaktadır. İşverenler,

²⁰ Dan Finn, “From full employment to employability: a new deal for Britain’s unemployed?”, **International Journal of Manpower**. Vol:21(5), 2000, s.384.

²¹ Faruk Sapançalı, **Sosyal Dışlanma**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, 2003, s.247.

eğitim programlarından gelen işsizleri istihdam etmekte gönülsüz davranmaktadır²². Görüldüğü üzere istihdam edilebilirlik, sadece bireysel özelliklere bağlı bulunmamaktadır.

İstihdam edilebilirlik olgusunun önem kazanmasının ikinci nedeni, uzun süreli işsizlik ve artan faal olmama oranları nedeniyle, çalışma çağına olup refah uygulamalarından yararlanan kişi sayısının artması ve dolayısıyla sosyal harcamaların artmasına gösterilen tepkidir. İşsiz grupların istihdam edilebilirliklerini geliştirecek politikaların, sosyal güvenlik sisteminden sağlanan finansal destek hakkı ile refah uygulamalarından yararlanan işsizlerin sorumluluklarını yeniden düzenlemesi gerektiği ileri sürülmektedir²³. Kısaca işsizlerin refah sisteminden faydalanmalarının katı koşullara bağlanması ve refahın çalışma aracılığıyla sağlanması beklenmektedir. Bu durumda istihdam edilebilirlik olgusu refah sisteminden faydalananları işgücü piyasasına yöneltmekte yardımcı olacaktır.

İstihdam edilebilirlik olgusunun, yeni psikolojik akit çerçevesinde önem kazandığı belirtilmektedir. Eski psikolojik akit altında, işçiler sadakat, itaat, bağlılık sunmakta, işverenler de buna istihdam güvencesi, kariyer olanakları, eğitim ve geliştirme ile karşılık vermekte ve her iki tarafın ilişkisi karşılıklı güvene dayanmaktaydı. Yeni psikolojik akit altında işçiler uzun çalışma saatleri, ek sorumluluk üstlenme, daha fazla beceri sağlama ve değişim ile belirsizliği tolere edebilme yeteneklerini sunarken, işverenler yüksek ücret, başarımlar için ödüllendirme ve bunların hepsinin ötesinde bir iş sağlamaktadır²⁴. İşverenlerin, işçiler ile uzun süreli ilişki kuramadıkları için artık onların istihdam edilebilirliklerine katkıda bulundukları ileri sürülmektedir. Daha önce değinildiği gibi artık sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer ve portföy kariyer gibi iş güvencesi sağlamayan kariyer yapıları ortaya çıkmaya başlamıştır.

²² Vicki Belt, Randal Richardson, "Social labour, employability and social exclusion: Pre-employment training for call-centre work", **Urban Studies**. Vol:42(2), 2005, s.257 ve 267-268.

²³ McQuaid, Lindsay, 2005, s.204.

²⁴ Yehuda Baruch, "Employability: a substitute for loyalty?", **Human Resource Development International**. Vol:4(4), 2001, s.544.

Yeni kariyer yapılarında, işverenlerin işçilere ilerleme yerine pazarlanabilirlik veya istihdam edilebilirlik olanakları sağlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle hiyerarşide yukarı doğru ilerleme yerine yatay gelişme geçerli olmaktadır. Bu durumda ilerleme yatay olarak veya başka örgütlere geçerek gerçekleşmektedir. Rajan, İngiltere’de finans sektöründe yaptığı araştırma sonucunda, birçok örgütün işçileri için yakın gelecekte istihdam edilebilirlik olgusunu uygulamaya sokmayı kabul ettiğini belirtmektedir. Ayrıca bu örgütlerin çoğunun dışsal istihdam edilebilirlikten ziyade içsel istihdam edilebilirliği geliştirmeyi hedeflediği ortaya çıkmıştır. Bu örgütlerin güvenceye yeni bir anlam verdikleri de belirtilmektedir. Bunun için, önce yaşam boyu istihdam kültürünü zayıflattıkları ve daha sonra işçilerin işverenlerini bir müşteri olarak görmelerini sağlayan içsel istihdam edilebilirlik olgusunu geliştirdikleri belirtilmektedir²⁵.

İstihdam edilebilirliğin psikolojik akitte iş güvencesinin yerini aldığı ileri sürüldüğü halde, istihdam edilebilirliğin uygulama da nasıl sağlanacağı açık değildir. Örneğin Vries vd.’nin Hollanda’da 1000’den fazla işletmede yaptıkları bir araştırmada, bu örgütlerin çoğunun işçilerinin istihdam edilebilirliğini arttıracak önlemler aldıklarını ifade ettikleri, ancak sadece üçte birinin bu alanda açık bir politikası bulunduğu ortaya çıkmıştır. En sık kullanılan önlemler ise eğitim ve öğretim, iş genişletme ve iş zenginleştirmedir. Bu çalışmada ayrıca, istihdam edilebilirlik önlemlerinin özellikle gençleri hedeflediği ortaya çıkmıştır. İstihdam edilebilirliği geliştiren önlemler ile sektör ve örgüt büyüklüğü arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Kamu sektöründe ve büyük örgütlerde istihdam edilebilirliği artırma çabaları daha fazladır²⁶.

Avrupa Birliği destekli SOCOSE adlı proje sonucunda, Avrupa çerçevesinde meslek geçişlerini düzenlemeye yönelik 10 tavsiye yapılmıştır. Bu tavsiyelerden biri, işgücü piyasalarında yaşanan değişimler nedeniyle hem işletme hem de işçi tarafında istihdam edilebilirliğin proaktif bir önlem olarak kullanılmasıdır. Çünkü, kısa vadeli

²⁵ Amin Rajan, “Employability in the finance sector: rhetoric vs reality”, **Human Resource Management Journal**. Vol:7(1), 1997, s.73-74.

²⁶ Sjiera de Vries, Rob Gründemann, Tinka van Vuuren, “Employability policy in Dutch organizations”, **International Journal of Human Resource Management**. Vol:12(7), 2001, s.1193 ve 1201.

kriz yönetimi kapsamında alınan önlemler artık yeterli gelmemektedir. Tüm işgücü piyasası aktörlerinin, işçilerin gerekli yetkinleri (kalifikasyonların geliştirilmesi, girişimcilik, öz yönetim, işgücü piyasasında aktif ve sorumlu hareket etme) kazanması için proaktif bir pozisyon alması gerektiği belirtilmektedir²⁷. Bu bakış açısı, istihdam edilebilirliği tüm işgücü piyasası kurumlarının görevi olarak ele almaktadır.

Görüldüğü üzere, istihdam edilebilirlik çeşitli ülkelerde ulaşılmaya çalışılan bir hedef haline gelmiş ve gerçekten psikolojik akitte yer almaya başlamıştır. Ancak, iş güvencesinin yerine önerilen istihdam edilebilirlik olgusunun, eski olgunun yerine geçip geçemeyeceği araştırılmalıdır. Örneğin istihdam edilebilirlik düzeyi yüksek olan bir işçi, işten çıkarılma kaygısı yaşayacak mıdır? Eğer bu kaygıyı yaşıyorsa, istihdam edilebilirlik olgusunun iş güvencesinin yerine geçmesi beklenemez. Yukarıda da belirtildiği üzere, istihdam edilebilirlik sadece bireysel özelliklerden kaynaklanmamaktadır. Örneğin, istihdam edilebilir olduğunu düşünen bir işçi, piyasa koşulları nedeni ile iş bulmasının zor olduğunu düşünüyorsa iş güvencesizliği algılayabilecektir.

2.2. İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımları

İstihdam edilebilirlik insan kaynakları yönetimi, eğitim ekonomisi, sosyal politika, çalışma psikolojisi gibi birçok alan tarafından ele alınmıştır. Bu nedenle, istihdam edilebilirlik olgusu, çok sayıda çevresel koşulu dikkate alan genel yaklaşımlar, örgüt boyutuna dikkat çeken örgütsel yaklaşım ve bireysel özellikleri temel alan bireysel yaklaşımlar biçiminde literatürde yer almaktadır. Bireysel boyut, en çok ele alınan yaklaşımdır. Genel ve örgütsel yaklaşımların ise çok az sayıda olduğu görülmektedir. Literatürde, istihdam edilebilirlik daha çok bireye bağlı bir özellik olarak açıklanmaktadır. Böylece, istihdam edilebilirlik olgusunun işlemleştirilmesi sağlanarak, görgül araştırmalarda kullanılması olanağı doğmaktadır. Genel istihdam edilebilirlik yaklaşımları, birçok etmeni dikkate aldığı için ölçme

²⁷ T. Kieselbach, G. Beelmann, “Unternehmensverantwortung bei Entlassungen: Berufliche Transitionsberatung zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit”, (içinde) Bernhard Badura, Henner Schnellschmidt, Christian Vetter (Hrsg.), **Fehlzeiten-Report 2005: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit**. Springer, Berlin, 2006, s.194.

sorunlarına yol açmasına rağmen istihdam edilebilirlik ile ilgili literatüre önemli katkıda bulunmaktadır.

2.2.1. Genel İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımları

Genel istihdam edilebilirlik yaklaşımları, istihdam edilebilirliği sadece bireyin özellikleri ile sınırlamayan, başka etmenleri de dikkate alan çok boyutlu kavramlaştırmalara işaret etmektedir. Literatürde, sanayi istihdam edilebilirlik endeksi ile McQuaid ve Lindsay'ın istihdam edilebilirlik modeli bu bağlamda değerlendirilmektedir. Sanayi istihdam edilebilirlik endeksi, bir sektörün istihdam edilebilirliğini belirlemeye çalışırken, McQuaid ve Lindsay istihdam edilebilirlik üzerinde etkili olabilecek çok sayıda etmeni dikkate alan bir model önermektedir. Mezunların istihdam edilebilirliği, olguyu hem üniversite hem de bireysel boyutu ile ele aldığı için genel istihdam edilebilirlik yaklaşımları içinde değerlendirilmektedir.

2.2.1.1. Sanayi İstihdam Edilebilirlik Endeksi

Grip vd., istihdam edilebilirlik olgusunu bireysel olarak ele almamakta, bunun yerine iktisat ve insan kaynakları geliştirme literatürüne dayalı olarak geliştirdikleri sanayi istihdam edilebilirlik endeksini kullanmaktadırlar. Bu yaklaşım istihdam edilebilirlik olgusunu birçok açıdan ele alarak, bir sanayi düzeyinde istihdam edilebilirliği tespit etmeyi ve başka sanayiler hatta başka ülkeler ile karşılaştırmalar yapabilmeyi amaçlamaktadır.

Sanayi istihdam edilebilirlik endeksi, dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar, bir sektörde mevcut işgücünün istihdam edilebilirliğinin belirlenmesi; bir sektörde ilgili sosyal gelişmelerin istihdam edilebilirlik gereksinimi üzerine etkisinin belirlenmesi; işçilerin farklı sektörlerde hangi koşullar altında istihdam edilebilirliklerini etkiledikleri yani etki koşullarının belirlenmesi ve son olarak bu üç aşamanın sanayi istihdam edilebilirlik endeksinde birleştirilmesi şeklinde ele alınmaktadır²⁸. Görüldüğü üzere, varolan özellikler, değişen ihtiyaçlar ve bunları

²⁸ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.217.

sağlama koşullarını belirleyerek, sektör düzeyinde istihdam edilebilirlik ortaya koyulmaktadır. Bu aşamaların ayrıntılı olarak incelenmesi endeksin anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

İlk olarak, mevcut işgücünün istihdam edilebilirliğinin belirlenmesi iki boyut ile gerçekleşmektedir. İsteklilik olarak adlandırılan ilk boyut, kişilerin kendilerini işgücü piyasasında işverenler için cazip kılacak faaliyetler ile meşgul olma isteğini ölçmektedir. İkinci boyut olan kapasite, birinin işgücü piyasasında pozisyonunu geliştirme gücünü açıklamaktadır. İsteklilik ve kapasite yani mevcut işgücünün istihdam edilebilirliği altı gösterge ile ölçülmektedir. Bunlar hareketlilik isteği ve kapasitesi, eğitime katılma isteği ve kapasitesi ile işlevsel esneklik kazanma isteği ve kapasitesidir²⁹.

Hareketlilik isteği, iş ve işyeri değiştirme istekliliği olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı yazarlar, işçilerin bu özelliğini, iş ve işyeri değiştirme sayesinde daha fazla bilgi ve tecrübe kazandıkları için istihdam edilebilirlikte anahtar olarak görmektedir. Çünkü hareketliliğin, uzmanlaşmanın yoğunlaşmasını engellediği belirtilmektedir. Uzmanlaşmanın yoğunlaşması, işçinin aynı firmada aynı işte uzun süreli kıdemi nedeniyle yetkinliklerinin firmaya özgü hale gelmesi ve böylece diğer firmalar için istihdam edilebilirliğinin azalması anlamına gelmektedir. Hareketlilik kapasitesi, işçilerin işlerini ve işyerlerini değiştirme yeteneğidir. İşçinin hareketlilik kapasitesinin, daha önceki işlerde kazandığı tecrübe ile ilişkili olduğu belirtilmektedir³⁰.

Eğitime katılma isteği, işçinin kendi beşeri sermayesini geliştirmek üzere zaman, para ve enerji harcama isteğini açıklamaktadır. Becker, işçilerin beşeri sermaye yatırımı yapmalarının, yatırımdan bekledikleri kazanca bağlı olduğunu belirtmektedir³¹. Ancak beşeri sermaye yatırımının tek sonucunun gelir artışı olmadığı, ayrıca işgücü piyasasında pozisyonu geliştirdiği ve kazanç potansiyelini

²⁹ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.217-219.

³⁰ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.218.

³¹ Gary S. Becker, "Investment in human capital: A theoretical analysis", **The Journal of Political Economy**. Vol:70(5), 1962, s.39.

arttırdığı belirtilmektedir. Eğitime katılma kapasitesi, işçinin üç tür bilgisi ile belirlenmektedir: temel bilgi (ilk öğretim boyunca kazanılan bilgi), meta-bilişsel bilgi (öğrenme hakkında bilgi ve düşünceler) ve birinin kendi öğrenme kapasitesi hakkında bilgi ve düşünceleri³².

İşlevsel esneklik, bir işletmenin talep, teknoloji ve pazarlama stratejilerindeki değişimlere bağlı olarak çalışanlarının gördüğü işleri çeşitlendirme kapasitesidir. Bu anlamda, yeni organizasyon modellerinin ve yeni üretim tekniklerinin gelişimi çerçevesinde üretimin sürekliliği ve endüstriyel ekipmanların aksamaya uğramadan kullanımı için değişik işleri görebilme becerisine sahip nitelikli ve sınırlı sayıda bir işçi kümesine gereksinme vardır³³. Böylece, bu gereksinimi karşılayan, işlevsel esneklik kazanma isteği, işçinin istihdam edilebilirliğinde önemli rol oynamaktadır. İşlevsel esneklik kazanma kapasitesi, geçmişteki işlevsel esneklik tecrübesi ile diğer tecrübe birikimi sonucu elde edilmektedir³⁴.

Sanayi istihdam edilebilirlik endeksinin ikinci aşaması, bir sektördeki gelişmelerin istihdam edilebilirlik ihtiyacı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Bu gelişmeler, teknolojik, örgütsel, ekonomik ve demografik gelişmeler olarak ele alınmaktadır. Teknolojik gelişmeler, niteliklerin eskimesine neden olarak, yeterli iş başarımının gösterilmesini engelleyebilir. Ayrıca teknolojik gelişmelerin bazı işleri ortadan kaldırdığı da bilinmektedir. Teknolojik gelişmeler, örgütsel gelişmelere de yol açabilmektedir. Güncel örgütsel gelişmeler sonucunda, artık daha esnek yapılar benimsenmeye başlanmıştır. Dolayısıyla işçilerden daha esnek olmaları beklenmekte ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin önemi artmaktadır. Birçok sektör için en önemli ekonomik gelişme, uluslararası rekabetin artması olarak görülmektedir. Bu durumda birçok sektörde bilgi ve yaratıcılığa dayalı üretime geçildiği ve işçiler için istihdam edilebilirlik gereksinimlerinin değiştiği ifade edilmektedir. Son olarak

³² Grip, Loo, Sanders, 2004, s.218-219.

³³ Zeki Erdut, “Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: Tebliğler ve Görüşler”, TİSK, İstanbul, 1999, s.98.

³⁴ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.219.

demografik gelişmeler, özellikle işgücünün yaşlanması istihdam edilebilirlik gereksinimini etkilemektedir³⁵.

Bir sektörde, varolan istihdam edilebilirlik seviyesinin yeterli olmadığı durumda hem işçiler hem de firmalar için kişisel istihdam edilebilirlik politikalarına yatırım yapılması faydalıdır. Bu durumda üçüncü aşama, bir sektörde işçilerin istihdam edilebilirliklerini etkileyen veya arttıran mevcut olanaklardır. Bu olanaklar etki koşulları olarak adlandırılmaktadır. Kariyer danışmanlığı, eğitim önlemleri gibi koşulları göstermektedir. Dördüncü aşama ise, yukarıda sayılan aşamaların sanayi istihdam edilebilirlik indeksinde birleştirilmesidir³⁶.

Grip vd., sadece sanayi istihdam edilebilirlik endeksini geliştirmekle kalmayarak, Hollanda işgücü piyasası ile ilgili görgül bir araştırma ile bu indeksi desteklemiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, Hollanda'da finansal hizmetler, oteller/restoranlar, tamirat işleri ve ticaret hizmetleri bireysel istihdam edilebilirlikte en yüksek skorlara ulaşmaktadır. Teknolojik, örgütsel, ekonomik ve demografik gelişmelerden oluşan istihdam edilebilirlik gereksinimi, en yüksek enerji sektöründedir. Etki koşulları, en çok finansal hizmetler ve enerji sektörünü etkilemektedir. Endekse toplam olarak bakıldığında finansal hizmetler en yüksek istihdam edilebilirlik puanına sahip iken, tarım ve balıkçılık sektörleri en düşük puanı almaktadır³⁷. Böylece, tarım ve balıkçılık sektöründe çalışanların işten çıkarılması durumunda, yeni bir iş bulmalarının zor olacağı belirtilebilir.

Grip vd., sanayi istihdam edilebilirlik endeksini belli işçi gruplarını araştırmak için kullanmıştır. Buna göre, yaşlı işçiler için en iyi koşullar enerji sektöründe görülmektedir. Düşük eğitilmiş işçiler için en iyi istihdam edilebilirlik düzeyi, ticaret, inşaat, gayri menkul, finansal hizmetler, otel ve restoranlar, tamirat ve ticaret hizmetleri sektörlerindedir. Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik düzeyinin çok fazla farklılaşmadığı belirtilmektedir. Kadın çalışanların istihdam edilebilirlik

³⁵ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.220-221.

³⁶ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.221.

³⁷ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.226-227.

düzeyleri finansal hizmetler, inşaat ve gayri menkul sektöründe en yüksek iken, ulaşım ve iletişim sektöründe düşüktür³⁸.

İndekste bireyin istek ve kapasite düzeyine değinilmesi dikkat çekmektedir. Bireyin hareketlilik, eğitime katılma ve işlevsel esneklik isteği ve bunları yerine getirebilme kapasitesi istihdam edilebilirliğin bireysel boyutunu içermektedir. Kendini geliştirme, yeni görevler yapma isteği aslında istihdam edilebilirlik ile ilgili faaliyetlere karşı tutumunu göstermektedir. Buna ek olarak, bireyin kapasitesi de yeterli ise istihdam edilebilirliğin bireysel boyutu gelişmektedir.

Sanayi istihdam edilebilirlik indeksi, uluslararası karşılaştırmalar için literatüre önemli katkıda bulunmaktadır. İndeks ile farklı ülkelerde çeşitli sektörlerin istihdam edilebilirlikleri karşılaştırılabilecektir. Ayrıca, indeks Gazier'in etkileşimli yani birey özellikleri yanında, işgücü piyasası özelliklerini de dikkate alan bir yaklaşım sergilemektedir. Bu nedenle istihdam edilebilirlik ile ilgili daha doğru sonuçlar vermesi beklenmelidir. İndeksin diğer bir özelliği, uluslararası rekabet nedeniyle özellikle insan kaynaklarının öneminin artması doğrultusunda, rekabete açık sektörlerin belirlenmesine yardımcı olabilmesidir. Böylece devletler, istihdam politikalarını doğru şekilde tasarlayarak, uygulayabileceklerdir. Örneğin Hollanda'da tarım ve balıkçılık işçileri kötü istihdam edilebilirlik düzeyleri ile dikkat çekmektedir. Bu durumda tarım ve balıkçılık işçilerine yönelik istihdam politikaları tasarlanabilir.

2.2.1.2. McQuaid ve Lindsay'ın İstihdam Edilebilirlik Modeli

McQuaid ve Lindsay, istihdam edilebilirlik olgusunu geniş biçimde inceleyerek, bütüncü bir istihdam edilebilirlik çerçevesi çizmektedir. Bu modele göre, bireyin istihdam edilebilirliğini etkileyen üç genel boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar bireysel etmenler, kişisel koşullar ve dışsal etmenler olarak ele alınmakta, ayrıca modelde boyutlar arasındaki etkileşimde önemli görülmektedir. McQuaid ve Lindsay'e göre, istihdam edilebilirlik koşullara göre farklılık gösterebilecek bir olgu

³⁸ Grip, Loo, Sanders, 2004, s.226-228.

olarak ele alınmalıdır. Örneğin işverenler birini bazı koşullar altında istihdam etmeyi kabul edebilirken (işgücü kıtlığı yaşandığı zaman), aynı bireyi farklı koşullar altında istihdam etmeyebilmektedir (işgücü arzı fazla ise veya firma için yerine getirecek sipariş olmadığı durumlarda). Belirli bir zaman ve yerde, işgücüne olan talebin koşulları değişirse, o zaman yeni kişiler işverenlerle çalışmak isteyecektir. Bu durumda, bireyler kendi istihdam edilebilirlik niteliklerini değiştirmemiş, fakat işverenlerin yaptığı değişiklikler nedeniyle, anlaşma kabiliyetleri artmıştır³⁹. McQuaid ve Lindsay'ın modelinde ilk olarak bireysel etmenler ele alınacaktır.

2.2.1.2.1. Bireysel Etmenler

Bireysel etmenler, bir kişinin istihdam edilebilirlik beceri ve nitelikleri, demografik özellikleri, sağlık ve iyilik hali durumu, iş arama özellikleri ve uyum sağlama durumu ile hareketliliği kapsamaktadır.

İstihdam edilebilirlik beceri ve nitelikleri, temel nitelikler (sosyal beceriler, güvenirlik vb.); kişisel yetkinlikler (özen, güdülenme, güven vb.); aktarılabilir temel beceriler (okuryazarlık ve sayısal okuryazarlık); aktarılabilir anahtar beceriler (sorun çözme, iletişim, uyum sağlama, iş süreçleri yönetimi, takım çalışması becerileri); yüksek düzeyli aktarılabilir beceriler (kendini yönetme, ticari farkındalık, yüksek aktarılabilir becerilere sahip olma); nitelikler ve eğitim kazanma; temel iş bilgisi (iş tecrübesi ve mesleki nitelikler); işgücü piyasası bağımlılığı (mevcut istihdam/işsizlik süresi, iş geçmişi vb.) şeklinde bazıları birbirini içine geçen, beceri ve niteliklerden oluşmaktadır⁴⁰. Bu niteliklerden bazıları mesleki uzmanlık durumunu göstermekte, bazıları ise tüm işletmeler için değerli olabilecek niteliklere sahip olmayı kapsamaktadır. Böylece beşeri sermayenin resmi eğitim ve işyerinde eğitim boyutlarına değinilmektedir.

Demografik özellikler, yaş, cinsiyet, etnik köken gibi bireylerin güdülenmesini veya bir işi yerine getirme yeteneklerini etkileyen özelliklerdir. Bu

³⁹ McQuaid, Lindsay, 2005, s.208.

⁴⁰ McQuaid, Lindsay, 2005, s.208.

özellikler, aslında bireyin beşeri sermaye düzeyini etkileyen nitelikleri göstermektedir. Örneğin yaşlı işçilerin diğer işçiler ile eşit verimlilik düzeyine sahip olmaması ve işletmeye özgü niteliklerinin yüksek olması nedeniyle, istihdam edilebilirlik düzeylerinin daha düşük olduğu bilinmektedir.

Sağlık ve iyilik hali etmenleri, sağlık (fiziksel ve ruhsal sağlık, tıbbi özgeçmiş ve bazıları yaş ile ilişkili olan farklı işleri yapabilme fiziksel kabiliyeti) ve maluliyeti (fiziksel maluliyet, ruhsal maluliyet ve öğrenme güçlükleri) kapsamaktadır⁴¹. Sağlık durumu, bireyin iş verimini etkilemekte ve bireyin beşeri sermaye düzeyi içinde değerlendirilmektedir.

İş arama, bir kişinin ne kadar iyi iş aradığı ve saptadığını göstermektedir. İş arama özellikleri, resmi arama hizmetleri/enformasyon kaynaklarının etkin kullanımı, uygun teknolojilerin kullanılması, sosyal ağların farkında olma ve etkin olarak kullanma, özgeçmiş ve başvuru formlarını tamamlama yeteneği, sunum/görüşme becerileri, aranan iş türünün uygunluğu biçiminde işgücü piyasası farkındalığı, iş arama çabasının miktarı ve etkinliğini kapsamaktadır⁴².

İş arama stratejileri ve etkinliği ile ilgili önemli bir literatür bulunmaktadır. Örneğin Holzer, iş tekliflerini ve işe kabulleri elde etmenin en verimli yolunun arkadaşlar ve akrabalar aracılığıyla ve işe doğrudan başvurma ile ortaya çıktığını ifade etmektedir⁴³. Wanberg vd., iş arama ve yeniden istihdam edilmenin açıklayıcıları olarak güdülenme, iş arama yetkinlikleri ve iş arama engellerini araştırmaktadır. Sonuç olarak iş arama yoğunluğu ile istihdam bağlılığı, finansal sıkıntı, iş arama öz yeterliliği ve denetim güdülenmesi arasında önemli ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmışlardır⁴⁴. Böylece iş arama yoğunluğunun kişisel özellikler ile ilişkisi içinde olduğu açıklanmaktadır.

⁴¹ McQuaid, Lindsay, 2005, s.211.

⁴² McQuaid, Lindsay, 2005, s.211.

⁴³ Harry J. Holzer, "Search method use by unemployed youth", **Journal of Labor Economics**. Vol:6(1), 1988, s.1.

⁴⁴ Connie R. Wanberg, Ruth Kanfer, Maria Rotundo, "Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment", **Journal of Applied Psychology**. Vol:84(6), 1999, s.897.

Son olarak değinilecek bireysel etmen uyum sağlama ve hareketlilik, iş arayan kişinin kendi güçlü ve zayıf noktalarının farkında olması, aranan işin gerçekçi belirlenmesi, coğrafi hareketlilik, ücret ve rezervasyon ücreti esnekliği ve mesleki esnekliği içermektedir⁴⁵. Belirtilen niteliklerin tümü bir iş bulmayı etkileyen önemli bireysel etmenlerdir. Literatürde en çok coğrafi hareketlilik, ücret esnekliği konuları araştırılmıştır. Ücret ve iş bulma ilişkisine kısaca değinilecektir.

Rezervasyon ücreti, yani iş için kabul edilebilecek ücret düzeyi, iş bulmayı önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin Bloemen ve Stancanelli, finansal refah, rezervasyon ücretleri ve işgücü piyasası geçişleri arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Finansal refahın rezervasyon ücreti ile pozitif yönlü ilişkili olduğu ve refahın istihdam olasılığı ile negatif ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Yüksek finansal refah nedeniyle, işçinin rezervasyon ücreti yükselmekte ve dolayısıyla yüksek rezervasyon ücreti, düşük istihdam edilme olasılığına neden olmaktadır⁴⁶.

2.2.1.2.2. Kişisel Koşullar

McQuaid ve Lindsay'in ileri sürdükleri istihdam edilebilirlik modelinin ikinci boyutunu, kişisel koşullar oluşturmaktadır. Kişisel koşullar, bireylerin sosyal ve ailevi koşulları ile ilgili sosyo-ekonomik ortamsal etmenlerden oluşmaktadır. Bunlar, birinin istihdam olanaklarına ulaşma isteği, yeteneği veya sosyal baskı oluşturarak istihdama yöneltme şeklinde etkili olmaktadır. Kişisel koşullar, ailevi koşullar, çalışma kültürü ve kaynaklara erişim başlıkları altında incelenmektedir.

Ailevi koşullar, doğrudan bakım sorumlulukları (çocuklar veya yaşlılar için), diğer aile ve bakım sorumlulukları (çocuklara finansal bağlılık, aile üyelerine duygusal ve/veya zamansal bağlılık) ve diğer aile koşulları (uygun konuta ulaşabilme) olarak ele alınmaktadır. Çalışma kültürü, bireylerin isteklerini ve tutumlarını etkileyen bir başka kişisel koşuldur. Çalışma kültürü, aile içinde, çalışma

⁴⁵ McQuaid, Lindsay, 2005, s.211.

⁴⁶ Hans G. Bloemen, Elena G. F. Stancanelli, "Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment", **Journal of Labor Economics**. Vol:19(2), 2001, s.430.

arkadaşları veya diğer kişisel ilişkiler arasında ve toplulukta çalışmayı destekleyen kültürün varolması anlamına gelmektedir⁴⁷.

Kaynaklara erişim, ulaşım/hareketlilik konuları (özel ulaşım araçlarına erişim, işe yürüyerek gidebilme), finansal sermayeye erişme (aile gelir düzeyi ile formel ve informal finansal destek kaynakları), sosyal sermayeye erişme olanaklarından (kişisel ve aile destek ağları, formel ve informal topluluk destek ağları) meydana gelmektedir⁴⁸.

2.2.1.2.3. Dışsal Etmenler

Dışsal etmenler, işgücü talebi koşulları ve istihdam ile ilişkili kamu hizmetlerinin varlığı gibi bir kişinin istihdam edilebilirliğini etkileyen durumlardır. Talep etmenleri, yerel işgücü piyasası etmenleri (yerel ve bölgesel veya diğer işgücü talebi seviyesi ve doğası, coğrafi yer konuları, yerel işgücü piyasalarının endüstri/istihdam merkezleri ile merkezilik/uzaklık, iş için rekabet seviyesi); makro ekonomik etmenler (makro ekonomik denge, ulusal ekonomide işgücü talebinin doğası ve seviyesi); boş işlerin özellikleri (çalışma koşulları, çalışma saatleri ile vardiyalı çalışma, terfi olanakları, kısmi süreli çalışma düzeyi, geçici çalışma ve giriş seviyesindeki işlerin uygunluğu) ve işe alma etmenlerinden (işverenlerin formel işe alma ve seçme yöntemleri ve genel seçme tercihleri, işverenlerin ayrımcılığı, işverenlerin informal ağları kullanma biçim ve düzeyleri) oluşmaktadır⁴⁹.

Dışsal etmenlerin ikinci boyutunu, işgücü talebi ile arzını eşleştirmeyi mümkün kılan destekler oluşturmaktadır. Bu destekler, istihdam politikaları etmenleri (enformasyon ve iletişim teknolojileri dahil olmak üzere iş-eşleştirme teknolojilerine ve kamu hizmetlerine erişebilirlik, enformasyon ve iş arama danışmanlığı, işverenler ile iş arayanlar arasında kamu hizmetlerinin kullanımı ve itibarı, vergi sistemindeki özendiriciler, okul-iş yaşamına geçişi kolaylaştıran

⁴⁷ McQuaid, Lindsay, 2005, s.212.

⁴⁸ McQuaid, Lindsay, 2005, s.212.

⁴⁹ McQuaid, Lindsay, 2005, s.213.

önlemler) ve kişilerin iş sahibi olmalarını sağlayan diğer politika etmenleri (toplu ulaşım veya çocuk bakımı hizmetlerine erişebilirlik) şeklinde ifade edilmektedir⁵⁰.

McQuaid ve Lindsay tarafından geliştirilen model, işsizlerin istihdam edilebilirlikleri ve iş arama başarısının araştırıldığı bir çalışmada kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarında, istihdam edilebilirlik nitelik ve becerileri ile iş arama başarısı arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. İşsizlik süresinin uzunluğu, yaş ve son çalışılan işin kol gücüne dayalı bir meslek olması, iş arama başarısı ile negatif ilişkili tespit edilmiştir. Buna ek olarak, yüksek akademik nitelikler de, negatif ilişkili bulunmuştur. Bu durumun, akademik niteliklerden ziyade mesleki becerilere işaret ettiği ve akademik nitelikleri yüksek olan kişilerin rezervasyon ücretlerinde de yüksek beklenti içinde oldukları belirtilmektedir. Cinsiyet değişkeni ile iş arama başarısı arasında ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca, bağımlı çocuğu bulunma ve toplam aile geliri olarak kişisel koşullar ile iş arama başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yerel işlere erişmeyi ölçen dışsal etmen, iş arama başarısı ile anlamlı ve pozitif ilişki içindedir⁵¹. Araştırma küçük bir örnekleme yapılmışna rağmen, McQuaid ve Lindsay'ın istihdam edilebilirlik modelini kullanması nedeniyle literatüre katkıda bulunmaktadır.

McQuaid ve Lindsay'ın istihdam edilebilirlik modeli, görgül araştırmalarda kullanmak için çok fazla değişkene sahip olmakla birlikte, istihdam politikalarının tasarlanmasında faydalı olabilecek nitelikler taşımaktadır. Çünkü model, istihdam edilebilirliği, bireysel etmenler ve koşullar ile dışsal etmenlerin oluşturduğunu göstermekte ve istihdam edilebilirliği bireysel bilgi ve becerinin oluşturduğu yaklaşımını genişleterek, birçok etmeni dikkate almaktadır. Bu etmenler, sosyal yapı özelliklerinden, bireyin ekonomik durumuna ve psikolojik durumuna kadar farklı boyutları kapsamaktadır.

Modelin bireysel etmenler boyutunda değinilen niteliklerin çoğu, beşeri sermaye düzeyine işaret etmektedir. Örneğin istihdam edilebilirlik becerileri, okul

⁵⁰ McQuaid, Lindsay, 2005, s.213.

⁵¹ Ronald W. McQuaid, "Job search success and employability in local labor markets", Ann Reg Sci. Vol:40, 2006, s.418.

eğitimi ve işyerinde eğitim sonucunda elde edilmekte ve mesleki uzmanlığı göstermektedir. Sağlık durumu, beşeri sermaye kapsamında olan bir başka etmendir. Bununla birlikte modelde, sosyal ve ekonomik sermaye düzeylerini de görmekteyiz. İş arama boyutunda sosyal ağların farkında olunması bir madde olarak ifade edilmekte ve bunun yanında kişisel koşullar boyutunda doğrudan sosyal sermaye konu edilmektedir. Diğer yandan kişisel koşullar boyutunda ailenin gelir düzeyi ve diğer finansal destek kaynakları gibi ekonomik sermaye durumunu gösteren maddeler yer almaktadır.

2.2.1.3. Mezunların İstihdam Edilebilirliği

Yüksek ğretim mezunlarının istihdam edilebilirliği ile ilgili önemli bir literatür bulunmaktadır. Literatürde, iş dünyasında yaşanan değişimler nedeniyle, yüksek ğretim ile iş dünyası arasındaki bağlantının önemine işaret edilmektedir. Bu dönemde istihdam sisteminden gelen sinyallerin belirsizleştiği ve değişkenliğinin arttığı açıklanmaktadır. Yüksek ğretimin iş dünyasındaki değişimlere ayak uydurabilmesi için öğrencilere genel yetkinlikler, sosyal beceriler ve kişilik geliştirme gibi nitelikleri kazandırması gerektiği ileri sürülmektedir. Nitekim Harpe vd., varolanniversite programlarının, başarılı olmak için gerekli yaşam boyu öğrenme ve profesyonel becerileri olan mezunlar yetiştirmediğini belirtmektedir⁵².

Bu nedenle yüksek öğretimde istihdam edilebilirlik olgusu tartışılmaktadır. Yorke ve Knight, istihdam edilebilirlik düşüncesinin, temel akademik özgürlükleri tehlikeye sokmadan herhangi bir akademik konunun içine yerleştirilebileceğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, seçilen konunun öğretilmesinde kullanılan yöntem, öğrencilerin farklı boyutlarda anahtar ve diğer becerileri geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca anahtar becerilerin geliştirilmesi konunun öğrenilmesini de kolaylaştırabilecektir. Örneğin anahtar beceriler arasında sayılan bilişim teknolojilerinin enformasyon elde edilmesinde kullanılması, akademik konuların da

⁵² Barbara de la Harpe, Alex Radloff, John Wyber, “Quality and generic (Professional) skills”, **Quality in Higher Education**. Vol:6(3), 2000, s.232.

öğrenilmesine yardımcı olabilecektir. Böylece konu ve beceriler arasında iki yönlü bir diyalog olduğu belirtilmektedir⁵³.

Mezunların, takım çalışması için hazırlanması gerektiği özellikle belirtilmektedir. Okulda dersler süresince, birçok öğrenci grubu örneğin diploma çalışmaları, laboratuvar çalışmaları gibi faaliyetlerde takım çalışması gerçekleştirmektedir. Takım çalışması, öğrenme sürecini geliştirmek için kullanılmakta ve bunun yanında beceri gelişimine de yardımcı olmaktadır. Ancak öğrenciler takım çalışması süreci, rolleri, eğilimleri hakkında açıkça eğitilmemektedir. Mezunların istihdam edilebilirliğinin artırılması için takım çalışması becerilerinin kazandırılması gerekli görülmektedir⁵⁴.

Kişisel gelişim planları, öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak üzere kullanılması önerilen bir uygulamadır. Bu planların temel amacı, bireylerin neyi, nasıl öğrendiklerini anlamaları ve kendi öğrenme sorumluluklarını alma, planlama ve gözden geçirme kapasitelerini geliştirmektir. Öğrenciler başarılarını yansıtabilmeli ve bunlar için kanıt sunabilmelidir. Ayrıca müfredat ve müfredat dışında faaliyetleri aracılığıyla istihdam edilebilirliklerinin nasıl arttığının farkında olmalıdırlar. Çünkü öğrenci sahip olduğu niteliklerin farkında olmazsa, bunları kullanma olasılığı bulunmamaktadır⁵⁵. Örneğin Kanada’da Dalhousie üniversitesi, “kariyer portföyü” programı ile öğrencilerine öğrendiklerinin, bilgilerinin ve becerilerinin, kariyerleri ve kişisel gelişimleri için değeri ve aktarılabilirliğini anlamalarını sağlayarak yardımcı olmaktadır⁵⁶.

Öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini sağlayan kurumsal gelişim olanaklarının denetlenmesi, üniversitenin istihdam edilebilirlik etkinliğini ortaya çıkarmaktadır. Mezun istihdam oranlarını ve kalitesini istihdam edilebilirlik olarak

⁵³ Mantz Yorke, Peter Knight, Employability through the curriculum. Skills Plus Project, 2002, <http://www.open.ac.uk/vqportal/Skills-Plus/home.htm>, 18.10.2005.

⁵⁴ Dawn Lees, “Graduate Employability - Literature Review”, University of Exeter, s.10, <http://www.gla.ac.uk/employability/documents/litrev.rtf>, 15.05.2006.

⁵⁵ Lees, s.7.

⁵⁶ W. Alan Wright, “The Dalhousie career portfolio programme: a multi-faceted approach to transition to work”, **Quality in Higher Education**. Vol:7(2), 2001, s.149.

ölçmek, istihdam edilebilirlik olgusu çok fazla etmeden etkilenebildiği için doğru bulunmamaktadır. Bu nedenle öğrenci doyum anketleri, istihdam edilebilirlik faaliyetlerinden memnuniyeti belirlemek üzere kullanılmaktadır⁵⁷.

Mezunların istihdam edilebilirliğine önem verilmesi, üniversite öğretiminde bazı değişimlerin yerine getirilmesini gerekli kılmaktadır. Öncelikle öğrencilere işverenlerin istediği yetkinliklerin kazandırılması gerektiği ve bunun da müfredat içinde gerçekleştirilebileceği ileri sürülmektedir. Ayrıca öğrencilere dosyalar hazırlanması, bu dosyalarda başarımlarının izlenmesi, başarımlarından öğrencilerinde haberdar olması gerektiği ifade edilmektedir. Öğrenmeden öğrencinin de sorumluluk duyması istihdam edilebilirliğine katkıda bulunacaktır. Artık üniversitelerin pasif rollerinden kurtulmaları ve proaktif olarak öğrencileri iş dünyasına hazırlamaları gerektiği belirtilmektedir.

2.2.2. Örgütsel İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi

Günümüz koşullarında, istihdam edilebilirlik örgütlere önemli faydalar sağlayabilmektedir. Ancak literatürde istihdam edilebilirliği örgüt açısından ele alan çok az çalışma bulunmaktadır. Van Dam, istihdam edilebilirlik olgusuna örgütsel açıdan yaklaşmaktadır. Bu bağlamda, istihdam edilebilirlik yönelimi adını verdiği olguyu geliştirmiştir. İstihdam edilebilirlik yönelimi, işçinin örgüt için istihdam edilebilirliğini geliştiren ve sürdüren örgütsel esnekliği hedefleyen uygulamalara karşı tutumlarını göstermektedir. Bu uygulamalar, genellikle işçinin mevcut iş durumu için değişimi beraberinde getirmektedir. Bir işçi istihdam edilebilir olmak için iş içeriğini, işini ve bölümünü değiştirmek veya eğitim ve geliştirme programları ile meşgul olmak durumundadır. Görev ve iş değişimleri, işçiyi yeni iş deneyimleri ve gelişme fırsatları ile destekleyerek istihdam edilebilirliğini geliştirebilmektedir. Aynı zamanda, bu uygulamalar işveren içinde önemli görülmektedir. Çünkü istihdam

⁵⁷ Lee Harvey, "Defining and measuring employability", **Quality in Higher Education**. Vol:7(2), 2001, s.106.

edilebilirlik uygulamaları, örgütsel esnekliğe hizmet etmekte ve işçinin kendisine olduğu kadar işletmeye de katkıda bulunmaktadır⁵⁸.

İstihdam edilebilirlik uygulamalarının, özellikle iş ve görev değişimlerinin olumlu sonuçları olabileceği ifade edilmektedir. Olumlu etki, iş tutumları üzerinde görülmektedir. Örneğin Birdi vd., işçi geliştirme faaliyetlerinin, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile anlamlı olarak ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır⁵⁹. İş ve görev değişiklikleri, 1970'li yıllarda, çalışma yaşamının insancılaştırılması konseptinde kullanılan uygulamalardır. Fakat bu değişiklikler, aynı zamanda, artan iş yükü, verimlilik kaybı, artan belirsizlik, yeni gelişim kriterleri veya tatmin edici bir iş durumunu bırakma gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir.

İstihdam edilebilirlik yönelimi olgusu, kariyer motivasyonu ve kariyer bağlılığı olgularından farklılaşmaktadır. Kariyer motivasyonu, kişinin kariyerini ve olumsuz kariyer koşullarındaki esnekliğini etkileyen faktörlere ilişkin kişinin kariyer kimliği ve anlayışlarını yansıtan bireysel özellikler ve bununla ilişkili kariyer karar ve davranışları olarak tanımlanmaktadır⁶⁰. Kariyer bağlılığı ise, bir kişinin seçilmiş bir kariyer rolünde çalışma motivasyonu gücüdür⁶¹. İstihdam edilebilirlik yönelimi, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek üzere işçilerin kendilerini geliştirmelerini ele almaktadır. Kariyer motivasyonu ile kariyer bağlılığı, bireylerin kariyerleri ile ilgili bireysel isteklerini göstermektedir.

Van Dam'ın ileri sürdüğü model açıklık, inisiyatif alma, kıdem, algılanan örgütsel destek, kariyer geliştirme desteği değişkenlerini istihdam edilebilirlik yöneliminin belirleyicileri olarak incelemektedir. İstihdam edilebilirlik faaliyetleri de, istihdam edilebilirlik yöneliminin sonucu oluşturmaktadır. Ayrıca belirleyiciler ile istihdam edilebilirlik yönelimi arasındaki ilişkiye aracılık eden kariyer değerleri,

⁵⁸ Karen Van Dam, "Antecedents and consequences of employability orientation", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:13(1), 2004, s.30.

⁵⁹ Kamal Birdi, Catriona Allan, Peter Warr, "Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity", **Journal of Applied Psychology**. Vol:82(6), 1997, s.845.

⁶⁰ Manuel London, "Toward a theory of career motivation", **Academy of Management Review**. Vol:8(4), 1983, s.620.

⁶¹ Douglas T. Hall, "A theoretical model of career subidentity development in organizational settings", **Organizational Behavior and Human Performance**. Vol:6(1), 1971, s.59.

devamlılık bağılılığı ve duygusal bağılılık değişkenleri bulunmaktadır⁶². Böylece işçilerin örgüt için istihdam edilebilirliklerini geliştirme tutumları araştırılmaktadır.

Literatürde, iş koşulları ile ilgili bireysel özellikler ve algılamaların, işçilerin kariyer değişimleri ve geliştirme faaliyetlerine karşı olan tutumlarının belirleyicileri olduğu belirtilmektedir. Aynı özellikler istihdam edilebilirlik yöneliminin de belirleyicileri olarak ele alınabilir. Bu nedenle, açıklık, inisiyatif alma, kıdem, algılanan örgütsel destek ve kariyer geliştirme desteği değişkenlerinin istihdam edilebilirlik yöneliminin belirleyicileri olduğu ifade edilmektedir. Açıklık, yeni fikirlere ve değişimlere açık olma anlamına gelmektedir. İnisiyatif alma, tepkisel olma ve emirlere uymanın tersine, kendi kendine harekete geçme ve proaktif, özerk tavır ve davranışları göstermektedir. Açıklık ve inisiyatif almanın istihdam edilebilirlik yönelimi ile pozitif ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel kıdem, geliştirme faaliyetleri ile negatif yönde ilişkili görülmektedir. Bu nedenle, örgütsel kıdem istihdam edilebilirlik ile negatif yönlü ilişkili olduğu ileri sürülmektedir⁶³.

Bireysel özelliklerin yanında iş ile ilgili özellikler de işçilerin istihdam edilebilirlik yönelimlerini etkilemektedir. Kariyer geliştirme desteği, üstlerin astlarını kariyerleri üzerine çalışmaya ve kendilerini geliştirmeye teşvik etme düzeyi olarak ele alınmaktadır. Kariyer geliştirme desteği ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. İş ile ilgili diğer bir özellik, işçilerin örgüte katkılarını değerlendirdiği ve örgütün iyilik hallerine özen göstermesine ilişkin algıladıkları genel inançlar olan örgütsel destektir. Algılanan örgütsel desteğin de, istihdam edilebilirlik yönelimi ile pozitif yönlü ilişkili olduğu araştırılmaktadır⁶⁴.

Van Dam'a göre, istihdam edilebilirliğin artması için olumlu bir istihdam yönelimi önemli olmakla birlikte, yeterli değildir. İşçilerin geliştirme faaliyetleri ile meşgul olmaları, bilgi ve iş tecrübelerini arttırmaları gibi faaliyetler istihdam edilebilirliklerini geliştirmek ve sürdürmek için zaruri görülmektedir. Bazı araştırmalarda, tutumlar ve davranışlar arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Örneğin

⁶² Van Dam, 2004, s.29.

⁶³ Van Dam, 2004, s.32.

⁶⁴ Van Dam, 2004, s.33.

Sutton, istihdam edilebilirlik uygulamalarına karşı daha olumlu tutumları olan işçilerin daha az olumlu tutumları olanlara göre istihdam edilebilirliklerini geliştirecek ve sürdürecektir faaliyetlere daha fazla giriştiklerini göstermektedir⁶⁵. Son olarak, istihdam edilebilirlik yönelimi ile istihdam edilebilirlik faaliyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür.

Van Dam, geliştirdiği istihdam edilebilirlik yönelimi ve istihdam edilebilirlik faaliyetleri ölçeği ile bir Hollanda bankasında ileri sürdüğü modeli araştırmıştır. İleri sürdüğü hipotezlerin çoğu desteklenmiştir. Gerçekten işçiler, yeni deneyimlere açık ve inisiyatifleri de yüksekse, istihdam edilebilirliklerini geliştirmeye daha istekli olmaktadır. Örgütsel kıdemi yüksek olan işçilerin, istihdam edilebilirlik yönelimlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Daha kıdemli işçiler için, azalan yetenekleri ve yüksek ücretleri nedeniyle işgücü piyasasında daha az seçenek bulunmaktadır. Kariyer geliştirme desteği ile istihdam edilebilirlik yönelimi arasındaki ilişki negatif yönlü bulunmuştur. Ancak kariyer geliştirme desteği, istihdam edilebilirlik faaliyetleri ile ilişkili bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ile istihdam edilebilirlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış ve hipotez desteklenmemiştir. Son olarak, istihdam edilebilirlik yönelimi ile istihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılım arasında pozitif yönlü ilişki olduğu desteklenmiştir⁶⁶.

Van Dam'ın istihdam edilebilirlik yönelimi yaklaşımı, örgüte odaklanması nedeniyle dikkat çekmektedir. Yukarıda sayılan birçok istihdam edilebilirlik yaklaşımının eksik bıraktıkları nokta örgüt boyutudur. Buna göre, işçilerin istihdam edilebilirlik düzeyinin örgüte sağladığı fayda vurgulanmakta ve aslında işçinin içsel istihdam edilebilirliği, diğer bir deyişle istihdam edilebilir olma isteği de ön plana çıkarılmaktadır. Ayrıca model sadece tutumlara işaret etmemekte, davranışları yani istihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılmayı da ele almaktadır. Modele göre istihdam edilebilirlik yönelimi arttıkça, istihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılım artmaktadır. Bu nedenle istihdam edilebilir olmayı isteyen bireylerin, bunu başarma ihtimalinin de yüksek olacağı anlaşılmaktadır.

⁶⁵ Van Dam, 2004, s.35.

⁶⁶ Van Dam, 2004, s.41-44.

2.2.3. Bireysel İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımları

İstihdam edilebilirlik literatürü genel olarak değerlendirildiğinde, daha çok bireysel yaklaşımların yer aldığı görülmektedir. İstihdam edilebilirliğin, işsizlik durumu, makro ekonomik dengeler gibi çevresel özelliklerden etkilendiği belirtilse de, birey boyutu göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bireysel olarak ele alınan bazı yaklaşımlar, çevresel etmenlere de kısmen değinmektedir.

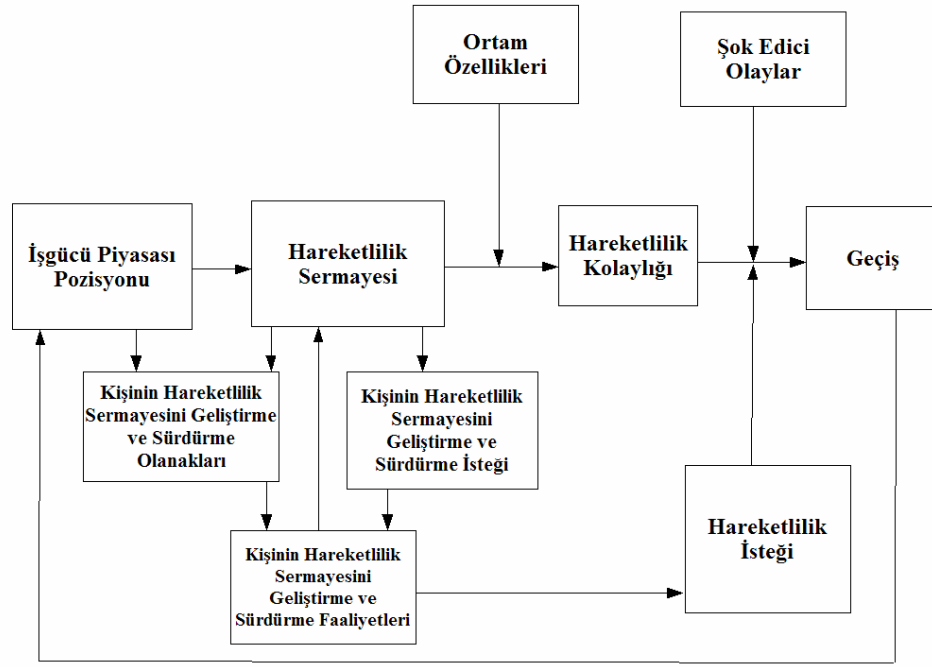
2.2.3.1. İstihdam Edilebilirlik Süreci Yaklaşımı

Forrier ve Sels, görgül istihdam edilebilirlik araştırmalarında kullanılabilecek bir model geliştirmiştir. Bu model, bireylerin işgücü piyasasında yaptıkları geçişleri etkileyen temel etmenleri belirlemeye yardımcı olmaktadır. Buna ek olarak, devletin ve sosyal ortakların kariyer geçişlerini biçimlendirmekte oynadıkları rolü de açığa çıkarmaktadır. Araştırmacılar, istihdam edilebilirliğe bir süreç olarak yaklaşmaktadır. İstihdam edilebilirliği süreç olarak ele almalarının en önemli nedeni, istihdam edilebilirliğin statik bir yapı göstermemesidir. Gerçekten bireysel istihdam edilebilirlik düzeyi, kişisel ve işgücü piyasası ortamına bağlı olan zaman ve yer ilişkili özelliklerden etkilenmektedir. Ayrıca modele istihdam edilebilirlik düzeyi ile ilgili bir değişken eklenmemiştir. Çünkü bireyin istihdam edilebilirlik düzeyinin ölçülmesinden ziyade, istihdam edilebilirlik sürecine odaklanılarak, bu sürecin nasıl geliştiği açıklanmak istenmektedir⁶⁷.

İstihdam edilebilirlik süreci modeli, her zaman aynı girdinin aynı sonucu ürettiği katı bir yapıya sahip değildir. Model, içsel ve dışsal işgücü piyasasında bireyin istihdam şansını hangi ögelerin etkilediğini ve bu ögelerin aralarındaki etkileşimlerini araştırmaktadır.

⁶⁷ Anneleen Forrier, Luc Sels, "The concept employability: a complex mosaic", **International Journal of Human Resources Development and Management**. Vol:3(2), 2003, s.107.

Şekil 2.1: İstihdam Edilebilirlik Süreci



Kaynak: Forrier, Sels, 2003, s.108.

İstihdam edilebilirlik süreci modelinin ilk ögesi, bireyin işgücü piyasasındaki durumudur. Bireyin işgücü piyasasındaki durumu, istihdamda olan, işsiz olan, öğrenci olan, faal olmayan biçimlerinde ele alınmaktadır. Model, sadece işsizler şeklinde bir gruba odaklanmamakta ve bu nedenle yaygın kullanım alanı bulmaktadır. İşgücü piyasası durumu, istihdam edilebilirlik için şu nedenlerle önemlidir: 1) Mevcut işgücü piyasası durumu, bireyin işgücü piyasasındaki mevcut olanakları hakkında bir fikir sağlamaktadır, 2) Mevcut işgücü piyasası durumu, gelecek geçişlerin değerlendirilmesi için bir referans olarak kullanılabilir, 3) Mevcut işgücü piyasası durumu, bireyin işgücü piyasasında gelecekteki istihdam şanslarını etkileyebilecektir⁶⁸.

Bu nedenleri şu örneklerle açıklayabiliriz: Örneğin uzun süreli işsiz olma, bilgi ve becerilerin eskimesine neden olarak istihdam şansını azaltabilmektedir.

⁶⁸ Forrier, Sels, 2003, s.108.

Öğrenciler, eğitim sayesinde istihdam şanslarını arttırabilmekte ve işçiler içinse aynı işte uzun süre çalışma sonucu işgücü piyasası durumlarını geliştirme şanslarını azaltmaktadır. Böylece işgücü piyasasının bulunduğu durumu, bir kişinin hareketlilik sermayesini etkileyebilecektir.

Modelde ikinci öge, işgücü piyasasında hareketlilik ihtimalini etkileyen, bireyin özellikleri ve yetkinleri anlamına gelen hareketlilik sermayesidir. Trevor, hareketlilik sermayesini, bireyin hareketliliğini geliştiren nitelikler olarak tanımlamaktadır⁶⁹. Forrier ve Sels bu nitelikleri, hareketlilik sermayesini iki boyuta ayırarak ele almaktadır. İlk boyut, bireyin becerileri, bilgisi ve uzmanlığını açıklayan yeteneklerdir. Yetenekleri ölçmek üzere, sinyaller, teknik ve davranışsal yetenekler, kendine yeterli ve işgücü piyasası davranışları göstergeleri kullanılmaktadır. İkinci boyut ise kariyer beklentileridir⁷⁰.

Hareket sermayesinin ilk boyutu olan yetenekler için sinyal kuramı, bireylerin yeteneklerinin doğrudan bilinemeyeceğini, fakat bazı sinyaller kullanılarak bir değerlendirme yapılabileceğini belirtmektedir. Spencer'a göre, işgücü piyasasında işveren birini işe aldığı anda, o kişinin üretim kapasitesinden emin değildir. Bu nedenle işe başvuran bireylerin gözlemlenebilir nitelikleri ve özellikleri araştırılır. Bu sinyaller, bireyin kapasitesi hakkında enformasyon sağlayan bireysel nitelikler veya faaliyetlerdir. Örneğin eğitim, önceki iş, ırk, cinsiyet, adli kayıtlar bir çok başka veri işçiyi değerlendirmekte kullanılır⁷¹. Forrier ve Sels, bu sinyalleri kariyer geçmişi, eğitim geçmişi ve bazı biyografik nitelikler olarak ele almaktadır.

Kariyer geçmişi, her işte geçirilen ortalama zaman, bir firmada geçirilen yıl sayısı veya şimdiki işte geçirilen yıl sayısı olarak açıklanmaktadır. Kariyer geçmişinin istihdam edilebilirlik açısından değişik etkileri olduğu ifade edilmektedir. Örneğin aynı işte uzun süre kalmanın, gelecekteki kariyer fırsatlarını olumsuz

⁶⁹ Charlie O. Trevor, "Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover", **Academy of Management Journal**. Vol:44(4), 2001, s.621.

⁷⁰ Forrier, Sels, 2003, s.110.

⁷¹ Michael Spence, "Job market signaling", **The Quarterly Journal of Economics**. Vol:87(3), 1973, s.357.

etkileyebileceği ileri sürülmektedir. Başka bir görüşe göre ise, hızlı kariyer değişimleri kişinin kapasitesinin bir sinyalidir⁷².

Eğitim geçmişi, bireyin kapasitesini gösteren bir sinyal olarak görülebilir. Buna göre, kişilerin geçmişte hareket sermayelerini sürdürmek veya geliştirmek için yaptıkları faaliyetler önemli görülmektedir. İstihdam edilebilirlik çalışmalarında görülen eğitim özellikleri, eğitim düzeyi ile takip edilen firma eğitimleridir. Diğer biyografik özellikler, işverenlerin kişileri birey veya grup özellikleri temelinde seçebilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu, bir kişinin yeteneklerinin streptleştirilmiş sinyaller olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin evlenmemiş anneler, gençler, yaşlılar, engelliler, etnik azınlıklar biyografik özelliklere örnek gösterilebilir⁷³.

İstihdam edilebilirlik araştırmalarında kullanılan davranışsal yetenekler, gelişme ihtiyacı, deneyime açıklık, çalışma arkadaşları ile iyi geçinme ve esneklik olarak sayılmaktadır. Davranışsal yeteneklerin çoğu, bireyin algılaması aracılığıyla ölçülmektedir. Hareket sermayesinin yetenek boyutunun diğer bir göstergesi kendine yeterlidir. Kendine yeterlik, bireylerin başarıyla belirli bir görevi yerine getirme veya belirli bir davranışı gösterme olasılığına olan inançları olarak açıklanmaktadır. Son olarak işgücü piyasası davranışı, yetenek boyutunda değerlendirilmektedir. İşgücü piyasası davranışı açıklanırken, istihdam edilebilirlik araştırmalarında sosyal sermayenin dikkate alınmadığı belirtilmektedir⁷⁴.

Hareketlilik sermayesinin ikinci boyutu kariyer beklentileridir. Kariyer beklentileri, istihdam edilebilirliği arttırıcı faaliyetlere katılma isteği veya iş hareketliliği isteği şeklinde ele alınmaktadır. Schein'in kariyer değerleri, halen kariyer beklentilerinin iyi bir göstergesi olarak görülmektedir. Bu nedenle Van Dam, kariyer değerlerini deneyime açıklık, kıdem, algılanan örgütsel destek ve kariyer

⁷² Forrier, Sels, 2003, s.111.

⁷³ Forrier, Sels, 2003, s.111.

⁷⁴ Forrier, Sels, 2003, s.112.

geliştirme desteği ile istihdam edilebilirlik yönelimi arasındaki ilişkiyi ölçmekte aracı değişken olarak kullanmaktadır⁷⁵.

Hareketlilik kolaylığı, istihdam edilebilirlik sürecinin diğer bir ögesidir. Bu öge, aslında algılanan hareketlilik kolaylığı olarak, bireyin içsel ve dışsal işgücü piyasasında mevcut iş seçeneklerini algılamasını göstermektedir. Ancak hareketlilik kolaylığı, dışsal veya ortamsal etmenler ile kısıtlanmaktadır. Bu nedenle, ortam sürecin bir başka ögesi olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten, hareket kolaylığı boş iş bulunması ve bunların bilinmesine bağlıdır. Boş iş bulunması yanında, işgücü piyasası seçim mekanizması da istihdam edilebilirlik için referans gösterilebilir. Firmalar kişileri, grup veya bireysel nitelikler temelinde seçebilirler. Bu durumda, hareketlilik olanağı çok daha az olacaktır⁷⁶. İstihdam edilebilirlik çalışmalarında ortam ile ilgili ögelere az yer verildiği belirtilmektedir.

Forrier ve Sels, ortam özelliklerini ekonomik durum veya mevcut işler ve işçi seçim yapısı ile ölçmektedirler. Ekonomik durum, işsizlik oranı ile ölçülmekte, mevcut işler ise içsel işgücü piyasasında ölçülmektedir. Bunun için firmanın büyüme oranı, hiyerarşinin çeşitli kademelerindeki iş sayısı, çeşitli kademelerde ortalama hizmet verme süresi, işçi alma sürecinde iç ve dış kaynak kullanımı arasındaki oran kullanılmaktadır. İşçi seçim yapısı, işgücü piyasasında varolan bölünmeleri açıklayan çalışmalarda açıklanmaktadır⁷⁷. Stinchcombe, istihdam ilişkilerinin uzun süreli olması, işveren değiştiren kişilerin aynı meslekte kalması, kişilerin firmalar içinde iş değiştirmesi, yaşa bağlı ücret yapıları ve hareketliliğin durumu iyileştirmek için kullanılması etmenleri ile ayrılan 7 iş sektörü belirlemiştir. Bu sektörler, geleneksel birincil sanayi, klasik kapitalist sanayi, nitelikli işçilerin bulunduğu rekabetçi sanayiler, bürokratik yönetime ve nitelikli işçilere dayanan geniş ölçekli mühendisliğe dayalı sanayiler, küçük çaplı ticaret ve hizmetler, profesyonel

⁷⁵ Van Dam, 2004, s.29.

⁷⁶ Forrier, Sels, 2003, s.113-114.

⁷⁷ Forrier, Sels, 2003, s.115.

hizmetler ve bürokratik hizmetlerdir⁷⁸. Sayılan her sektörün istihdam edilebilirliği etkileyebilecek kendine özgü bir işgücü yapısı bulunmaktadır.

Forrier ve Sels, istihdam edilebilirlik süreci modelinde, geçişi bir öge olarak ele almaktadır. Model, işgücü piyasası durumları arasındaki olası tüm geçişleri açıklamaya yardımcı olabilecektir. İşgücü piyasası durumu, hareketlilik sermayesi, hareketlilik kolaylığı ve geçiş dinamik bir zincir biçimidir. Bir geçiş, yeni bir işgücü piyasası durumu anlamına gelmekte ve tüm zincir tekrar takip edilmektedir. Bir kişinin geçiş yapıp yapmaması, sadece mevcut seçeneklere bağlı değildir. Buna ek olarak, hareketlilik isteği de etkili olabilmektedir. Hareketlilik isteği, seçenek sayısı ve kariyer beklentilerini karşılayan mevcut işgücü piyasası durumları tarafından etkilenmektedir. Çalışmayı bırakma isteği, bir işe başlama isteği, geçici bir işte çalışma isteği gibi tüm geçişler modelde yer almaktadır⁷⁹.

Hareketlilik kolaylığı ve hareketlilik isteği dışında, şok edici olaylar diğer bir harekete geçirme durumudur. Allen ve Griffith, bu şokları bireyin işte kalma veya işten ayrılma hakkında hükümler vermesine yol açan olaylar olarak tanımlamaktadır⁸⁰. Şok edici olaylara, iş dışındaki olaylar (eşin bir başka bölgede çalışmak istemesi vb.), iş ile ilişkili kişisel olaylar (terfi edememe, işte bir çatışma yaşama vb.), firmayı etkileyen olaylar (iflas, birleşme vb.) örnek verilebilir⁸¹.

Hareketlilik sermayesi belli faaliyetler aracılığıyla geliştirilebilir veya sürdürülebilir. Örneğin bireyler eğitim veya iş genişletme veya iş zenginleştirme sayesinde niteliklerinin azalmasını engelleyebilirler. Böylece birinin hareketlilik sermayesini geliştiren veya sürdüren faaliyetler istihdam edilebilirlik sürecinin bir ögesi olarak görülmektedir. Forrier ve Sels, bu faaliyetlerin ölçülmesi için 3 ayrı eğitim biçiminden söz etmektedir. Bunlar, genel becerilerin öğrenilmesi için eğitim (hem firma içinde firma dışında kullanılabilecek örneğin yabancı dil, iletişim ve

⁷⁸ Arthur L. Stinchcombe, "Social mobility in industrial labor markets", **Acta Sociologica**. Vol:22(3), 1979, s.217.

⁷⁹ Forrier, Sels, 2003, s.115-117.

⁸⁰ David G. Allen, Rodger W. Griffith, "Job performance and turnover: A review and integrative multi-route model", **Human Resource Management Review**. Vol:9(4), 1999, s.534.

⁸¹ Forrier, Sels, 2003, s.117.

sosyal beceriler gibi becerilerin öğrenilmesi), mevcut işte veya başka bir firmada benzer bir işte kullanılabilecek iş ile ilişkili becerilerin öğrenilmesi için eğitim (örneğin bir makinayı kullanma), firma ile ilişkili becerilerin öğrenilmesidir (sadece mevcut işveren için kullanılabilecek örneğin ürün ile ilişkili beceriler)⁸².

Bireylerin hareket sermayelerini geliştirmek ve sürdürmek üzere faaliyetlere katılabilmeleri, bunun için mevcut olanaklara ve bu faaliyetlere katılma isteklerine bağlıdır. Firmaların uygulamaları ve işgücü piyasası kurumları bu olanakları yaratmaktadır. Buna ek olarak, kişilerin bu faaliyetlerde yer alma istekleri önemli rol oynamaktadır. İstihdam edilebilirlik süreci modelinin son ögesi birinin hareketlilik sermayesini artırma ve sürdürme isteği ile bunu sağlayan olanaklardır⁸³.

Forrier ve Sels'in istihdam edilebilirlik süreci modeli, istihdam edilebilirlik değişkeni olmaksızın, bir süreç olarak istihdam edilebilirliğin öğelerini birbirine bağlamakta ve açıklamaktadır. Model, sadece işsizler gibi bir grubu hedef almadığı ve işgücü piyasasında geçişlere odaklandığı için bütün aktif nüfusa uygulanabilir görülmektedir. Bunun yanında, sadece bireysel özellikler dikkate alınmamakta, ortamsal koşullara da modelde yer verilmektedir. Ek olarak, istihdam edilebilirlik öğelerinin nasıl ölçülebileceği de açıklanmıştır. Modele getirilecek en önemli eleştiri, istihdam edilebilirliğin işgücü piyasasında geçişler olarak görülmesidir. İstihdam edilebilirlik, başka bir iş bulabilme kapasitesinin yanı sıra mevcut işi sürdürebilme kapasitesi olarakta görülmelidir. Model için istihdam edilebilirlik işgücü piyasasında geçişler ile mümkündür. Kısaca, bireyin işsiz iken bir işe girmesi, bu işinde çalışırken, başka bir işe geçmesi ve bunları etkileyen tüm koşullar modeli oluşturmaktadır. Ayrıca modele getirilebilecek diğer bir eleştiri de, bireylerin işgücü piyasasında geçişlerini etkileyebilecek, ekonomik durumlarının göz önüne alınmamış olmasıdır. Gerekli maddi kaynaklara sahip olmayan bireyler, iş geçişlerinde zorlanabileceklerdir.

⁸² Forrier, Sels, 2003, s.118.

⁸³ Forrier, Sels, 2003, s.119.

2.2.3.2. Çok Boyutlu İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı

Heijde ve Heijden'in, bireysel düzeyde ele aldıkları istihdam edilebilirlik olgusunda yetkinlikler önemli bir yer tutmaktadır. İstihdam edilebilirliği, yetkinliklerin en iyi şekilde kullanılması aracılığıyla sürekli tatmin edici iş elde etme veya yaratma olarak tanımlamaktadırlar⁸⁴. Bu doğrultuda, çok boyutlu bir istihdam edilebilirlik ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçeğin amacı, Avrupa'da bilişim sektöründe profesyonellerin istihdam edilebilirliğini ölçerek, bir kültürler arası ölçme aracı geliştirmek ve Avrupa'da bilişim profesyonellerinin istihdam edilebilirlik uygulamalarını açıklayan bir yöntem geliştirmektir⁸⁵.

Çok boyutlu istihdam edilebilirlik ölçeği, beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar mesleki uzmanlık, tahmin etme ve en iyi şekilde kullanma, kişisel esneklik, kolektif his ve dengeden meydana gelmektedir. Anket, daha doğru sonuçlar elde etmek için hem işçilere hem de amirlerine uygulanmıştır. İstihdam edilebilirliğin ilk boyutu, mesleki uzmanlık profesyonel işçilerin kariyer sonuçları için gerekli bir önşarttır. Mesleki uzmanlık olmadan bir kişi profesyonel olarak değerlendirilmeyecektir. Schein, bilgi ve becerilerin öneminin artması nedeniyle teknik yetkinliğin öneminin arttığını belirtmektedir⁸⁶. Bu nedenle mesleki uzmanlık, istihdam edilebilirliğin boyutu olarak ele alınmaktadır.

Tahmin etme ve en iyi şekilde kullanma, gelecekteki değişimler için kişisel olarak ve yaratıcı şekilde hazırlanma ve böylece olası en iyi sonuç için çabalamayı gerektirmektedir⁸⁷. Tahmin etme ve en iyi şekilde kullanma, proaktif kişilik özelliği olan kişilere işaret etmektedir. Proaktif bireyler, fırsatları araştırmakta, inisiyatif

⁸⁴ Claudia M. Van Der Heijde, Beatrice I. J. M. Van Der Heijden, "The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability: and the impact of aging", **International Congress Series**. 2005, s.143.

⁸⁵ Claudia M. Van der Heijde, Beatrice I. J. M. Van Der Heijden, **A cross-cultural study on the measurement and enhancement of employability among ICT-professionals working in small and medium-sized companies**. Deliverable 2.1 Report on main pilot study, 2004, s.6.

⁸⁶ Edgar H. Schein, "Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century", **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), 1996, s.83.

⁸⁷ Heijde, Heijden, 2005, s.144.

göstermekte, eyleme geçmekte ve değişime ulaşana kadar çabalamaktadır⁸⁸. Böylece bu kişiler gelişmeleri tahmin edebilmekte ve bundan en iyi şekilde faydalanmaktadır.

Kişisel esneklik, iş içeriğinde esneklik anlamında kullanılmamaktadır. Bu olgu, içsel ve dışsal işgücü piyasasında her türlü değişime kolayca uyum sağlayabilmeyi kapsamaktadır. İş geçişleri, örgütlerdeki değişimler (birleşme ve yeniden yapılanma gibi), zamansal/mekansal değişimler (tele-çalışma vb.) daha esnek işçilere ihtiyaç göstermektedir. İşçiler için değişimleri kabul etmek kariyer gelişimi için önemli görülmektedir⁸⁹. Bu durumda, kişisel esneklik istihdam edilebilirliğin boyutlarından biri olarak görülmektedir.

İstihdam edilebilirliğin dördüncü boyutu olan kolektif his, örgüt, takımlar, mesleki topluluklar, ve ağlar gibi iş gruplarına katılma ve başarıyı gösterme olarak açıklanmaktadır. Günümüz iş koşullarında gruplar içinde çalışma giderek yaygınlaşmaktadır⁹⁰. Kolektif his, sosyal sermaye, sosyal beceriler ve duygusal zeka üzerinde oluşmaktadır. Bu boyut sorumlulukları paylaşmak, bilgi, deneyimler, duygular, itibar, başarısızlıklar, amaçlar ve benzerlik ile ilgidir. İş hayatında grup içinde çalışmanın yaygınlaşması nedeniyle işçilerinde bu özellikleri kazanması gereklidir.

Son boyut ise, işçiler ile işverenlerin karşıt çıkarlarını uzlaştıran denge boyutudur. İşçi ve işveren arasındaki mübadele ilişkisinde sağlıklı bir denge istihdam edilebilirlik için önemli bulunmaktadır⁹¹. İşverenler, aynı zamanda hem örgüte yüksek bağlılık gösteren, hem de yüksek düzeyde esnek işçiler istemektedir. Bu dengenin sağlanması istihdam edilebilirliğin önemli bir boyutudur.

Heijde ve Heijden, yaşın istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini de araştırmıştır. Çok boyutlu istihdam edilebilirlik ölçeği, hem işçilere hem de amirlerine uygulanmıştır. Amirler, 50 yaş üstü işçileri kendilerinin gördüğünden

⁸⁸ Thomas S. Bateman, J. Michael Crant, "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:14(2), 1993, s.105.

⁸⁹ Heijde, Heijden, 2005, s.144.

⁹⁰ Heijde, Heijden, 2005, s.144.

⁹¹ Heijde, Heijden, 2005, s.144.

daha düşük istihdam edilebilir olarak görmektedir. Amirler, yaşlıları gençlere göre sadece kişisel esneklik açısından farklı görmektedir. İstihdam edilebilirliğin diğer boyutları açısından yaş grupları arasında farklılık yoktur. Yaş gruplarına göre işçilerin verdiği cevaplarda sadece kişisel esneklik farklılaşmaktadır. İşçiler, yaşlandıkça kendilerini daha az esnek bulduklarını belirtmektedir⁹².

Heijde ve Heijden, geliştirdikleri çok boyutlu istihdam edilebilirlik ölçeğinin uygulamacılar için, çalıştıkları işletmedeki işçilerin yetkinliklerini değerlendirmekte kullanılabileceğini belirtmektedir. Uygulamacılar, işçilerin istihdam edilebilirliğini bu ölçek ile takip ederek, yıllık başarımlarını değerlendirme görüşmelerinde ve kişisel gelişim planlarında kullanabileceklerdir. Böylece işçilerin kariyer gelişimleri ile ilgili tavsiyeler almasını sağlanabilecektir. Ölçeğin aynı zamanda, farklı örgütsel bölümler veya birimlerin yetkinliklerini karşılaştırmakta da kullanılabileceği ifade edilmektedir⁹³.

Çok boyutlu istihdam edilebilirlik ölçeği, hem işçiler hem de amirlerin cevaplandırması açısından dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımda istihdam edilebilirlik, yetkinliklerin en iyi şekilde kullanılması aracılığıyla sürekli tatmin edici iş yaratma veya elde etme olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere tatmin edici bir iş elde etme, sadece bireyin yetkinliklerini kullanmasına bağlıdır. İşçinin mesleki uzmanlığı, tahmin etme ve en iyi şekilde kullanma özellikleri, kişisel esneklik, kolektif his ve denge özellikleri ne kadar yüksek olursa, istihdam edilebilirliğinin o kadar yüksek olacağı belirtilmektedir.

2.2.3.3. İçsel ve Dışsal İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı

Kluytmans ve Ott, istihdam edilebilirliğin artırılmasının sadece işgücü piyasası kurumlarının meselesi olmadığını belirterek, örgütlerin istihdam edilebilirlik için geliştirebilecekleri politikalara odaklanmaktadır. Araştırmacılar, örgütlerin şu

⁹² Heijde, Heijden, 2005, s.146.

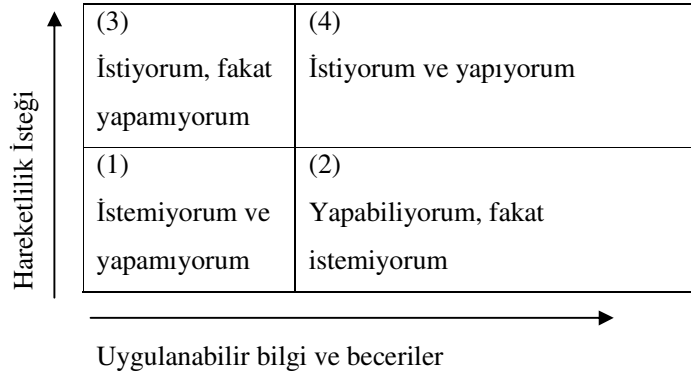
⁹³ Claudia M. Van Der Heijde, Beatrice I. J. M. Van Der Heijden, "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability", **Human Resource Management**. Vol:45(3), 2006, s.468.

sorulara cevap vermesi gerektiğini belirtmektedir: 1) İşçilerin içsel ve dışsal istihdam edilebilirliğini geliştirmek gerekli midir?, 2) Özellikle hangi kategori için gereklidir?, 3) Eğer istihdam edilebilirlik kendiliğinden sağlanamıyorsa, bu durum, işçilerin istememelerinden mi, yoksa yapamamalarından mı kaynaklanmaktadır?⁹⁴.

Kluytmans ve Ott, istihdam edilebilirliğin bileşenlerini hareketli olma isteği, işgücü piyasası hakkında bilgi ile uygulanabilir bilgi ve beceriler olarak ele almaktadır. Uygulanabilir bilgi ve beceriler, (örgüt içinde ve dışında) istihdam edilebilirliğin en önemli göstergesi olarak görülmektedir. İş tehlikeye girdiğinde bilgi ve becerilerin uygulama alanı önemli olmaktadır. Ancak bilgi ve becerilerin yanısıra işçilerin hareketli olma fırsatı ve isteği de bulunmalıdır. Bunun yanında işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olma da istihdam edilebilirliğe katkıda bulunabilecektir⁹⁵.

Kluytmans ve Ott, istihdam edilebilirliği içsel ve dışsal olarak ikiye ayırmaktadır. İçsel istihdam edilebilirlik örgüt içinde, dışsal istihdam edilebilirlik başka bir örgütte istihdam edilebilirlik anlamına gelmektedir. Kluytmans ve Ott, dışsal istihdam edilebilirlik ile ilgili durumları bir dörtgen yardımıyla açıklamaktadır.

Şekil 2.2: İstihdam Edilebilirliği Geliştirmek Üzere Dört Başlangıç Noktası



Kaynak: Kluytmans, Ott, 1999, s.266.

⁹⁴ Frits Kluytmans, Marlies Ott, "Management of employability in the Netherlands", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8(2), 1999, s.261.

⁹⁵ Kluytmans, Ott, 1999, s.264.

Örneğin Hollanda’da, 30 yaşını geçen işçiler genelde başka bir yerde iş bulabileceklerini düşünmekte, fakat bunu yapmak istememektedirler (2 numaralı alan). Bununla birlikte bu grup iş bulmak ihtiyacı duyarsa, finansal özendiriciler etkili olacaktır. 3 numaralı alanda bulunan yani hareketliliği isteyen, fakat bilgi ve beceri yetersizliği nedeniyle gerçekleştiremeyen işçiler için eğitim olanakları sağlamak gerekli görülmektedir. Ayrıca her alandaki işçinin uygun bir iş bulması için yardıma ihtiyacı olduğu belirtilmektedir⁹⁶.

Örgütler, içsel istihdam edilebilirliği arttırmak isterlerse, yine yukarıdaki şeklin bir başlangıç noktası olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir. 4 numaralı alanda bulunan işçilerin, verilen fırsatlardan daha fazlasını bekledikleri belirtilmektedir. Bu durumda yapılabilecekler şunlardır: Fonksiyonlar arasında uzaklık bulunması, resmi diplomaların yokluğunda iş tecrübesine değer verme ve geçici içsel istihdam ajansları oluşturma veya bir işte geçirilen süre için standartlar belirlenmesi önerilmektedir. 3 numaralı alandaki işçiler için, işe özgü kurslar ile geniş kapsamlı kursların faydalı olacağı ileri sürülmektedir. Yapabilen, fakat istemeyen işçiler için içsel hareketlilik gerekli olduğunda, finansal ödüller kullanılabilir. Hareketliliği hem istemeyen hem de bilgi yetersizliği nedeniyle yapamayan işçiler ise en kaygı verici grubu oluşturmaktadır. Bu grup için, aşağıdaki tabloda sayılan önlemlerin çoğu kullanılabilir⁹⁷. Kluytmans ve Ott, istihdam edilebilirliği arttıracak uygulamaları bir tablo ile açıklamaktadır.

Tablo 2.1: İşçi Seviyesinde İstihdam Edilebilirliği Geliştiren Politika Uygulamaları

İstiyorum	Yapabilirim	Biliyorum
-Finansal özendiriciler Ücret ekleri İşten ayrılma için ödenek Bir işletme kurma durumunda yardım -Geri dönüş garantisi -Beceriye özgü primler	- Geniş kapsamlı kurslar - İşe özgü kurslar - Öğrenme ve iş deneyimi elde etme yerleri - Eğitim için zaman verilmesi	- İş başvuruları ile ilgili kurslar - Yönetici ağları - Kariyer tavsiyeleri - Farkındalığı arttırmak üzere kendini değerlendirme testleri - İş değerlendirme görüşmeleri - Kariyer denetçileri

Kaynak: Kluytmans, Ott, 1999, s.268.

⁹⁶ Kluytmans, Ott, 1999, s.266.

⁹⁷ Kluytmans, Ott, 1999, s.267-268.

Kluytmans ve Ott'un önerdiği önlemler arasında geri dönüş garantisi dikkat çekmektedir. Bu garanti sayesinde içsel istihdam edilebilirlik sağlanabileceği düşünülürken, dışsal istihdam edilebilirlik durumunun nasıl olacağı açıklanmamıştır. Başka bir örgüte geçen işçiye geri dönüş şansı tanınması sorunlara yol açabilir. Ayrıca eğitim için zaman verilmesi, işverenlerin alacağı bir önlem olarak dikkat çekmektedir. Kluytmans ve Ott, istihdam edilebilirlik politikalarının iki çıkmaza neden olduğu belirtmektedir. Bu çıkmazlardan ilki, işçilerin istihdam edilebilirlikleri arttığında işletmeden ayrılma eğilimlerinin artmasıdır. İkinci çıkmaz ise, istihdam edilebilirliğin geliştirilmesinin uzun dönemli bir perspektif gerektirmesidir. İstihdam edilebilirliğin temelini yetkinlerin oluşturduğu belirtilmekte ve yetkinliklerin geliştirilmesinde zaman gerektirdiği ifade edilmektedir⁹⁸.

Kluytmans ve Ott'un, istihdam edilebilirlik olgusunu içsel ve dışsal olarak ele almaları dikkat çekicidir. Gerçekten bir işçinin hem istihdam edildiği örgüt için hem de başka örgütler için istihdam edilebilirliği farklılaşabilmektedir. Araştırmacıların geliştirdikleri istihdam edilebilirlik dörtgeni, işçiler için gerekli uygulamaların seçilmesinde yardımcı olmaktadır. Son olarak, işçilerin özelliklerine göre kullanılabilecek istihdam edilebilirlik uygulamalarını açıklamaktadırlar. Ayrıca işçilerin istihdam edilebilir olma istekleri yaklaşımlarının temelini oluşturmaktadır.

Yaklaşımın literatüre en önemli katkısı, istihdam edilebilirlik için yapılabilecek uygulamaları göstermesidir. Önerilen uygulamalar, bireyin ekonomik, beşeri ve sosyal sermayesini geliştirmeye yöneliktir. Örneğin işten ayrılma ödeneği gibi finansal özendiriciler doğrudan ekonomik sermayeyi arttırmaktadır. Yapabilirim başlığı altındaki eğitimler beşeri sermaye düzeyini geliştirmeyi hedeflemekte ve biliyorum başlığı ise kısmen sosyal sermaye düzeyini arttırmayı amaçlamaktadır.

⁹⁸ Kluytmans, Ott, 1999, s.269-271.

2.2.3.4. Psiko-sosyal Yapı Olarak İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımı

Fugate, istihdam edilebilirlik olgusunu, günümüz ekonomisinde kariyer ile ilgili değişimler nedeniyle üstesinden gelinmesi gerekli kişisel bir mücadele alanı olarak görmektedir. Fugate'ye göre, istihdam edilebilirlik birinin kariyeri boyunca örgüt içinde ve örgütler arasında mesleki fırsatların farkında olma ve bunları saptama yeteneğidir. İstihdam edilebilirlik, işçilerin kariyer fırsatlarını en iyi şekilde kullanmalarını ve kariyerlerini yönetmelerini mümkün kılmaktadır⁹⁹. İstihdam edilebilirlik, işler arasında hareketliliği, hem örgüt içi hem de örgütler arasında olmak üzere kolaylaştırmaktadır. Bu yaklaşımda bir kişi, çevresel talepleri etkin olarak aşmak için kişisel kaynaklarını dönüştürebilme düzeyi kadar istihdam edilebilir görülmektedir. Bu nedenle, psiko-sosyal istihdam edilebilirlik yaklaşımı, kişi merkezli etmenlere odaklanmaktadır¹⁰⁰.

Psiko-sosyal istihdam edilebilirlik, kişi merkezli üç örtük boyutu kapsayan bir yapıdır. Bu üç boyutun herbiri istihdam edilebilirlik olgusunu oluşturmaktadır. Buna göre istihdam edilebilirlik, kişisel uyum, kariyer kimliği, sosyal ve beşeri sermaye boyutlarını içeren, işe özgü proaktif bir uyum biçimidir¹⁰¹.

2.2.3.4.1. Kişisel Uyum

Kişisel uyum yeteneği, bireylerin uyum farklılıklarını açıklayarak kimin değişen koşullara daha uyumlu olduğunu göstermektedir. Olumlu kariyer benliği, yüksek kariyer riski toleransı ve yüksek düzeyde öğrenme güdüsüne sahip olan işçiler daha uyumlu olabilmektedirler¹⁰². Uyumlu kişiler, kişisel etmenleri, mizaçlarını, davranışlarını değiştirme yeteneğine ve isteğine sahiptir, böylece durumunun gerektirdiği şartları karşılayabilmektedirler. Kişisel uyum yeteneği, sürekli değişen iş alanında kişileri işverenler için verimli ve cazip kılarak hem örgüt

⁹⁹ Mel Fugate, **The role of employability in how people cope with organizational change**. Arizona State University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2001, s.3.

¹⁰⁰ Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, Blake E. Ashforth, "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", **Journal of Vocational Behavior**. Vol:65, 2004, s.16.

¹⁰¹ Fugate, 2001, s.5.

¹⁰² Fugate, 2001, s.5.

başarımına hem de kariyer başarısına katkıda bulunmaktadır. Araştırmacılar, birinin uyum yeteneğinin tüm kariyer gelişimi için önemini açıkça belirtmektedir¹⁰³.

Kişisel uyum yeteneği, beş gösterge ile belirlenmektedir. Bu göstergeler iyimserlik, öğrenme eğilimi, değişime açıklık, içsel kontrol odağı ve genel olarak kendine yeterlidir. İstihdam edilebilirlikleri yüksek düzeyde olduğu belirtilen kişiler için, kişisel uyum yeteneği öğelerinin, iş ile ilgili fırsatların farkında olma ve saptamasında güçlü bir etkisi olduğu kabul edilmelidir¹⁰⁴. Çalışma hayatında iyimserliğin, işçilerin değişimi içsel değeri olan bir öğrenme deneyimi şeklinde görmelerini sağladığı ileri sürülmektedir¹⁰⁵. Böylece iyimser işçiler değişimi bir öğrenme deneyimi olarak görerek çeşitli kariyer fırsatları yakalayabileceklerdir.

Öğrenme eğilimi, uyum açısından temel olarak görülmektedir. Örneğin, istihdam edilebilirliği yüksek olan işçiler genellikle çevredeki tehditler ve fırsatları daha fazla öğrenmeye çalışmaktadırlar. Bu işçiler, piyasadaki istihdam fırsatlarını kendi profilleri ile karşılaştırmakta ve çevredeki işlerin tecrübe ile nitelik düzeyini öğrenmektedirler. Bunun sonucunda, öğrenme eğilimleri kişisel uyum yeteneğine ve istihdam edilebilirliğe önemli katkıda bulunmaktadır¹⁰⁶. Kişisel uyum yeteneğinin diğer bir göstergesi olan değişime açıklık, işteki değişim olaylarına karşı bireyin uygun tutumları geliştirmesi ile ilgili bir özelliktir. Miller vd., değişime açıklığın etkin değişim teşebbüsleri için gerekli olan işbirliğini kolaylaştırdığı ve direnci azalttığını ifade etmektedir¹⁰⁷. Değişime açıklık, hızlı değişim ve belirsizlik ile başedilmesini sağlayarak istihdam edilebilirliğe katkıda bulunmaktadır.

İçsel kontrol odağı kariyer açısından ele alındığında, birinin kariyeri üzerindeki kontrol algılaması, uyum sağlamaya ve istihdam edilebilirliğe işaret etmektedir. İçsel kontrol odağına sahip kişiler, dışsal kontrol odağına sahip olan

¹⁰³ Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004, s.21.

¹⁰⁴ Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004, s.22.

¹⁰⁵ S. L. Stokes, "Managing your I.S. career: Coping with change at the top", **Information Systems Management**. Vol:13(1), 1996, s.76.

¹⁰⁶ Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004, s.22.

¹⁰⁷ V. D Miller, J. R. Johnson, J.Grau, "Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change", **Journal of Applied Communication Research**. Vol:22, 1994'den aktaran Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004, s.22.

kişilere göre, iş rolü geçişlerini daha sorunsuz gerçekleştirmekte ve geçişi yönetmek için proaktif çabalara girişmeye daha istekli görünmektedirler. Sıradışı durumlarda veya enformasyonun yetersiz olduğu durumlarda, içsel kontrol odağı bireye iş rolü geçişi yapmasında rehberlik etmektedir. Böylece içsel kontrol odağına sahip işçiler diğerlerine göre daha proaktif oldukları ve belirsiz durumlar ile baş edebildikleri için istihdam edilebilir olabilmektedir. Kendine yeterlik, kişisel uyum yeteneğini desteklemektedir. Araştırma sonuçları, kendine yeterlilik ve iş doyumunu ile iş başarımı arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumda kendine yeterlilik, istihdam edilebilirliğin önemli bir parçası olarak görülmektedir¹⁰⁸.

2.2.3.4.2. Sosyal ve Beşeri Sermaye

İkinci boyut, birey-piyasa arayüzü olarak adlandırılan, bireylerin çalıştıkları çevre ile etkin etkileşim içinde olmalarına işaret eden sosyal ve beşeri sermaye boyutudur. Sosyal sermaye boyutu, proaktif kariyer yönelimi, iş arama öz yeterliliğinden oluşmaktadır¹⁰⁹. Proaktif kariyer yönelimi, birinin mevcut pozisyonu ve gelecekteki durumu ile ilişkili muhtemel mücadeleleri ve fırsatları hakkında enformasyon elde etmesini sınıflandırmaktadır. Proaktif kariyer yöneliminin, öğrenme üzerine önemli etkisi bulunmaktadır. İş arama öz yeterliliği, birinin etkin bir iş arama süreci yürütebilme yeteneğine güvenme düzeyi olarak tanımlanmaktadır¹¹⁰. Yüksek iş arama öz yeterliliği olan kişilerin, düşük iş arama öz yeterliliği olan kişilere göre daha yoğun iş aradıkları ve daha etkin iş arama tekniklerinden faydalandıkları belirtilmektedir¹¹¹. Bu beceriler, iş geçişlerinin arttığı yeni kariyer yapıları için gerekli görülmektedir. Beşeri sermaye, eğitim, tecrübe ve geçmiş kariyer başarısını kapsamaktadır.

¹⁰⁸ Fugate, 2001, s.19-32.

¹⁰⁹ Fugate, 2001, s.5-6.

¹¹⁰ Wanberg, Kanfer, Rotundo, 1999, s.899.

¹¹¹ Dov Eden, Arie Aviram, "Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves", **Journal of Applied Psychology**. Vol:78(3), 1993, s.357-358.

2.2.3.4.3. Kariyer Kimliği

Kariyer kimliği boyutu, kimlik biçimleri, kariyer hikayeleri ve muhtemel kariyer benliklerinden oluşmaktadır. Kimlik biçimleri, kişisel uyum ve birey-piyasa çevresi ilişkilerini işleten yüksek seviyede kişisel etmenlerdir¹¹². Aytaç'a göre, kariyer kimliği yeni kariyer yapılarında önem kazanmıştır. Kişiler kariyer kararlarını yalnızca var olan olasılıkları önemseyerek değil, aynı zamanda kendi duygularını da temel alarak yapma gereksinimi duymaktadır¹¹³. Kariyer kimliği, genellikle farklı ve yaygın kariyer deneyimleri ve arzuları ile uyumlu olan, işimde "ben kimim?" ve "kim olmak istiyorum?" sorularının açıklanmasını sağlamaktadır. Bunlara hedefler, umutlar ve korkular; kişilik özellikleri; değerler, inançlar ve normlar; etkileşim biçimleri; zaman ufukları dahildir¹¹⁴.

Kimlik biçimleri, enformasyon yönelimi, normatif yönelim ve önleme yönelimi olarak üçe ayrılmaktadır. Enformasyon yönelimine sahip işçiler, enformasyonu proaktif olarak toplamakta ve iş rol geçişleri sırasında eğitim ile meşgul olmaktadır. Böylece, enformasyon yönelimli işçiler, belli bir iş ortamında ve kariyerlerinde durumlarını geliştirecek enformasyonu araştırmakta ve kabul etmektedir¹¹⁵.

Kariyer kimlikleri, genellikle hikayeler biçiminde ifade edilmektedir. Kariyer kimliği hikayeleri, geçmişe, şimdiki zamana ve gelecek kariyer ile ilişkili deneyimlere anlam kazandırmak ve çerçevelemek üzere olan hikayelerdir. Kimlik hikayeleri, işçilere sadece kendileri için önemli bir mesleki değer temeli sağlamamakta, bu değer başkaları tarafından da değerli görülmektedir. Böylece kariyer hikayeleri, istihdam edilebilirlik için faydalı olmaktadır¹¹⁶.

¹¹² Fugate, 2001, s.6.

¹¹³ Aytaç, 2005, s.255.

¹¹⁴ Mel Fugate, Blake E. Ashforth, "Employability: The construct, its dimensions, and applications", **Academy of Management Best Conference Paper**. 2003, s.3.

¹¹⁵ Fugate, 2001, s.27.

¹¹⁶ Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004, s.21.

Kariyer benlikleri, kariyer kimliğini etkileyen önemli öz düzenleme mekanizmalarıdır. Markus, bireylerin olası veya istenen benliklerini, kendileri için istenen/istenmeyen durumların ve bu durumların nasıl gerçekleştirileceği ya da bu durumlardan nasıl kaçınılacağına ilişkin belirli düşüncelerin bilişsel simgeleri olarak tanımlamıştır¹¹⁷. İstenen benlikler, bireyin duygusal, motivasyonel ve davranışsal boyutlarını etkilediği için kariyer kimliği için önemlidir. Örneğin bir işçi yüksek teknoloji firmasında başarılı bir yönetici olmak istiyorsa, sadece teknik bilgiye bilgiye değil, aynı zamanda işletme yönetimi bilgisine sahip olmalıdır. Böylece kariyer ile ilgili amaçlarını bu şekilde yönlendirecektir¹¹⁸.

Psiko-sosyal istihdam edilebilirlik yaklaşımı, öncelikle değişimlere uyumu etkileyen kişilik özelliklerini vurgulamaktadır. Yaklaşımın ikinci boyutu ise beşeri ve sosyal sermayedir. Sosyal sermaye, proaktif kariyer yönelimi ve iş arama yeterliliği ile ölçülmektedir. Kanımızca proaktif kariyer yönelimi ve iş arama yeterliliği, sosyal sermaye ile ilişkili olmakla birlikte sosyal sermaye olgusunu tam anlamıyla karşılamamaktadır. Çünkü sosyal sermaye düzeyi, gruplara üyelik, sosyal ağ genişliği gibi kriterle ölçülmektedir. Bireyin aktif olarak kariyeri ile ilgili enformasyona ulaşmaya çalışması ancak sosyal sermaye aracılığıyla mümkün olacaktır. İş arama yeterliliği ise, sosyal sermaye sayesinde daha etkin olabilecektir. Beşeri sermaye ise, genelde araştırmalarda rastlanan biçimde yani eğitim ve kıdem düzeyi aracılığıyla ölçülmektedir. Yaklaşım, yeni kariyer yapılarında başarılı olmanın gereklerinden sayılan kariyer kimliğini de içermektedir. Son olarak yaklaşım istihdam edilebilirliği, hem örgüt içi hem de örgüt dışı kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi olarak ele alarak, istihdam edilebilirliğin iki boyutunu da göstermektedir.

¹¹⁷ Hazel Markus, "Self-knowledge: An expanded view", **Journal of Personality**. Vol:51(3), 1983, s.556.

¹¹⁸ Fugate, 2001, s.30.

2.2.3.5. Algılanan İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik araştırmalarında en son yaklaşım, algılanan istihdam edilebilirlik olgusu ve belirleyicilerinin araştırılmasıdır. Algılanan istihdam edilebilirliğin belirleyicileri olarak, buraya kadar açıklanan tüm istihdam edilebilirlik yaklaşımlarının değişkenleri kullanılabilir. Konuyla ilgili olarak çok az sayıda çalışma yapılmış ve istihdam edilebilirliğin algılanan boyutu tam anlamıyla geliştirilmemiştir. Bazı çalışmalarda olguya sadece değinilmekte ve bir soru ile araştırılmaktadır.

Fakat, Daniels vd. algılanan istihdam edilebilirlik leği geliştirmiştir. Daniels vd., geliştirdikleri algılanan istihdam edilebilirlik leğinin, geçerlilik ve güvenilirlik araştırmasını Hawaii’de yaşayan farklı ırk, kültür ve etnik ardaıları olan düşük gelirli kadınlar üzerinde gerçekleştirmiştir. Ölçek, ABD’de düşük gelirli gruptaki nüfusun farklı ardaıaları nedeniyle geliştirilmiştir. Ölçeğin uygulandığı grup, Hawaii Jobs istihdam programında bulunan düşük gelirli kadınlardır. Algılanan istihdam edilebilirlik leğinin, kariyer öz yetkinliğini ölçtüğü belirtmektedir¹¹⁹. Bu lek ile işsiz bireylerin istihdam edilebilirlikleri ölçülerek, kendilerine uygun hizmetlerin verilmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle istihdam edilenler için kullanılabilecek bir ölçek değildir.

Sanders ve De Grip, Hollanda’da düşük vasıflı işçilerin algıladıkları istihdam edilebilirliği 1 soru ile ölçmüştür. Soru “5 yıl ilerisine baktığınızda işgücü piyasasında pozisyonunuz ne olacak?” şeklindeir. Bu soruya 8 seçenekli bir cevap sunmuşlardır. Bu seçenekler, bu firmada benzer bir işte çalışma; bu firmada başka bir işte çalışma; aynı işte başka bir firmada çalışma; işsiz olma; işten istifa etmiş; engelli/çalışamaz; emekli ve bilmiyor şeklinde dzenlenmiřtir¹²⁰.

Berntson vd. istihdam edilebilirliğin, halen istihdam edilenler açısından ele alınma düzeyinin yetersiz olduğunu belirtmektedir. Gerçekten istihdam edilebilirlik

¹¹⁹ Judy Daniels, Michael D’Andrea, Kiaka J. S. Gaughen, “Testing the validity and reliability of the perceived employability scale (PES) among a culturally diverse population”, **Journal of Employment Counseling**, Vol:35(3), 1998, s.114.

¹²⁰ Sanders, De Grip, 2004, s.77.

olgusu, genelde işsizler ve istihdam durumları sorunlu gruplar için araştırılmıştır. Bu yaklaşımlar, istihdam edilenler arasında esneklik durumunun kavranmasında yeterli görülmemektedir. İşsiz olanlar için istihdam edilebilirlik, bireylerin işgücü piyasasına girmelerini sağlayacak olanaklar anlamına gelmektedir. Ancak istihdamda olanlar için, örgütsel değişimlerde işini koruma ve ayakta kalma olanakları anlamına gelmektedir¹²¹.

Ayrıca Bernston vd., istihdam edilen bireyler ile ilgili literatürün ise, bireylerin yeni bir iş isteyip istemediklerine yani nesnel istihdam edilebilirliğe odaklandığını belirterek, bu istihdam biçiminin aslında, işler arasında bir geçiş aşaması ile ilgili olduğunu açıklamaktadır. Bu nedenle, istihdam edilebilirlik olgusuna öznel bir bakış önermektedirler. Öznel bakış yani, algılanan istihdam edilebilirlik, birinin yeni bir istihdam elde etme olanağının birey tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır¹²². Ayrıca Berntson vd., istihdam edilebilirliği, işçinin kaynakları ve bireysel olarak yeni bir istihdam elde etme olanaklarının belirlediğini, bunun yanında istihdam edilebilirliğin işgücü piyasasındaki koşullardan kaynaklandığını ifade etmektedir. İstidam edilebilirlik tanımında işçinin kaynaklarına değinilmesi dikkat çekicidir. Bireyin sahip olduğu kaynaklar ekonomik kaynakları, ilişki kaynakları ve mesleki uzmanlık olarak ele alınabilir.

Berntson vd., algılanan istihdam edilebilirliğin belirleyici değişkenlerini araştırmıştır. Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin bireysel olduğu kadar ortamsal etmenlerden de etkilendiğini ileri sürmektedirler. Bu nedenle araştırmada kullanılan belirleyici değişkenler, beşeri sermaye düzeyi, ikili işgücü piyasası ve ekonomik durumdur. Beşeri sermaye, tamamlanan en yüksek eğitim seviyesi, yetkinlik gelişimi ve kıdem şeklinde ölçülmektedir. İkili işgücü piyasası, iş sözleşmesi türü, fiziksel/kimyasal tehditlere maruz kalma şeklinde ele alınmaktadır. Ekonomik durum ise 1993 yılında yaşanan durgunluk ve 1999 yılındaki ekonomik refah dönemleri olarak araştırılmıştır¹²³.

¹²¹ Berntson, Sverke, Marklund, 2006, s.223.

¹²² Berntson, Sverke, Marklund, 2006, s.225.

¹²³ Berntson, Sverke, Marklund, 2006, s.229-230.

Araştırma sonuçlarına göre, beşeri sermaye ve ikili işgücü piyasası özelliklerinin, algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, piyasa dalgalanmaları da, algılanan istihdam edilebilirlik için önemli bulunmuştur. Ekonomik durumun farklılaştığı, 1993 ve 1999 yılları arasında katılımcılar açısından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinde önemli bir farklılık tespit edilmiştir. Ekonomik durum farklılıklarına göre, diğer belirleyicilerin güçlerinin değiştiği de ortaya çıkmıştır. Örneğin beşeri sermaye ve ikili işgücü piyasası değişkenlerinin, ekonomik refah yani iş arzının fazla olduğu dönemde daha önemli bulunduğu ifade edilmektedir. Bunun nedeni olarak ise, iş arzı düşük olduğunda işçilerin aradıklarını ne olduğunun önemli olmadığı, fakat iş arzı arttığında seçenek sayısı arttığı için algılamının da arttığı ileri sürülmektedir¹²⁴.

Berntson vd., ileri sürdükleri algılanan istihdam edilebilirlik olgusunu, sadece yeni bir iş bulabilmeyi kapsayan tek boyutlu bir olgu olarak ele almaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik olgusunun yeni bir iş bulma yanında, var olan istihdamı koruma boyutunu da kapsamalıdır. Ayrıca işgücü piyasası hakkında bilgi, hareketlilik isteği gibi boyutlarda eklenebilir. Berntson vd.'nin çalışmasında, algılanan istihdam edilebilirliği etkileyen bireysel kaynaklar sadece beşeri sermaye olarak ele alınmıştır. Beşeri sermayeye ek olarak başka sermaye türleri, örneğin sosyal sermaye belirleyici değişken olarak araştırılabilir. Son olarak algılanan istihdam edilebilirlik olgusunun, literatürde çok az çalışma ile ele alındığı belirtilmelidir.

Buraya kadar açıklanan istihdam edilebilirlik yaklaşımlarına göre, istihdam edilebilirlik birden çok boyutu olan bir olgu görüntüsü çizmektedir. Bu durum, öncelikle istihdam edilebilirliğin birkaç nedenden dolayı önem kazanmasının sonucu olarak görülmelidir. Nitekim istihdam edilebilirlik, uzun süreli işsizlerin aktif hale getirilerek işgücü piyasasına yönlendirilmesi, istihdam güvencesinin yerine istihdam edilebilirliğin ikame edilmesi gibi farklı amaçlara işaret etmektedir. Bu durumda, olguyu kavrayabilmek için birçok farklı boyut ele alınmalıdır.

¹²⁴ Berntson, Sverke, Marklund, 2006, s.237.

Bazı yaklaşımlar çerçevesinde istihdam edilebilirliğin ulaşım araçlarına erişim durumu, çocuk sayısı, aile yapısı gibi kişisel koşullardan oluştuğu varsayılmaktadır. Diğer bir yaklaşım ise bireyin öğrenmeye açıklığı, hareketlilik isteği, istihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılması gibi kişisel özelliklerini vurgulamaktadır. Bunun dışında, istihdam edilebilirliği etkileyen dışsal etmenler de olduğu anlaşılmaktadır. Bu etmenler işsizlik düzeyi, genel ekonomik denge, işgücü piyasası kurumlarının desteği gibi daha genel özellik göstermektedir. Kısaca istihdam edilebilirlik kişisel koşullar, kişisel özellikler ve dışsal etmenlerden kaynaklanmaktadır.

İstihdam edilebilirlik yaklaşımlarının bazılarında, istihdam edilebilirlik düzeyini etkileyen bir öge olarak işçinin iş ve görev değiştirme, değişik görevler yerine getirme ve kendini geliştirme isteğine yer verildiği görülmektedir. Hatta Van Dam, bu isteği istihdam edilebilirlik yönelimi adı altında geliştirdiği bir ölçek ile araştırmıştır. İşçilerin istihdam edilebilirlik faaliyetlerine karşı gösterdikleri tutumların çeşitli iş tutumları ve davranışları üzerindeki etkisi henüz araştırılmamış bir alandır. Son olarak, literatür de istihdam edilebilirliğin algılanan boyutu araştırılmaya başlanmıştır. Algılanan istihdam edilebilirlik, kişisel ve çevresel özelliklerin sonucunda oluşmakta ve şimdiye kadar değinilen tüm istihdam edilebilirlik belirleyicilerinden kaynaklanabilecek bir olgu olarak anlaşılmalıdır. Bu durumda, çeşitli değişkenler ile algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi arasındaki ilişki ortaya çıkarılmalıdır. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin iş ile ilgili sonuçlar üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle algılanan istihdam edilebilirliğin iş doyumu, örgüte bağlılık gibi değişkenler üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmalıdır.

2.2.4. İstihdam Edilebilirlik-Kariyer Sermayesi İlişkisi

İstihdam edilebilirlik ve kariyer sermayesi olguları ayrı nedenlerden dolayı ön plana çıkmalarına rağmen birbirlerini tamamlamaktadır. İstihdam edilebilirlik, özellikle refah sistemine bağımlı aktif olmayan bireyleri işgücü piyasasına yönelterek, bağımlılıktan kurtarmayı amaçlamaktadır. Ayrıca örgütlerin çalışanlar

için artık uzun süreli istihdam güvencesi sağlamak yerine istihdam edilebilirlik sağlaması düşüncesinden kaynaklanmakta ve buna yönelik örgütsel uygulamalara işaret etmektedir. Kariyer sermayesi ise, çalışanın kariyeri için kullanabileceği kaynaklar olarak ele alınmaktadır. Ancak bu kaynaklar, tamamen bireyin kendi seçimlerinden kaynaklanmamakta, yapısal özelliklere de işaret etmektedir. Her iki yaklaşımda, bireyin başka bir iş bulabilmesine veya işinde yerini sağlamlaştırmasına yönelik süreçler vurgulanmaktadır.

İstihdam edilebilirlik, bireysel özelliklere değinirken çevresel koşullarında öneminin farkına varılmasını sağlamıştır. Bireyin istihdam edilebilirliği sadece kendi özelliklerine bağlı olmamakla birlikte, işsizlik oranı, boş işlerin özellikleri gibi koşullardan da etkilenmektedir. Bununla birlikte, istihdam edilebilirlik sadece algısal boyutta görülerek, işini sürdürme ve başka bir iş bulabilme inancı şeklinde de ifade edilmektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin çevresel koşullardan etkileneceği açıktır. Ancak algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, ilişki birikiminden de yani kariyer sermayesinden etkilenmektedir.

Gerçekten kariyer sermayesi, algılanan istihdam edilebilirliği etkileyebilecek sermaye biçimlerini içermektedir. Bireyin sahip olduğu ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye düzeyi işini sürdürmesini veya başka bir iş bulabileceğine olan inancı doğrudan etkileyebilecektir. Örneğin ekonomik sermaye düzeyi yüksek olan bir çalışan iş arama faaliyetlerine daha fazla odaklanabilecektir. Sosyal sermaye ise, işgücü piyasasında boş işlerden haberdar olma veya örgüt için yerin sağlamlaştırılmasına yardımcı olabilecektir. Buna göre kariyer sermayesi yüksek düzeyde olan kişilerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin de yüksek olacağı ileri sürülebilir.

Bireysel istihdam edilebilirlik yaklaşımlarının, kariyer sermayesi olgusu ile benzer kaynaklara değindiği göze çarpmaktadır. Gerçekten bazı istihdam edilebilirlik yaklaşımları, bireyin sosyal ve beşeri sermaye düzeyini istihdam edilebilirliği etkilediğini düşünerek ele almaktadır. Çalışmamızda beşeri sermaye, istihdam

edilebilirlik yaklaşımlarındakinden daha geniş şekilde ele alınacaktır. Literatürdeki araştırmalarda, bireyin beşeri sermaye düzeyine doğrudan, iki çalışmada değinilmiştir. Bir çalışmada, sadece eğitim süresi olarak ölçülmüş, diğesinde ise mesleki uzmanlık ile ilgili sorular cevaplandırılmıştır. Çalışmamızda beşeri sermaye eğitim, işyerinde eğitim, bilgi ve becerilerin aktarılabirliği, mesleki uzmanlık, kıdem ve sağık durumu olarak ele alınmaktadır.

Sosyal sermaye, istihdam edilebilirlik ile ilgili bir çalışma içinde proaktif kariyer yönelimi ve iş arama öz-yeterliliğı olarak ele alınmıştır. Fakat bu değışkenler sosyal sermaye düzeyinin sonucu olarak değerdendirilmelidir. Bu nedenle, sosyal sermaye sosyal ağı büyüklüğü olarak araştırılacaktır. Birey ne kadar çok kişi ile ilişki içindeyse, istihdam edilebilirliğini o kadar yüksek algılayabilecektir. Daha önce değinildiğı gibi, bireyin sahip olduğı sosyal sermaye düzeyi boş işleri daha iyi takip edebilmesini ve daha fazla iş teklifi almasını sağılamaktadır. Ayrıca örgüt içi sosyal ağı ise, iş ile ilgili enformasyona daha fazla ulaşmasını ve sonucunda kariyeri ile ilgili çıkarlarını korumayı sağılamaktadır. Kısaca, kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirliğı her iki boyutunu yani bireyin mevcut işini sürdürme ve başka bir iş bulabilme inancını desteklemektedir.

Günümüzde çalışma yaşamında güvencesizliklerin arttığı ve istihdam ilişkisinde istikrarın yerini geçiciliğın aldığı belirtilmektedir. Bu dönemde, yeni psikolojik akit altında, çalışanlara istihdam güvencesi yerine istihdam edilebilirlik güvencesi sağılanması ileri sürülmektedir. Ayrıca buna paralel olarak yeni kariyer yapılarında, kariyer sorumluluğunun artık çalışanlarda olduğı ve kariyer gelişiminin örgütlerin konusu olmaktan çıktığı savunulmaktadır. Bu durumda, istihdam güvencesinin yerini bireyin kendi kaynakları ve bunlara dayalı olarak sürekli iş değıştirebilmesi almalıdır.

Ancak, istihdam edilebilirliğı istihdam güvencesi yerine geçmesi özellikle bireylerin işlerini ve iş niteliklerini kaybetme korkuları açısından incelenmelidir. Literatürde, çalışanların istihdam edilebilir olması ve bu sayede iş değıştirmeyi normal karşılamaları gerektiğı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, kendini istihdam

edilebilir olarak algılayan ve işgücü piyasasında değerli olan kaynaklara sahip çalışanların işlerini kaybetmekten korkmamaları gerektiği anlaşılmaktadır. Bu bölümde bireyin işini kaybetme korkusu yani algılanan iş güvencesizliği açıklanarak, istihdam edilebilirlik ve kariyer sermayesinin yeri ortaya konmaya çalışılacaktır.

Üçüncü Bölüm

Güvencesizlik ve İş Güvencesizliği

3.1. Güvencesizlik Kavramı

3.1.1. Çalışma Hayatı İle İlgili Güvence(sizlik) Çeşitleri

İş güvencesizliği çalışma hayatında öznel boyutta yaşanan bir güvencesizlik çeşididir. Ancak çalışma hayatındaki tek güvencesizlik biçimi iş güvencesizliği olarak ele alınmamaktadır. İş güvencesizliği dışında, çeşitli güvence(sizlik) biçimleri de bulunmakta ve bu güvence(sizlik)lerde yaşanan değişim literatürde giderek daha fazla yer almaktadır. Bu güvencesizlik çeşitlerini açıklamadan önce güvence ve güvencesizlik kavramlarına değinilmesi yerinde olacaktır.

Güvence, risk veya tehlikeden muaf olma; korku, kaygı ve kuşkudan muaf ve güvenlikte olma; itimat; güvenlik veren veya sağlayan birşey olarak tanımlanmaktadır¹. Güvencesizlik ise güvenceye karşıt anlamlı bir sözcüktür. Emin, kesin olmama ve belirsizlik olarak açıklanmaktadır. Belirsizlikten uzak olma ve risklere maruz kalmama bir insan gereksinimidir. Bu gereksinim, bireylerin yaşamlarını kontrol edebilmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda, güvence, özgürlük ve özerklik için gerekli koşuldur. Güvencesizlik haksızlığın kaynaklandığı biçimlerden biridir². İş güvencesizliğinin, bireyin işine devam edebilmesi konusunda yaşayacağı belirsizlik olduğu vurgulanmalıdır.

Güvence çeşitlerinin incelenmesi iş güvencesizliğini etkileyebileyecek diğer güvencesizlik etkenlerinin belirlenmesine katkıda bulunacaktır. Standing, çalışma hayatı ile ilgili yedi güvence türü olduğunu belirtmektedir. Bunlar işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, iş güvenliği, vasıf arttırma güvencesi,

¹ The American Heritage Dictionary, <http://education.yahoo.com/reference/dictionary/entry/security>, 27 Mart 2006.

² Guy Standing, **Global labour flexibility, seeking distributive justice**. Mac Millan Press, London, 1999, s.38.

gelir güvencesi ve temsil güvencesidir³. Tüm güvence türleri önemli olmakla birlikte gelir ve temsil güvencesi, temel bir güvence sağlanması için zaruri görülmektedir. İlk olarak incelenecek güvence türü işgücü piyasası güvencesidir.

İşgücü piyasası güvencesi: Makro ekonomik politikalar aracılığıyla sağlanan yüksek istihdam seviyeleri sayesinde işgücü piyasasında yeterli istihdam ve iş olanakları bulunmasıdır⁴. İşgücü piyasası güvencesi, (i) Serbestçe seçilen, verimli, yeterli ücreti olan, yüksek düzeyde istihdam fırsatları, (ii) düşük işsizlik, (iii) işsizliğin ortalama olarak kısa sürmesi ve (iv) çalışma çağının tüm aşamalarında düşük işsiz kalma olasılığı şeklinde tanımlanabilir. 1970'lerden beri dünyanın çoğu ülkesinde yukarıda sayılan göstergelerde bir kötüleşme bulunmakla beraber kötüleşme değişik ülkelerde farklı biçimlerde yaşanmaktadır⁵. Yeterli istihdam olanağının bulunmadığı, yüksek işsizlik yaşanan ve işsizliğin uzun sürdüğü işgücü piyasalarında çalışan işçiler için işlerinin değeri kuşkusuz yüksek olacaktır. Bundan dolayı, bu güvence biçimi, iş güvencesizliği ile ilgili araştırmalarda mevcut işe bağımlılık ve işgücü piyasası özellikleri şeklinde bir değişken olarak kullanılmaktadır.

İstihdam güvencesi: Literatürde istihdam güvencesi haksız işten çıkarmalara karşı koruma olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde istihdam güvencesi yerine iş güvencesi kavramı kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre, "istihdam güvencesi işçilerin hem keyfi ve ani işten çıkarmalara karşı korunmaları hem de uzun süreli istihdam akitleri yapma ve raslantısallıktan kaçınan istihdam ilişkilerine sahip olmaları" anlamına gelmektedir⁶. İstihdam güvencesi, işverenlerin bu düzenlemelerden korunmak üzere, "son giren ilk çıkar" ilkelerini uygulaması veya belirli süreli akitlere yönelmeleri nedeniyle genç işçiler, geçici süreli çalışan işçiler gibi bazı işçi gruplarının algıladıkları iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilmektedir.

³ Guy Standing, "Globalization, labour flexibility and insecurity: The era of market regulation", **European Journal of Industrial Relations**. Vol:3(1), 1997, s.8-9.

⁴ Guy Standing, "From people's security surveys to a decent work index", **International Labour Review**. Vol:141(4), 2002, s.442.

⁵ Standing, 1999, s.131.

⁶ Sukti Dasgupta, "Employment security: Conceptual and statistical issues", **InFocus Programme on Socio-Economic Security**. International Labour Office, 2001, s.2.

İş Güvencesi: Standing'e göre iş güvencesi, insanların uygun bir mevki elde etmesini, onu devam ettirmesini ve bir mesleği veya kariyeri sürdürmesini sağlayan kurumlar, düzenlemeler ve uygulamaların varlığından kaynaklanır⁷. İş güvencesi, işçilerin vasıflarını ve niteliklerini karşılayan bir iş veya meslekte istihdam edilme güvencesidir⁸. Bu savaş sonrası dönemde iş sınırlamaları uygulamalarının yasallaşması ve kabulü, vasıf zayıflatmaya karşı engeller oluşturulması, zanaatkâr sınırlamaları, iş nitelik kodları, kısıtlayıcı uygulamalar ve bazı zanaatkâr sendikalarının güçlendirilmesi anlamına gelmektedir. Buna göre iş güvencesi, emeğin belli bir sosyal işbölümünü veya bölünme sürecini koruyan önlemler aracılığıyla emeğin teknik işbölümünün gelişimine karşı bir savunma sistemi olarak değerlendirilebilir⁹. İş güvencesinin, uygun bir mevki elde edilmesi ve bunun devam ettirilmesi ile ilgili kurum, düzenleme ve uygulamalar olarak ele alınması, başka güvence biçimlerini de kısmen kapsamasına neden olmaktadır. Bu tanıma göre, diğer tüm güvence türleri, iş güvencesi ile kesişmektedir. Benzer şekilde iş güvencesizliği de diğer güvencesizlik biçimleriyle etkileşim içindedir. Fakat çalışmada ele alacağımız iş güvencesizliği, bireyin işini kaybetmesiyle ilgili kaygı duymasına işaret etmekte ve bu algılamayı etkileyen bireysel, durumsal özelliklere değinmektedir. Bireysel ve durumsal özelliklerin birçoğu sayılan güvence biçimleri ile ilişkilidir.

İş Güvenliği: Güvenlik ve sağlık düzenlemeleri, çalışma zamanı kısıtlamaları, sosyal zaman ve kadınlar için gece çalışması kısıtlamaları vb. aracılığıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma sağlanmasıdır¹⁰. İş güvenliğinin özellikle gelir güvencesi ile ilişkisi bulunmaktadır. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanlar için gelir kaybı yaratmaktadır. Ayrıca Probst ve Brubaker, iş güvencesizliğinin iş güvenliği üzerinde önemli etkileri bulunduğuna değinmektedir. Araştırma sonuçlarına göre yüksek iş güvencesizliği, işçiler için iş kazalarına neden

⁷ Standing, 1999, s.184.

⁸ Dasgupta, 2001, s.5.

⁹ Standing, 1999, s.184.

¹⁰ Standing, 2002, s.442.

olan düşük güvenlik güdülenmesi ve güvenlik itaatine yol açmaktadır¹¹. Bu nedenle literatürde, iş güvencesizliğinin yüksek olabileceği bazı istihdam biçimlerinde çalışan işçilerin, iş güvenliğinin sağlanmasına dikkat çekilmektedir.

Vasıf Kazanma Güvencesi: Çıraklık, istihdam eğitimleri gibi uygulamalar aracılığıyla vasıf kazanma ve geliştirme için yaygın fırsatlar yaratılması olarak açıklanmaktadır¹². Erkan ve Erkan'a göre bilgi toplumunda ömür boyu yapılan standart ve tek bir meslek ve tek bir iş yoktur. Sürekli kendini yenileyen kişi, sürekli yeni iş ve çalışma alanı ile kendini geliştirir. Kendi kendini geliştiren insan için eğitim yaşamın her alanında sürüp gider. Ömür boyu öğrenme geçerlidir¹³. Bu durumda bilgi toplumunda vasıf kazanma güvencesi en önemli güvence çeşitlerinden biri olarak görülmelidir. Bununla birlikte, vasıf düzeyinin algılanan iş güvencesizliği üzerinde etkilerine bazı araştırmalarda değinilmektedir. Ömür boyu öğrenme, sürekli kendini yenileme gibi olgular bazı kişisel özelliklere sahip olunmasını gerektirmektedir.

Gelir Güvencesi: Asgari ücret, ücretleri endeksleme, kapsamlı sosyal güvenlik sistemi ve artan oranlı vergiler aracılığıyla gelirin korunmasıdır¹⁴. Bu durumda gelir güvencesi devletten, işletmelerden veya ailelerden yapılan transferlere bağlıdır. Bu nedenle sadece istihdam edilmek, yeterli gelir güvencesi sağlamayabilmektedir. Gelir güvencesinin önemi, yaşamını sürdürecekt yeterli bir gelir seviyesi olmadan hiç kimsenin kendini idare edebilecek veya vasıflarını ve çalışma yeteneğini geliştirebilecek ussal seçimler yapamamasından kaynaklanmaktadır¹⁵. Bu nedenle sosyal politika açısından öncelik temel bir gelir güvencesi sağlanmasına verilmelidir.

¹¹ Tahira M. Probst, Ty L. Brubaker, "The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol:6(2), 2001, s.139.

¹² Standing, 1997, s.9.

¹³ Hüsnü Erkan, Canan Erkan, **Kültür Politikamızda Yeni Boyutlar: Türkiye'nin Geleceğine Yönelik Kültür Değerleri ve Politikaları**. T.C. Kültür Bakanlığı Yayın No:5, Ankara, 1998, s.42-43.

¹⁴ Standing, 2002, 442.

¹⁵ Guy Standing, László Zsoldos, "**Coping with insecurity:The Ukrainian people's security survey**", International Labour Office, Geneva, 2001, s.2.

İş güvencesizliği ve işsizlik, gelir güvencesini hem etkileyen hem de ondan etkilenen bir özellik göstermektedir. Gelir güvencesizliği, varolan işe bağımlılığı arttırması nedeniyle, iş güvencesizliğini etkileyen değişkenlerden biri olarak araştırmalarda kullanılmaktadır. İşsizlik durumunda ücret gelirin yerini geçebilecek uygulamaların bulunmaması algılanan iş güvencesizliği düzeyini yükseltebilecektir.

Temsil Güvencesi: Grev hakkı ile ekonomik ve politik roller üstlenen işçi sendikaları ve işveren örgütleri aracılığıyla, işgücü piyasasında kolektif söz hakkının korunması anlamına gelmektedir¹⁶. İstihdam güvencesi, temsil güvencesi ile yakından ilişkilidir. Birçok işçi grubu için örgütlenme ve seslerini duyurmak mümkün olduğu halde, istihdam güvencesine sahip olmayan standart dışı istihdam biçimleriyle çalışan işçiler için temsil edilme güçleşmektedir. Geçici, kısmi süreli ve evde çalışan işçiler gibi standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanların, işçi sendikası veya temsil örgütlerinin herhangi bir başka biçimine üye olmalarına daha az rastlanmaktadır¹⁷. Temsil güvencesinin, iş güvencesizliği ile önemli bir ilişkisi bulunmaktadır. Çünkü iş güvencesizliği literatüründe, temsil güvencesine sahip olan işçilerin, yani sendika üyesi olan işçilerin iş güvencesizliğini daha az yaşayacakları ileri sürülmektedir.

Standing'in yaklaşımı eğitim ve temsil hakkı gibi güvenceleri ele alarak literatüre katkıda bulunmaktadır. Buna göre iş güvencesi, sadece iş süreci ile ilişkili olmayıp, eğitim ve vasıf kazanma, söz hakkı uygulamalarından etkilenmektedir. Böylece işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvenliği ve işçi sendikaları gibi etkenlerde iş güvencesinin (ve güvencesizliğinin) belirleyicilerinden bazılarını oluşturmaktadır. Bu yaklaşım birçok nesnel koşulu dikkate alarak, algılanan iş güvencesizliği araştırmalarına bir temel oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda işgücü piyasalarındaki yapılanma sonucu yukarıda sayılan güvencesizliklerin arttığı belirtilmektedir. Bu nedenle birçok işçi grubu için algılanan iş güvencesizliğinin arttığı ileri sürülmektedir. Çalışma hayatında güvencesizliği

¹⁶ Standing, 1997, s.9.

¹⁷ Dasgupta, 2001, s.5.

arttıran gelişmelerin incelenmesi, iş güvencesizliğinin doğasının anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

3.1.2. İşgücü Piyasalarında Yeniden Yapılanma ve Artan Güvencesizlik

Yeni ekonomi, risk toplumu, bilgi toplumu ve ağ toplumu gibi tartışmalar geleneksel istihdam modellerinin ortadan kalktığı önemli işgücü piyasası dönüşümlerine işaret etmektedir. Özellikle Beck'in risk toplumu yaklaşımında, işgücü piyasası dalgalanmaları ve standart dışı istihdam biçimleri önemli yer tutmaktadır. Beck'e göre işsizlik ve iş güvencesizliği, sadece toplumdaki en düşük akademik kalifikasyona sahip grupları etkilememektedir¹⁸. İşgücü piyasalarında yeniden yapılanma, özellikle son yıllarda istihdamın istikrarsızlaştırılması ile iş güvencesinin azaltılmasına odaklanarak tüm çalışan gruplarını ve ülkeleri etkilemektedir.

Bu görüşe benzer şekilde Reynolds, "iş güvencesizliğinin demokratikleşmesi" adını verdiği süreçte, güvencesizliğin geleneksel olarak istikrarsız sayılan mesleklerden, korunmuş mesleklere yayıldığını belirtmektedir¹⁹. OECD istihdam raporunda ise, 1989-1997 yılları arasında yedi ülkede algılanan iş güvencesizliğinin önemli düzeyde arttığı açıklanmıştır. Özel verilerin değerlendirilme zorluğuna karşın, araştırmalar iş kaybı beklentisinin gelecekteki iş ve gelir kaybı ile ilişkili olduğunu göstermektedir²⁰. Bir başka deyişle, literatürde iş güvencesizliği iş kaybından ayrı olarak değerlendirilmekte olmasına rağmen, iş güvencesizliği algılayan işçilerin bazılarının belli bir süre sonra gerçekten işlerini kaybettikleri anlaşılmaktadır. Böylece, iş güvencesizliğinin tüm çalışanlar için önemli bir sorun haline geldiği söylenmelidir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hepsinin güvencesizlikten farklı biçimlerde olsa da etkilendiği anlaşılmaktadır. Gerçekten istihdamda istikrarsızlığın

¹⁸ Ulrich Beck, **Democracy Without Enemies**. Cambridge: Polity Press, 1998, s.55.

¹⁹ John Reynolds, "Layoffs, downsizing, and job insecurity in times of economic prosperity", Paper presented at the 2001 annual meetings of the American Sociological Association, s.15.

²⁰ OECD, **Employment Outlook 2003: Towards More and Better Jobs**. 2003, s.51-52.

görünümleri, gelişmiş ülkelerde, işten çıkarmaların artması, sürekli statüdeki istihdamın azalması, standart dışı çalışma biçimlerinin hızla yaygınlaşması, gelişmekte olan ülkelerde ise, informal sektörün yapısının değişmesi ve kapsamının giderek genişlemesi biçiminde ortaya çıkmıştır. Bu yeni durumun ortaya çıkmasında, işletmelerin yeniden yapılanması, maliyetlerin azaltılması, üretim sürecinin kısaltılması ve üretimin daha esnek hale getirilmesi etkili olmuştur²¹. Aslında işletmeler için yeniden yapılanma süreci büyük ölçüde liberal politikaların önem kazanması sayesinde gerçekleşmiştir.

Liberal politikalar, piyasalara devlet müdahalesinin azaltılmasını önermektedir. Birçok hükümet, liberal ekonomiye olan inançları nedeniyle işgücü piyasasında esnekleşmeyi desteklemekte ve bu destek işçilerin haksız işten çıkarılmalarını engelleyen iş güvencesi kanunlarının gevşetilmesi şeklinde olmaktadır. Böylece işçiler keyfi yönetime karşı daha az koruma görmekte ve işverenler işten çıkarmalarda daha cesaretli davranabilmektedir²². Günümüzde pek çok işveren çalışanlarının iş ve gelir güvencesi sorumluluğunu daha az duymaktadır. Yeni liberal anlayış, salt sanayileşmiş ülkelerde değil, aynı zamanda işgücü piyasasının kuralılaşdırılması giderek yapısal uyum programları başlığı altında kabul edilen koşullar arasında sıklıkla yer aldığından, gelişmekte olan çok sayıda ülkede de yaygınlaşmıştır²³.

Yeniden yapılanma süreci küçülme, birleşme, esneklik ve teknolojik değişimler ile işletmeler için daha fazla verimlilik ve kâr anlamı taşıırken, işçiler için işten çıkarma, gelecek belirsizliği, işin yoğunlaşması, hakların kaybedilmesi sonuçlarına yol açmaktadır. Bu bağlamda yeniden yapılanma standart istihdam ilişkisini değiştirerek, geçici nitelikte bir istihdam süreci getirmektedir. Literatürde eğreti istihdam olarak da adlandırılan bu standart dışı istihdam şekilleri genellikle iş güvencesi yönünden eksiktir. Böylece işletme küçülmeleri, birleşmeleri, esneklik ve

²¹ Tijen Erdut, "İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik", **Mercek**. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Temmuz 2002, s.82.

²² Dan Jacobson, Jean Hartley, "Mapping the context", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.5.

²³ Zeki Erdut, "Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika", **Çalışma ve Toplum**. 2004/2, s.24-25.

teknolojik değişmeler, işçiler için iş güvencesizliğinin nesnel boyutlarını oluşturmaktadır.

Her işletme için kaçınılmaz bir gerçek haline gelen küresel rekabet, rekabet gücünü, piyasalardaki ani değişmelere hızla tepki gösterebilme yeteneğini ve buna bağlı olarak esnekleşme gereğini ön plana çıkarmaktadır²⁴. Birçok işletme sayısal, işlevsel ve zamansal esneklik uygulamaları ile talep değişimlerine uyum sağlamaya çalışmaktadır. Esneklik uygulamaları işçilerin varolan çalışma şartlarında değişime yol açmakta ve işten çıkarılma korkusu yaşamalarına neden olmaktadır. Örneğin sayısal esneklik, endüstri sosyolojisi için talep seviyelerindeki değişime karşı, işgücü miktarını uyumlaştırabilme kapasitesi olarak görülmektedir. Sayısal esneklik geçici, günlük ve kısa süreli akitler ile akitleri dışsallaştırmak gibi işveren uygulamalarını içermektedir²⁵.

Esnek istihdam biçimlerinin özellikle küçülme sayesinde yaygınlaştığı ifade edilmelidir. 1980'ler ve 1990'lar boyunca personel azaltma, geçici işten çıkarma ve küçülmenin diğer biçimleri işgücü piyasasının esnekleştirilmesi işlevini yerine getirmiştir²⁶. Özellikle ABD'de 1980'lerin sonundan beri Fortune 1000 şirketlerinin neredeyse tamamı küçülme süreci yaşamıştır²⁷. Kısaca, işletmelerin uyguladıkları küçülme süreci, geleneksel istihdam modelinin değişiminde önemli rol oynamaktadır.

Küçülme, işçilerin işverenler tarafından geniş ölçekte ve sistematik olarak işten çıkarılmasıdır. 1970'ler ve 1980'ler boyunca ekonomik durgunluklara, ürün talebindeki düşüşlere ve küresel rekabete tepkisel bir önlem olarak fabrika kapatmaları ve imalat sanayinde işten çıkarmalar şeklinde ortaya çıkmıştır. 1990'lar boyunca ise, imalat sanayi işçilerinin yanısıra hizmet, yönetim alanlarında ve

²⁴ Mustafa Yaşar Tınar, Oğul Zengingönül, "İş Güvencesi ve İstihdam", **Mercek**. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Nisan 2001, s.53.

²⁵ Maria Hudson, "Flexibility and the reorganisation of work", (içinde) **Job insecurity and work intensification**. Ed. B. Burchell, D. Lapido, F. Wilkinson, Routledge, London, 2002, s.39.

²⁶ Hudson, 2002, s.46.

²⁷ Manfred F. R. Kets de Vries, Katharina Balazs, "The downside of downsizing", **Human Relations**. Vol. 50, No:1, 1997, s.12.

profesyonel alanlarda çalışan işçileri de etkileyen bir yönetim stratejisi olarak daha rekabetçi ve kârlı olmak için proaktif bir önlem olarak kullanılmaktadır²⁸.

Küçülme süreci, dış kaynaklardan yararlanma, esneklik, değişim mühendisliği, kademe azaltma gibi uygulamalarla yakından ilişkilidir. Bunun sonucu olarak küçülme, makul ve uzun vadeli kariyer sağlayan örgütsel yapıların çoğunu yok etmiştir. Bunun yerine, kariyer ilerlemesi için daha az fırsata ve farklı kariyer modellerine yol açan daha akıcı bir çerçeve gelişmektedir. Küçülme stratejileri, iş güvencesi karşılığında sadakat ve bağlılığa dayanan istihdam ilişkisinde dönüşüm anlamına gelen çalışma ve iş güvencesi kavramlarını değişime zorlamaktadır²⁹.

Yeni teknolojiler örgütler için rekabet etmenin bir başka yolu olarak, istihdam değişimlerini ve belirsizliğini ortaya çıkarabilmektedir. Yeni teknolojiler zaman ve mekân kavramını değiştirmesi dolayısıyla örgütlerde yeri ve zamanı da değişken hale getirmiş; bir diğer ifade ile standartlaşmadan uzaklaşmaya başlanmıştır³⁰. Yeni teknolojilerin işgücü piyasası üzerindeki etkileri, istihdamın niteliğini ve bileşimini değiştirmesi, işsizliğe ve yeni çalışma biçimlerine neden olması şeklinde ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği üzerinde etkili olmaktadır.

Standart istihdam ilişkisi, genellikle çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı, belirli yasal güvencelerden yararlandığı ve sınırsız süreli istihdam edilmeyi umduğu bir ilişkiyi ifade etmektedir³¹. Fakat standart istihdam ilişkisi dönüşüme uğramakta ve günümüzde işçilerden seri hareket etmeleri, her an değişime hazır olmaları, sürekli olarak risk almaları, düzenlemelere ve formel prosedürlere giderek daha az bağlı kalmaları beklenmektedir³². Bu ortamda iş güvencesi ve uzun süreli istihdam olanakları azalan işçiler için istihdam edilebilirlik özellikleri önem

²⁸ Charles Koeber, "Corporate restructuring, downsizing, and the middle class: The process and meaning of worker displacement in the "new" economy", **Qualitative Sociology**. Vol:25(2), 2002, s.217-218.

²⁹ Noleen Doherty, "Surviving in an era of insecurity", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:5(4), 1996, s.472.

³⁰ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 2004, s.327.

³¹ Hasan Ejder Temiz, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", **Çalışma ve Toplum**. 2004/2, s.61-62.

³² Richard Sennett, **Karakter Aşınması**. Çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, 2002, s.9.

kazanmaktadır. Bununla birlikte iş güvencesizliğinin oluşumu için varolan bu nesnel koşullar birey bazında mutlaka iş güvencesizliği yaşanmasını garanti etmemektedir. Ayrıca benzer nesnel güvencesizlik koşulları olmasına rağmen çeşitli bireysel, örgütsel ve endüstriyel faktörlere bağlı olarak her işçi farklı düzeylerde iş güvencesizliği yaşayabilmektedir.

3.2. İş Güvencesizliği

3.2.1. Tanım

İş güvencesizliği kavramı literatürde hukuki, iktisadi ve psikolojik açılardan ele alınmaktadır. Hukuk literatürü açısından iş güvencesizliği kavramından çok çalışma hakkının korunmasını ifade eden iş güvencesi kavramı kullanılmaktadır. Buna göre çalışma hakkının uygulamada değer kazanabilmesi için, işçilerin uygun bir işe yerleştirilmeleri yeterli olmamakta; kurallarına uygun olarak çalıştıkları sürece, onların işlerini kolayca kaybetmelerinin engellenmesi, onlara iş güvencesi sağlanması gerekmektedir³³. Ülkemizde 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre yazılı olarak yapılan fesih bildiriminde hizmet sözleşmesinin fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmek zorundadır. Üstelik, yazılı bildirimde açık ve kesin bir şekilde belirtilen sebebin “geçerli bir nedene dayanması”; bir başka deyişle, “işçinin yeterliliğinden” veya “davranışlarından” ya da “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanması” gerekir³⁴. Çalışma psikolojisi literatüründe kanuni düzenlemeler işçilerin iş güvencesizliğini etkileyen belirleyicilerinden biri olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler, örgütsel adalet kapsamında iş güvencesizliğine gösterilen tepkileri etkileyebilir.

Çalışma iktisatçıları, iş güvencesizliğine genellikle iş istikrarı boyutunda yaklaşmaktadır. İktisatçıları, bir işte ortalama kalma süresi ve mevcut işverene bağlı

³³ Fevzi Demir, **İş Güvencesi Hukuku(Çalışma Hakkının Korunması)**. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Resmi Teksir Yayın No: 297, 1990, İzmir, s.1.

³⁴ Fevzi Demir, **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**. Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2003, s.6-7.

10 yıl veya daha fazla süre çalışan işçi sayısı göstergeleriyle iş güvencesizliğini belirlemeye çalışmaktadır³⁵. Bu göstergelere ek olarak işçi devir oranı, elde tutma oranı ve işsizlik oranı da kullanılmaktadır. Bu göstergeler iş istikrarını ölçmekte, fakat güvencesizliği ölçmemektedir. İş istikrarı ve güvencesizliği birbirleriyle ilişkili fakat özdeş kavramlar değildir³⁶. Süre ve devir oranlarını içeren istikrar verileri, işçilerin ne sıklıkla işlerinden ayrıldıklarını ve ne kadar süre çalıştıklarını göstermektedir. Fakat aynı işte uzun süre çalışan bir işçi bile iş güvencesizliği yaşayabilmektedir. Çünkü iş güvencesizliği nesnel özelliklerden kaynaklanabilmesine karşın, aynı zamanda öznel bir fenomendir.

Çalışmada iş güvencesizliği öznel bir fenomen olarak psikolojik açıdan ele alınacaktır. Psikolojik tanımın odak noktası, bireyin değerlendirmesi üzerindedir ve iş güvencesizliği bir işçinin mevcut istihdamına yönelik bir tehdit algılaması durumunu açıklamaktadır. Öznel iş güvencesizliği deneyimini şekillendirmede durumsal ve bireysel etkenler rol oynamaktadır³⁷. Bu etkenler ileride ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Öznel iş güvencesizliği veya algılanan iş güvencesizliği, bireyin “bir iş durumunun sürekliliği hakkındaki beklentileri³⁸”, “işin gelecekteki varlığı hakkında ayrıntılı kaygı³⁹”, “var olan işin sürekliliğine yönelik muhtemel bir tehdit algılaması⁴⁰”, “tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede

³⁵ Kevin Doogan, “Long-term employment and the restructuring of the labour market in Europa”, **Time & Society**. Vol:14(1), 2005, s.67.

³⁶ Alex De Ruyter, John Burgess, “Job security in Australia: Broadening the analysis”, **Australian Journal of Social Sciences**. Vol. 35, No:3, 2000, s.221.

³⁷ Katharina Näswall, **Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators**. Akdemitryek AB, Edsbruk, 2004, s.4.

³⁸ Jeanette Davy, Angelo Kinicki, Christine Scheck, “A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 18, 1997, s.323.

³⁹ C. V. Van Vuuren, P. G. Klandermans, “Individual reactions to job insecurity: An integrated model”, In P. J. D. Drenth & J. A. Sergeant (Eds.), **European perspectives in psychology**. (pp. 133–146). Chichester, England: Wiley, 1990'den aktaran, Magnus Sverke, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, “No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences”, **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol. 7, No:3, 2002, s.243.

⁴⁰ Catherine A. Heaney, Barbara A. Israel, James S. House, “Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health” **Social Science & Medicine**. Vol.38, 1994, s.1431.

kontrol eksikliği⁴¹” olarak benzer şekillerde tanımlanmaktadır. Tanımlar, öncelikle iş ile ilgili gelecekte yaşanabilecek belirsizlik durumuna işaret etmektedir. Gerçekten iş güvencesizliği yaşayan işçiler, işlerini koruyup koruyamayacaklarını tatmin edici biçimde belirleyememektedir. Bu durum, iş güvencesizliğini gerçek iş kaybından ayırt etmektedir. Çünkü iş kaybı derhal gerçekleşmekte iken, iş güvencesizliği gelecek hakkında belirsizliğin sürdüğü gündelik bir deneyimi içermektedir⁴².

İş güvencesizliği olgusu, 1960’lı ve 1970’li yıllarda iş iklimi envanterlerini kapsayan araştırmalarda kullanılmıştır. Olgunun ilk kullanım biçimi iş güvencesi şeklindedir. Literatürde, iş güvencesi zaman içinde güdüleyici ve stres yaratıcı olarak farklı boyutlarda kabul edilmiştir. Bu araştırmalarda, iş güvencesi iş doyumunun belirleyicisi olarak kullanılmaktadır. 1980’lerin ortalarından itibaren ise, araştırmalar iş güvencesizliği alanına yoğunlaşmaktadır. Ayrıca kavram bir anlam değişikliği yaşamıştır. Önceleri güdüleyici bir etmen olarak görülmekteyken, artık stres yaratıcı olarak tanımlanmakta ve bu bağlamda kuramsal çalışmalar yapılmaya başlanmıştır⁴³. Bu değişim, işgücü piyasasında güvencesizliklerin artması ile aynı zamana denk gelmektedir.

İş güvencesizliği kavramını ilk kez ayrıntılı olarak ele alan Greenhalgh ve Rosenblatt, güçsüzlük olgusunu tanımlarında kullanmaktadır. Buna göre iş güvencesizliği, “tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlük” olarak açıklanmaktadır⁴⁴. Böylece Greenhalgh ve Rosenblatt’a göre, güç bir kişinin güvencesiz bir iş durumu tehditine karşı koyma yeteneği olarak görülmekte ve güçsüzlük seviyesi düşük olan kişinin fazla güvencesizlik yaşamayacağı ve güvencesizliğin çok yönlü zarar verici etkilerine ve sonuçlarına maruz kalmayacağı belirtilmektedir⁴⁵. Güçsüzlük seviyesini etkileyen bazı etmenler,

⁴¹ Chun Hui, Cynthia Lee, “Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships”, **Journal of Management**. Vol:26(2), 2000, s.217.

⁴² Sverke, Hellgren, Näswall, 2002, s.243.

⁴³ M. Sverke, H. Hellgren, K. Näswall, “Arbeitsplatzunsicherheit: Überblick über den Forschungsstand”, (içinde) Bernhard Badura, Henner Schnellschmidt, Christian Vetter (Hrsg.), **Fehlzeiten-Report 2005: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit**. Springer, Berlin, 2006, s.62.

⁴⁴ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.438.

⁴⁵ Andre Büssing, “Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol 8 (2), 1999, s.220.

sosyal destek, istihdam edilebilirlik özellikleri, finansal kaynaklar vb. şeklinde sıralanmaktadır.

İş güvencesizliği, sadece gayri iradi iş kaybı durumunda oluşmaktadır. Örneğin, birey kendi seçimiyle işi bıraktığında değerli iş özelliklerinden vazgeçmekte ve dolayısıyla kayıp hissi yaşamaktadır. Bununla birlikte, bu birey işini sürdürmekte güçsüz değildir ve bu nedenle iş güvencesizliğine maruz kalmayacaktır⁴⁶. Fakat bazı araştırmalarda iş güvencesizliğinin işten ayrılma eğilimi üzerinde etkisi olabileceği belirtilmektedir. Örneğin Greenhalgh ve Rosenblatt, işten ayrılma eğilimi ile iş güvencesizliği arasında pozitif bir korelasyon olduğunu bildirmektedir⁴⁷. Buna göre algılanan iş güvencesizliğinin yüksek düzeyde olması, bazı işçilerin kendi istekleriyle işten ayrılmasına neden olabilmektedir.

İstihdam sürekliliği hakkında kaygı duyan işçilerin daha güvenceli kariyer olanakları araması ussal olabilir. Fakat, işten ayrılma eğilimi işçiler arasında rasgele gerçekleşmemektedir. Örneğin en değerli özelliklere sahip işçiler, diğerlerine göre daha önce işten ayrılmaya eğilimlidir⁴⁸. Değerli özellikler, işgücü piyasasında talep gören vasıflar, tecrübe ve sağlık durumu gibi başka işletmelerin ilgilendiği özellikler olabilmektedir. Görüldüğü gibi iş güvencesizliğine gösterilen tepkiler ve başa çıkma stratejileri bireysel ve durumsal özelliklere göre farklılaşabilmektedir.

İş güvencesizliği, genellikle iş kaybının başlangıcı olarak düşünüldüğü halde bu süreçte işsizlik kaçınılmaz bir durum değildir. Çünkü iş güvencesizliği algılayan tüm işçiler işini kaybetmemektedir⁴⁹. Jacobson ve Hartley'e göre, iş güvencesizliği bir kişinin yaşadığı ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki farklılığı yansıtmaktadır⁵⁰. Nitekim iş güvencesizliği istihdam olunan örgütteki sürekliliği ve

⁴⁶ Leonard Greenhalgh, Zehava Rosenblatt, "Job insecurity: Toward conceptual clarity", **Academy of Management Review**. Vol. 9(3), 1984, s.440.

⁴⁷ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.438.

⁴⁸ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.

⁴⁹ Jean Hartley, "Models of job insecurity and coping strategies of organizations", (içinde), **Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion**. Ed. Jane E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths, E. Ziglio, WHO European series: 81, Copenhagen, 1999, s.132.

⁵⁰ Jacobson, Hartley, 1991, s.7.

güvenceyi ilgilendiren esaslı ve gayri iradi bir değişime işaret etmektedir. Kısaca iş güvencesizliği, iş kaybından farklı olarak, bir işçinin istihdamı ile ilgili inançlarının değişime uğramasıdır. Dolayısıyla inançların değişime uğradığı her durumda iş kaybı yaşanması beklenmemektedir.

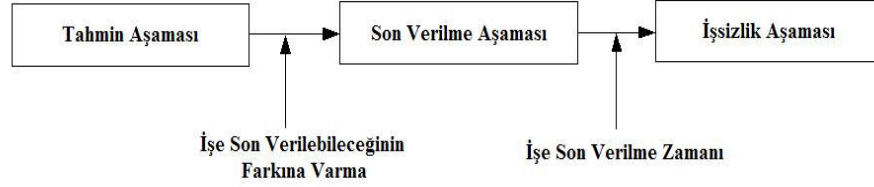
Joelson ve Wahlquist, iş güvencesizliği ile iş kaybı durumlarını aşamalara ayırmıştır⁵¹. Başlangıçta işgücü güvence içindedir ve planlanan büyük değişimlerin farkında değildir. Sonra tahmin aşaması adı verilen bir belirsizlik devresi gelmektedir. Süresi uzayabilen bu aşamada, işçiler değişimin yaklaştığını fark etmektedir, fakat kendilerini etkileyip etkilemeyeceği veya nasıl etkileyeceğinden emin değildirler. Tahmin aşamasını, tehdidin ortadan kalkması ve istihdamın sürmesi veya işe son verilme aşamasından biri takip etmektedir. Son verilme aşaması, işyerinin kapanmasından veya satışından hemen önceki aşamadır. Bu aşamada işgücünün bir miktarı ayrılmıştır ve birçoğu da muhtemel kaderlerinin farkındadır. Tüm sürecin çok hızlı olduğu durumlarda tahmin ve son verilme aşamaları çok kısa olabilmektedir⁵². İşçiler tahmin aşamasında iş güvencesizliği yaşamaktadır. İş kaybı veya işe devam ile bu belirsizlik ortadan kalkmaktadır. İş kaybı, işsizlikten hemen önceki geçiş dönemini göstermektedir. Fakat ortadan kalkan belirsizliğin yerini iş ile ilgili başka belirsizlikler alabilmektedir. Örneğin küçülme sonrası işlerine devam edenlerin iş yükleri artmakta ve muhtemelen görev başarımlarına ilişkin belirsizlik bulunmaktadır⁵³.

⁵¹ Lars Joelson, Leif Wahlquist, "The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study", **Social Science and Medicine**. Vol:25, 1987, s.179.

⁵² Joelson, Wahlquist, 1987, s.179-180.

⁵³ Magnus Sverke, Johnny Hellgren, "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium", **Applied Psychology: An International Review**. Vol: 51(2), 2002, s.26.

Şekil 3.1: İşsizliğe Geçiş Süreci



Kaynak: Dan Jacobson, “The conceptual approach to job insecurity”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.24.

Mohr, benzer biçimde iş güvencesizliğini dört evrede değerlendirmektedir. Bu farklılaşma her evrenin talepleri ile başa çıkma süreci belli psikolojik yollar gerektirdiği için önemlidir. Bu evreler⁵⁴:

1. Kamu bilinci durumu olarak iş güvencesizliği (ulusal düzeyde yüksek işsizlik oranı anlamına gelir),
2. İşletme seviyesinde iş güvencesizliği (gerçek tehdit açık olmadığı halde bir işletmenin ekonomik olarak dengesiz durumu kabul edildiği zaman. Bu durum yıllar boyu sürerse “kronik güvencesizlik” adı verilmektedir)
3. Birey seviyesinde algılanan iş güvencesizliği (gerçek bir tehdit algılandığı ve küçülme belli olduğu zaman)
4. İş kaybının tahmin edilmesi (işten çıkarmalar belirlendiği zaman).

Joelson ve Wahlquist ile Mohr’un yaklaşımlarında, iş güvencesizliği yaşanmasında mutlaka nesnel bir tehdit olması gerektiği görülmektedir. Fakat iş güvencesizliği, bazı durumsal ve bireysel özelliklere bağlı olarak, nesnel bir durum bulunmamakta iken de yaşanabilmektedir. Ayrıca yine bu özelliklere bağlı olarak, nesnel bir durum işçiler arasında farklı düzeylerde algılanan iş güvencesizliğine neden olabilmektedir. Mohr’un yaklaşımı iş güvencesizliğinin farklı biçimlerine işaret etmektedir. Gerçekten iş güvencesizliği ya da iş kaybı tehditi farklı boyutlarına göre tanımlanabilir.

⁵⁴ Gisele Mohr, “The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol: 21(3), 2000, s.339.

Literatürde iş güvencesizliğinin tanımlanmasında şu üç yaklaşım bulunmaktadır: Öznel veya nesnel iş güvencesizliği, bilişsel veya duygusal iş güvencesizliği ve son olarak birinin işinin veya iş özelliklerinin sürekliliğine yönelik güvencesizlik (nitel veya nicel iş güvencesizliği).

Nesnel veya öznel iş güvencesizliği: İş güvencesizliğinin kavramlaştırılmasında önemli bir nokta, iş güvencesizliğinin nesnel veya öznel fenomen boyutlarının hangisinin ele alınacağıdır. Psikoloji literatürü, iş güvencesizliğini işçilerin öznel algılaması olarak değerlendirmektedir. İş güvencesizliğinin varlığı, bireyin çalıştığı örgütün iç ve dış çevresindeki farklı işaretleri yorumlamasına ve değerlendirmesine bağlıdır⁵⁵. Eğer birey işinin risk altında olduğunun farkında değilse, buna inanmayı reddediyorsa veya bu riske karşı koyabileceğini düşünüyorsa işletmenin küçülmesi, ekonomik kriz, teknolojik değişim gibi nesnel bir tehdit durumunda bile iş güvencesizliği algılamayabilmektedir.

Bununla birlikte, bazı araştırmacılar nesnel iş güvencesizliğine dikkat çekmektedir. Örneğin Pearce, iş güvencesizliğinin işçilerin algılamalarının dikkate alınmadan tanımlanmasını önermektedir. Buna göre, iş güvencesizliği yansız bir üçüncü şahıs tarafından ya da geçici istihdam gibi bariz bir hizmet akitine gönderme yapılarak belirlenmelidir⁵⁶. Sverke ve Hellgren, iş güvencesizliğinin nesnel belirleyicilerini işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş akdi türü ve örgüt için belirsiz bir gelecek olarak ele almaktadır⁵⁷.

Büssing, araştırmalara iş güvencesizliğinin nesnel boyutlarının katılmasını, sonuçların farklı çıkma ihtimali olduğu için önermektedir. Büssing'e göre, işsizliğin tahmin edilmesi, nesnel kavramlaştırmanın temel ögesi olan iş kaybı tehdidi tarafından yaratılmaktadır. Dolayısıyla böyle bir tehdit, yakında olmasından korkulan

⁵⁵ Dan Jacobson, "The conceptual approach to job to job insecurity", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.31.

⁵⁶ Jone L. Pearce, "Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers", (içinde) **Trends in Organizational Behavior**. Ed. C. L. Cooper, D. M. Rousseau, Vol. 5, John Wiley, New York, 1998, s.34.

⁵⁷ Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

bir iflasta veya işin geçici doğasında meydana gelebilmektedir⁵⁸. Kısaca iş kaybı tehdidinin, öznel ve nesnel olarak birlikte ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Gerçekten iş kaybı tehdidi genellikle iş ile ilgili iflas veya belirli süreli iş akitinden kaynaklanabilmektedir. Fakat işçilerin durumu algılamaları sahip oldukları kaynaklara göre farklılaşmakta ve belki de bazıları hiç iş güvencesizliği yaşamayabilmektedir.

Büssing, iki çelik fabrikasında çalışan işçileri nesnel ve öznel iş güvencesizliği ve sonuçları açısından karşılaştırmıştır. Fabrikalardan biri uzun süredir ekonomik sıkıntı içinde olup ve işgücünün yarısını erken emeklilik aracılığıyla azaltmış (nesnel iş güvencesizliği) iken, diğer fabrika ekonomik zorluk yaşamamaktadır. İşçiler ekonomik sıkıntı içinde olan fabrikanın kapatılacağını ve işçilerin çoğunun bir sosyal plan çerçevesinde emekli edileceğini bilmektedir. Çok az sayıda işçi başka bir fabrikaya transfer edilebilecektir. Büssing, her iki fabrikada işçilerin algıladıkları iş güvencesizliği seviyelerini karşılaştırmıştır. Karşılaştırma sonucu, öznel iş güvencesizliği açısından büyük farklılık tespit edilmiştir. Kapanma tehlikesiyle yani nesnel bir tehdit ile karşı karşıya olan işçiler, algılanan iş güvencesizliğinde yüksek puanlara ulaşırken, diğer fabrikadaki işçiler önemli derecede düşük puanlar almıştır⁵⁹. Böylece öznel iş güvencesizliğinin nesnel koşullardan etkilendiği belirtilmektedir.

De Witte ve Näswall, dört Avrupa ülkesinde geçici istihdam ile algılanan iş güvencesizliğinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini araştırmıştır. Yukarıda değinildiği gibi Pearce ve Büssing, geçici istihdamı iş güvencesizliğinin nesnel bir biçimi olarak görmektedir. Bu nedenle, De Witte ve Näswall'in çalışmalarında nesnel iş güvencesizliği göstergesi olarak geçici istihdam kullanılmıştır. Ayrıca algılanan iş güvencesizliği de araştırılmıştır. İş güvencesizliğinin iki farklı biçiminin analiz edilmesi, her ikisi arasındaki ilişkinin ve etkileşimin açıklanması olasılığını sunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre geçici istihdam ve iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki sadece algılanan iş

⁵⁸ Büssing, 1999, s.221.

⁵⁹ Büssing, 1999, s.219-242.

güvencesizliği analize dahil edildiğinde ortaya çıkmaktadır. Geçici istihdamın, algılanan iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu hipotezi, 4 ülkeden 3'ünde doğrulanmıştır. Buna göre, aralarındaki ilişki düşük olmasına rağmen, geçici istihdam algılanan iş güvencesizliği ile ilişkilidir. De Witte ve Näswall'e göre ilişkinin az olmasının nedeni geçici istihdam edilen işçilerin bir kısmına gelecekte sürekli istihdam teklif edilme olasılığıdır⁶⁰. Görüldüğü gibi, iş güvencesizliği araştırmalarında sadece geçici istihdam gibi nesnel göstergeleri dikkate almak yanıltıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Algılanan iş güvencesizliği birtakım nesnel koşullardan kaynaklanabilmekte, fakat bütünüyle bu koşullardan oluşmamaktadır. Nesnel koşullar her birey tarafından farklı değerlendirilebilmekte ve böylece farklı iş güvencesizliği seviyeleri ortaya çıkmaktadır.

Rosenblatt ve Ruvio'nun öğretmenler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, nesnel işsizlik tehditinin olmadığı ortamlarda da öznel iş güvencesizliği yaşantısının olabileceği ortaya çıkarılmıştır⁶¹. Sonuç olarak, nesnel iş güvencesizliği tek başına kullanıldığı zaman doğru sonuçlar elde edilmeyebilir. Bu nedenle araştırmalarda en azından öznel iş güvencesizliği yaklaşımını veya her ikisini birlikte kullanmak daha doğru bir yoldur.

Bilişsel veya duygusal iş güvencesizliği: Borg ve Elizur, iş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği olarak ele almaktadır. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğini belirlemek üzere bir ölçek geliştirmişlerdir. Buna göre bilişsel iş güvencesizliği, birinin işini kaybetme olasılığının bilişsel ögesine işaret etmektedir. Ölçekte örnek bir bilişsel güvencesizlik sorusu, “Gelecekteki kariyer durumunuz ile hangi düzeyde ilgilenmektesiniz” şeklindedir. Böylece katılımcının güvencesizlik durumunu düşünüp düşünmediği belirlenmektedir. Duygusal iş güvencesizliği ise, iş kaybı korkusu olarak duygusal ögeyi açıklamaktadır. Örnek sorular, “İşten çıkarılma düşüncesi beni gerçekten korkutuyor”, “İşten çıkarılma olasılığı konusunda

⁶⁰ Hans De Witte, Katharina Näswall, “Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for satisfaction and organizational commitment in four european countries”, **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003, s.149-188.

⁶¹ Zehava Rosenblatt, Ayalla Ruvio, “A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:17, 1996, s.596.

kaygılanıyorum” şeklindedir⁶². Duygusal iş güvencesizliği olası iş kaybından etkilenilip etkilenilmediğini açıklamaktadır.

Psikolojik açıdan her iki güvencesizlik biçimi de önemlidir. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ilişki şu cümlelerle açıklanabilir: “Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem, bundan kaygılanabilirim. Fakat işimi umursamıyorsam, işimi kaybetme olasılığı beni az miktarda kaygılandıracaktır⁶³”. Başka alanlardaki araştırmalarda da bilişsel ve duygusal farklılığa değinilmiştir. Örneğin McAllister biliş temelli güvenin, duygu temelli güven ile ilişkili olduğunu ve bunların da yönetici davranışıyla ilişkili olduğunu belirtmektedir⁶⁴. Buradan hareketle bilişsel öğenin duygusal öğeden önce geldiği çıkarımı yapılabilir.

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayrımı iş güvencesizliği çalışmaları için önemli görülmektedir. Örneğin işçiler, olası bir iş kaybı hakkında kaygılanmaksızın iş kaybının olası olduğuna inanabilirler. Bu kaygı eksikliği, hem küçük çocuklu anneler veya emeklilik yaşına yakın yaşlı işçiler gibi zaten işgücü piyasasından ayrılmaya hazır işçiler, hem de başka iş teklifleri alan veya vasıflarına yüksek talep olan işçiler için geçerli sayılabilir. Bunun tersine, bazı işçiler ise işlerinin güvencede olduğuna inansalar bile, muhtemel iş kaybı hakkında kaygılanabileceklerdir. Önemli finansal sorumlulukları olan bireyler veya kendileri için az iş seçeneği bulunduğunu hisseden kimseler için iş güvencesizliği hakkında kaygı, işlerinin güvenceli olduğu inancından daha önemli olabilmektedir⁶⁵. Görüldüğü üzere bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayrımı, özellikle öznel iş güvencesizliğinin anlaşılmasında önemli rol oynamaktadır.

⁶² Ingwer Borg, Dov Elizur, “Job insecurity: Correlates, moderators and measurement”, **International Journal of Manpower**, Vol:13, Iss. 2, 1992, <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1122054&sid=1&Fmt=3&clientId=42977&RQT=309&VName=PQD>, 15.05.2005.

⁶³ Jacobson, 1991, s.33.

⁶⁴ Daniel J. McAllister, “Affect-and-cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations”, **Academy of Management Journal**, Vol:38(1), s.51-52.

⁶⁵ Kelley J. Slack, **Examining job insecurity and well-being in the context of the role of employment**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Houston, 2004, s.5-6.

Nitel veya nicel iş güvencesizliği: Greenhalgh ve Rosenblatt, istihdamın devamlılığına yönelik tehdit ile iş özelliklerine yönelik tehdit arasındaki farklılığın önemini vurgulamıştır. Bu ayrım, bireyin bütün istihdamına yönelik bir tehdit veya ilerleme olanakları gibi işin belli değerli özelliklerine ait tehdit algılayıp algılamadığını dikkate almaktadır. İş özellikleri, kariyer gelişimi, gelir akışı, statü/öz saygı, özerklik, kaynaklar ve topluluk olarak ele alınmaktadır⁶⁶. Blau vd., iş özelliklerini, beşeri sermayeyi gösteren iş özellikleri ile iş koşullarını gösteren iş özellikleri olarak ayırarak incelemektedir. Bu ayrım, faktör analizi sonucunda doğrulanmıştır⁶⁷. Buna göre iş özelliklerinin de kendi içlerinde ikiye ayrılabilceği ortaya çıkmıştır.

Hellgren vd., Greenhalgh ve Rosenblatt'ın ayrımını nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak adlandırmaktadır. Buna göre, birinin işinin sürekliliği hakkında endişe duyması nicel iş güvencesizliği anlamına gelmektedir. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan algılanan tehditlere ilişkindir. Nitel ve nicel iş güvencesizliğinin, iş güvencesizliğinin sonuçlarıyla ilişkisinin farklı olabileceği belirtilmektedir⁶⁸.

Hellgren vd., Greenhalgh ve Rosenblatt'ın tanımına uygun olarak, nitel ve nicel iş güvencesizlik düzeyini belirleyen bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçeği kullanarak nitel ve nicel iş güvencesizliği ile iş doyumu, işgücü devri eğilimi, fiziksel ve zihinsel sağlık, işi boş zamana taşıma arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Açıklayıcı faktör analizi, nitel ve nicel iş güvencesizliği farklılaşmasını desteklemektedir. Buna ek olarak, ikili analiz seviyesinde nitel ve nicel iş güvencesizliği ile sonuç değişkenleri arasında beklenen yönde önemli ilişkiler tespit edilmiştir⁶⁹. Böylece nitel ve nicel iş güvencesizliği ayrımının iş güvencesizliği

⁶⁶ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.441.

⁶⁷ Gary Blau, D. Surges Tatum, Keith McCoy, Lidia Dobria, Kory Ward-Cook, "Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs", **Journal of Allied Health**. Vol:33(1), 2004, s.32.

⁶⁸ Johnny Hellgren, Magnus Sverke, Kerstin Isaksson, "A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol. 8 (2), 1999, s.179-182.

⁶⁹ Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999, s.190.

araştırmalarında önemli bir rol oynayabileceği anlaşılmıştır. Ancak nicel ve nitel iş güvencesizliği genellikle iş doyumu, işgücü devri gibi iş güvencesizliğinin sonuçları açısından araştırılmıştır. Nicel ve nitel iş güvencesizliği düzeyini etkileyen belirleyicilerin ise araştırılmadığı görülmektedir.

İş güvencesizliği için başka bir ayrım da bütünsel ve çok boyutlu iş güvencesizliği şeklindeki kavramlaştırmadır. Bütünsel iş güvencesizliği, iş kaybı tehditi veya iş belirsizliği şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre nicel iş güvencesizliği bütünsel iş güvencesizliği kapsamında ele alınabilir. Çok boyutlu iş güvencesizliği ise, sadece işçinin işinin sürekliliği hakkında belirsizlik yaşaması değil, ilerleme olanakları veya kısa bir süre işten çıkarılma gibi işin belli özelliklerinin sürekliliği hakkında da belirsizlik yaşamasıdır. İlk olarak Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından ileri sürülmüştür⁷⁰. Çok boyutlu iş güvencesizliği nitel iş güvencesizliği ile örtüşmektedir. Aslında nitel ve nicel iş güvencesizliği, bütünsel ve çok boyutlu iş güvencesizliği ile aynı kavramlaştırmayı karşılamaktadır.

Yukarıda sayılan iş güvencesizliği ayrımları dışında da bazı ayrımlar yapılmıştır. Örneğin Charles ve James, iş güvencesizliğinin cinsiyet boyutlarını ortaya çıkarmaya çalıştıkları araştırmalarında, iş güvencesizliğini üçe ayırarak açıklamıştır. Buna göre, ilk güvencesizlik biçimi, belli bir görevin ortadan kalkma olasılığı veya o görevi yapan kişinin örgütte istihdamı kaybetmeksizin o görevden alınması olasılığı anlamına gelen görev güvencesizliğidir. Diğeri ise, işverenin işten çıkarma, geçici işten çıkarma veya kapatma sayesinde istihdam arzını sonlandırma olasılığının bulunduğu işveren güvencesizliğidir. Son olarak, işgücü piyasası güvencesizliği, işgücü piyasasında alternatif bir istihdam bulamamaya işaret etmektedir⁷¹. Görev güvencesizliği, yukarıda açıklanan nitel iş güvencesizliği ile benzer kapsamda değerlendirilebilir. Çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması örgütte bazı görevlerin ortadan kalkması sonucu gerçekleşebilmektedir. İşveren güvencesizliği ise, daha çok nicel iş

⁷⁰ Saijo Mauno, Ulla Kinnunen, "Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol:75, 2002, s.296.

⁷¹ Nickle Charles, Emma James, "The gender dimensions of job insecurity in a local labour market", **Work, Employment and Society**. Vol:17(3), 2003, s.543-544.

güvencesizliğine işaret etmektedir. İşgücü piyasası güvencesizliği ise, bir iş güvencesizliği türü olmaktan çok bir belirleyici olarak ele alınmaktadır.

Aytaç ve Keser, iş güvencesizliği kavramını işsizlik kaygısı olarak ele almaktadır. Buna göre işsizlik kaygısı, bireyin her an işsiz kalabileceği korkusudur. Çünkü işsizliğin sadece bireyin işini kaybetmesi ya da iş sahibi olamaması gibi kısıtlı bir etkisinin olmadığı bilinmektedir. İşsizlik kaygısının önemli bir boyutunu, kişinin işini kaybetmesinin verdiği fiziki ve ruhi değişiklikler, kişilerde yarattığı korku, fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması, ve toplumun değer yargılarının yitirilerek ortaya çıkan ümitsizlik oluşturmaktadır⁷². Aytaç ve Keser'in yaklaşımı, işin önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca işsizlik kaygısı, kronik iş güvencesizliği yaşantısının sonuçlarını da kapsamaktadır.

Öznel veya algılanan iş güvencesizliği, bireyin durumu değerlendirmesini kapsamaktadır. Durum, iş ile ilgili bir tehdit algılanmasına işaret etmektedir. Değerlendirme sonucu, işçi işin gelecekte var olup olmayacağını kesin biçimde belirleyememektedir. Ayrıca iş güvencesizliği kavramına güçsüzlük, yani iş kaybı tehditlerine karşı koyma güçsüzlüğü de eklenmektedir. Buna göre, kendi iradesi ile işten ayrılan işçilerin iş güvencesizliği yaşantılarının olmadığı belirtilmektedir. Nitekim, iş güvencesizliği sadece gayri iradi iş kaybı durumunda ortaya çıkmaktadır.

Algılanan iş güvencesizliği yaşayan işçilerin, işsiz kalan işçilerden daha fazla olduğu belirtilmektedir. Gerçekten algılanan iş güvencesizliği yaşantısı olan tüm işçiler, işsiz kalmamaktadır. Bu durum, iş güvencesizliğinin öznel boyutuna işaret etmektedir. İş güvencesizliği çeşitli boyutları dikkate alınarak açıklanabilmektedir. İlk tanım öznel ve nesnel boyutlara göre yapılmaktadır. Öznel iş güvencesizliği, çevresel bazı risklerin algılanmasına bağlı görülmektedir. Fakat kişi risk altında olduğunun farkında değilse, buna inanmıyorsa veya bununla başa çıkabileceğini

⁷² Serpil Aytaç, Aşkın Keser, "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı", **İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt:4, Sayı:2, 2002, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=48&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, 05.04.2007.

düşünüyorsa güvencesiz algılamayabilecektir. Böylece bireyin sahip olduğu başa çıkma kaynaklarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu durum bilişsel iş güvencesizliği boyutuna işaret etmektedir. Gerçekten gelecekteki istihdam durumu ile ilgilenmek bilişsel boyuta işaret etmektedir. Bilişsel boyutu duygusal boyut izlemektedir. Böylece gelecekteki istihdam durumu ile ilgilenen bireyler bundan kaygı duyacaktır. Kaygı duyulan istihdam durumu, işin kaybedilmesi veya işin bazı özelliklerinin kaybedilmesi biçiminde olabilmektedir. Nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak adlandırılan bu ayrım, iş güvencesizliği araştırmaları için önem arz etmektedir. Örneğin cinsiyete göre nitel ve nicel iş güvencesizliği düzeyleri araştırıldığında, bazı iş özelliklerinin farklı öneme sahip olduğu ileri sürülebilir. Erkek işçiler için iş kaybı ve iş özelliği olarak ücret artışı önemli olabilecektir. Kadın işçiler için aile sorumlulukları nedeniyle çalışma süresi, izinler ve iş programları önemli görülebilecektir.

Yukarıdaki özetten sonra iş güvencesizliği, nesnel veya öznel koşullardan kaynaklanan, gelecekteki iş kaybı veya iş özelliklerinin kaybı ve bundan kaygılanma durumu olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre iş güvencesizliği, kendine özgü belirleyicileri ve sonuçları olan bir olgudur. Literatürde iş güvencesizliğinin belirleyicilerini, aracı değişkenlerini ve sonuçlarını açıklayan modeller bulunmaktadır.

3.2.2. Başlıca İş Güvencesizliği Modelleri

Model, bir ilişkiler durumunu ele almada kullanılan ve önermelerden, verilerden, akıl yürütmeden oluşan bir yaklaşımlar silsilesi olarak değerlendirilmektedir⁷³. Temel olarak modeller, olguları kavramlaştırmaya ve açıklamaya yardımcı olacak biçimde basitleştirmeye çalışırlar. Her model, karmaşık kuramsal çabalara katkıda bulunur ve dikkati kavramlara ya da değişkenlere, onların karşılıklı ilişkilerine yönlendirir⁷⁴. İş güvencesizliği modelleri, güvencesizliği

⁷³ Selçuk Budak, **Psikoloji Sözlüğü**. Bilim ve Sanat Yayınları, 2003, Ankara, s.511.

⁷⁴ Marshall, 2003, s.507.

belirleyici etkenleri, aracı değişkenleri ve iş güvencesizliğine olan tepkileri, neden sonuç ilişkisi içinde sunmakta ve araştırmalara yol göstermektedir. Bundan dolayı açıklanacak modeller, iş güvencesizliği sürecinin daha iyi anlaşılmasında faydalı olacaktır. İş güvencesizliği ile ilgili literatürde başlıca üç modelden söz edilmektedir. İlk olarak Greenhalgh, Rosenblatt, bu alanda varolan literatürü sentezleyerek çok-boyutlu bir model geliştirmiştir. Jacobson, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın yaklaşımını genel olarak benimseyerek, onların yeterince değinmediğini düşündüğü, iş güvencesizliğine olan tepkilere modelinde yer vermiştir. Son olarak Sverke ve Hellgren, mevcut literatürden elde ettikleri ilişkilerden bütünlük iş güvencesizliği modelini geliştirmiştir.

3.2.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt modeli, algılanan iş güvencesizliğinin doğasının, nedenlerinin ve sonuçlarının anlaşılmasında önemli katkıda bulunmuştur. Model, iş güvencesizliğini ilk defa çok boyutlu olarak ele almıştır. Buna göre iş güvencesizliği, “tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlük” olarak açıklanmaktadır⁷⁵. Yaklaşımına göre iş güvencesizliğinin iki ana boyutu bulunmakta ve bunlar çoğaltıcı olarak birbiriyle ilişkili görülmektedir:

$$\text{Algılanan iş güvencesizliği} = \text{algılanan tehdidin şiddeti} \times \text{algılanan tehdiye karşı koyma güçsüzlüğü.}$$

Bu ilişki eğer her iki boyutta önemsiz ise, algılanan iş güvencesizliğinin de önemsiz olacağı anlamına gelir. Basit bir deyişle, bu ilişki, her bir boyut için ayrı puanların hesaplanması gerektiğini ifade eder⁷⁶. Boyutlar arasındaki bu çoğaltan ilişki, şayet işçiler tehditi şiddetli algıarlarsa ve güçsüz hissederlerse işlerinde güvencesiz olduklarını daha fazla hissedecekleri varsayımına işaret etmektedir. İşlerine olan tehdidi umursamayan veya tehdiye karşı koyma yeteneği olduğunu

⁷⁵ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.438.

⁷⁶ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.

hisseden işçilerin, iş güvencesizliği hissetmeyecekleri varsayılmaktadır⁷⁷. Bu durum algılanan iş güvencesizliğinde farklı kişisel düzeylere işaret etmektedir.

Bir iş durumundaki sürekliliğe olan tehditin şiddeti, muhtemel kaybın önemi ve kapsamı ile kaybın meydana gelmesinin öznel olasılığıdır. Tehdidin şiddetinin değerlendirilmesi şunları kapsayabilir: (1) tehlikeye girebilecek iş özelliklerinin dağılımı, (2) bu özelliklerin değeri, (3) her özelliği kaybetmenin öznel olasılığı, (4) tehdit kaynaklarının sayısı. Literatürde tehlikeye girebilecek iş özellikleri, kariyer ilerlemesi, gelir, statü, özerklik, kaynaklar ve iş arkadaşları olarak belirtilmektedir. İş kaybının öznel olasılığını etkileyen tehdit kaynakları küçülme, yeniden yapılanma, teknolojik değişme ve fiziksel tehlikeye⁷⁸.

Güçsüzlüğün değerlendirilmesi katılımcının güç açığı yaşadığı alanların sayısını kapsamaktadır. İlk biçimi koruma açığıdır. Sendikalar, kıdem sistemleri ve hizmet akitleri, iş sürekliliğine olan tehdite direnilmesi için bireysel gücü arttırmaktadır. Güçsüzlük hissine katkıda bulunan ikinci etken, açık olmayan beklentilerdir. Örneğin, işçi, sürekliliğe bir tehdit algılayabilir, fakat işini sürdürmek için ulaşması gereken başarı düzeyini bilmeyebilir. Örgüt kültürü, işçinin istediği sürekliliği sürdürmesindeki güçsüzlük hissini etkileyebilir. Örgüt kültürü açısından, 1) örgütün güçlü adalet normları bulunmuyorsa, 2) işçinin kararlara katkısı bulunmuyorsa ve temyiz hakkı yoksa, 3) üstler değerlendirmelerinde keyfi ve işçileri etkileyen kararlarda kaprisli görülmekteyse işçinin güçsüzlük hissi artabilecektir. Güçsüzlüğü etkileyen dördüncü etken, örgütün işçileri işten çıkarmak için kullandığı standart prosedürleri hakkındaki işçilerin inançlarıdır. İşten çıkarma için bu tür prosedürlerin olmaması, işçinin tamamen üstlerinin merhametine kaldığını hissettirebilir⁷⁹. Bu durum güçsüzlük hissini artmasına ve dolayısıyla iş güvencesizliği düzeyinin artmasına neden olabilecektir.

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın yaklaşımında önemli bir nokta da öznel ve nesnel tehdit arasındaki farklılaşmadır. Her işçi resmi örgütsel duyuruları veya

⁷⁷ Jacobson, 1991, s.34.

⁷⁸ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.441-442.

⁷⁹ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.442-443.

dedikoduları benzersiz şekilde özümsemekte ve yorumlamaktadır. Bu durum işin sürekliliğine olan tehditlerin her işçi için farklı yorumlanmasına yol açmaktadır⁸⁰. Ayrıca modelde bu farklı yorumları açıklayabilecek değişkenler de bulunmaktadır. Bu değişkenler, bireysel farklılıklar ve mevcut işe bağımlılık başlıkları altında sayılmaktadır. Özellikle mevcut işe bağımlılık, ekonomik güvencesizlik ve mesleki hareketlilik boyutlarıyla açıklanmaktadır. Bağımlılık, 1) işgücü piyasasında bireylerin vasıflarına olan talep düşük ise, 2) mevcut işin sağladığı gelir, aile gelirinin yüksek bir oranını oluşturuyorsa, 3) bireyler yüksek seviyede zorunlu yükümlülüklerle karşı karşıya ise, 4) işsizlik ödeneği, sağlık sigortasının devam etmesi, emeklilik kazançları gibi ek gelir kaynakları bulunmamaktaysa veya belirsiz ise oluşmaktadır⁸¹. Kısaca, sayılan değişkenler algılanan iş kaybı tehditinin şiddetini arttırmakta ve ayrıca güçsüzlük boyutunu da etkilemektedir. Mesleki hareketlilik, bireylerin vasıflarına olan talep yetersizliği dışında bazı kişisel özelliklerden de kaynaklanabilir. Bu durum, örneğin işgücü piyasasındaki boş işlerden haberdar olmama yani sosyal sermaye yetersizliklerinden kaynaklanabilir.

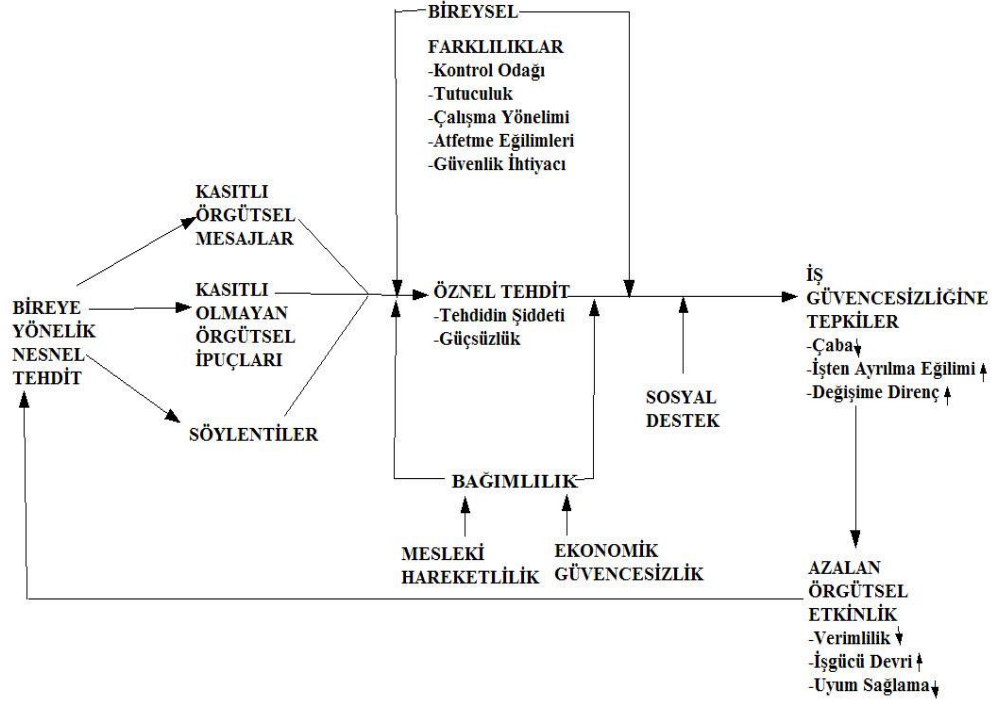
Modele göre algılanan iş güvencesizliği, bireyin işine veya işinin özelliklerine yönelik nesnel bir tehdit ile ortaya çıkmaktadır. Nesnel tehditler çarpıtmalardan, öznel önyargılardan uzak, fiziksel varlığı bulunan tehditlerdir. En önemli nesnel tehdit kaynağı, örgütsel küçülmelerdir. İşçiler küçülmenin genellikle işten çıkarma ve diğer uyumlaştırmalar ile varolan işlerinin sürekliliğini etkileyebileceğini bilmektedir. Benzer korkular işletmede yeniden yapılanma süreci tahmin edildiğinde de akla gelebilmektedir. Birçok işçi tüm örgütte veya alt birimlerinde yeniden yapılanma sürecinde işlerinin veya bazı iş özelliklerinin ortadan kalkması durumlarına aşınadır⁸².

⁸⁰ Roger L. Cole, **The development and validation of a perceived job insecurity measure.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee, 1987, s.12.

⁸¹ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.445.

⁸² Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.442.

Şekil 3.2: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak: Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.441.

Nesnel tehditler resmi duyurular, bazı ipuçları ve söylentiler aracılığıyla işçilere ulaşmaktadır. Bu aşamada her işçi nesnel tehditi değerlendirmekte ve iş kaybı tehdidinin şiddetini belirlemeye çalışmaktadır. Ayrıca her işçi tehde karşı koymakta kendini güçsüz hissettiği alanların sayısını değerlendirebilmektedir. Bireyin algıladığı iş güvencesizliğine verdiği tepkiler, işinde gösterdiği çabanın azalması, işten ayrılma eğiliminin artması ve değişime direnç göstermenin artması olarak ele alınmıştır. İş güvencesizliği ve tepkiler arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenler kontrol odağı, tutuculuk, çalışma yönelimi, atfetme eğilimleri ve güvenlik ihtiyacı gibi kişisel farklılıklar ile sosyal destek olarak belirtilmektedir. Mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik, modeldeki diğer aracı değişken olan “mevcut işe bağlılığı” göstermektedir. Son olarak bireysel tepkiler azalan örgütsel verimliliğe neden olarak, bireyler için tekrar nesnel tehditler oluşturmaktadır.

3.2.2.2. Jacobson Modeli

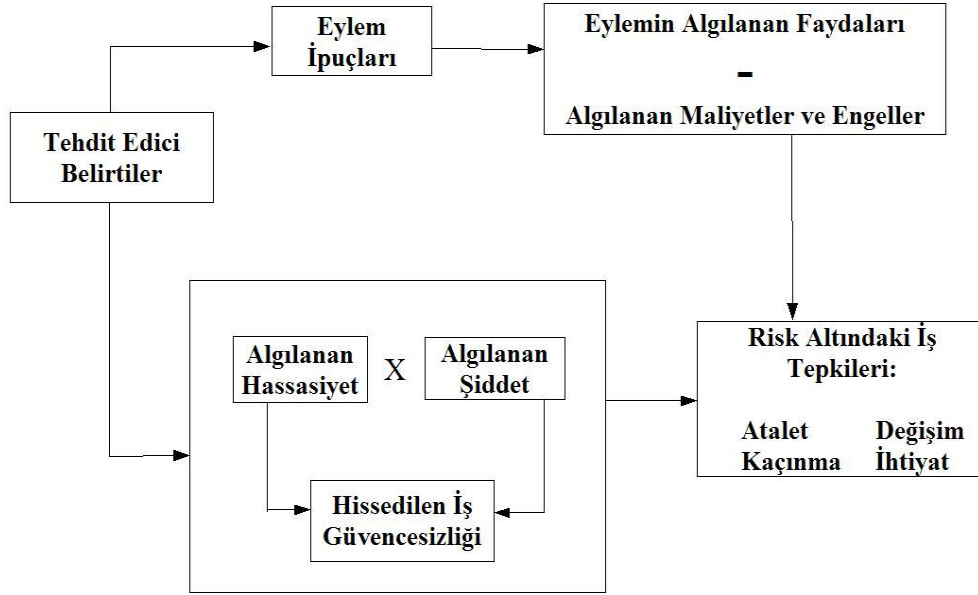
Jacobson'un "risk altındaki iş" modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel bir yapı olarak çoğaltan kavramlaştırmasını sürdürmektedir. Bunun yanında Lazarus ve Folkman'ın modelini takip eden Jacobson'un modeli, güçsüzlük boyutunu daha genel olarak algılanan hassasiyetin bir ögesi olarak ele almaktadır. Model, hissedilen iş güvencesizliği düzeyinin, işçilerin algıladıkları hassasiyetin ve algılanan iş kaybı sonuçlarının her ikisince belirlendiğini varsaymaktadır. Aynı örgütte belirli bireyler tarafından hissedilen iş güvencesizliği derecesindeki farklılıklar bir yandan her bireyin belirli hassasiyet etkenlerinin toplamını diğer yandan her bireyin algıladığı şiddeti yansıtabilmektedir. Böylece Jacobson'un modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli ile aynı çizgide olarak, hassas olduğunu düşünen işçilerin, iş kaybının sonucu olarak tehlikeye girebilecek her yaşam özelliğinin öznel önemini ve öznel tehlikeye girme olasılığını içeren bilişsel bir hesaplama yapacağını ileri sürmektedir⁸³.

Jacobson, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın bireylerin davranışsal ve tutumsal tepkilerine yeterli ilgi göstermediği kanısındadır ve bu nedenle modelinde bireylerin öznel iş kaybı tehditleri ile başa çıkma sürecine yer vermiştir. Risk altındaki iş modeli, tehdit edici belirtilerle başlamaktadır. İşçilerin hissettikleri iş güvencesizliği, algılanan işten çıkarılma olasılığı (algılanan hassasiyet) ve işten çıkarılmanın sonuçlarının algılanan şiddeti tarafından belirlenmektedir. Algılanan hassasiyet, birinin kendini örgüt için vazgeçilmez görmesi ve işletme politikalarının adaletli olduğu değerlendirmesini içeren faktörlerden etkilenmektedir⁸⁴.

⁸³ Jacobson, 1991, s.34.

⁸⁴ Cole, 1987, s.42.

Şekil 3.3: Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli



Kaynak: Dan Jacobson, Determinants of “Job at Risk” behavior, Paper presented at the West European Conference on the Psychology of Work and Organization, Aachen, Federal Republic of Germany, 1985’den aktaran Cole, 1987, s.43.

Jacobson modelinde, ipuçları bireylerin işten çıkarılma hassasiyetlerini azaltmalarına olanak veren eylem seçeneklerinin farkına varmalarını sağlamaktadır. Bu ipuçları iş güvencesizliğine karşı eylemleri yapılabilirlik ve etkilik açısından değerlendirmesini sağlar. Nitekim her eylem seçeneğinin faydaları ve maliyetleri üzerinde düşünüldükten sonra eylem biçimi seçilecektir. İş güvencesizliğine olan tepkiler veya eylemler normal iş rutinine devam edilmesi, daha fazla çalışılması, başka bir iş aranması veya tehditin gerçekliğinin kabul edilmesi biçiminde olabilecektir⁸⁵. Bu eylemlere iş güvencesizliği ile başa çıkma kısmında daha ayrıntılı değinilecektir.

Jacobson’un modelinin iş güvencesizliği literatürüne ilk katkısı, Greenhalgh ve Rosenblatt modelindeki güçsüzlük boyutunun algılanan hassasiyet içinde değerlendirilmesidir. Benzer bir değişiklik, Brown-Johnson tarafından da önerilmiştir. Buna göre, tehdiye karşı koymadaki güçsüzlük, iş kaybını daha olası

⁸⁵ Cole, 1987, s.42.

hale getirmektedir, bu nedenle güçsüzlük boyutunun kayıp olasılığına dahil edilebileceğini ileri sürmektedir. Nitekim, işçiler fazla güçleri olduğunu algılıyorlarsa, iş kaybı olasılığı değerlendirmeleri azalacaktır. Böylece güçsüzlük, kavramsal olarak, iş kaybının algılanan olasılığından farklı olmamaktadır⁸⁶. İkinci katkısı ise, işçilerin başa çıkma stratejileri konusunda açıklamalarda bulunmasıdır. Bu stratejiler sayesinde iş güvencesizliğine karşı verilen tepkiler sınıflandırılmış ve bireysel farklılıklara değinilmiştir.

3.2.2.3. Sverke ve Hellgren Modeli

Sverke ve Hellgren, literatür taraması çalışmalarında kuramsal ve metodolojik sorunlara değinerek ve daha ileri araştırma gereken alanları vurgulayarak, iş güvencesizliği anlayışına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Literatür taramasından elde ettikleri sonuçları, iş güvencesizliğinin bütünleşik modelinde özetlemişlerdir. Buna göre model, iş güvencesizliğini öznel olarak yaşanan, nesnel şartlar ve öznel özellikler arasındaki etkileşimin fonksiyonu olarak meydana gelen çok boyutlu bir fenomen, işçilerin iyilik hali ve tutumları için zararlı sonuçları olabilen ve bir takım muhtemel aracı değişkenler tarafından bu sonuçların etkilenebildiği bir fenomen şeklinde ele almaktadır⁸⁷.

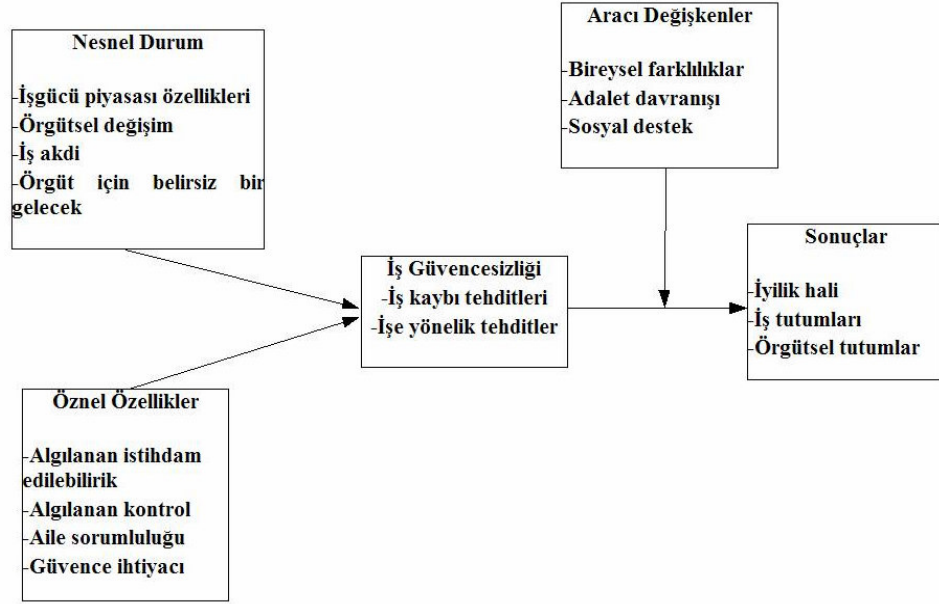
İş güvencesizliği, küçülmenin, değişimin ve esneklik uygulamalarının özünde bulunmaktadır, fakat bu uygulamaların kaçınılmaz bir sonucu değildir. Çünkü iş güvencesizliği, nesnel şartlar ve öznel özelliklerin her ikisinin bir fonksiyonu olarak tanımlanabilmektedir. Nesnel şartlar, işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, hizmet akiti çeşidi, örgüt için belirsiz gelecek gibi durumlardan oluşmaktadır. Öznel nitelikler ise, algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve güvence ihtiyacı olgularını kapsamaktadır. Sverke ve Hellgren, belirli nesnel koşullara iş güvencesizliği ile tepki veren bireylerin özelliklerini çözümlemek için

⁸⁶ N. Brown-Johnson, "Conceptualizing unions influence on members perceptions of job insecurity", Unpublished paper. Department of Management, University of Kentucky, 1987'den aktaran Jacobson, 1991, s.34.

⁸⁷ Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

daha fazla araştırma gerektiğini belirtmektedir⁸⁸. Gerçekten literatürde iş güvencesizliğinin belirleyicileri ile ilgili yeterli sayıda çalışma olmadığı söylenebilir. Bu durumun iş güvencesizliği kavramının henüz yakın zamanda tek başına ele alınmasının sonucu olduğu belirtilmektedir.

Şekil 3.4: Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak: Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

Sverke ve Hellgren, Greenhalgh ve Rosenblatt modelindeki gibi tehdidin algılanan şiddeti ve tehlide karşı koymak için algılanan güçsüzlük şeklinde ayırma gitmemiştir. Bu faktörleri nesnel şartlar ile öznel özellikler içinde değerlendirdiklerini söyleyebiliriz. Tehdide karşı koymada algılanan güçsüzlük kişinin güç açığı yaşadığı alanları kapsamaktadır. Bütünleşik iş güvencesizliği modelinde, bireyin istihdam edilebilirlik özellikleri, aile sorumluluğu, işinde algıladığı kontrol düzeyi ve güvence ihtiyacı güçsüzlük algısını oluşturmaktadır⁸⁹. Örneğin işgücü piyasasında başka bir iş bulabilecek özelliklere sahip olmadığını düşünen işçi, iş kaybı tehdidine karşı koymada güçsüz hissedebilecektir. Tehdidin şiddeti ise nesnel şartlarda kendini göstermektedir. Örneğin, örgütsel değişim işçiler için belirsizlik yaratmaktadır. Bunun yanında işgücü piyasası özellikleri tehdidin

⁸⁸ Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

⁸⁹ Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

şiddetini arttırabilmektedir. İşgücü piyasasında işsizliğin yüksek olması, çalışılan sektörde işsizliğin yüksek olması tehdit sayısını ve dolayısıyla şiddetini arttırmaktadır.

Tüm modeller incelendiğinde, bireylerin işlerine olan bağımlılıklarının öne çıktığı görülmektedir. İşe olan bağımlılık düzeyi, modellerde ele alınan mesleki hareketlilik, ekonomik güvencesizlik, algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan hassasiyet gibi kavramların altında yatan bir anlamdır. Greenhalgh ve Rosenblatt modelinde, mesleki hareketlilik yani başka iş bulabilme ihtimali aracı değişken olarak alınmıştır. Bir başka deyişle, mesleki hareketlilik algılanan iş güvencesizliği düzeyini etkileyebilecek bir değişken olarak görülmektedir. Ekonomik güvencesizlik, bireyin maddi durumu işe olan bağımlılığını etkileyen diğer bir değişken olarak alınmıştır. Buna göre bireyin ekonomik sermaye düzeyi, işini kaybettiğinde uğrayacağı maddi kayıpları karşılama derecesi iş güvencesizliğini etkilemektedir. Ayrıca işsizlik sigortası, sağlık sigortası ekonomik güvence içinde sayılmaktadır.

Sverke ve Hellgren, ise algılanan istihdam edilebilirlik olgusunu iş güvencesizliğinin belirleyicilerinden biri olarak görmektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, mesleki hareketlilik kavramına benzer şekilde bireyin başka bir iş bulabileceğine olan inancını ifade etmektedir. Böylece işe olan bağımlılık düzeyi vurgulanmış ve algılanan istihdam edilebilirlik iş güvencesizliğini etkileyen öznel bir özellik olarak görülmüştür. Bu durumda, işe olan bağımlılığı etkileyen diğer bireysel faktörlerin belirleyici olarak araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

3.2.3. İş Kaybı ve İş Güvencesizliği Arasındaki Farklılıklar

İş kaybı ve iş güvencesizliği birbirleri ile ilişkili süreçlerdir. Joelson ve Wahlquist'in iş güvencesizliği aşamalarında, güvencesizlik iş kaybından önce yaşanmaktadır. Fakat daha öncede belirtildiği gibi, iş güvencesizliği yaşayan işçilerin tümü işlerini kaybetmemektedir. İş kaybı gayet açık bir durum iken, iş güvencesizliği bireyin bilişsel süreçlerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği kendine özgü belirleyicileri, aracı değişkenleri ve sonuçları olan bir süreçtir. İş kaybı ile iş

güvencesizliği arasındaki farklılıkların ortaya konulması güvencesizliğin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilecektir.

İş güvencesizliği ile iş kaybı arasındaki en önemli farklılık, iş kaybı derhal gerçekleşmekte iken iş güvencesizliğinin belli bir süre devam etmesidir. Ayrıca iş güvencesizliği, zamansal başlangıcı ve bitişi belirgin olan bir durum değildir. Güvencesizlik, gizlice gelişerek durağan hale gelmekte ve günlük bir deneyim olarak devam edebilmektedir. Diğer yandan iş kaybı aniden ortaya çıkan bir süreçtir: Bir kimse artık istihdam edilmeyeceğini öğrendiği esnada meydana gelen, kesin ve bazen trajik bir durumdur⁹⁰.

İş güvencesizliği ve iş kaybı arasındaki farkı belirlemekte sosyoloji literatüründen ve özellikle toplumsal rol kuramından faydalanılmaktadır. Rol, belirli statü ya da toplumsal konumlara atfedilen toplumsal beklentileri ortaya koyar ve bu beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmeme sürecini analiz eder⁹¹. İş kaybı ve iş güvencesizliği süreçlerinde bireyler rol geçişleri yaşamaktadır. Louis rol geçişini “bir bireyin değişen rolleri (farklı bir nesnel rol alma) veya halen bulunulan role karşı değişen uyum (öznel bir durumun değişimi) dönemi” olarak açıklamaktadır⁹². Buna göre iş kaybı roller arasında bir geçiş olarak görülürken iş güvencesizliği bir rol içinde geçiştir.

İş güvencesizliği, mevcut istihdam ilişkisi hakkında inançların değişmesi olarak nitelendirilmektedir. Bu değişim rol kuramına uygulandığında iş güvencesizliği yukarıda değinildiği gibi rol içi değişim olarak ele alınabilir. Rol içi değişim, bireyin halen sahip olduğu istihdam rolüne yönelik ilişkisinde veya içsel uyumunda bir değişim anlamına gelmektedir. Bu değişim, bireyin kendisine ilişkin yani iç ve dış örgüt çevresine veya kendisi ile çevresi arasındaki ilişkiye dair varsayımlarında değişimler tarafından meydana getirilmektedir. Kısaca iş güvencesizliği, istihdam ortamının zarar görmesi ve dramatik olarak değişmesi

⁹⁰ Hartley, 1999, s.133.

⁹¹ Marshall, 2003, s.624.

⁹² Merly R. Louis, “Career transitions: varieties and commonalities”, **Academy of Management Review**. Vol:5, 1980, s.330.

anlamına gelmektedir⁹³. İş kaybı ise roller arası değişime işaret etmektedir. Bu durumda, çalışan birey rolünden işsiz birey rolüne geçiş yaşanmaktadır. Ayrıca işsiz kalma, hem işyerindeki arkadaşlarından ayrılma, hem de ailede sahip olunan belirleyici rolün dayanaklarından yoksun kalma anlamına gelmektedir⁹⁴.

Bir fenomen diğerleri tarafından görülebilir hale geldiğinde ve bu durum odak kişi veya grup ile diğer kişiler veya kurumlar arasındaki etkileşim modellerinin değişimine yol açtığı zaman sosyal olmaktadır. İş güvencesizliği, iş kaybının tersine sosyal olarak görülebilen bir olay değildir. İş ile ilgili inançların değişimi içsel bir durumdur. İş güvencesizliği yaşanırken gelirden, iş ilişkili faaliyetlerde ve ilişkilerde bir değişiklik yoktur⁹⁵. İşsiz kalan kimse için durum utanç verici ve yoksunluk getirici olarak değerlendirilmektedir. Utanç ve yoksunluk ile diğer belirtiler, bireyin önemli bir rol değişimi yaşadığını göstermektedir⁹⁶.

İş güvencesizliği sürecinde utanç ve yoksunluk duygularının yaşanmaması, bu durumun iş kaybından daha iyi olduğunu göstermemektedir. Lazarus ve Folkman'ın durum belirsizliği olarak adlandırdıkları süreçte, bir olayın meydana gelmesinin öznel olasılığının, olayın kendisinden daha fazla kaygı ve gerilim kaynağı olabileceği belirtilmektedir⁹⁷. Hunter eşleri askeri çatışmalarda kaybolan kadınları incelemiştir. Bu kadınlar eşlerinin yaşadıklarını veya öldüklerini bilmemelerinden kaynaklanan derin hüsrana ve belirsizlikler ile karşı karşıyadır. Evlilik durumlarındaki belirsizlik sosyal gruplara uymalarına veya kendi sosyal hayatlarının olmasına uygun değildir ve ayrıca eşlerinin eve döneceğini bekledikleri veya ümit ettikleri sürece konut, istihdam ve çocuklarının eğitimi hakkında karar almaları zorlaşmaktadır⁹⁸.

⁹³ Jacobson, 1991, s.25.

⁹⁴ Mustafa Yaşar Tınar, **Çalışma Psikolojisi**. Necdet Bükey A.Ş., İzmir, 1996, s.109.

⁹⁵ Jacobson, 1991, s.27.

⁹⁶ Hartley, 1999, s.132.

⁹⁷ Richard S. Lazarus, Susan Folkman, **Stress, appraisal, and coping**. Springer, New York, 1984, s.87-92.

⁹⁸ E. J. Hunter, "Combat casualties who remain at home", Paper presented at Western Regional Conference of the Inter University Seminar, "**Technology in Combat**", Naval Postgraduate School, Monterey, 1979'dan aktaran Lazarus, Folkman, 1984, s.91.

Böylece algılanan iş güvencesizliği yani işin devam edip etmeyeceği şeklindeki durum belirsizliği iş kaybına eşit veya daha fazla bir kaygı kaynağı olabilecektir⁹⁹.

Durum belirsizliğinin sonucu olarak iş güvencesizliği sürecinde iş kaybına göre daha az rol açıklığı bulunmaktadır. İşsiz bir kimsenin rolü istihdam edilen rolünden daha kısıtlı olduğu ve genellikle faaliyette bir azalma içerdiği halde, diğer görevler ve alışkanlıklar kısmen kaybedilenlerin yerine geçmektedir. İşsiz kimse belirli aralıklarla çalışmak için kayıt olmaktadır, finansal yardım almaktadır ve iş için hazırlanması ve başvuru yapması beklenmektedir. Toplum, işsiz kimseden belirlenen bir davranış modelini takip etmesini beklemektedir. Ancak iş güvencesizliğini sosyal rol olarak tanımlayan normatif bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bunun yanında iş güvencesizliği kurumsallaşmamış ve işçi için özel bir imtiyaz veya sorumluluk taşımamaktadır. İş güvencesizliği rolü olaylara karşı nasıl davranılacağı, tepki verileceği ve olayın nasıl yorumlanacağı hakkında çok az ipucu sağlamaktadır¹⁰⁰. Görüldüğü üzere iş güvencesizliğinde belirsizlik ön plana çıkmaktadır. İş ilişkilerinde belirsizliği önlemek resmi akit ve psikolojik akit kullanılmaktadır.

3.2.4. Psikolojik Akit ve İş Güvencesizliği

Psikolojik akit konusuna, istihdam edilebilirliğin önem kazanması bölümünde değinilmişti. Ancak psikolojik akitin iş güvencesizliği ile ilişkili yönleri de bulunmaktadır. Burada bu yönler dikkate alınacaktır. Psikolojik akit, resmi iş akitinde değinilmeyen noktaları açıklayarak belirsizliğin azaltılmasında rol oynamaktadır. Ayrıca, iş güvencesizliğine verilen tepkiler psikolojik akit ile ilişkilendirilerek açıklanabilmektedir. Bunun yanında psikolojik akit ile ilgili yaşanan değişim de iş güvencesizliği için önemli görülmektedir. Çünkü psikolojik akitte iş güvencesinin yerini, istihdam edilebilirlik özelliklerinin aldığı ileri sürülmektedir. Bu, iş güvencesizliği araştırmalarında dikkate alınması gereken yeni araştırma konularını gündeme getirmektedir.

⁹⁹ Jacobson, 1991, s.27.

¹⁰⁰ Hartley, 1999, s.133.

Bir işin güvencesi ile ilgili inançların değişmesi psikolojik akit çerçevesinde ele alınabilir. Argyris'e göre psikolojik akit, her iki taraf arasında birbirlerinin normlarına uyacaklarını addeden örtük, yazılı olmayan bir anlaşmadır¹⁰¹. Akdin örtük olması, resmi akitlerden ayrılan noktasıdır. Rousseau ise tanıma, karşılılık olgusunu eklemiştir. Buna göre, psikolojik akit, bir kişi ve başka taraf arasındaki karşılıklı mübadele anlaşmasının şartları açısından bireyin inançlarıdır. Bir psikolojik akit, bu akdin bir tarafına gelecekteki kazançların sözü verildiği, buna ilişkin katkı yapıldığına ve bu şekilde geleceğe ilişkin fayda sağlamaya yönelik bir yükümlülük yaratıldığına inandığında ortaya çıkmaktadır¹⁰².

Psikolojik akit, işçilerin ve işverenlerin istihdam ilişkisi hakkındaki inançlarını veya algılamalarını göstermektedir. Her bir taraf, her iki tarafın da sözler verdiği ve her iki tarafın aynı akit şartlarını kabul ettiğine inanmaktadır. Fakat, bu her iki tarafın tüm akit şartlarında ortak bir anlayışı paylaştığı anlamına gelmemektedir. Her bir taraf, sadece kendinin akitin aynı yorumunu paylaştığına inanmaktadır. Psikolojik akit, başarımlar, gerekleri, iş güvencesi, eğitim, ücret ve kariyer yönetimi konularına ilişkin inançları veya algılamaları içerebilmektedir¹⁰³. İşleme dayalı akit ve ilişkiye dayalı akit olarak iki psikolojik akit biçimi olduğu belirtilmektedir. Buna göre statik, sınırlı, açık akitler işleme dayalı akitler iken, dinamik, uzun süreli ve hissedilen akitler ilişkiye dayalı akitlerdir¹⁰⁴. Örneğin geçici işçiler psikolojik akitlerini ilişkiye dayalı akitten çok, işleme dayalı akit olarak algılamaktadır. Nitekim işleme dayalı akitler, işçinin ve örgütün kısıtlı bağlılığını gerektiren, belirli ve kısa süreli parasal yükümlülükler olarak açıklanmaktadır.

¹⁰¹ C. Argyris, **Understanding organizational behavior**. Dorsey Press, Homewood, 1962'den aktaran Luc Sels, Maddy Janssens, Inge Van Den Brande, "Assesing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:25, 2004, s.462.

¹⁰² Denise M. Rousseau, "Psychological and implied contracts in organizations", **Employee Rights and Responsibilities Journal**, Vol:2, 1989, s.123.

¹⁰³ Sandra L. Robinson, Denise M. Rousseau, "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15, 1994, s.246.

¹⁰⁴ J. McLean Parks, Deborah L. Kidder, Daniel G. Gallagher, "Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:19, 1998, s.26.

İlişkiye dayalı akitler ise, geniş, uzun süreli yükümlülükleri içermekte ve sosyoduygusal öğelerin (bağlılık, güven vb.) mübadelesine dayanabilmektedir¹⁰⁵.

Psikolojik akit, örtülü olarak her işe bağlanmış ödüller ve memnuniyet, işleri birbirine bağlayan örgütsel yapı ile kariyer ve ilerleme fırsatları gibi etkenleri kapsamaktadır. Örneğin, bir işçi çok çalışma, sadakat ve bağlılık katkısının örgüte kendisini istihdam etmeye devam etme sorumluluğu verdiği inandırıcıdır. Nitekim iş sürekliliği beklentisi, psikolojik akitin temel bileşenidir. Bu nedenle sürekliliğin kesilmesi tehdidi, psikolojik akitte büyük bir ihlâl yaratmakta ve bazı durumlarda ciddi kişisel krizler oluşturmaktadır¹⁰⁶.

Psikolojik akitin ihlâli, yönetime tahmin edilmeyen fakat gerçek maliyetler yüklemekte ve sessiz kalmadan işten ayrılmaya kadar uzanan bir takım kişisel tepkilerin artmasına neden olabilmektedir. Genellikle işleme dayalı akitlerin ihlâl edilmesinin etkileri kısa sürelidir, fakat karşılıklı güvene dayalı ilişkisel akitler sadece çok ciddi ve uzun süreli sonuçlar ile ihlâl edilebilmektedir¹⁰⁷. Bazı araştırmalarda, geçici işçilerin olumsuz iş güvencesizliği sonuçlarını sürekli işçilerden daha az yaşadığı belirtilmektedir. Geçici işçiler, işleme dayalı akit ile istihdam edilirken, sürekli işçiler ilişkisel akit ile istihdam edilmektedir. Böylece geçici işçilerin işverenden zaten iş güvencesi beklemedikleri ileri sürülebilir.

Araştırmacılar, psikolojik akitin işçiler için birtakım işlevleri olduğunu ileri sürmektedir. Psikolojik akit, iş sözleşmesinde tümü belirtilmeyen istihdam koşullarını saptayarak belirsizliği azaltmaktadır. Ayrıca örgütün ayrıntılı gözetleme olmaksızın, işçilerin davranışlarını kontrol edebilmesini mümkün kılmaktadır. Daha önemlisi, işçiler yükümlülüklerini yerine getirip getirmeme ve teklif edilen akitin tarafı olup olmama konusunda karar alabilecekleri için işçilere kendi kaderleri üzerinde kontrol hissi sağlayabilmektedir¹⁰⁸. Bu nedenle, özellikle uzun süreli

¹⁰⁵ Marcie A. Cavanaugh, Raymond A. Noe, "Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:20, 1999, s.324.

¹⁰⁶ Hartley, 1999, s.131.

¹⁰⁷ S. J. Cavanagh, "A new psychological contract for nurses: Some management implications", **Journal of Nursing Management**. Vol:4, 1996, s.81.

¹⁰⁸ Hartley, 1999, s.131-132.

istihdam garantisi sağlayan psikolojik akitin, algılanan iş güvencesizliği ve sonuçları ile ilişkisi olduğu belirtilebilir. Uzun süreli istihdam teminatı sağlayan psikolojik akit, algılanan iş güvencesizliği durumunda belirsizliği azaltarak, işçinin kendisinin işten çıkarılmayacağını düşünmesine neden olabilecektir.

King, beyaz yakalı işçilerde iş güvencesizliği ile örgütsel sadakat, vatandaşlık davranışı, iş arama davranışı, kariyer sadakatı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca iş güvencesizliği ile yukarıda sayılan olgular arasındaki ilişkiyi etkileyen bir aracı değişken olarak psikolojik akiti kullanmıştır. Araştırmada kullanılan psikolojik akit türü, işçilerin işverenin kendilerine iş güvencesi sağlamayı taahhüt ettiğini algıladıkları iş güvencesi içeren psikolojik akitir. Fakat psikolojik akitin aracılık ilişkisi çok zayıf desteklenmiştir. Psikolojik akitin aracı değişken ilişkisi sadece vatandaşlık davranışı için desteklenmiştir¹⁰⁹. Bu çalışma için, iş güvencesi sağlayan bir psikolojik akitin, algılanan iş güvencesizliğinin sonuçları üzerinde fazla etkisinin olmadığı söylenebilir. Beyaz yakalı işçiler, iş güvencesizliği ile başa çıkmada çeşitli kaynaklara sahip olmaları nedeniyle iş güvencesi sağlayan psikolojik akit önemli görülmemiş olabilir.

İşgücü piyasasında yeniden yapılanma sonucu standart istihdam ilişkisi dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşüm sonucu, özellikle geleneksel olarak yaşam boyu istihdam kültürü bulunan işletmelerdeki işçiler güvencesizlik yaşamaktadır. Dönüşüm öncesi psikolojik akit, işçilerin iş güvencesi karşılığında sadakat göstermelerini içermektedir. Fakat işletmeler artık iş güvencesi sağlayamadıkları için psikolojik akitte güvencenin yerini başka olguların almaya başladığı ileri sürülmektedir. Nitekim Reilly vd. göre, bir işletmede yaşam boyu istihdam olanağının olmadığını farkedenden işçiler, kendi kariyerlerini kendilerinin yönetmeleri gerektiğinin farkına varmaktadır. Araştırmalarında istikrarsız işletmelerde çalışan yöneticilerin istikrarlı işletmelerde çalışan yöneticilere göre daha yüksek düzeyde

¹⁰⁹ James E. King, "White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management", **Human Resource Management**. Vol:39, No:1,2000, s.79-92.

kariyer sadakatı gösterdikleri ortaya çıkmıştır¹¹⁰. Sonuç olarak psikolojik akitte güvence yerine kariyer ile ilgili özellikler önem kazanmaya başlamıştır.

Kanter, psikolojik akitteki iş güvencesinin yerine istihdam edilebilirlik güvencesinin geçtiğini belirtmektedir. İstihdam edilebilirlik güvencesi, birinin mevcut görevinin gelecekteki iş fırsatlarını artırma kesinliği anlamında kullanılmaktadır¹¹¹. İstihdam durumunun sürdürülmesinden artık hem işçi hem de işveren sorumludur. Yaşam boyu istihdamın yerine yaşam boyu istihdam edilebilirlik geçtiği zaman, işçiler sürekli iş elde etme yeteneklerini sürdürmeye çabalayacak ve işverenler de bu amacı gerçekleştirecek fırsatları yaratacaklardır. İstihdam edilebilirliğin teşvik edilmesi, işverenler ve işçiler arasındaki yeni psikolojik akitin bir parçasıdır. Kluytmans ve Ott, psikolojik akitteki değişimi aşağıdaki tabloda şöyle açıklamaktadır¹¹².

Tablo 3.1: Psikolojik Akitteki Değişim

	İşçinin Beklentileri	İşverenlerin Beklentileri
Eski Psikolojik Akit	▪ Ekonomik koşullara bakmaksızın iş ilişkisinin devam etmesi sayesinde sadakatın ödüllendirilmesi ▪ Kariyerin işveren tarafından kontrol edilmesi ▪ Mevcut görevdeki başarımlar için ödeme yapılması	▪ İşletmeye sürekli sadakat: işçiler işten ayrılmaz ve rakiplere geçmezler ▪ Birinin görevini yaparken ve tahsisat isterken disiplin ve itaat ▪ Mevcut görevde azami başarımlar
Yeni Psikolojik Akit	▪ İşverene sadakatın sürekli olmaması. Eğer istihdam edilebilirlik zayıf ise, bu işten ayrılma şansını arttıracaktır ▪ Meydan okuyan işler, ilginç projeler ▪ Geniş bir rotada ilerleme olanakları ve kariyer ile ilgili olarak öz-denetim ▪ Başarımlar ve istihdam edilebilirlik için ödeme	▪ İşçiye sadakatın sürekli olmaması: Daha fazla öğrenmek için başka bir işverene gitmesi kabul edilebilirdir. ▪ İşe, projeye vb. azami ilgi ▪ Hareketlilik, sürekli eğitim ve birinin kariyeri için kendi sorumluluğu olmasına karşı olumlu yaklaşım ▪ İşletme içinde azami başarımlar ve bağlılık

Kaynak: Kluytmans, Ott, 1999, s.262.

¹¹⁰ Anne H. Reilly, Jeanne M. Brett, Linda K. Stroh, "The impact of corporate turbulence on managers attitudes", **Strategic Management Journal**. Vol:14, 1993, s.173.

¹¹¹ Rosebeth M. Kanter, "The new managerial work", **Harvard Business Review**. November/December, 1989, s.92.

¹¹² Kluytmans, Ott, 1999, s.262.

Yeni psikolojik akit tabloda belirtildiği gibi, işçi ve işveren arasında daha geçici bir ilişkinin kurulmasını içermektedir. Böylece sadakat her iki taraf içinde eskisi kadar önemli bulunmamaktadır. Bunun sonucu olarak, iş güvencesi psikolojik akitin bir ögesi olmaktan çıkmaktadır. Bu durumda işçiler, işverenlerinin bir iş garantisi sağlamasını beklememekte, fakat kendilerini başka istihdam olanakları bulmalarını sağlayacak iş tecrübesi, eğitim ve gelişim olanakları ile desteklemelerini istemektedir¹¹³. Ayrıca işçiler bunu sağlamak için meydan okuyan, ilginç işlerde veya projelerde çalışmak istemektedirler.

Özellikle birinin kariyer sorumluluğunu kendi eline alması en çok tartışılan konudur. Birinin kariyerinin sorumluluğunu kendi eline alması gelişim faaliyetlerine daha fazla katılımı anlamına gelmektedir. Eğitim kursları, bilgi verici görüşmeler veya bir akıl hocası tespit edilmesi ve onunla etkileşim içinde bulunma gibi gelişim faaliyetlerine katılım, işçilerin kariyer hedeflerini karşılamasında yardımcı olabilecektir. Kendi kariyerlerini yönetme ve geliştirme yeteneği olan işçiler bu yeteneğe sahip olmayan işçilerden daha fazla istihdam seçeneğine sahip olabilecektir, o nedenle mevcut işveren ile çalışmaları daha az mümkün olabilmektedir¹¹⁴. Ayrıca işçiler artık başarımlarının yanısıra istihdam edilebilirlikleri içinde kendilerine ödeme yapılmasını beklemektedir. Bu durum, psikolojik akitte güvencenin yerine istihdam edilebilirliğin geçmesi ile ilişkili görülebilir. Bu sayede işçinin iş değiştirme maliyetini işverenden beklediği ileri sürülebilir. Bununla birlikte, işverenin istediği özelliklere işçinin sahip olması, eğitim ve geliştirme giderlerini azaltabilecektir.

Sonuç olarak, istihdam edilebilirlik özelliklerine sahip işçiler için psikolojik akitte iş güvencesinin bulunmamasının önemli olmadığı ileri sürülmektedir. Başka bir deyişle, istihdam edilebilirlik özellikleri yüksek olan işçiler iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde hissedebileceklerdir. Bu varsayım çalışmamızın ana araştırma konusu ile örtüşmektedir. Çalışmamızda kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliği

¹¹³ Cavanaugh, Noe, 1999, s.327.

¹¹⁴ Cavanaugh, Noe, 1999, s.326.

yüksek olan işçilerin daha düşük düzeyde iş güvencesizliği yaşayacakları ileri sürülmektedir.

3.2.5. İş Güvencesizliği ile Başa Çıkma Süreci

İş güvencesizliği, literatürde bir stres yaratıcı olarak ele alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortak bir raporunda, iş ile ilgili muhtemel stres nedenleri arasında kariyer geliştirme başlığı altında iş güvencesizliğine yer verilmektedir¹¹⁵. Bir stres yaratıcının algılanması, bireyde stres düzeyini yükseltecektir. Bu noktada bir zararın tahmin edilmesinin, zararın kendisinin yaşanması kadar güçlü etkileri olabileceği belirtilmelidir. Nitekim gelecekte yaşanabilecek iş kaybı endişesinin veya bunun tahmininin, işsizliğin kendisi kadar sarsıcı olabileceğini gösteren araştırmalar bulunmaktadır¹¹⁶.

Araştırmalar iş güvencesizliğinin neden olduğu stresi etkileşimci kuram açısından ele almaktadır. Etkileşimci kuram, birey ve çevresi arasındaki etkileşime odaklanarak, bireyin yaşantısını biçimlendiren çevreden gelen işaretleri yorumlama sürecini açıklamaktadır. Etkileşimci kuramın temsilcileri olan Lazarus ve Folkman, stresi bireyin kaynaklarını aşan veya zorlayan ve iyilik halini tehlikeye soktuğu değerlendirilen çevresel talepler olarak açıklamaktadır¹¹⁷. Benzer bir tanımlama yapan Tınar'a göre stres, en genel anlamıyla bireyin içinde bulunduğu çevreden kendine yönelen istemlerle, kendi değerleri, tutumları, ihtiyaçları, yetenekleri ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan (denge bozukluğundan) kaynaklanan bedensel ve sosyo-psişik bir gerilim durumudur¹¹⁸. Tınar'ın yaklaşımı da genel olarak, kişinin sahip olduğu kaynaklara ve bunlar ile istemler arasındaki uyumsuzluğa işaret

¹¹⁵ Gaston Harnois, Phyllis Gabriel, **Mental health and work: Impact, issues and good practices**. World Health Organization, International Labour Organization. **WHO/MSD/MPS/00.2**, Geneva, 2000, s.16 ve 20.

¹¹⁶ Ethel Roskies, Christiane Louis-Guerin, Claudette Fournier, "Coping with job insecurity: How does personality make a difference?", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:14, 1993, s.619.

¹¹⁷ Lazarus, Folkman, 1984, s.19.

¹¹⁸ Tınar, 1996, s.46.

etmektedir. Bu yaklaşıma göre iş güvencesizliği sürecinde üç etken strese neden olmaktadır¹¹⁹:

1. Çevrede neler olduğuna ilişkin inançların değişimi ve değişimin yarattığı tehdidin değerlendirilmesi, bu tehditin yarattığı değişimlerin bilişsel olarak değerlendirilmesi.
2. Bu tehdite karşı koymak için kişinin kullanabileceğini algıladığı kaynaklar.
3. Tehdidin gerçekleştiği ve çalışanın işini kaybettiği durumlarda bu sonucun ne ciddiyetle algılandığı.

Bu etkenlere göre, öncelikle birey tarafından bilişsel bir değerlendirme yapılması gereklidir. Değerlendirme, iş ile ilgili bazı değişimlerin yaşanabileceğinin düşünülmesi anlamına gelmektedir. İş güvencesizliği doğası gereği belirsizlik yaratmakta ve stres yaratıcı olarak görülmektedir. Daha sonra iş kaybı tehditinin bireyin değerlerini, tutumlarını, ihtiyaçlarını, yeteneklerini ve becerilerini kısaca kaynaklarını aşırıp aşmadığı değerlendirilmektedir. Son olarak da tehditin gerçekleşmesi hali, yani mevcut işi kaybetmenin şiddeti değerlendirilmektedir. Böylece iş güvencesizliği, en az işsizlik kadar önemli bir stres yaratıcı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Birey bu değerlendirmeler sonucu ne yapacağını, yani başa çıkma stratejilerini belirlemeye çalışmaktadır.

Baş çıkma, bireyin işindeki stres verici koşullara karşı verdiği açık tepkiler ve bu tepkileri hafifletme çabaları olarak tanımlanmaktadır. Lazarus ve Folkman'a göre başa çıkma, kişinin kaynaklarını aştığı ve zorladığı değerlendirilen belirli iç ve dış istekleri yönetmek üzere bilişsel ve davranışsal çabalarıdır¹²⁰. Böylece başa çıkma, stres yaratıcıların neden olduğu olumsuz sonuçlardan ve kötü etkilerden çok, olumlu sonuçların avantajlarını elde etmede mümkün olan yollara karar vermek için

¹¹⁹ Dan Jacobson, "Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s", **The International Executive**. Vol:37(3), 1995, s.306-307.

¹²⁰ Lazarus, Folkman, 1984, s.141.

bir analiz ve değerlendirme sürecine işaret etmektedir¹²¹. Lazarus ve Folkman, bu analiz sürecini, birincil ve ikincil değerlendirme olarak ikiye ayırmaktadır. Birincil değerlendirme, bireyin olayın önemini belirleme çabası iken, ikincil değerlendirme bu olaya karşı ne yapılabileceğinin belirlenmesini kapsamaktadır¹²².

Birincil değerlendirme süreci, bireyin bir olayın kendisi için önemli olup olmadığını değerlendirme aşamasıdır. Değerlendirme sonucu olayın birey üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkisi beklenmiyorsa, önemsiz addedilebilir. Fakat birey olayın önemli olduğunu düşünmekteyse, ayrıca olayın olumlu veya olumsuz olup olmadığını değerlendirecektir. Bu noktada, birey olayı sınıflandırmakta ve kayıp, tehdit ve meydan okuma kategorilerinden birine yerleştirmeyi denemektedir. Kayıp, iş yapamaz hale getiren bir kaza veya hastalık, öz saygı ve sosyal saygıya olan zararın fark edilmesi veya sevilen bir kişinin kaybı gibi kişinin zarara uğramasıdır. Tehdit, henüz gerçekleşmemiş fakat tahmin edilen zararlar veya kayıplar ile ilgilidir. Meydan okuma, tehdit gibi henüz gerçekleşmemiştir, fakat tehditten daha olumlu hisler oluşturarak muhtemel bir ödüle ulaşmak için bireyi teşvik etmektedir¹²³.

İş güvencesizliği, birincil değerlendirme sürecinde genellikle tehdit olarak görülmektedir. Fakat aynı durum bireyin tehditle yapıcı bir şekilde başa çıkmasını sağlayarak meydan okuma da olabilmektedir. Benzer bir durum, iş kaybı içinde ileri sürülmektedir. İş kaybının genellikle sadece olumsuz etkileri ele alınırken, belirli durumlarda bazı bireyler için olumlu etkileri olabileceği de ileri sürülmektedir. Örneğin bazı iş kaybı kurbanları, bu durumu kariyerlerini ve yaşam çizgilerini değiştirmek için bir fırsat ve şans olarak görebilmektedir¹²⁴.

Nitekim Latack ve Dozier, iş kaybının kariyer gelişimine yol açabileceğini gösteren bir model ileri sürmektedir. Modelde kariyer gelişimi, işini kaybetmekten ve başka bir iş bulmaktan daha fazla bir anlam ifade etmektedir. Bunun anlamı,

¹²¹ Sun-Kyu Lee and WookGee Lee, "Coping with Job Stress in Industries: A Cognitive Approach", **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing**. Vol. 11:3 ,2001, s.257.

¹²² Lazarus, Folkman, 1984, s.32.

¹²³ Lazarus, Folkman, 1984, s.32-34.

¹²⁴ Nathan Bennett, Christopher L. Martin, Robert J. Bies, Joel Brockner, "Coping with a layoff: A longitudinal study of victims", **Journal of Management**. Vol:21(6), 1995, s.1026.

psikolojik açıdan başarılı başka bir iş bulmak ve iş kaybı sonucu yaşanan kariyer kazançlarının kaybı aştığı durumları içermektedir. Kariyer gelişimine yol açan etkenler bireysel, çevresel ve geçiş sürecinin özellikleri açısından ele alınmaktadır. İş kaybı sırasında işçinin bulunduğu kariyer aşaması, kariyer gelişimi için önemli görülmektedir. Yaşlı işçilerin iş kaybı durumunda yeniden istihdam edilme olasılıklarının ve yeniden istihdam edilseler bile daha yüksek düzeyde vasıf gerektiren bir iş bulmalarının düşük bir olasılık olduğu belirtilmektedir. Böylece yaş, önemli bir kariyer engeli olarak kariyer gelişimini engelleyebilmektedir. İş kaybı sonucunda işçi için önemli bir ekonomik kayıp yaşanabilir. Bu noktada kariyer gelişimi için işçinin finansal kaynakları önem kazanmaktadır. Finansal olarak ayakta kalma korkusu olmayan kişiler için bu süreçte kariyer gelişimine odaklanmak kolaylaşmaktadır. Kariyer gelişimine yardımcı olabilecek diğer bir değişken ise sosyal destektir. İş kaybı sonrasında sosyal destek, kariyer gelişimi için gerekli olan öz saygıyı ve değerli olma hissini sağlamaktadır¹²⁵.

Görüldüğü üzere, öne süren modelde iş kaybının bir fırsat olarak görülebilmesi için bazı bireysel ve çevresel özellikler gereklidir. Bu özelliklere sahip kişiler için iş kaybı önemsiz olarak değerlendirilebilir. Bu model, stres ile başa çıkma kaynaklarına işaret etmesi açısından ele alınabilir. Kariyer gelişimine yol açabilecek etkenler aslında, iş kaybına karşı koymayı sağlayan kaynaklar ve dır.

İş güvencesizliği birincil değerlendirme sürecinde bir tehdit olarak da görülebilir. Herhangi bir olay, birey için tehdit olarak değerlendirildikten sonra bu tehditin önlenmesi için birşey yapıp yapılamayacağını belirleme sürecine yani ikincil değerlendirme sürecine geçilmektedir. İkincil değerlendirme sürecinde birey, tehdiye karşı koymak için hangi başa çıkma seçeneklerinin bulunduğunu ve bu seçeneklerden birini uygulayıp uygulayamayacağını belirlemektedir. Başa çıkma stratejileri, olumsuz duygusal tepkilerin azaltılmasını amaçlayan duygu odaklı veya stres yaratıcının ortadan kaldırılmasını amaçlayan sorun odaklı stratejiler olup olmadıklarına göre ayrılabilir. Strateji seçimi, ikincil değerlendirme sürecine bağlıdır. Eğer birey tehditi hafifletecek veya önleyecek bir strateji tespit

¹²⁵ Latack, Dozier, 1986, s.380-382.

edebilmekteyse ve bu stratejiyi başarıyla uygulayabileceğini hissediyorsa, tehdit daha az şiddette algılanacaktır. Başa çıkma stratejisi tespit edilmesinde başarısızlık yaşanması tehdidin şiddetini arttıracak ve bu nedenle hissedilen stres seviyesini yükseltebilecektir¹²⁶. Bu noktada, strateji belirlemek için önemli bir etken kişinin sahip olduğu kaynaklardır. Belli kaynaklara sahip kimselerin, tehdiye karşı koymak üzere uygun başa çıkma stratejileri geliştirebilecekleri belirtilmektedir. Örneğin başka bir iş bulabilmesine yardımcı olabilecek kaynaklara sahip bireyler için başa çıkma süreci kolaylaşmakta ve iş güvencesizliği düzeyi azalmaktadır.

Öncelikle başa çıkma kaynaklarının, ruh sağlığı üzerinde doğrudan olumlu etkisi bulunmaktadır. Dolaylı olarak ise, etkili başa çıkma davranışlarını kolaylaştırarak veya işçiler için mevcut başa çıkma davranışlarının sayısını arttırarak ruh sağlığını geliştirmektedir¹²⁷. Başa çıkma kaynakları, ikincil değerlendirme sürecine işaret etmektedir. İkincil değerlendirme sürecinde tehdiye karşı ne yapılabileceği belirlenmeye çalışılmaktadır. İş kaybı tehditi karşısında, işçinin neler yapabileceği mevcut kaynaklarına ve bu kaynakları belli bir zorluk bağlamında kullanmasını engelleyen sınırlamalara bağlıdır.

Pearlin ve Schooler, başa çıkma kaynaklarını sosyal ve psikolojik kaynaklar ile belirli başa çıkma tepkileri olarak ele almaktadır. Kaynaklar, kişilerin ne yaptığı ile ilgili değildir. Kişilerin başa çıkma için kullanabileceklerinin neler olduğunu göstermektedir. Buna göre sosyal kaynaklar, kişilerin parçası oldukları ve çok önemli destek kaynakları olan kişilerarası ağlarda ortaya çıkmaktadır: aile, arkadaşlar, iş arkadaşları, komşular ve gönüllü dernek ağları gibi. Sosyal kaynaklar kişilerarası ilişkilere işaret ederek, sosyal sermaye yaklaşımını akla getirmektedir. İş güvencesizliği sürecinde sosyal sermaye, kariyer gelişimi ile ilgili faydalar sağlayabileceği için önemli bir kaynaktır. Psikolojik kaynaklar, kişilerin çevrelerindeki nesnelerin ve olayların ortaya çıkardığı tehditlere karşı koymak için onlara yardımcı olan kişilik özellikleridir. Kişilik özelliklerindeki bu kaynaklar,

¹²⁶ Näswall, 2004, s.13.

¹²⁷ Catherine A. Heaney, Richard H. Price, Jane Rafferty, "Increasing coping resources at work: a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:16, 1995, s.336.

sosyal zorlanmanın stres yaratıcı sonuçlarının etkisini engelleyebilmektedir. Araştırmada öz saygı, kendini aşağılama ve hakimiyet psikolojik kaynaklar olarak kullanılmaktadır. Belirli başa çıkma tepkileri, kişilerin yaşam sorunlarıyla mücadele ettikleri zaman kullandıkları davranışlar, bilişler ve algılardır¹²⁸.

Lazarus ve Folkman'a göre, bir kişinin kaynak zengini olması, istemlere karşı kullanabileceği yollar bulmakta becerikli olması veya birçok kaynağa sahip olması anlamına gelmektedir. Böylece kaynaklar, bir kişi için kolaylıkla kullanılmaya hazır olabilen (para, aletler, kişilerin yardımı ve ilgili beceriler) veya ihtiyaç duyulan fakat mevcut bulunmayan kaynakları bulmak için kullanılacak becerilere işaret etmektedir. Lazarus ve Folkman, kaynakları sağlık ve kuvvet (fiziksel kaynak), olumlu inançlar (psikolojik kaynak), sorun çözme becerileri, sosyal beceriler (yetkinlikler), sosyal destek ve maddi kaynaklar olarak açıklamaktadır¹²⁹.

Sağlık ve kuvvet, başa çıkma çabalarını kolaylaştırmaktadır. Hasta ve kuvveti azalmış bir kişinin, sağlıklı bir kişiye göre başa çıkma için sarfedebileceği enerji miktarı daha azdır. Fakat bazı araştırmalarda kötü sağlık durumlarına ve tükenmiş kuvvet durumlarına rağmen başa çıkma kabiliyetine sahip kişiler de olabileceği belirtilmektedir¹³⁰. Buna rağmen, genelde sağlık durumları kötü olan kişilerin başa çıkma stratejilerini uygulamakta zorlanacakları kabul edilmelidir.

Olumlu inançlar, yani kendini olumlu olarak görme, önemli bir başa çıkma kaynağıdır. Bu kategoride ümit etmek için bir temel oluşturan ve en kötü koşullar karşısında başa çıkma çabalarını sürdürmeyi sağlayan genel ve özel inançlar ele alınmaktadır. Ümit etmek, sonuçların kontrol edilebildiği genel inancı teşvik edebilmektedir. İçsel denetim odağı hakkında genel bir inanç, başarı için dışsal denetim odağı inancından daha fazla çaba ve ısrar gösterilmesini sağlamaktadır¹³¹.

¹²⁸ Leonard I. Pearlin, Carmi Schooler, "The structure of coping", **Journal of Health and Social Behavior**. Vol:19, 1978, s.5.

¹²⁹ Lazarus, Folkman, 1984, s.158-159.

¹³⁰ Lazarus, Folkman, 1984, s.159.

¹³¹ Lazarus, Folkman, 1984, s.160.

Nitekim Ashford vd.'nin araştırmasında dışsal denetim odağı iş gvencesizliğı artışı ile ilişkili bulunmuřtur¹³².

Sorun zme becerileri önemli bir başa çıkma kaynağıdır. Sorun zme becerileri, önceden kazanılmış bilgileri yeni ve bilinmeyen durumlara uygulama; bir sorun olduğunu görme, sorunu tanımlama, geçici çözümler üretme ve bu çözümlerin doğruluğunu sına ma gibi yüksek bilişsel süreçlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır¹³³. Sorun zme becerileri, başka kaynaklara da başvurmaktadır. Örneğin derin bir tecrübeden, kişinin bilgi stoğundan ve bu bilgiyi kullanmak üzere bilişsel/entellektüel yeteneklerinden ve öz denetim kapasitesinden faydalanmaktadır¹³⁴.

Sosyal beceriler, sosyal ilişki kurma ve yürütme kapasitesi olarak tanımlanabilir¹³⁵. Sosyal beceriler, diğer kişilerle birlikte sorun çözmeyi kolaylaştırmakta, onların desteğini veya işbirliğini sağlayabilme olasılığını arttırmakta ve bireye sosyal etkileşim üzerinde daha fazla denetim sađlamaktadır¹³⁶. Bilindiği gibi iş gvencesizliğı, denetim üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle, bu becerilere sahip kişiler algılanan iş gvencesizliğının üstesinden daha kolay gelebileceklerdir.

İnsanların diğer insanlarla ilişkileri ile bedensel ve ruhsal sağlığı arasında pozitif bir korelasyon olduğu, sosyal destek kuramında ileri sürülmektedir. Yaşamak için diğerlerinin varlığının hayati bir önemde olduğunu vurgulayan bu görüşe göre, diğerleri, sağlığımızı korumamıza ve hastalandığımız takdirde daha çabuk iyileşmemize yardımcı olurlar¹³⁷. Ayrıca sosyal destek, sosyal sermaye kuramına göre iş bulma sürecine yardımcı olabilmektedir.

¹³² Susan J. Ashford, Cynthia Lee, Philip Bobko, "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test", **Academy of Management Journal**, Vol:32(4), 1989, s.805-806.

¹³³ Budak, 2003, s.611.

¹³⁴ Lazarus, Folkman, 1984, s.163.

¹³⁵ Nuri Bilgin, **Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar**. Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.357.

¹³⁶ Lazarus, Folkman, 1984, s.163.

¹³⁷ Bilgin, 2003, s.344.

Maddi kaynaklar, para ve paranın satın alabileceği ürün ve hizmetleri belirtmektedir. Parası olan kişilerin durumları, özellikle parayı iyi kullanma becerisine sahip iseler, olmayanlara göre çok daha iyi olacaktır. Parasal kaynaklar, çoğu stres verici durumda başa çıkma seçeneklerini arttırmaktadır. Buna göre, parasal kaynaklar sayesinde yasal, tıbbi, finansal ve diğer profesyonel hizmetlere ulaşmak kolaylaşmaktadır. Parasal kaynaklara sahip olma, bundan yararlanılmasa bile, bir kişinin tehdite karşı hassasiyetini azaltmaktadır ve bu yolla etkili başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır¹³⁸. Ekonomik kaynaklar, algılanan iş güvencesizliği yaşantısında işçiler için önemli bir değişkendir. Özellikle mevcut işin sağladığı gelir, işçinin ailesi için tek geçim kaynağı ise, iş kaybı tehditi yüksek düzeyde hissedilecektir. Bununla birlikte, ekonomik kaynaklar iş kaybına karşı koymada da etkili olarak kullanılabilecektir.

Mak ve Mueller, bir stres yaratıcı olarak iş güvencesizliği ile mesleki zorlanmanın çeşitli göstergeleri arasındaki ilişkiyi, işçilerin kişilik özellikleri ve başa çıkma kaynaklarını dikkate alarak araştırmıştır. Başa çıkma kaynakları olarak, eğlence, kendine ilgi gösterme, sosyal destek, ussal/bilişsel başa çıkma kullanılmaktadır. Eğlence, boş zamanlarda rahatlatıcı ve tatmin edici çeşitli eylemler ile meşgul olma şeklinde ele alınmaktadır. Kendine ilgi gösterme, düzenli spor yapma, günde 8 saat uyuma, diyetine dikkat etme, rahatlama teknikleri uygulama ve zararlı maddelerden kaçınma olarak ölçülmektedir. Sosyal destek, diğer kişilere yakın olma, iş sorunları hakkında konuşma ve önemli sorunlarda yardım alabilme şeklinde görülmektedir. Ussal/bilişsel başa çıkma, sorun çözme konusunda sistematik yaklaşımı bulunma, seçimlerin sonuçları hakkında düşünme, karşılaşılan sorunların önemli öğelerini tanımlayabilme, öncelikler koyabilme ve takip edebilme ile eve döndüğünde işi zihninden çıkarma biçiminde ele alınarak araştırılmaktadır. Kişilik özellikleri ise olumlu ve olumsuz duygusallık olarak araştırmada incelenmektedir¹³⁹.

¹³⁸ Lazarus, Folkman, 1984, s.164.

¹³⁹ Anita S. Mak, Jason Mueller, "Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain", **Work & Stress**. Vol: 14(4), 2000, s.316-317.

Araştırma sonuçlarına göre öncelikle, iş güvencesizliği ile kişilik özellikleri ve başa çıkma kaynakları arasında anlamlı fakat, düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Kişilik özellikleri ve başa çıkma kaynakları iş güvencesizliğinin belirleyicileri olarak ele alındığında, aralarındaki ilişki düşük düzeyde bulunmuştur¹⁴⁰. Bu noktada, kişilik özelliklerinin sadece olumlu ve olumsuz duygusallık olarak araştırmaya katılmasının yetersiz olduğu belirtilmelidir. Benzer şekilde, başa çıkma kaynakları açısından kariyer gelişimine yönelik kaynakların ele alınmaması da sonuçları etkileyebilecektir. Ancak, çalışmanın ana amacının iş güvencesizliğinin belirleyicilerini ortaya koymak olmadığı gözden kaçırılmamalıdır. Araştırma sonucunda, işçilerin iş güvencesizliğini algılamalarının, başa çıkma kaynakları ile kişilik özelliklerindeki farklılıklar kontrol edildikten sonra bile, örgütsel yeniden yapılanma boyunca öznel gerilme yaşantısına bağlı olduğu belirtilmektedir.

Başa çıkma stratejileri, kaynaklara ve bunları kullanma kısıtlarına bağlı olarak, genellikle iki bileşene ayrılmaktadır: sorun odaklı ve duygu odaklı başa çıkma. Sorun odaklı başa çıkma birey için endişeye neden olan sorunun yönetimini içermekte iken, duygu odaklı başa çıkma duyguların veya endişelerin düzenlenmesi ile ilgilidir¹⁴¹. Bu ayrım Winnubst tarafından tanımlanan genel iki başa çıkma yoluna büyük benzerlik göstermektedir: aktif tepki ve kaçınma. Bireyler aktif tepki aracılığıyla durumlarını değiştirmeye çabalamakta iken, kaçınma durumdan bir uzaklaşımı göstermektedir¹⁴². Sorun odaklı veya duygu odaklı başa çıkma kişisel kaynaklara göre seçilmektedir. Örneğin içsel kontrol odağına sahip, kişilerin sorun odaklı başa çıkmaya daha fazla yönelebileceği ileri sürülebilir.

¹⁴⁰ Mak, Mueller, 2000, s.319.

¹⁴¹ Christine L. Scheck, Angelo J. Kinicki, "Identifying the antecedents of coping with an organizational acquisition: a structural assessment", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:21, 2000, s.627.

¹⁴² J. A. M. Winnubst, "Stress in Organisations: Naar een Nieuwe Benadering van Werk en Gezondheid" (içinde) P. Drenth, H. Thierry, P. Willems, C. de Wolff (eds.), **Handboek Arbeids- en Organisatiepsychologie**. Deventer: Van Loghum Slaterus'dan aktaran Bert Klandermans, Tinka van Vuuren, Dan Jacobson, "Employees and job insecurity", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.45.

İş güvencesizliği ile başa çıkma sürecine, modelinde ilk defa değinen Jacobson, başa çıkma stratejilerini çatışmasız atalet, çatışmasız değişim, korumacı kaçınma ve ihtiyat olarak dört biçimde incelemektedir. Çatışmasız atalet, bireyler kişisel olarak iş kaybı açısından şüpheli olduklarına inanmadıkları veya iş kaybının yaşamlarında önemli bir kötü etkisi olduğuna inanmadıkları için iş güvencesizliği hissetmediklerinde beklenebilmektedir. Çatışmasız değişim, bireyin kendine veya örgüt çevresine veya her ikisine yönelmiş uyarlayıcı, eylem odaklı bir başa çıkma modelidir. Örneğin birinin iş başarımını arttırarak örgüt için vazgeçilmez olmaya çalışması kendine yönelmiş başatma şeklidir. Örgüt çevresine yönelmiş model ise örgüt içi ve dışı politik eylemler ile meşgul olmak anlamındadır. Korumacı kaçınma, olumsuz olsa da tehditin gerçekliğini kabul etmeyi içermektedir. Birey, çözüm bulmak için tüm sorumluluğu yönetim, işçi konseyi, sendika ve devlet gibi başkalarına aktarma eğiliminde olabilmektedir. Eğer değişim yönündeki eylem, güvencesizlik ile baş çıkmada muhtemelen etkili ve yararlı olarak algılanıyor ve bunun maliyeti de korumacı kaçınma ile eşit derecede yüksek görülüyorsa, bu durumda ihtiyat içeren başa çıkma davranışının korumacı kaçınma eğilimlerine baskın olmasını bekleyebiliriz¹⁴³.

Araştırmalar, olaylar üzerinde daha fazla kontrolü olduğunu algılayan kimselerin karşılaştıkları durumları daha olumlu değerlendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir¹⁴⁴. Ayrıca, algılanan kontrol bir başa çıkma kaynağı olarak ele alınmaktadır. Büssing, iş güvencesizliğinin psikolojik sonuçlarının kontrol ve sosyal destek değişkenleri ile ilişkisini ortaya koymuştur. Buna göre iş üzerindeki kontrol, toplamda iş güvencesizliğinden kaynaklanan stresi en fazla etkileyen kaynak olarak bulunmuştur¹⁴⁵. Greenhalgh, işlerinin sürekliliği üzerinde bir miktar kontrolü bulunduğuna inanan işçilerin, iş kaybı tehditiyle başa çıkmada daha başarılı olduklarını ileri sürmektedir¹⁴⁶. Nitekim Greenhalgh ve Rosenblatt, işin sürekliliği üzerinde kontrolün kaybedilmesini güçsüzlük adı altında, çok boyutlu iş güvencesizliği modellerinde kullanmaktadır. Ayrıca ikincil değerlendirme sonucunda

¹⁴³ Klandermans, Vuuren, Jacobson, 1991, s.46-47.

¹⁴⁴ Näswall, 2004, s.13.

¹⁴⁵ Büssing, 1999, s.219-242.

¹⁴⁶ Leonard Greenhalgh, "Managing the job insecurity crisis", **Human Resource Management**. Vol:22(4), 1983, s.434.

birey olayların nasıl geliştiği üzerinde etkisi olduğu kanaatine varırsa, stres düzeyinin düşük olması beklenecektir¹⁴⁷. Kısaca işçi, iş güvencesizliği üzerinde etkisi olduğunu düşündüğünde iş güvencesizliği yaşantısı daha düşük düzeyde gerçekleşebilecektir.

Lazarus ve Folkman'ın etkileşimli stres yaklaşımı, algılanan iş güvencesizliği sürecinin açıklanmasında önemli katkıda bulunmaktadır. İş kaybı tehditinin ortaya çıkması ve bireyin değerlendirme süreci algılanan iş güvencesizliğini açıklamaktadır. Birincil değerlendirme süreci, iş güvencesizliğinin birey için öneminin belirlenmesi sürecidir. Bu süreçte iş güvencesizliği bazı bireysel özellikler ve çevresel koşullara bağlı olarak, tehdit biçiminde görülmeyebilir. Çevresel koşullar işgücü piyasasında mevcut olan istihdam seçenekleri, işçinin becerilerine olan talep gibi etkenlerden oluşmaktadır. Bireysel özellikler, işçinin başka bir iş bulmasını kolaylaştıracak özellikleri kapsamaktadır. Örneğin işgücü piyasasındaki açık işleri takip etmeyi kolaylaştıracak sosyal sermaye özellikleri, istihdam edilebilirlik özellikleri başka bir iş bulmayı kolaylaştıracaktır.

İkincil değerlendirme süreci tehdit ile nasıl başa çıkılacağını göstermektedir. Bu süreçte başa çıkma stratejileri belirlenmektedir. Strateji belirleme süreci de çevresel koşullardan ve bireysel özelliklerden etkilenmektedir. Çevresel koşullara işçinin algıladığı sosyal destek düzeyi örnek verilebilir. Bireysel özellikler, sosyal beceriler, sorun çözme becerileri ve bazı kişilik özellikleri olarak görülmektedir. Başa çıkma stratejisi belirlenmesinde başarılı olamama, algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasına neden olacaktır. Sonuç olarak, algılanan iş güvencesizliği çevresel koşullar ve bireysel özelliklerden etkilenen ve her bireyin farklı düzeylerde algıladığı bir güvencesizliktir. Bu farklı iş güvencesizliği düzeylerine rağmen literatürde güvencesizliğin bazı belirleyicileri saptanabilmiştir.

¹⁴⁷ Lazarus, Folkman, 1984, s.80.

3.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

Önceki bölümde iş güvencesizliği ile başa çıkma süreci açıklanmıştı. Bu yaklaşım iş güvencesizliğini bir stres yaratıcı olarak görmekte ve kişilerarası farklı stres düzeyleri için bilişsel farklılıklara ve kaynak farklılıklarına işaret etmekteydi. Etkileşimci stres yaklaşımı, iş güvencesizliği için kuramsal bir taban oluşturmaktadır. Ancak iş güvencesizliği düzeylerindeki farklılıkları açıklamakta yaklaşımın katkısını göz önünde tutarak, iş güvencesizliği belirleyicilerini daha derinlemesine incelemek gerekli görülmektedir. Böylece kaynaklar içinde yer almayan bazı değişkenlere de değinilmesi mümkün olacaktır.

Birçok araştırmacı, işsizlik yaşantısının sosyal sınıf, cinsiyet ve yaş gibi çeşitli değişkenlerle azalabileceğini bildirmektedir. Aynı değişkenlerin iş güvencesizliği üzerinde de azaltıcı etkisi olabileceği ileri sürülebilir. İş güvencesizliği, durumsal özellikler ile bireysel özellikler arasındaki etkileşimden ortaya çıkmaktadır. Bireyin çevresinde tehdit olarak değerlendirdiği işaretlere dayalı olarak algılanan iş güvencesizliği düzeyi, kişilere göre farklılaşmaktadır. İş güvencesizliği yaşantısı temelde bireylerin yorumlarına bağlı olduğu halde, bazı durumsal özellikler bu yorumlamanın sonucunda iş güvencesizliğini artırma eğilimindedir¹⁴⁸. Bu durumda, iş güvencesizliğinin rastgele yayılmadığı ve tahmin edilmesinin mümkün olmadığı düşünülmemelidir. Aynı örgütte çalışan işçiler arasında iş güvencesizliği düzeyindeki farklılaşmanın bir çerçeve altında incelenebileceği ileri sürülmektedir.

Klandermans vd., iş güvencesizliği belirleyicilerini iki bileşen altında incelemektedir. Buna göre iş güvencesizliği, birinin algıladığı işini kaybetme olasılığı ile algıladığı işini kaybetme şiddetinin fonksiyonudur. Algılanan olasılığı ve algılanan şiddeti veya ikisini de etkileyen tüm etkenler, şartlar veya durumlar iş güvencesizliğini arttırabilmektedir¹⁴⁹. Öncelikle insanlar tehditi ne ölçüde yaşayacaklarında, örneğin işlerini kaybetmeyi ne düzeyde hissettikleri gibi, iş

¹⁴⁸ Näswall, 2004, s.24.

¹⁴⁹ Näswall, 2004, s.24.

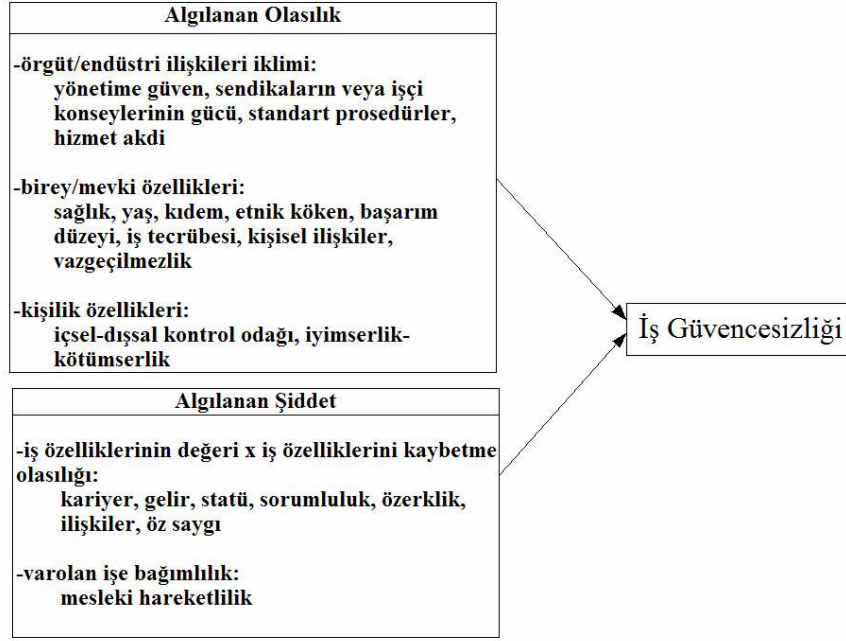
güvencesizliği yaşantılarında farklılaşabilmektedir. Böylece kendini güvencesiz hisseden kimseler tehditi, muhtemelen düşük seviyede iş güvencesizliği bildiren kimselerden daha güçlü hissedecektir. Hissedilen tehdit düzeyini etkileyen diğer bileşen, tehdidin gerçekleşmesine ilişkin, yani işin kaybedilmesinin şiddetine ilişkin algılamadır. İşini kaybetmenin çok önemli olduğunu algılayan bir kimse, tehdite karşı kendini daha hassas hissedecek ve daha fazla güvencesizlik yaşayacaktır. Bu durum bireylerin kendi hassasiyetlerini hissetmelerindeki farklılıklara bağlanabilmektedir. Bazı bireyler iş güvencesizliğinin sonuçlarının üstesinden gelmek için gerekli kaynaklara sahip olduklarından emin olmadıklarında kendilerini daha hassas hissetmektedirler¹⁵⁰.

Buna göre iş güvencesizliğinin belirleyicileri, birinin algıladığı işini kaybetme olasılığını etkileyen birey, örgüt ve endüstri ilişkileri seviyesindeki bazı özellikler olarak ele alınmaktadır. İş kaybetmenin algılanan şiddeti ise, iş özelliklerinin değeri, bu iş özelliklerini kaybetme olasılığı ve varolan işe bağımlılık değişkenleri ile açıklanmaktadır(Şekil 3.5)¹⁵¹. Diğer bir ifadeyle iş güvencesizliğinin bazı belirleyicileri bireyi işini kaybedeceğinin daha muhtemel olduğuna inandıran etkenler ile birinin iş kaybına daha zor katlanmasına yol açan etkenlerdir.

¹⁵⁰ Katharina Näswall, Hans De Witte, “Who feels insecure in Europa? Predicting job insecurity from background variables”, **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003, s.193.

¹⁵¹ Klandermans, Vuuren, Jacobson, 1991, s.41.

Şekil 3.5: İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri



Kaynak: Klandermans, Vuuren, Jacobson, 1991, s.43.

Klandermans vd.'lerinin belirttiği tüm değişkenler literatürde incelenmemiştir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin belirleyicileri açıklanırken farklı bir sınıflandırma izlenecektir. Buna göre, belirleyici değişkenler demografik özellikler, pozisyonel özellikler, kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel koşullar ile varolan işe bağımlılık düzeyi başlıkları altında incelenecektir.

3.3.1. Demografik Özellikler

Bir kişi yaşamı boyunca birçok stres verici durum yaşamaktadır. Stres araştırmaları açısından, olayların yaşanma zamanı önemli görülmektedir. Belli bir stres yaratıcının ortaya çıkmasındaki zamanlama, onun şiddetini veya etkisini değiştirebilmektedir. Bireyin ilgileri ve bağlılıkları yaşam boyunca değişmekte ve gelişmektedir. Belirli olaylar, birinin planladığı zamanda meydana gelmiyorsa, daha fazla stres yaratıcı olabilmektedir. Örneğin yaşam boyunca belirli zamanlarda belirli şeylerin meydana gelmesi yönünde örtük beklentiler oluşmaktadır ve olayların bu beklenti modelini takip etmediği değerlendirildiğinde, bu durum stres yaratıcı

bulunmaktadır¹⁵². Örneğin otuzlu ve kırklı yaşlar, çocuk yetiştirme sorumluluğunun olduğu yaşam dilimleridir. Bu dönemde gerçekleşecek bir iş güvencesizliği yaşantısı yüksek düzeyde olabilecektir.

Näswall ve De Witte Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te hangi çalışan gruplarının iş güvencesizliğini daha fazla yaşadığını ortaya çıkarmaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Yaşlı işçiler, Belçika ve İtalya'da yüksek seviyelerde iş güvencesizliği bildirdikleri için yaş önemli bir iş güvencesizliği belirleyicisi olarak bulunmuştur¹⁵³. Bu sonuç, yaşlı işçilerin daha yüksek seviyede iş güvencesizliği gösterdiği belirtilen Van Vuuren vd. ile Mohr'un araştırma sonuçları ile uyumludur. Van Vuuren vd. İngiltere'de yaşı, kıdem olarak ele aldıklarında bunun bir iş güvencesizliği belirleyicisi olduğunu belirtmektedir¹⁵⁴. Mohr, iş güvencesizliği ve yaş arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir¹⁵⁵.

Öncelikle yaşlı işçilerin azalan başarımları nedeniyle iş kaybı olasılığını daha fazla hissettikleri söylenmelidir. Gerçekten çalışma yaşamının ilerleyen yıllarında bulunan işçilerde görülen en önemli özelliklerin başında, algılama, tepki verme ve başarımlar gösterme yeteneklerindeki gerileme gelmektedir¹⁵⁶. Bu durumda yaşlı işçiler işten ilk çıkarılacaklar arasında kendilerini görebilmektedir. Ayrıca yaşlı işçiler, kıdemleri nedeniyle işletmeye özgü becerilere sahiptirler ve bu nedenle başka bir yerde istihdam edilebilmelerine daha az rastlanmaktadır. Dolayısıyla mevcut işlerine olan bağımlılıkları, iş kaybı tehditi şiddetinin daha fazla olması anlamına gelmektedir¹⁵⁷.

Çalışma psikolojisi açısından cinsiyet olgusu, kadınların işgücüne katılımlarının artması nedeniyle önem kazanmıştır. Kadının geleneksel olarak ev

¹⁵² Näswall, 2004, s.25.

¹⁵³ Näswall, De Witte, 2003, s.206.

¹⁵⁴ Tinka van Vuuren, Bert Klandermans, Dan Jacobson, Jean Hartley, "Predicting employees perceptions of job insecurity", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.74.

¹⁵⁵ Mohr, 2000, s.352.

¹⁵⁶ Tınar, 1996, s.121.

¹⁵⁷ Victoria Wass, "Who controls selection under voluntary redundancy? The case of the redundant mineworkers payments scheme", **British Journal of Industrial Relations**. Vol:34(2), 1996, s.252-253.

işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın-erkek arasında yüzyıllar boyu süren bir toplumsal rol bölüşümüne neden olmuştur¹⁵⁸. Bu durumda erkek işçiler için ailenin geçimini sağlama sorumluluğu nedeniyle işin öneminin daha yüksek düzeyde olacağı ileri sürülmektedir. Böylece erkek işçilerin iş güvencesizliği karşısında daha hassas olmaları yani olasılığa ve şiddete ilişkin algının yüksek olması ve dolayısıyla kadınlara göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşamaları gerektiği belirtilmektedir.

Nitekim cinsiyet değişkeni Näswall ve De Witte tarafından, erkek işçilerin kadın işçilere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları hipotezi ile araştırılmıştır. Araştırmada bu hipotez desteklenmemiştir. Cinsiyet sadece Belçika’da bir belirleyici olarak tespit edilmiştir, fakat bu örnekleme kadın işçiler erkek işçilerden daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır. Näswall ve De Witte, yüksek seviyede iş güvencesizliği yaşayan kadın işçilerin, aileye gelir getiren tek kişi kadın olduğunda ortaya çıkabileceği açıklamasını yapmaktadır¹⁵⁹. Gerçekten birçok Avrupa ülkesinde kadın ve erkek arasındaki geleneksel rol bölüşümünün, hem değişen aile yapısı hem de kadınların işgücüne katılımlarının artması nedeniyle değişime uğradığı belirtilmektedir. Özellikle kadının aile reisi olduğu ailelerde iş, geçim için önem arz etmektedir.

Rosenblatt vd., iş güvencesizliği ve bazı iş tutumları (örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi, değişime direnç, algılanan başarımlar, algılanan örgütsel destek) üzerinde cinsiyet etkisini araştırmıştır. Araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıkları hipotezi ileri sürülmektedir. Öğretmenlik bir kadın mesleği olarak görüldüğü için kadınların daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları ileri sürülmektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin okullarda daha güvenceli sayılan idari kademelerde bulundukları belirtilmektedir. Bu hipotez, erkek öğretmenler daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı için desteklenmemiştir. Araştırmada iş güvencesizliği nitel ve nicel ayrım açısından, yani

¹⁵⁸ Tınar, 1996, s.114.

¹⁵⁹ Näswall, De Witte, 2003, s.206-207.

işin tümüne olan tehditler ve iş özelliklerine olan tehditler açısından ölçülmüştür. Buna göre erkek öğretmenler daha çok işin finansal boyutları ile ilgilenmektedir. Kadın öğretmenler ise hem finansal boyutlara hem de iş içeriğine ve iş programına olan tehditlerle ilgilenmektedir¹⁶⁰. Kadınların aile sorumlulukları düşünüldüğünde iş ile ilgili özelliklerle ilgilenmeleri normal karşılanmaktadır. Bu açıklamalardan sonra, medeni duruma ve çocuklu olmaya iş güvencesizliği belirleyicileri olarak değinilmesi doğru olacaktır.

Evli olma öncelikle bir ev geçindirme sorumluluğu nedeniyle mevcut işe olan bağımlılığı arttırmaktadır. Fakat aynı zamanda evli olmak ya da bir eşe sahip olmak, sosyal destek sağlaması açısından iş güvencesizliği düzeyi ile ilişkili görülmektedir. Nitekim, Lim işçinin eşini önemli bir iş dışı destek kaynağı olarak tanımlamaktadır¹⁶¹. Fakat Näswall ve De Witte'nin, bir eşin varlığının iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu hipotezi desteklenmemiştir¹⁶². İş güvencesizliği araştırmalarında sosyal destek, genelde iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkiyi etkileyen bir değişken olarak araştırılmıştır. Özellikle iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık, iş doyumu arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği dikkate alınmaktadır. Fakat Näswall ve De Witte, sosyal desteği bir belirleyici olarak eş sahibi olma ile araştırmaktadır. Buna göre sadece eş sahibi olmak iş güvencesizliği düzeyi üzerinde etkili bulunmamıştır. Medeni durum ile ilgili bir başka değişken de çocuk sahibi olmadır. Çocuğu olan işçilerin, çocuk sorumluluğu olmayan işçilerden daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı ileri sürülmektedir. Näswall ve De Witte'nin araştırmasında bu hipotez de desteklenmemiştir. Bunun nedeni olarak, çocuk sahibi olmanın olumsuz etkilerinin (ekonomik gerilim ve sorumluluk) hem bir eşin varlığı ile hem de ekonomik durum ile azalabileceğini ileri sürmektedirler¹⁶³.

¹⁶⁰ Zehava Rosenblatt, Ilan Talmud, Ayalla Ruvio, "A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8 (2), 1999, s.197 ve 211-214.

¹⁶¹ Vivien K. G. Lim, "Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support", **Human Relations**. Vol:49(2), 1996, s.177.

¹⁶² Näswall, De Witte, 2003, s.209.

¹⁶³ Näswall, De Witte, 2003, s.208.

Algılanan iş güvencesizliği düzeyini etkileyen demografik etkenlerin başında yaş gelmektedir. Yaşlı işçiler diğerlerine göre daha yüksek düzeyde güvencesizlik yaşamaktadır. Erkek işçilerin daha yüksek iş güvencesizliği yaşantısı olduğu hipotezi desteklenmemiştir. Benzer şekilde, evli ve çocuklu olma iş güvencesizliği üzerinde etkili bulunmamıştır. Fakat araştırmanın örneklemi aile yapılarının önemli değişim geçirdiği Avrupa ülkelerinden oluşmaktadır. Geleneksel olarak aile reisinin halen erkek olduğu ülke örneklemelerinin araştırılması konuya açıklık getirebilecektir.

3.3.2. Pozisyonel Özellikler

Öznel iş güvencesizliğini etkileyen ikinci değişken grubu pozisyonel özelliklerdir. Pozisyonel özellikler sosyal statü, eğitim, sendika üyeliği, daha önce işten çıkarılma tecrübesi ve iletişim olarak incelenecektir. Bu özellikler işçinin toplumdaki ve örgütteki mevkii ile ilgili özelliklere işaret etmektedir. Öncelikle sosyal statü genel olarak bir kişinin toplum içinde diğer kişilere göre durumudur. Özellikle Batı toplumlarında statü, gelir düzeyi, yaş ve eğitim gibi değişkenlerden etkilenmektedir¹⁶⁴.

Sosyal statüsü düşük işçiler, yüksek statüülülere göre daha fazla iş güvencesizliğine maruz kalmaktadır. Örneğin mavi yakalı işçiler, algılanan iş kaybı riskini arttıran, personel sayısının azaltılmasını içeren yeniden yapılanma gib uygulamalar ile daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ayrıca düşük kademelerdeki işçilerin tehdit ile karşılaştıklarında yaşadıkları güçsüzlüğe işaret etmektedir. Genelde bu işçiler yardım aramak veya durumdan kurtulmak için gerekli sosyal ağlardan veya finansal kaynaklardan yoksundurlar. Ayrıca bu işler geleneksel olarak düşük düzeyde eğitim ile ilişkili olduğu için, bu işçilerin diğer örgütlerde istihdam edilebilirliklerini sağlayan becerileri eksik olabilmekte ve böylece muhtemelen mevcut istihdamlarına karşı işgücü piyasasında seçenekleri daha az bulunmaktadır. Bu eksiklik, işçiler arasında güçsüzlüğü ve iş güvencesizliği yaşantısını arttırabilmektedir¹⁶⁵.

¹⁶⁴ Bilgin, 2003, s.354.

¹⁶⁵ William Turnley, Daniel Feldman, "The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect", **Human Relations**. Vol:52(7), 1999, s.901.

Näswall ve De Witte, araştırmalarında mavi yakalı işçileri düşük sosyal statülü, beyaz yakalı işçileri yüksek statülü olarak ele almaktadır. Buna göre düşük sosyal statülü işçilerin yüksek statülülere göre, daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşantısına sahip olduğu tespit edilmiştir¹⁶⁶. Kinnunen ve Nätti, geniş bir örnekleme yaptıkları araştırmada, sosyo-ekonomik statüyü iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak araştırmıştır. Sosyo-ekonomik statü, kol gücüne dayalı çalışan işçi, kol gücüne dayalı çalışmayan düşük statülü işçi ve kol gücüne dayalı çalışmayan yüksek statülü işçi seçenekleri şeklinde ele alınmaktadır. Sosyo-ekonomik statü ile iş güvencesizliği arasında negatif yönlü, fakat düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir¹⁶⁷. Bu çalışmadaki iş güvencesizliği kavramı birinin işini kaybetme olasılığı üzerine yoğunlaşmaktadır; şiddet boyutu değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sosyo-ekonomik statü, iş kaybı tehdidi ile başa çıkma ile ilgili bir değişken olarak görülebilir ve bu nedenle ilişki düşük düzeyde çıkabilecektir.

Eğitim seviyesi düşük olanların, istihdam seçeneklerinin kısıtlı olması nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı ileri sürülmektedir. Näswall ve De Witte'nin araştırmaları sonucu, iki ülke örnekleminde eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği arasında ilişki olduğu belirtilmektedir¹⁶⁸. Vuuren vd. benzer şekilde Hollanda'daki araştırmaları sonucunda, yüksek düzeyde eğitilmiş işçilerin, işleri hakkında kendilerini güvencede hissettiklerini tespit etmişlerdir¹⁶⁹. Elman ve O'Rand, ABD'de geniş bir örnekleme beşeri sermaye ile algılanan iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin, geçmiş beşeri sermaye kazanımı avantajlarından daha çok, mevcut işgücü piyasası koşullarından etkilendiği ileri sürülmektedir. Sonuç olarak, üniversite mezunlarının, diğerlerine göre daha az iş kaybı beklentisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliği her tecrübe yılı için azalmaktadır. Fakat işgücü piyasası değişkenleri modele eklendiğinde, eğitim ve tecrübe iş güvencesizliğine karşı koruma

¹⁶⁶ Näswall, De Witte, 2003, s.207.

¹⁶⁷ Ulla Kinnunen, Jouko Nätti, "Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences", **European Work and Organizational Psychologist**. Vol:4(3), 1994, s.308.

¹⁶⁸ Näswall, De Witte, 2003, s.208.

¹⁶⁹ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

sağlamamaktadır¹⁷⁰. Araştırma örneklemini 35-61 yaş arasındadır. Buna göre eğitim ve iş tecrübesi bu yaş grubu için iş güvencesizliğini azaltmamaktadır. Meslek yapılarının hızla değişmesi, orta yaşlı işçilere resmi eğitim sürecinde elde ettikleri becerilerin önemini kaybettiğini düşündürmektedir. Wilson vd., ABD’de yaptıkları araştırmada, Afrikalı Amerikalıların neden beyazlardan daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıklarını incelemektedir. Araştırma sonucunda, Afrikalı Amerikalıların beşeri sermaye ve iş/işgücü piyasası özellikleri birikimleri nedeniyle algılanan iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır¹⁷¹.

Sendika üyeliği, iş güvencesizliği üzerinde etkili olabileceği düşünülen bir etkidir. Sendika tarafından sağlanan desteğin muhtemel azaltıcı etkisi olduğu belirtilmektedir. Näswall ve De Witte, sendika üyesi olan işçilerin olmayanlara göre iş güvencesizliğini daha az yaşayacakları hipotezini ileri sürmektedir. Analize dahil edilen üç ülkeden hiçbirinde bu hipotez desteklenmemiştir. Belçika’da sendika üyesi olan işçilerin olmayanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Sendika üyesi olan işçilerin işlerini kaybedebilme olasılığı hakkında uyarıldıkları düşünülmektedir. Bu durum işçileri haberdar etmekte ve iş güvencesizliği seviyesini yükseltmektedir¹⁷².

Sendika üyeleri arasındaki yüksek iş güvencesizliği için diğer bir açıklama ise, istihdamları daha az güvenceli olan alanlarda çalışan işçilerin sendika üyesi olmaya daha yatkın olmalarıdır. Nitekim bazı araştırmalarda, sendika üyesi işçilerin, sendikanın çalışması gereken en önemli alanlardan biri olarak iş güvencesini gördükleri ortaya çıkmıştır¹⁷³. Bu durum, işçilerin işlerindeki belirsizliğin bir sonucu olabilmektedir. Benzer şekilde Kinnunen ve Nätti, sendika üyeliği ile iş güvencesizliği arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Bu durum Näswall ve De Witte’nin araştırma sonuçlarını doğrular niteliktedir. Vuuren vd. araştırmasında

¹⁷⁰ Cherly Elman, Angela M. O’Rand, “Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers”, **Social Science Research**. Vol:31, 2002, s.66.

¹⁷¹ George Wilson, Tamela McNulty Eitle, Benjamin Bishin, “The determinants of racial disparities in perceived job insecurity: A test of three perspectives”, **Sociological Inquiry**. Vol:76(2), 2006, s.225.

¹⁷² Näswall, De Witte, 2003, s.209.

¹⁷³ Näswall, De Witte, 2003, s.209.

ise güçlü işçi konseyleri ve işçi sendikalarının işçinin güvencede olduğunu düşünmesine neden olduğu belirtilmektedir¹⁷⁴.

Bireylerin daha önce yaşadıkları işten çıkarılma veya işleri ile ilgili özelliklerin değişimi tecrübesi yani daha önce yaşadıkları nicel ve nitel iş güvencesizliği, algılanan iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilmektedir. Nitekim Roskies ve Louis-Guerin, işçilerin daha önce işe son verme veya kademe indirme biçiminde işten çıkarılma yaşayıp yaşamadığını iş geçmişi adını verdiği değişken ile bir belirleyici olarak araştırmıştır. Buna göre iş geçmişi özellikle işin özelliklerine olan tehdit için yordayıcı bir değişken olarak tespit edilmiştir¹⁷⁵. Benzer şekilde Kinnunen ve Nätti'de, artan iş güvencesizliğinin özellikle önceki işsizlik deneyimi ile ilişkili olduğunu belirtmektedir¹⁷⁶. Reisel ABD'de yaptığı araştırmada, önceki iş kaybı ile iş güvencesizliğinin pozitif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır¹⁷⁷. Daha önce işten çıkarılma yaşayan bir işçinin, tekrar işten çıkarılmaya aday olduğu ileri sürülebilir. İşten çıkarılan işçilerin belli özelliklere göre seçildiği düşünülürse, bu özelliklerini devam ettiren işçiler işten çıkarmaya konu olabilecektir.

Örgütsel değişim, işçilerin bilgi ihtiyacının arttığı bir zamana işaret etmektedir. Yönetim böyle zamanlarda işçilerin demoralize olabileceklerini, idare edilmelerinin zorlaşacağını ve işten ayrılmalar olabileceğini düşündüğü için bilgi vermekte isteksiz davranabilmektedir. Yönetimin değişim sürecinde nasıl hareket edeceğini bilmemek, işçiler için belirsizliği arttırmaktadır. Resmi bilgi kaynaklarından yoksun kalmak, işçilerin gerçek durumdan daha kötü bilgiler içeren söylentilere inanmaları sonucunu doğuracaktır. Bu durumda söylentilerin zarar verici etkileri ile mücadele etmek için resmi bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim bazı örgütler resmi bilgi sağlayan telefon hatları kullanarak belirsizliği azaltmaya çalışmışlardır¹⁷⁸. Örgütlerde iletişim yapılarının var olması, iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilecektir.

¹⁷⁴ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

¹⁷⁵ Roskies, Louis-Guerin, 1990, s.349 ve 353.

¹⁷⁶ Kinnunen, Nätti, 1994, s.302.

¹⁷⁷ William D. Reisel, **A model of the antecedents and consequences of job insecurity**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. The City University of New York, 1997, s.33 ve 80.

¹⁷⁸ Greenhalgh, 1983, s.434 ve 440.

Kinnunen ve Nätti, işlerini etkileyen değişiklikler hakkında bilgilendirilme usulü olup olmadığını işçilere sorarak bilgiye ulaşma özellikleri değişkeni oluşturmuştur. Buna göre iş güvencesizliği bilgiye daha iyi erişildiği belirtildiğinde azalmaktadır¹⁷⁹. Bir başka çalışmada, Kinnunen vd. örgütsel iletişimi iş güvencesizliği belirleyicisi olarak araştırmıştır. Örgütsel iletişim nitelik, nicelik ve zamanlama açısından üç soru ile ölçülmektedir. Buna göre örgütsel iletişim, iş güvencesizliği için bir yordayıcı olarak belirlenmemiştir¹⁸⁰. Bu durum yukarıdaki araştırma ile uyum göstermemektedir. Çalışmanın süreli bir niteliğe sahip olması nedeniyle ölçümler arasında zamanın uzun olmasının bu durumu etkilediği belirtilmektedir. Adkins vd., resmi kaynaklardan doğru ve yeterli bilgi alma ile iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir¹⁸¹. Ancak bu araştırmanın finansal kriz sırasında yapıldığı dikkate alınmalıdır. Bu zamanlarda resmi açıklamalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Sosyal statü ve statü ile ilişkili sayılabilecek eğitim durumu, algılanan iş güvencesizliğini etkilemektedir. Özellikle düşük sosyal statüye sahip işçiler işten çıkarmalara daha fazla maruz kalmaktadır ve genellikle işten çıkarılmaya karşı koyabilmek için gerekli kaynaklara sahip değildirler. Sosyal ve beşeri sermayelerinin düşük düzeyde olması işgücü piyasasında işlerini zorlaştırmaktadır. Eğitim, güvencesizliği iki şekilde etkileyebilmektedir. Öncelikle belli bir eğitim düzeyine sahip işçilerin başarımları yüksek olacaktır ve bu yüzden kendilerini güvencede hissedebileceklerdir. İkinci olarak, başka işler bulmak için gerekli kalifikasyona sahip olmaları muhtemeldir. Eğitimin iş güvencesizliği üzerindeki etkilerini araştıran çalışma sayısının yeterli olmadığı görülmektedir.

Algılanan iş güvencesizliğinin belirleyicilerinden olan pozisyonel özelliklerle ilgili olarak, özetle şu noktalar dikkati çekmektedir. Sendika üyesi olmanın güvencesizlik yaşantısını azalttığı hipotezi desteklenmemiştir. Buna göre sendikaya zaten işlerinde güvencesiz hisseden işçilerin üye olduğu belirtilmektedir. Hatta bazı

¹⁷⁹ Kinnunen, Nätti, 1994, s.305.

¹⁸⁰ Kinnunen, Mauno, Nätti, Happonen, 1999, s.251 ve 258.

¹⁸¹ Cherly L. Adkins, James D. Werbel, Jiing-Lih Farh, "A field study of job insecurity during a financial crisis", **Group & Organization Management**. Vol:26(4), 2001, s.477.

durumlarda sendika üyesi olmanın iş kaybı tehditi yarattığı bilinmektedir. Fakat sendikanın işçiye sosyal destek sağlayabileceği ve en azından iş güvencesizliğine verilecek tepkiler üzerinde etkili olabileceği beklenmelidir. Kısaca, sendika üyeliği ve iş güvencesizliği konusunda daha ayrıntılı araştırmalar yapılması gereklidir.

Daha önce işten çıkarılma veya iş özelliklerinde kötüleşme yaşanması, daha sonraki işte algılanan iş güvencesizliği düzeyini etkileyecektir. Algılar, bilindiği geçmiş tecrübelerden etkilenmektedir. Bu durumdaki bir işçi kendisini daha fazla tehdit altında hissedebilecektir. Başka bir belirleyici ise örgütsel iletişimdir. Örgütsel iletişim, belirsizlik zamanlarında iş güvencesizliği düzeyini etkilemektedir. İşçilere işten çıkarılacaklarının bildirilmesinin, uzun süreli bir belirsizlik durumundan daha iyi olduğu belirtilmektedir.

3.3.3. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, iş güvencesizliği düzeyindeki farklılıkların açıklanmasında önemli görülmektedir. Kinnunen ve Nätti, iş güvencesizliğinin belirleyicilerinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin dikkate alınmasının açıklanan varyans oranını yükselteceğini belirtmektedir¹⁸². Gerçekten aşağıda değinileceği gibi bazı araştırmalarda kişilik özellikleri iş güvencesizliğinin önemli açıklayıcısı olarak tespit edilmiştir.

Kişilik, basit bir şekilde kavram olarak “bireyin ayırıcı özelliği” şeklinde tanımlanabilir. Bir insanı diğerlerinden ayıran temel özelliklerdir. Bu ayırt edici özellikler içine zekâ, yetenek, eğitim, duygu, neşe, keder, öfke, inanç, arkadaşlık ilişkileri, gelenekler, toplumsallık, çıkarıcılık, ahlak, göz rengi, konuşma şekli, sorumluluk, kültür, içtenlik, kıskançlık, sinirlilik, bağımsızlık, güvenilirlik yanında, alışkanlıklar, algılamalar, davranış tarzları, olaylara ve çevreye bakış açıları girmektedir¹⁸³.

¹⁸² Kinnunen, Nätti, 1994, s.302.

¹⁸³ Serpil Aytaç, **İnsanı Anlama Çabası**. Ezgi Kitabevi, Bursa, 2004, s.211.

Kişilik tanımından anlaşılacağı üzere, işteki kişiler arasında birçok farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre kişilerin farklı işleri nasıl yapacakları, ne kadar gayretle çalışacakları ve işlerden ne kadar zevk alacakları farklılaşacaktır. Ayrıca mesleki stres araştırmacıları, stres yaratıcıların gerilmeye ve gerilmelerin semptomlara dönüşmesinde, kişilik özelliklerinin önemine değinmektedir. Bu önemden dolayı iş güvencesizliği araştırmalarında kişilik özellikleri dikkate alınmaya başlanmıştır. Literatürde kişilik özellikleri olarak duygusallık, kontrol odağı, öz saygı, tutarlılık hissi ve belirsizliğe tahammül edebilme değişkenleri kullanılmıştır. Bu özellikler bazı araştırmalarda belirleyici olarak ele alınırken, bazılarında iş güvencesizliğinin belirleyicileri ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye olan etkileri açısından ele alınmıştır.

Duygusallık; haz, acı ve sair duygusal uyarımlara verilen tepkinin derecesidir¹⁸⁴. Watson ve Clark kaygı, nevroz, ego gücü, genel uyumsuzluk özelliği olarak farklı adlandırılan birkaç ölçeğin görünüşte farklı olduğunu ve aslında kendilerinin olumsuz duygusallık olarak adlandırdıkları aynı özelliği ölçtüğünü ileri sürmektedir. Bu özelliği yüksek olan bireyler şu mizaçta nitelendirilmektedir: 1) kendilerini, başka insanları ve genel olarak dünyayı değerlendirmelerinde olumsuzluğu vurgulamaları, 2) yüksek düzeyde müzmin üzüntü yaşantısı¹⁸⁵. Olumsuz duygusallığın yüksek olması, stres ile etkin başa çıkma yetersizliği ile ilişkilidir. Bu olumsuz duygusallığı yüksek olan işçilerin, etkili olmayan başa çıkma stratejilerini kullanmaları veya varolan olumlu seçenekleri daha az kullanmaları olasılığı anlamına gelmektedir¹⁸⁶.

Roskies vd. iş güvencesizliği ile olumlu ve olumsuz duygusallık ilişkisini araştırmıştır. Çalışmada iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesine olan risk ve algılanan iş güvencesine karşı risk biçiminde ele alınmaktadır. İlk biçim akut iş güvencesizliğine, ikinci biçim ise uzun vadeli iş güvencesizliğine işaret etmektedir.

¹⁸⁴ Budak, 2003, s.232.

¹⁸⁵ D. Watson, L. Clark, "Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states", **Psychological Bulletin**. Vol:96, 1984'den aktaran Roskies, Louis-Guerin, Fournier, 1993, s.617.

¹⁸⁶ Denise Rotondo, "Individual-difference variables and career-related coping", **The Journal of Social Psychology**. Vol:139(4), 1999, s.462.

Olumsuz duygusallık ile akut iş güvencesizliği arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Uzun dönemli iş güvencesizliği ile olumlu duygusallık arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır¹⁸⁷. Böylece olumsuz duygusallık ve nesnel iş güvencesizliği arasındaki pozitif ilişki, açık bir güvencesizlik durumunda kişilik özelliklerinin bu düzeyi arttırabileceğine işaret etmektedir. Algılanan iş güvencesizliği ile olumlu duygusallık arasındaki negatif ilişki ise belli bir süre içinde kişilik özelliklerinin belirsizliği azaltabileceğini göstermektedir.

Kontrol odağı, kişilerin, kendileriyle ilgili olayları açıklarken olayların nedenlerini konumlama yerlerini ifade etmektedir. Olayların kendi denetimleri altında cereyan ettiğine inananlar, nedensel açıklamalarında iç etmenlere (çaba, zeka, yetenek, kapasite vb.) atıfta bulunurken, olaylar üzerinde denetimi olmadığına inananlar ise daha çok dış etmenleri (tesadüf, şans, ortam, koşullar, tanıdıklar, ilişkiler vb.) öne çıkarmaktadır¹⁸⁸.

Ashford vd. kontrol odağını iş güvencesizliğinin algılanan güçsüzlük boyutu ile doğrudan ilişkili kişisel bir etken olarak değerlendirmektedir. İçsel kontrol odağına sahip kişiler, dışsal kontrol odağına sahip kişilerle karşılaştırıldığında, bu kişilerin çevresel olayların etkisine daha az maruz kaldıkları ve çevreden gelen tehdite karşı koyma güçleri olduğuna inandıkları belirtilmektedir. Bu nedenle içsel kontrol odağına sahip kişilerin iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde algılayacaklarını ileri sürmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, dışsal kontrol odağı artan iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur¹⁸⁹. Vuuren vd. çalışmasında, durumlarının haricen kontrol edildiğine inanan işçilerin daha fazla güvencesizlik yaşadığı ortaya konulmuştur¹⁹⁰.

Bir kişinin kendini algılamasına ilişkin bir kavram olan öz saygı, kişinin kendisine bir birey olarak yüklediği değeri ifade etmektedir¹⁹¹. Öz saygısı yüksek

¹⁸⁷ Roskies, Louis-Guerin, Fournier, 1993, s.623.

¹⁸⁸ Bilgin, 2003, s.83.

¹⁸⁹ Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.807 ve 817.

¹⁹⁰ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

¹⁹¹ Bilgin, 2003, 281.

kişiler, görevlere ve sosyal durumlara güvenle yaklaşmakta ve bu kişiler iyi sosyal becerilere sahip bulunmaktadır. Bu nedenle iş doyumları, güdülenmeleri ve verimlilikleri yüksek düzeydedir. Öz saygısı düşük düzeyde bulunan kişiler ise depresyona maruz kalmakta ve uygun bir işi etkili biçimde aramayı başaramamaktadırlar¹⁹². Brockner'a göre öz saygısı düşük olan kişiler, çevresel ve özellikle örgütsel olaylara karşı öz saygısı yüksek olanlara göre daha hassastırlar. Öz saygısı düşük olan kişiler şu nedenlerden dolayı daha hassastır: harici işaretlere karşı daha dikkatli olabilmektedirler; işaretlerin anlamlarını daha iyi kavrayabilmektedirler ve harici işaretleri daha fazla kabul edebilmektedirler. Öz saygısı yüksek bir kişi güvencesiz bir iş durumunu tehdit edici olmaktan çok meydan okuyucu olarak görebilecektir ve böylece iş güvencesizliği yaşantısından kurtulabilecektir¹⁹³.

Kinnunen vd.'leri öz saygıyı iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak ele alarak araştırmıştır. Buna göre düşük düzeyde öz saygı, yüksek düzeyde iş güvencesizliği yordayıcısı olarak tespit edilmiştir¹⁹⁴. Bu sonuç Vuuren vd.'lerinin araştırma sonucu ile uyumludur. Vuuren vd.'de daha düşük düzeyde öz saygının iş hakkında daha güvencesiz hissetme ile ilişkili olduğunu belirtmektedir¹⁹⁵. Orpen, iş güvencesizliği ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada öz saygı ile işçinin kişisel kontrol inancının etkilendiğini belirtmektedir¹⁹⁶.

Kinnunen vd. iş güvencesizliği ile öz saygı arasındaki ilişkiyi süreli bir araştırma ile tespit etmeye çalışmıştır. Bu çalışma, iş güvencesizliği ile öz saygı arasında kümülatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre düşük öz saygı iş güvencesizliği üretmektedir ve sonra iş güvencesizliği öz saygının azalmasına yol açmaktadır. Öz saygı, diğer değerlendirmelere etki eden öz değerlendirmenin

¹⁹² Michael Argyle, **The Social Psychology of Work**. Penguin Books, London, 1990, s.59.

¹⁹³ Joel Brockner, *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington Books, 1988.

¹⁹⁴ Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Jouko Nätti, Mika Happonen, "Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8(2), 1999, s.257.

¹⁹⁵ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

¹⁹⁶ Christopher Orpen, "The effects of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being", **Social Behavior and Personality**. Vol:22(1), 1994, s.54.

temelidir, diğer yandan durumsal etkilerin bir sonucu olarak da görülmektedir¹⁹⁷. Öz saygı iş güvencesizliği yaşantısını etkileyen önemli bir kişilik özelliği olarak dikkate alınmalıdır.

Roskies ve Louis-Guerin, Kanada’da üç işletmede iş güvencesizliğinin belirleyicilerini ve sonuçlarını araştırmıştır. Kişilik özelliklerinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini belirlemek için psikolojik sağlığı ölçen uyum duygusu ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin, kaygı ve alkolizm ile olumsuz korelasyon ve kendi sağlığını algılama ile olumlu korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Uyum duygusu ölçeğini geliştiren Antonovsky, salutogenez kavramını kullanmaktadır. Salutogenez, insanın kendi olanaklarını ve çevresindeki olanakları en yaratıcı biçimde ele alıp değerlendirerek kullanma yoluyla sağlıklı kalabilmeyi başarmasıdır. Salutogenetik yaklaşım ise dikkatini insanın bunu sağlayan güçleri üzerine yöneltmektedir. Bu güçler kendilerini bilişsel, edimsel ve duygusal düzeylerde gösterirler. Bu anlayabilme, eylemlerini ayarlayabilme ve anlam verebilme durumu, “uyum duygusunu” oluşturur¹⁹⁸. Regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliğinin en önemli açıklayıcılarından biri olarak uyum duygusu belirlenmiştir¹⁹⁹. Buna göre uyum duygusu düşük olan işçilerin iş güvencesizliğini daha yüksek düzeyde hissedebilecekleri belirtilmelidir.

Belirsizliğe tahammül edebilme, iş güvencesizliği yaşantısı sürecinde ortaya çıkan belirsizliğe karşı koyabilmek için gerekli görülmektedir. Belirsizliğe tahammül edebilme düzeyi düşük olan bireylerin iş güvencesizliği yaşantılarının yüksek olacağı ileri sürülmektedir. Adkins vd., belirsizliğe tahammül edebilmenin iş güvencesizliği ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. ABD’de finansal kriz yaşayan bir üniversitede yaptıkları araştırma sonucunda belirsizliğe tahammül edebilme önemli bir iş güvencesizliği açıklayıcısı olarak tespit edilmiştir²⁰⁰. Reisel, belirsizliğe

¹⁹⁷ Ulla Kinnunen, Taru Feldt, Saija Mauno, “Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample”, **Personality and Individual Differences**. Vol:35, 2003, s.627.

¹⁹⁸ Suna SALDI, **Uyum Duyusu: Sağlıkta ve Hastalıkta Rolü**. http://www.gata.edu.tr/dahilibilimler/onkoloji/ud_6li.pdf, 27 Mart 2006.

¹⁹⁹ Ethel Roskies, Christiane Louis-Guerin, “Job insecurity in managers: Antecedents and consequences”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:11(5), 1990, s.349 ve 352.

²⁰⁰ Adkins, Werbel, Farh, 2001, s.477.

tahammül edememe özelliğini, iş güvencesizliği ve belirleyicileri arasındaki ilişkiyi etkileyen bir değişken olarak araştırmaktadır. Buna göre belirsizliğe tahammül edememe özelliği, belirsiz durumların bir tehdit kaynağı olarak görülmesine neden olabilmektedir. Araştırma sonucunda bu hipotez desteklenmemiştir. Ancak regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliği belirleyicisi olarak ele alınan rol belirsizliği ile belirsizliğe tahammül edememe özelliğinin etkileşim gösterdiği belirtilmektedir²⁰¹. Belirsizliğin iş yaşamının tümüne yayıldığı günümüzde belirsiz koşullara uyum gösterebilme başarılı olabilmenin başlıca şartı olarak görülmelidir.

Kişilik özellikleri, iş güvencesizliği düzeyini açıklamak için önemli katkıda bulunmaktadır. Nitekim bazı araştırmalarda kişilik özellikleri iş güvencesizliğinin önemli yordayıcıları olarak tespit edilmiştir. Bazı kişilik özellikleri, iş kaybı tehditi olasılığının algılanmasında, bazıları ise şiddetinin algılanmasında rol oynamaktadır. Örneğin olumsuz duygusallık özelliğine sahip işçiler için algılanan iş kaybı tehditi olasılığı daha yüksek olabilecektir. Kontrol odağı, hem algılanan olasılık hem de algılanan şiddet üzerinde etkili olabilecektir. Özellikle dışsal kontrol odağına sahip işçiler için iş güvencesizliği düzeyinin yüksek olacağı belirtilmiştir. Belirsizliğe tahammül edebilme, iş güvencesizliği ile başa çıkabilme stratejilerine işaret etmektedir. Bu noktada iş güvencesizliğinin bir tehditten çok fırsat olarak görülebilmesini sağlayabilecek kişilik özelliklerinin araştırmalarda ele alınmadığı görülmektedir. Örneğin iyimserlik, öğrenmeye açıklık gibi özellikler araştırılmamıştır.

3.3.4. Çevresel ve Örgütsel Koşullar

Çevresel koşullar, bireyin işin sürekliliğinin tehlikede olduğunu düşünmesine neden olabilecek koşulları açıklamaktadır. Bu koşullar özellikle işgücü piyasası ile ilişkili görülmektedir. Örneğin çalışılan sektörde yaşanan krizler, işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları başlıca çevresel koşullara işaret etmektedir. Ayrıca bu koşullar olası bir tehditin şiddetini de etkilemektedir. Krizler iş güvencesini tehdit etmekte ve olası işten çıkarılma durumunda başka bir iş bulmayı

²⁰¹ Reisel, 1997, s.129.

da zorlaştırmaktadır. Örgütsel koşullar ise iş akiti özellikleri, rol ile ilgili özellikler, yönetimin uyguladığı politikalar ve üstlerle olan ilişkiler olarak ele alınmaktadır.

İş güvencesizliğinin iş akitinin özellikleri ile ilişkili olabileceği yukarıdaki kısımlarda ifade edilmişti. Buna göre, kısmi süreli ve tam süreli çalışan işçiler ile belirli süreli ve belirsiz süreli (geçici) iş akdiyle çalışan işçiler arasında iş güvencesizliği yaşantısının farklılaşabileceği ileri sürülmektedir. Kısmi süreli çalışan işçiler genellikle istihdam kalitesinin kötü olduğu işlerde çalışmaktadır. Belirli süreli iş akitleri ile çalışan işçiler ise, belirli bir süre sonunda işlerini kaybedeceklerini bilmektedirler.

Näswall ve De Witte, istihdam durumu ile ilgili iki hipotezi araştırmıştır. İlk hipotez, kısmi süreli çalışan işçilerin tam zamanlı çalışan işçilere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşayıp yaşamadığı şeklindedir. Örneklemde kısmi süreli çalışan işçilerin daha fazla iş güvencesizliği yaşamadığı tespit edilmiştir. İstihdam ile ilgili ikinci hipotez olarak ise, belirli süreli akitler ile çalışan işçilerin belirsiz süreli akitlerle çalışan işçilerden daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı test edilmiştir. Hipotez tüm ülkelerde desteklenmiştir. Bu sonuç, nesnel bir durum ve bu durumun bireysel yorumu arasındaki etkileşiminin istihdamın devamına tehdit olarak görülmesinin bir örneğidir²⁰². Belirsiz süreli akitler ile çalışma veya geçici çalışma işgücü piyasalarında giderek artış gösteren bir istihdam biçimidir.

Kinnunen ve Nätti de, istihdam durumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İstihdam durumu sürekli, gönüllü geçici ve gönüllü olmayan geçici çalışma biçiminde ele alınmaktadır. Buna göre geçici çalışma iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur. Daha önce yaşanan işten çıkarılma değişkeninden sonra iş güvencesizliği ile en yüksek ilişkili olan değişken geçici çalışmadır²⁰³. Kinnunen ve Nätti, geçici çalışma için gönüllü ve gönüllü olmayan ayrımını yapmaktadır. Bu ayrım, bazı işçiler gönüllü olarak geçici çalışmayı seçebileceği için önem

²⁰² Näswall, De Witte, 2003, s.208.

²⁰³ Kinnunen, Nätti, 1994, s.309-310.

taşımaktadır. Gönüllü seçilen geçici çalışma durumunda işçinin algıladığı iş güvencesizliği düzeyi diğerlerinden farklı olabilecektir.

Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliği belirleyicileri olarak tehdit kaynaklarına dikkat çekmektedir. Buna göre küçülme, yeniden yapılanma, teknolojik değişim ve fiziksel tehlike durumları iş güvencesizliği için tehdit kaynaklarıdır²⁰⁴. Bu tehdit kaynaklarının yanısıra, literatürde iş güvencesizliği üzerinde etkileri açısından örgütsel değişim, bölgesel işsizlik oranı, endüstri türü (imalat/hizmet), işveren türü (kamu/özel), personel değişimleri ve örgütteki ekonomik değişim ele alınmıştır.

Örgütsel değişim, Ashford vd.'nin çalışmasında işçilerin kontrol hissine olan tehdit açısından ele alındığında, iş güvencesizliğini arttırdığı ileri sürülmektedir. Ayrıca değişim bazı durumlarda iş koşullarını kötüleştirdiği veya işi ortadan kaldırdığı için psikolojik akitte değişime neden olabilmektedir. Üst düzey yöneticilerin, işten çıkarma niyetleri olmasa bile değişim durumlarında dedikodular yayılmaktadır. Bireylerin sık sık bu yanlış ve tutarsız enformasyon kaynağını kullanmaları durumunda sağlam bir temeli olmayan güvencesizlik yaşayacaklardır. Böylece örgütsel değişim tahmininin iş güvencesizliğini arttıracak ileri sürülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel değişimin gerçekten algılanan iş güvencesizliğinin artmasıyla ilişkili olduğu bulunmuştur²⁰⁵.

Bölgesel işsizlik oranı, endüstri türü (imalat/hizmet), işveren türü (kamu/özel) ve personel değişimleri, Kinnunen ve Nätti tarafından iş güvencesizliğinin belirleyicileri olarak ele alınmıştır. Buna göre bu değişkenler arasında en güçlü yordayıcı değişken özel sektörde çalışma, yani işveren türüdür²⁰⁶. Bu durum özel sektör istihdamının kamu istihdamına göre daha güvencesiz görülmesinin sonucu olabilmektedir. Kamu sektöründeki işler genellikle istihdam güvencesi açısından özel sektördeki işlerden daha olumludur. Ancak son zamanlarda kamu sektöründe de yeniden yapılanma uygulamaları yayılmaktadır.

²⁰⁴ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.442.

²⁰⁵ Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.806 ve 816.

²⁰⁶ Kinnunen, Nätti, 1994, s.311.

Roskies ve Louis-Guerin, a) bireyin yüksek riskli veya düşük riskli bir işletmede çalışıp çalışmadığı, b) bireyin geçen 2 yıl içinde küçülme veya yeniden yapılanma geçiren bir bölümde çalışıp çalışmadığı, c) bireyin çevreden şu tehlike sinyallerinden birini yaşayıp yaşamadığı: iş güvencesine tehdit belirten resmi duyurular veya genel politika beyanatları; küçülme veya yeniden yapılanma dedikoduları; önemli yönetim değişimleri, d) bireyin kendisinin iş güvencesini olumsuz etkileyebilecek teknoloji veya pazar koşullarındaki değişimlerin farkında olup olmadığı şeklinde belirleyiciler kullanmaktadır. Bireyin yüksek riskli veya düşük riskli bir işletmede çalışıp çalışmadığı sınıflandırması uzman hükmüne dayanırken, yukarıda sayılan diğer seçenekler ise kişinin belirtmesine bağlı olarak araştırılmaktadır. Buna göre yakın tehlike işaretleri yani resmi duyurular, dedikodular ve yönetim değişimleri iş güvencesizliğinin en önemli yordayıcılarından biri olarak tespit edilmiştir²⁰⁷.

Ashford vd. iş güvencesizliğinin belirleyicileri olarak rol belirsizliği ile rol çatışmasını da araştırmışlardır. Sonuç olarak rol belirsizliği, tahmin edilebilirlik ve kontrol eksikliği duygusu ortaya çıkarabileceği savıyla tutarlı olarak, artan iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte rol çatışması ise iş güvencesizliği ile ilişkili çıkmamıştır. Bu anlamda çatışmacı işaretlere maruz kalmak stresli olmakla birlikte, çatışan beklentiler iş özelliklerinin ya da işin kendisinin sürekliliğine ilişkin algıları etkilemeyen rol içi çatışma veya aşırı rol yükünden kaynaklanabilir gibi görünmektedir²⁰⁸. İş güvencesizliği ile iş kaybı arasındaki farklılıklara değinilirken rol kuramından faydanılmıştı. İş güvencesizliği rol içi değişim iken, iş kaybı roller arası değişime işaret etmekteydi. Buna göre iş kaybı ya da işsizlik için belirli bir rol bulunmakta iken iş güvencesizliği için rol belirsizlik yaşanmaktadır. Bu durumda rol belirsizliğinin artan iş güvencesizliği ile ilişkili görülmesi normal karşılanmalıdır.

Üstlerle olan ilişkilerin ve üstlere duyulan güvenin algılanan iş güvencesizliği düzeyini etkileyebileceği belirtilmektedir. Kinnunen ve Nätti, üstlerle olan ilişkileri

²⁰⁷ Roskies, Louis-Guerin, 1990, s.349-352.

²⁰⁸ Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.805-806.

11 sorudan oluşan bir ölçek ile araştırmaktadır. Buna göre üstlerle olan ilişkilerin iş güvencesizliği üzerinde önemli bir etkisi tespit edilmemiştir²⁰⁹. Vuuren vd. yönetime güven duyan işçilerin, işlerinin geleceği hakkında daha güvencede hissettiklerini belirtmektedir²¹⁰. Reisel, üstlerle destekleyici ilişkilere sahip olmanın önemini vurgulamaktadır. Üstlerin desteğinin sağlanmasının bireyin durumsal denetim ve öz denetim hissi ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Üstlerden sağlanan desteğin iş güvencesizliği ile negatif ilişkili olduğu hipotezi desteklenmemiştir²¹¹.

Kinnunen vd. Finlandiya’da üç örgütte iş güvencesizliği ile belirleyicileri ve sonuçlarını araştıran süreli bir çalışma yapmışlardır. İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden biri olarak yönetimin canlandırıcı stratejiler kullanmasını ele alarak, bu stratejilerin ikinci kez ölçüm yapıldığında iş güvencesizliği üzerindeki etkisini belirlemişlerdir. Buna göre, bir yıl uygulanan canlandırıcı stratejinin iş güvencesizliği düzeyinin azalması ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır²¹². Böylece bir küçülme sonrasında yönetim, işçileri işlerini kaybetmeyeceklerine inandırabilirse, iş güvencesizliği düzeyinin azalabileceği belirtilmelidir. Nitekim Greenhalgh, küçülme sonrasında örgütte çalışmaya devam eden işçiler için en önemli endişenin işlerini koruyup koruyamayacakları olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle eğer başka bir personel azaltma planlanmıyorsa, iş güvencesini arttırmanın en iyi yolu olarak işçilere işleri için garanti verilmesini önermektedir²¹³.

Çevresel ve örgütsel koşullar açısından bir değerlendirme yapıldığında, belirli süreli iş akiti ile istihdam edilen işçiler, belirsiz süreli iş akiti ile istihdam edilenlerden daha yüksek düzeyde algılanan iş güvencesizliği yaşamaktadır. Belirli süreli iş akiti ile çalışan işçiler için ileride daimi statülü istihdam edilme sözü verilmesi, güvencesizlik düzeyini azaltabilecektir. Ayrıca geçici işçiler baştan belli

²⁰⁹ Kinnunen, Nätti, 1994, s.310.

²¹⁰ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

²¹¹ Reisel, 1997, s.82.

²¹² Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Jouko Nätti, Mika Happonen, “Organizational antecedents and outcomes of job insecurity. A longitudinal study in three organizations in Finland”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:21, 2000, s.456-457.

²¹³ Leonard Greenhalgh, “Organizational Coping Strategies”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.193.

bir süre sonunda işlerini kaybedeceklerini bilmektedir. Geçici çalışmanın çeşitli biçimleri olduğu belirtilmektedir. Bu biçimlere göre farklılaşmanın algılanan iş güvencesizliği üzerindeki etkileri farklı olabilecektir.

Örgütsel değişim, belirsizlik yaratması itibarıyla algılanan iş güvencesizliğine neden olabilmektedir. Bu süreçte dedikodular, yönetim değişimleri, resmi duyurular iş güvencesizliği düzeyini arttırmaktadır. Rol belirsizliği, iş güvencesizliği ile ilişkili bulunan bir diğer değişkendir. İş güvencesizliği, çalışan rolünden belirsiz bir role geçilmesine neden olmaktadır. Güvencesizlik durumu ile ilgili bir rol bulunmamaktadır. İşçi görünüşte çalışmaya devam etmektedir, fakat işsiz kalma tehlikesi ile karşı karşıyadır ve buna karşın ne yapabileceğini belirleyememektedir.

3.3.5. Mevcut İşe Bağımlılık Düzeyi

Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliği modellerinde mevcut işe bağımlılığın, iş güvencesizliği düzeyini ve sonuçlarını etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Buna göre mevcut işe bağımlılık, mesleki hareketlilik ile ekonomik bağımlılığın fonksiyonudur²¹⁴. Böylece işgücü piyasası güvencesine de işaret edilmektedir. Literatürde mesleki hareketlilik ve ekonomik bağımlılık boyutlarının her ikisi de araştırılmıştır.

Reisel, iş seçenekleri değişkeni ile mevcut işe bağımlılığı araştırmıştır. Buna göre, işgücü piyasasında elde edilebilecek iş seçeneklerini algılama ile iş güvencesizliğinin negatif ilişkili olduğu hipotezi ileri sürülmektedir. Çevredeki iş seçeneklerini algılama, işçi için kendi geleceğini belirleme hissinin artmasını sağlamaktadır. Bu ilişki, korelasyon analizi ile doğrulanırken, regresyon analizi sonucunda iş seçeneklerinin algılanmasının iş güvencesizliğine katkıda bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda, iş seçenekleri algısının birey için cazip bulunduğu, fakat iş güvencesizliğinin azalması ile ilgili olmadığı belirtilmektedir²¹⁵. Vuuren vd. işgücü piyasasında güçlü bir pozisyonda olduğuna inanan işçilerin, kendilerini

²¹⁴ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.445.

²¹⁵ Reisel, 1997, s.39, 83 ve 127.

kırılgan hisseden işçilere göre daha fazla güvencede hissettiklerini ortaya çıkarmışlardır. Vuuren vd. ayrıca finansal durumu da inceleyerek ekonomik bağımlılık olgusuna dikkat çekmektedir. Buna göre, finansal durumlarını zayıf hisseden işçilerin durumlarını güçlü hissedenlere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşantısına maruz kaldığı belirtilmektedir²¹⁶.

Vance ve Kuhnert, mevcut işlerinde güvencesizlik hisseden ve mevcut işlerine benzer bir iş bulmanın zor olacağını bildiren işçilerin daha fazla psikolojik zorluk yaşadığını tespit etmiştir²¹⁷. Kinnunen vd. mevcut işe olan bağımlılığı, işçilerin aynı örgütte, aynı yörede ve aynı bölgede yeni bir iş bulma ihtimaline bakışlarını yansıtan üç soru ile araştırmaktadır. Buna göre cinsiyet ve yaş değişkenlerinden sonra işe bağımlılık değişkeni iş güvencesizliğinin açıklayıcısı olarak bulunmuştur²¹⁸. Orpen, işe bağımlılığı, işe olan tehdit ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi etkileyen bir değişken olarak araştırmıştır. Sonuç olarak işe bağımlılık iş güvencesizliği varyansını anlamlı şekilde açıklamaktadır. Böylece işe bağımlı olduklarını hisseden işçilerin daha fazla güvencesizlik hissettikleri görülmektedir²¹⁹. İşe bağımlılık, işgücü piyasası güvencesizliği ile de ilişkilidir.

Roskies vd. araştırmalarında, mesleki hareketlilik ile ilişkilendirilebilecek olan istihdam edilebilirlik olgusunu kullanmaktadır. Bu çalışmada istihdam edilebilirlik, birinin mevcut işine son verildiği takdirde başka bir iş bulabileceğine olan inancını göstermektedir. Ayrıca mevcut iş üzerinde kişisel kontrol ile gelecekteki iş üzerinde kişisel kontrol biçiminde iki değişken kullanılmıştır. Mevcut iş üzerindeki kişisel kontrol, mevcut işin sürdürülmesi ihtimalini geliştirecek kişisel stratejilerin var olduğu inancını göstermektedir. Gelecekteki iş üzerinde kişisel kontrol, eğer gerekli ise yeni bir iş elde etmede kullanılabilecek stratejilere işaret

²¹⁶ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

²¹⁷ Robert J. Vance, Karl W. Kuhnert, "Job insecurity and employee well-being", Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association (96th, Atlanta, GA, August 12-16, 1988), <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=eric&an=ED302752>, 31.03.2006.

²¹⁸ Kinnunen, Mauno, Nätti, Happonen, 1999, s.251 ve 253.

²¹⁹ Christopher Orpen, "Job dependence as a moderator of effects of job threat on employees job insecurity and performance", **Psychological Reports**. Vol:72, 1993, s.450.

etmektedir²²⁰. Bu üç değişken, başa çıkma kaynakları olarak nesnel iş güvencesizliği veya iş güvencesizliği algısı için olası aracı değişkenler olarak ele alınmaktadır.

Blau vd., iş etiği ve kariyer geliştirme doyumu adını verdikleri değişkenler ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Kariyer geliştirme doyumu, sürekli eğitim gibi uygulamalarla işçinin beceri düzeyinin arttırılmasından olan memnuniyetini göstermektedir. İş etiği, işçinin daha fazla çalışması ile ilişkili olarak kullanılmıştır. Sonuç olarak iş etiği ve kariyer geliştirme doyumu iş güvencesizliği ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur²²¹. Özellikle kariyer geliştirme doyumu ile iş güvencesizliği ilişkisi, örgütlere güvencesizlik düzeyinin düşürülmesinde yardımcı olabilecektir. Kendine eğitim yatırımı yapılan işçi, işten çıkarılma korkusu yaşamayabilecektir.

Yukarıdaki açıklamalardan sonra işe bağımlılığı azaltacak her türlü koşul veya özelliğin algılanan iş güvencesizliği üzerinde etkili olabileceği ileri sürülebilir. Özellikle işçinin işgücü piyasasında iş seçeneklerini takip etmesini sağlayacak ve gerektiğinde başka işler bulabileceği ağlarda yer alması önem kazanmaktadır. Beşeri sermayenin, sürekli öğrenme ve tecrübe ile desteklenmesi iş seçeneklerini arttırabilecektir. Özellikle aile ortamında elde edilen kültürel sermaye, çalışma yaşamı kültürüne alışık olunmasını sağlayarak, işgücü piyasası başarısını sağlayabilecektir.

3.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Algılanan iş güvencesizliği birey, örgüt ve aile üzerinde önemli etkileri olan bir boyut kazanmıştır. İş güvencesizliğinin çoğu olumsuz olan sonuçlarına çözüm üretebilmek için bu sonuçların neler olduğu incelenmelidir. İş güvencesizliğinin bir stres yaratıcı olarak ele alınabileceğine geçtiğimiz kısımlarda değinilmişti. Buna göre stres verici bir durum beklentisi, olayın kendisi kadar şiddetli bir kaygı kaynağı olabilmektedir. Nitekim Depolo ve Sarchielli, işlerini kaybeden işçiler ile işlerine devam eden işçileri, duygusal iyilik halleri açısından karşılaştırmıştır. Buna göre her

²²⁰ Roskies, Louis-Guerin, Fournier, 1993, s.621.

²²¹ Blau, Tatum, McCoy, Dobria, Ward-Cook, 2004, s.32 ve 38.

iki grup arasında farklılık saptanmamıştır ve her iki grup için de duygusal iyilik hali düşük düzeyde tespit edilmiştir²²². İş güvencesizliğinin bir stres yaratıcı olarak çeşitli stres tepkileri ile ilişkili bulunması normal karşılanmalıdır. Nitekim daha önce ifade edildiği gibi iş güvencesizliğinin iş kaybı gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

İş güvencesizliğinin yarattığı belirsizlik ortamı, işçi için stres yaratıcı bulunmaktadır. Belirsizlik, iş güvencesizliğinin doğasında var olan bir özelliktir. Bu belirsizlik, bireyin bir başa çıkma stratejisi belirlemesine engel olarak stres düzeyinin azaltılmasına engel olmaktadır. Daha önce ifade edildiği gibi iş güvencesizliği ile ilgili bazı etkenler strese neden olmaktadır. Bunlar tehditin ne ölçüde algılandığı, tehdit ile başa çıkmak üzere kullanılabilecek kaynak durumu ve başa çıkma stratejisi seçimi olarak belirtilmiştir.

Psikolojik akit yaklaşımından, iş güvencesizliğinin sonuçlarını açıklamakta faydalanılmaktadır. İşçi verimli çalışması ve örgüte olan sadakatine karşılık örgütten iş güvencesi beklemektedir. Örgütün, işçinin beklediği iş güvencesini sağlayamaması yani iş güvencesizliği, işçi tarafından psikolojik akitin ihlali olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik akitin ihlali, beklentisi karşılanmayan işçi için olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

Stres tepkileri psikolojik, somatik ve davranışsal olarak ele alınabilmektedir. Psikolojik tepkiler, stres yaratıcının sonucu olarak, sahip olunan tutumlardaki değişimler ile ilgilidir. İş doyumsuzluğu tutumsal tepkilere örnek gösterilebilir. Somatik stres tepkileri, işçinin iyilik halinin stres yaratıcı tarafından nasıl etkilendiği ile ilgilidir. Ruh sağlığı şikayetleri, bu kategoriye sağlık ile ilgili bir sonuç olarak eklenmektedir. Davranışsal tepkiler, hem bireyin stres yaratıcıya tepkisinde hangi davranışları gösterdiği hem de işçinin stres yaratıcı veya stres yaşantısını azaltmak için ne yaptığına ilişkindir²²³.

²²² M. Depolo, G. Sarchielli, "Job insecurity, psychological well-being and social representation: A case of cost sharing", in H. W. Scroiff, G. Debus (Eds.), **Proceedings of the West European Conference on the Psychology of Work and Organization**. Elsevier, Amsterdam, 1987'den aktaran Ronald J. Burke, "Job insecurity in stockbrokers: Effects on satisfaction and health", **Journal of Managerial Psychology**. Vol:6(5), 1991, s.10.

²²³ Näswall, 2004, s.31.

Sverke vd.'lerinin çalışmasında, iş güvencesizliğinin sonuçları kısa vadeli ve uzun vadeli tepkiler ile bireye ve örgüte yönelmiş tepkiler olarak ayrılmaktadır(Şekil 6)²²⁴. Buna göre bazı sonuçlar kısa vadede ortaya çıkmakta iken, bazı sonuçlar belli bir süre iş güvencesizliğine maruz kaldıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda kısa vadeli sonuçlar, iş güvencesizliği ve uzun vadeli sonuçları için aracılık ilişkisi göstermektedir. Örneğin kısa vadede iş doyumsuzluğu, iş güvencesizliği belli bir süre devam ettiği takdirde ruhsal sağlık sorunlarına, işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olabilmektedir.

Şekil 3.6: İş Güvencesizliğinin Sonuçları

		Tepkinin Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Tepkinin Biçimi	Kısa Vadeli	İş Tutumları	Örgütsel Tutumlar
		İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Güven
	Uzun Vadeli	Sağlık	İş ile İlgili Davranışlar
		Fiziksel Sağlık Ruhsal Sağlık	Başarım İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Sverke, Hellgren, Näswall, 2002, s.244.

3.4.1. Tutumlar İle İlgili Sonuçlar

Tutumsal sonuçlar, iş güvencesizliği yaşantısından hemen sonra gelişen kısa vadeli tepkilerdir. Bu tutumlar bireylerin beklentilerini karşılamayan koşullara karşı gösterdikleri tepkiler olarak ele alınabilir. Bazı kaynaklarda tutumsal sonuçlar iş, iş dışı ve örgüt ile ilgili olarak ayrılmaktadır. Bu kısımda ayırım yapılmadan iş, iş-dışı ve örgüt ile ilgili sonuçlara birlikte yer verilecektir.

İş doyumu, iş güvencesizliği araştırmalarında en fazla araştırılan sonuçlardan biridir. Çünkü iş doyumu, genellikle iş tutumları ile eşdeğer görülmektedir. İş doyumu, çalışma halinde yaşanan olumsuz duygu düzeyinden çok olumlu duygu

²²⁴ Sverke, Hellgren, Näswall, 2002, s.244.

düzeyi açısından ele alınmaktadır. İş, ücret, ve işin diğer boyutlarından sağlanan doyumun bilişsel durumudur. Birçok araştırma işçilerin işin sürekliliğine olan tehditler nedeniyle işleri ile ilgili doyumsuzluk yaşadığını göstermektedir. Nitekim işin güvence sağlaması, işin önemli boyutlarından biridir. Eğer kişiler işlerini kaybetmekten kaygılanıyorsa, bu hoşnutsuzluğun işlerinin diğer boyutlarına yayılabileceği belirtilmektedir²²⁵.

Ashford vd., iş doyumunu ile iş güvencesizliğinin negatif ilişkili olduğu hipotezini araştırmıştır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği iş doyumunu ile negatif ilişkili bulunmuştur²²⁶. Kinnunen ve Nätti araştırmalarında, iş doyumundaki varyansın, en iyi algılanan iş güvencesizliği ile açıklandığını, fakat bunun yordayıcı gücünün sadece %3 olduğunu belirtmektedir²²⁷. İş doyumunu ile iş güvencesi arasındaki ilişkiyi ele alan Davy vd. ise, iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir²²⁸. Chirumbolo ve Hellgren, iş doyumunu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te araştırmıştır. İş güvencesizliğinin iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu hipotez, tüm ülkeler için desteklenmiştir²²⁹. Buitendach ve De Witte, Güney Afrika'da iş güvencesizliği ile içsel ve dışsal iş doyumsuzluğu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği dışsal iş doyumsuzluğu ile ilişkili bulunmuştur. Dışsal iş doyumunu ücret, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi iş görevleri veya çalışma içeriği ile ilgili doyum olarak ele alınmaktadır. İçsel iş doyumunu ise, iş görevlerinin kendisi (çeşitlilik, becerileri kullanma, özerklik) ile ilişkilidir²³⁰. İş güvencesizliğinin dışsal iş doyumsuzluğu ile ilişkili olması, bu boyut ücret ve çalışma koşullarını kapsadığı için normal karşılanmalıdır.

²²⁵ Argyle, 1990, s.233 ve 239.

²²⁶ Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.819.

²²⁷ Kinnunen, Nätti, 1994, s.313.

²²⁸ Davy, Kinicki, Scheck, 1997, s.343.

²²⁹ Antonio Chirumbolo, Johnny Hellgren, "Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003, s.232.

²³⁰ J. H. Buitendach, Hans De Witte, "Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal", **South African Journal of Business Management**. Vol:36(2), 2005, s.28 ve 33.

İş güvencesizliği ile ilgili değişiklik yaşanabilecek bir diğer iş tutumu örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal bağlanma ve sadakat düzeyi olarak açıklanmaktadır²³¹. İş güvencesizliği yaşantısı ile örgütsel bağlılığın azaldığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. İş güvencesizliğine tepki olarak işçi, örgütsel bağlılığını azaltmaktadır.

Ashford vd., algılanan iş güvencesizliğinin artmasının, örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu durum, yaptıkları araştırma ile doğrulanmıştır²³². Rosenblatt ve Ruvio, yüksek iş güvencesizliğinin düşük örgütsel bağlılığa yol açtığı hipotezini araştırmıştır. Örgütsel bağlılık, tüm örnekleme ve özellikle şehir okullarında çalışan sendika üyesi olan öğretmenlerde düşük bulunmuştur²³³. Öğretmenlerin başka bir örgüte bağlılıklarının bulunması ikili bağlılık kapsamında, diğerinde azalmaya neden olabilir. Fakat çalışmada sendikal bağlılık dikkate alınan bir değişken değildir. Chirumbolo ve Hellgren, örgütsel bağlılığın iş güvencesizliği ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Araştırma yapılan bir ülke hariç, diğer ülkelerde bu hipotez desteklenmiştir²³⁴.

Görüldüğü üzere iş güvencesizliğine maruz kalan işçiler örgüte olan bağlılıklarını azaltarak cevap vermektedir. Ancak, Kinnunen vd., iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri boylamsal araştırmalarında, iş güvencesizliği düzeyi arttığında örgütsel bağlılığın arttığını tespit etmişlerdir. Bu durumun Finlandiya'daki yüksek işsizlik oranı ile ilişkili olabileceğini belirtmektedirler. Başka istihdam olanakları sınırlı olan işçilerin, iş güvencesizliği durumunda varolan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları ileri sürülmektedir²³⁵. Böylece algılanan iş güvencesizliği ve sonuçlarının işgücü piyasası güvencesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasası güvencesizliği durumunda varolan işin önemi artacaktır.

²³¹ Natalie J. Allen, John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of Occupational Psychology**. Vol:63(1), 1990, s.14.

²³² Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.819.

²³³ Rosenblatt, Ruvio, 1996, s.599.

²³⁴ Chirumbolo, Hellgren, 2003, s.225.

²³⁵ Kinnunen, Mauno, Nätti, Happonen, 2000, s.457.

Güven, bir tarafın, karşı tarafın niyetinin ve davranışının özgeci olacağına, dolayısıyla karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olmasıdır²³⁶. Bu tanım, çalışma hayatına uygulanırsa işçinin işverenin eylemlerinin kendisine fayda sağlayacağı veya en azından zarar vermeyeceğini hissetmesidir. İş güvencesizliği yaşantısı, güvenin zarar görmesine neden olacaktır.

Ashford vd., algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasının, güvende azalmaya yol açacağını ileri sürmektedir. Araştırmaları bu ilişkiyi doğrulayarak ileri sürdükleri hipotezi desteklemektedir²³⁷. Borg ve Elizur, iş güvencesizliği ile üst yönetime güven arasında negatif yönlü yüksek bir korelasyon tespit etmiştir²³⁸. Vuuren vd.'lerinin çalışmasında yönetime güven belirleyici bir değişken olarak kullanılmıştı. Buna göre yönetime güveni yüksek olan işçilerin, işlerinin geleceği hakkında güvencede hissettikleri belirtilmektedir²³⁹. Böylece bu güvenin, iş güvencesizliğinin bir sonucu olarak azaldığı görülmektedir.

Algılanan iş güvencesizliği sonucu işçilerin işe bağlılıkları da etkilenmektedir. İşe bağlılık, bireyin işi ile psikolojik özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır²⁴⁰. İşe bağlılık ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran çok az çalışma bulunmaktadır. Mevcut araştırmalarda da iş güvencesi kullanılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, iş güvencesizliği işe bağlılık ile negatif ilişkili görülebilmektedir.

Liou ve Bazemore, iş güvencesi ile işe bağlılık ve profesyonel yönelimler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Buna göre algılanan iş güvencesi, işe bağlılık üzerinde en güçlü etkiyi göstermektedir. Kısaca yüksek düzeyde iş güvencesi

²³⁶ Denise M. Rousseau, Sim B. Sitkin, Ronald S. Burt, Colin Camerer, "Not so different after all: A cross-discipline view of trust", **Academy of Management Review**. Vol:23(3), 1998, s.394.

²³⁷ Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.819.

²³⁸ Borg, Elizur, 1992.

²³⁹ Tinka van Vuuren, Bert Klandermans, Dan Jacobson, Jean Hartley, "Employees reactions to job insecurity", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991, s.79.

²⁴⁰ Riibindra N. Kanungo, "Measurement of Job and Work Involvement", **Journal of Applied Psychology**. Vol:67, 1982, s.342.

algılayan bireylerin işlerine bağlılıklarının daha yüksek olması muhtemeldir²⁴¹. Kuhnert ve Palmer, içsel ve dışsal iş özellikleri ve sağlık ilişkisini araştırmıştır. İçsel özellikler arasında sayılan işe bağlılığın iş güvencesi ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca içsel ve dışsal iş özellikleri birlikte ele alındığında, içsel iş özelliklerinin iş güvencesi algılamasını daha fazla etkilediği belirtilmektedir. İş güvencesini içsel özellikler ile kavramlaştırmak, bireyin yeterliliği ve öz değeri ile doğrudan bağ kurmaktadır. Bir başka deyişle, iş tehdit altında bulunduğu sadece belli bir eylem ve gelirin kaybı değil, kimliğin temel bir parçasının kaybı söz konusudur²⁴². Bu durum iş güvencesizliğinin sağlık ile ilişkili olabileceği anlamına gelmektedir.

İş güvencesizliğinin iş dışı yaşam üzerinde de etkileri olabileceği ifade edilmektedir. Literatürde çalışma yaşamı kalitesinin, yaşam kalitesi üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir. Örneğin Dalbert, iş kaybı tehditi ile karşılaşan kadınların daha düşük yaşam doyumu gösterdiklerini belirtmektedir²⁴³. Berth vd. Almanya'nın yeni eyaletlerindeki genç yetişkinler üzerinde yaptıkları araştırmada işsizlik, algılanan iş güvencesizliği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşsizlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yanında, çalışanlar için iş güvencesizliğinin de yaşam doyumunu azalttığı ortaya konmuştur²⁴⁴.

Çalışma yaşamının etkileri sadece istihdam edilenleri değil, aynı zamanda onların aile üyelerini de kapsayabilmektedir. Özellikle ebeveynlerin yaşadığı iş güvencesizliğinin, çocuklar üzerinde etkilerinin neler olabileceği araştırılmaktadır. Lim ve Loo, ebeveyn iş güvencesizliği ve yetiştirme davranışlarının, gençlerin öz etkinliklerine ve iş tutumlarına olan etkisini araştırmıştır. Çalışmada öncelikle,

²⁴¹ Kuo-Tsai Liou, Gordon Bazemore, Professional orientation and job involvement among detention case workers", **Public Administration Quarterly**. Vol:18, 1994, s.232.

²⁴² Karl W. Kuhnert, Dale R. Palmer, "Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work", **Group & Organization Studies**. Vol:16(2), 1991, s.185 ve 188.

²⁴³ C. Dalbert, "Gefährdung des Wohlbefindes durch Arbeitsplatzunsicherheit: Eine Analyse der einflussfaktoren Selbstwert und Gerechte-Welt-Glaube", **Zeitschrift für Gesundheitspsychologie**. Vol:4, 1993'den aktaran Rosamund Stock, **Socio-economic Security, Justice and the Psychology of Social Relationships**. International Labour Office, Geneva, 2001, s.24.

²⁴⁴ Hendrik Berth, Peter Förster, Elmar Brähler, "Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit: Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen in den neuen Bundesländern", **Sozial- Und Präventivmedizin**. Vol:50, 2005, s.361.

ebeveynlerin iş güvencesizliğinin otoriter yetiştirme davranışları ile ilgili olduğu ileri sürülmektedir. Otoriter yetiştirme davranışları ve gencin ebeveyn iş güvencesizliği algısı, öz etkinlik ile negatif ilişkili görülmektedir. Son olarak, gencin öz etkinliğinin iş tutumları ile pozitif ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Araştırma sonucunda bu ilişkiler doğrulanmıştır²⁴⁵. Barling vd., ise ebeveynlerinin iş güvencesizliğini algılayan çocukların bilişsel olarak dikkatlerinin dağıldığını ve sonuç olarak akademik başarılarının olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Elde edilen veriler, bu modeli güçlü şekilde desteklemektedir²⁴⁶.

İş güvencesizliğinin aile ile ilgili olarak başka sorunlara da yol açtığı belirtilmektedir. Çalışan eşler için, iş güvencesizliği sonucunda evde gerilimin artması ve evlilik ile ilgili sorunlar yaşanmasının olası olduğu belirtilmektedir. Larson vd., iş güvencesizliğinin evlilik ilişkisi ve aile iletişimi, ailevi rol netliği ve aile duygulanımı gibi belirli aile dinamikleri üzerine olan etkisini araştırmışlardır. Sonuçlar istihdam durumuna bakılmaksızın, iş güvencesizliği stresinin karı ve kocanın her ikisi için, evlilik ve aile işlevleri üzerinde olumsuz etkisi bulunduğunu ortaya koymaktadır. İşsizlik sürecinde olduğu gibi iş güvencesizliğinin de ailenin işlevini yerine getirmesini engellediği belirtilmektedir²⁴⁷. İşgücü piyasasında yaşanan güvencesizliklerin aile üzerindeki diğer bir etkisi, çocuk sahibi olmanın ertelenmesi ve daha geç yaşta çocuk sahibi olma şeklinde ortaya çıkmıştır. Nitekim Batı Almanya’da yapılan bir araştırma, işgücü piyasasında yaşanan güvencesizliklerin baba olma zamanını etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmacılar güvencesizlik sorunu çözülmediği takdirde, zaten düşük olan doğum oranının daha da düşebileceğini ileri sürmektedir²⁴⁸.

²⁴⁵ Vivien K. G. Lim, Geok Leng Loo, “Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth’s self-efficacy and work attitudes”, **Journal of Vocational Behavior**. Vol:63, 2003, s.86.

²⁴⁶ Julian Barling, Athea Zacharatos, C. Gail Hepburn, “Parents’ job insecurity affects children’s academic performance through cognitive difficulties”, **Journal of Applied Psychology**. Vol:84(3), 1999, s.437.

²⁴⁷ Jeffry H. Larson, Stephan M. Wilson, Rochelle Beley, “The impact of job insecurity on marital and family relationships”, **Family Relations**. Vol:43(2), 1994, s.138 ve 141.

²⁴⁸ Angelika Tölke, Martin Diewald, “Insecurities in employment and occupational careers and their impact on the transition to fatherhood in western Germany”, **Demographic Research**, Vol:9, 2003, s.41 ve 57.

Algılanan iş güvencesizliği iş tutumlarını genellikle olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle algılanan iş güvencesizliğinin iş doyumunu azalttığı görülmektedir. İşçiler uzun süreli, belirsizlik içermeyen ve hayatlarını planlayabilecekleri istihdam koşulları sayesinde doyuma ulaşabilmektedir. İstihdam koşullarının istikrarı sağlamaması örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve güvene zarar vermektedir.

Çalışma yaşamının olumsuz sonuçları genellikle iş dışı yaşama da yansımaktadır. Eşler arasında sorun yaşanması, çocukların akademik başarılarının etkilenmesi literatürde tespit edilmiş iş güvencesizliği sonuçlarıdır. Bunun da ötesinde bir araştırma, çocuk sahibi olma yaşının güvencesizlikten etkilendiğini göstermektedir. Kısaca algılanan iş güvencesizliğinden etkilenen işçi sayısı arttıkça, toplum için önemli bir sosyal sorun ortaya çıkacaktır.

3.4.2. Sağlık İle İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliği yaşantısının sağlık üzerinde olumsuz etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Öncelikle psikolojik iyilik halinin iş güvencesizliği nedeniyle kötüleştiği belirtilmektedir. Psikolojik iyilik hali, bir dizi duygusal ve bilişsel durumu kapsayan bir kavramdır. Ruh sağlığı, mutluluk, yaşam veya iş doyumunun tümü bireyin psikolojik iyilik halinin boyutları olarak görülmektedir²⁴⁹. İş güvencesizliğinin iş ve yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkisi bulunduğu bilinmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin, ruh sağlığını fiziksel sağlıktan daha fazla etkilediği belirtilmektedir.

İngiltere’de 600 işçi üzerinde yapılan bir çalışmada işlerinde güvencesiz hisseden işçilerin daha düşük düzeyde psikolojik iyilik hali gösterdikleri tespit edilmiştir²⁵⁰. Roskies, Louis-Guerin²⁵¹ ve Roskies vd.²⁵², genel sağlık ölçeğini

²⁴⁹ Van Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.79.

²⁵⁰ Brendan J. Burchell, “The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health”, (içinde) D. Gallie, C. Marsh, C. Volger (Eds), **Social change and the experience of unemployment**. Oxford, UK: University Press’den aktaran Hans De Witte, “Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8(2), 1999, s.157.

²⁵¹ Roskies, Louis-Guerin, 1990, s.354.

²⁵² Roskies, Louis-Guerin, Fournier, 1993, s.623.

kullanarak iş güvencesizliği ve psikolojik rahatsızlık, kaygı ve depresyon arasında ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Vuuren vd., Hollanda ve İsrail’de güvencesiz işçilerin daha depresif hissettiklerini ve daha olumsuz duygular bildirdiklerini belirtmektedir²⁵³. Chirumbolo ve Hellgren, sosyo-demografik özellikler kontrol edildikten sonra iş güvencesizliğini, ruh sağlığı şikayetlerinin bir yordayıcısı olarak tespit etmişlerdir²⁵⁴.

Yukarıda değinilen çalışmalar, enlemesine kesitsel çalışma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Hellgren ve Sverke, iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki ilişkinin boylamsal bir araştırma ile daha iyi anlaşılabilceğini belirtmektedir. Çünkü enlemesine kesitsel araştırmalarda işçinin önceki sağlık durumunu ve sonraki sağlık durumunu dikkate almak mümkün olmamaktadır. Ayrıca bazı stres yaratıcı sonuçlarının ortaya çıkmasının zamana bağlı olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliği ile ruhsal ve fiziksel sağlık rahatsızlıkları arasındaki ilişkiyi, küçülme uygulaması geçiren bir perakende işletmesinde 1995 ve 1996 yıllarında araştırmışlardır. Sonuçlar iş güvencesizliğinin, cinsiyet, yaş, kıdem, aile durumu ve eğitim düzeyi kontrol edildikten sonra ruh sağlığı rahatsızlıklarını yordadığını göstermektedir²⁵⁵.

Westman vd., küçülme yaşayan bir örgütte çalışan evli çiftler için eşler arasında tükenmişlik etkileşimini araştırmıştır. Tükenmişlik, iş güvencesizliği, öz-denetim ve sosyal zarar verme hisleri ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca tükenmişlik sadece erkek eşten kadın eşe geçmektedir. Bu durumda kadın eşin bir stres emici gibi davrandığı ileri sürülmektedir. Araştırma sonucunda, küçülme karşısında her iki eşinde aynı düzeyde iş güvencesizliği yaşantısı olduğu tespit edilmiştir. Fakat sadece erkek eşler için iş güvencesizliğinin tükenmişlik üzerinde etkisi bulunmaktadır. Kadın eşlerin iş kaybı nedeniyle erkek eşlerden daha az sarsıldıkları ve iş

²⁵³ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

²⁵⁴ Chirumbolo, Hellgren, 2003, s.233.

²⁵⁵ Johnny Hellgren, Magnus Sverke, “Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:24(2), 2003, s.230.

güvencesizliği ile farklı biçimde başa çıktıkları belirtilmektedir²⁵⁶. Bu durum iş güvencesizliği karşısındaki cinsiyet farklılığına işaret etmektedir. Araştırma sonucunda bu örneklem için, erkeğin aile reisi rolünün devam ettiği ve kadının işi ikinci derecede bir sorumluluk olarak gördüğü yapının devam ettiği söylenebilir.

Mauno ve Kinnunen, üç farklı ölçek ile iş güvencesizliğini ölçtükleri araştırmalarında, eşler arasında köprü etkisinin sadece bütünsel veya nicel iş güvencesizliği ölçeğinde ortaya çıktığını belirtmektedir. Buna göre, ekonomik stres bir eşten diğerine köprü etkisi göstermektedir. Eğer erkek eş yüksek düzeyde ekonomik stres yaşamakta ise, kadın eş için iş güvencesizliği tahmin edilebilmektedir²⁵⁷. Westman vd.'lerinin araştırmasının tersine, kadın eşten erkek eşe iş güvencesizliği için köprü etkisi olduğu belirtilmektedir. Ancak Westman vd.'lerinin çalışmasında erkek ve kadınların yaşadığı iş güvencesizliği aynı düzeyde tespit edilmiştir, farklılık sadece tükenmişlik açısından görülmüştür. Ayrıca Mauno ve Kinnunen, çalışmalarında iş güvencesizliği sonuçlarını incelememiştir.

İş güvencesizliği, bireylerin ruh sağlığını etkilediği gibi fiziksel sağlığı da etkilemektedir. Fiziksel sağlığa olan etkileri, sigara içme, alkol kullanma gibi davranışlara yol açarak ve doğrudan bağışıklık sistemi üzerinde etki yaratarak göstermektedir. İş güvencesizliğine maruz kalan işçilerde kan basıncının ve kolesterol düzeyinin arttığı belirtilmektedir. Pollard, geniş ölçekli bir yeniden yapılanma geçiren örgütte çalışan işçilerin ruhsal iyilik halini, kan basıncını ve kolesterol seviyelerini araştırmıştır. Araştırma yeniden yapılanmadan önce iki kere ve yeniden yapılanmadan sonra iki kere tekrar edilmiştir. Buna göre yeniden yapılanmada öncesinde sistolik kan basıncında önemli artış olduğu belirtilmektedir. Kolesterol seviyesinin de yeniden yapılanma öncesinde en yüksek seviyeye ulaştığı, fakat etkisinin anlamlı olmadığı ortaya çıkarılmıştır²⁵⁸. Yüksek kan basıncının kalp rahatsızlıkları ile ilgili olduğu bilinmektedir.

²⁵⁶ Mina Westman, Dalia Etzion, Esti Danon, "Job insecurity and crossover of burnout in married couples", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:22, 2001, s.476-477.

²⁵⁷ Mauno, Kinnunen, 2002, s.310.

²⁵⁸ Tessa M. Pollard, "Changes in mental well-being, blood pressure and total cholesterol levels during workplace reorganization: the impact of uncertainty", **Work & Stress**. Vol:15(1), 2001, s.14.

Nitekim Becher ve Frey, kalp krizi geçirme riskini arttıran etkenleri üç grupta değerlendirmektedir. Bunlar somatik, sosyolojik ve psikolojik risk etkenleridir. Sosyolojik risk etkenleri içinde, kritik mesleki yaşam olayları iş güvencesizliği ve işsizliğe işaret etmektedir²⁵⁹. Koroner kalp yetmezliği ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki, ileriye dönük bir çalışma ile incelenmiştir. Lee vd., 36.910 kadın üzerinde yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliğinin öldürücü olmayan miyokard infarktüsü riskini kısa dönemde arttırdığını ortaya koymaktadır²⁶⁰.

Pelfrene vd., Belçika’da 1994-1998 yılları arasında Belstress adı verilen araştırmada, algılanan iş güvencesizliği ile dünya piyasalarıyla rekabet etkisinin sağlık durumu göstergeleri ve sağlık davranışları arasındaki ilişkisini incelemiştir. Sağlık durumu göstergeleri katılımcının uyku sorunları, bitkinlik, kötü sağlık ve depresyon ile ilgili kendisinin belirttiği sonuçlara göre değerlendirilmektedir. Sağlık davranışları, düzenli sigara içme ve alkol kullanma, boş zamanlarda fiziksel aktivite yapılması ve ilaç kullanımı ile değerlendirilmektedir. Ayrıca katılımcıların kan basınçları, kolesterol düzeyleri ve vücut kitle endeksleri ölçülmüştür. Sonuç olarak, kötü sağlık durumu ile iş güvencesizliği arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık ile ilgili davranışlar iş güvencesizliği ile ilişki göstermemektedir. Son olarak kan basınçları, kolesterol düzeyi ve vücut kitle endeksleri iş güvencesizliği ile ilişkili değildir²⁶¹. Örnekleme iş güvencesizliği sigara içme, alkol ve ilaç kullanma ile ilişkili bulunmamıştır. Böylece iş güvencesizliğinin ruh sağlığı ile daha fazla ilgili olduğu doğrulanmaktadır.

Strazdins vd. ise, iş güvencesizliği ile işteki zorlanma düzeyini birlikte aldıkları bir araştırmada, bu kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları yaşama

²⁵⁹ Renate Becher, Dieter Frey, “Streß und Herzinfarkt”, (içinde) **Arbeits- und Organisationspsychologie**. (Yay. Haz.) S. Greif vd., München, 1989, s.443.

²⁶⁰ Sunmin Lee, Graham A. Colditz, Lisa F. Berkman, Ichiro Kawachi, “Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women”, **AEP**. Vol:14(1), 2004, s.24.

²⁶¹ Edwin Pelfrene, Peter Vlerick, Michel Moreau, Rudolf P. Mak, Marcel Kornitzer, Guy De Becker, “Perceptions of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol:76, 2003, s.419-420.

ihtimalinin yüksek olduğunu göstermişlerdir²⁶². Böylece iş güvencesizliği ile birlikte yaşanabilecek diğer sorun kaynaklarına dikkat çekilmektedir. Küçülme, yeniden yapılanma gibi iş güvencesizliği ortaya çıkaran durumlar, işin yapılış biçimini de değiştirmektedir. Genellikle iş güvencesizliği yaşanan durumlarda iş hızının ve/veya iş içeriğinde değişmesi yaşanmaktadır.

Algılanan iş güvencesizliği kısa vadede özellikle iş ve iş-dışı tutumlarla ilgili görülmektedir. Ancak bir stres yaratıcıya uzun vadeli maruz kalmanın ruhsal ve fiziksel sağlığı etkilediği tespit edilmiştir. Özellikle ruh sağlığının fiziksel sağlıktan daha olumsuz etkilendiği belirtilmektedir. Günümüzde yaşanan işgücü piyasası koşulları nedeniyle algılanan iş güvencesizliğinin daha fazla sayıda işçiyi etkilemesi beklenmektedir. Örneğin ABD’nde yapılan bir araştırma sonucuna göre her dört işçiden birinin işten çıkarılma korkusu yaşadığı belirtilmektedir²⁶³. Bu durumda algılanan iş güvencesizliği yaşantısı olan işçilere yardım etmek önem kazanmaktadır. Holm ve Hovland, güvencesiz işçiler için yas ve kayıp açıklaması, strese karşı aşılama terapisi, yeniden istihdam edilme bilgisi verilmesi ve mesleki destek sağlanmasını en önemli danışman müdahale alanları olarak görmektedir. Ayrıca gevşeme, meditasyon, grup ve birey danışmanlığı veya fiziksel egzersiz gibi stres azaltıcı teknikleri önermektedir²⁶⁴. Ancak bu tedbirlerin işverenler tarafından alınmasının hangi düzeyde gerçekleşeceği belirsizliğini korumaktadır.

3.4.3. Davranışsal Sonuçlar

Davranışsal sonuçlar, bir stres yaratıcıya olan tepkilerin ortaya çıkardığı davranışlardır. Daha öncede ifade edildiği gibi, bu tepkiler başa çıkma süreci sonucunda strateji seçimi ile belirmektedir. Klandermans vd., üç başa çıkma stratejisinden söz etmektedirler: kaçınma (iş durumundan uzaklaşım, inkar etme),

²⁶² Lyndall Strazdins, Rennie M. D’Souza, Lynette L. Lim, Dorothy Broom, Bryan Rodgers, “Job strain, job insecurity, and health: Rethinking the relationship”, **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:9(4), 2004, s.296.

²⁶³ Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi, “ABD’de her 4 kişiden biri işten atılma korkusu yaşıyor”, 9 Nisan 2006, s.2.

²⁶⁴ Susan Holm, Jane Hovland, “Waiting for the other shoe to drop: Help for the job-insecure employee”, **Journal of Employment Counseling**. Vol:36, 1999, s.162.

bireysel eylem (başka istihdam olanakları arama) ve toplu hareketler (grevler ve benzer eylemler)²⁶⁵.

İşçiler için iş güvencesizliği yaşantısının yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma eğiliminin arttığı belirtilmektedir. İstihdam sürekliliği hakkında kaygı duyan işçilerin daha güvenceli kariyer olanaklarını aramaları ussal görülmektedir. Başka yerde istihdam şansı bulabilecek işçilerin, bir gerilim olsun veya olmasın, güvencesizlik yaratan durumlara yeni bir iş arayarak tepki verebileceği belirtilmektedir.

Ashford vd., algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasının, yeni bir iş arama eğilimini arttırdığını ileri sürmektedir. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğiliminin pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır²⁶⁶. Kinnunen ve Nätti, katılımcılara son altı ay içinde başka bir işe başvurup başvurmadığını sorarak işten ayrılma eğilimini belirlemektedir. Buna göre iş güvencesi riski olmayan grubun %12'si, düşük risk grubunun %25'i ve yüksek risk grubunun %27'si son altı ay içinde işten ayrılma eğilimindedir²⁶⁷. Hellgren vd., nicel ve nitel iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda iş güvencesizliği işten ayrılma eğilimi ile ilişkili bulunmuştur. Araştırma boyamsal olarak yapıldığı için iş güvencesizliği ile sonuçları arasındaki ilişkinin istikrarlı olduğu da belirtilmektedir²⁶⁸. Chirumbolo ve Hellgren, iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğiliminin pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Araştırma yapılan dört ülkede de iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, iş güvencesizliği işten ayrılma eğiliminin bir açıklayıcısı olarak tespit edilmiştir²⁶⁹. Buna göre iş güvencesizliğinin işten ayrılma eğiliminin artması ile ilişkili olduğu belirtilebilir.

²⁶⁵ Klandermans, Vuuren, Jacobson, 1991, s.51.

²⁶⁶ Ashford, Lee, Bobko, 1989, s.817.

²⁶⁷ Kinnunen, Nätti, 1994, s.312.

²⁶⁸ Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999, s.190.

²⁶⁹ Chirumbolo, Hellgren, 2003, s.233.

Ancak bazı durumlarda iş güvencesizliği yaşantısı, işten ayrılma eğilimini arttırmamaktadır. Örneğin Adkins vd., iş arama davranışı, işten ayrılma eğilimi gibi olguları işten ayrılmanın gerçekleşip gerçekleşmediği açısından değerlendirmiştir. Buna göre finansal kriz yaşayan bir üniversitede çalışan akademisyenler için iş güvencesizliği ile işten ayrılma düşüncesi, iş arama davranışı ve gerçek işten ayrılmanın pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Sonuç olarak, gerçek işten ayrılmalar ile iş güvencesizliği arasında düşük bir varyans tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı zaman zarfında çok sayıda üniversitenin finansal kriz yaşadığı belirtilmektedir. Bu durumda başka istihdam olanakları yetersiz bulunduğu için işten ayrılmaların fazla olmadığı ileri sürülmektedir²⁷⁰. Başka bir çalışmada ise, Kinnunen vd., iş güvencesizliği yaşantısının örgütsel bağlılığın artması ile ilişkili olduğunu bildirmektedir. Buna neden olarak işsizliğin yüksek olması ve alternatif istihdam olanaklarının yetersizliğini ileri sürmüşlerdir²⁷¹. Bu durumda iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğiliminin ancak, işgücü piyasası güvencesinin yani başka bir iş bulabilme, kısa süre işsiz kalma ihtimali bulunduğu şartlarda gerçekleşebileceği anlaşılmaktadır.

Grev gibi toplu hareketlere katılmanın iş güvencesizliği ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir. İş güvencesini sağlamak için toplu eyleme katılma, bireyin toplu eylemin iş güvencesini sağlamada başarılı olabileceğini beklediği ve bu katılımın fayda ve zarar dengesi çok olumsuz bulunmadığı zaman gerçekleşebilecektir. Vuuren vd.'nin Hollanda'da yaptıkları bir araştırmada, toplu eylemlere katılma isteğinin çalışma arkadaşlarının katılma beklentisi, başarı beklentisi, aile, arkadaş ve çalışma arkadaşlarından beklenen tepkiler ve birinin işletmedeki mevki için algıladığı risk olguları ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Yukarıda sayılan olgular, işlerinde güvencesiz hisseden işçiler arasında toplu eyleme katılma isteğindeki varyansın %35'ini açıklayabilmektedir²⁷². Algılanan iş güvencesizliğinin toplu hareketlere katılmaya etkisi başka araştırmalarla incelenmelidir.

²⁷⁰ Adkins, Werbel, Farh, 2001, s.478.

²⁷¹ Kinnunen, Mauno, Nätti, Happonen, 2000, s.457.

²⁷² Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.96-97.

İş güvencesizliğinin önemli sonuçlarından biri de işçinin başarımının artması veya azalmasıdır. Başarım konusunda araştırma sonuçları farklılıklar göstermektedir. Örneğin Rosenblatt vd., iş güvencesizliğinin başarım algısının azalması ile ilişkili olduğunu belirtmektedir²⁷³. Brockner vd., ise iş çabası ile iş güvencesizliği arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, güvencesizlik algısı yüksek veya düşük olduğunda iş çabası azalmaktadır. Bu durum iş güvencesizliğinin yüksek olduğu ve finansal desteğin bulunmadığı veya güvencesizliğin düşük olduğu ve finansal desteğin var olduğu zaman gerçekleşmektedir. İş güvencesizliği orta düzeyde ise iş çabası yükselmektedir. Böylece iş çabası ile iş güvencesizliği arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu belirtilmektedir²⁷⁴.

İş güvencesizliği ile artan başarım arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Bergman ve Wigblad, özellikle iş güvencesizliği düzeyinin yükseldiği işyeri kapanmaları esnasında, işçilerin artan başarımlarına dikkat çekmektedir²⁷⁵. Probst, deneysel araştırmasında iş kaybı tehditinin verimlilik, kalite ve iş güvenliği üzerindeki etkilerini incelemektedir. İş kaybı tehditiyle karşılaşan işçilerin, karşılaşmayan işçilerden daha yüksek düzeyde verimlilik gösterdiği tespit edilmiştir²⁷⁶. Probst'un başarım ölçme yaklaşımı, diğer çalışmalardan farklı olarak işçinin başarım algısını değil nesnel başarımını ölçmektedir.

İş güvencesizliğinin örgütün başarımını etkileyebileceği başka etkileri de bulunmaktadır. Resiel vd. iş güvencesizliğinin, işçilerin müşterilerle olan ilişkilerini etkilediğini belirtmektedir. ABD'de yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği yaşayan işçilerin müşteri başarımı, müşterilerle etkinlik, değişen rekabetçi koşullara uyum sağlama ve birlik ruhunu nasıl gördükleri incelenmiştir. İşlerinde güvencede hissetmeyen işçiler, örgütlerinin müşteri başarımı, müşterilerle etkinlik, değişen rekabetçi koşullara uyum sağlama ve birlik ruhunu sağlayamadığını

²⁷³ Rosenblatt, Talmud, Ruvio, 1999, s.220.

²⁷⁴ Joel Brockner, Steven Grover, Thomas F. Reed, Rocki Lee Dewitt, "Job insecurity and survivors' work effort: Evidence on an inverted-U relationship", **Academy of Management Journal**. Vol:35(2), 1992, s. 413-425.

²⁷⁵ Paavo Bergman, Rune Wigblad, "Workers last performance: Why some factories show their best results during countdown", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:20(3), 1999, s.343.

²⁷⁶ Tahira M. Probst, "Layoffs and tradeoffs. Production, quality, and safety demands under the threat of job loss", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:7(3), 2002, s.216-217.

belirtmektedir²⁷⁷. Bu sonuçlara göre algılanan iş güvencesizliğinin, tutumlar ve sağlığın ötesinde örgütün başarımı üzerinde etkili olabileceği doğrulanmıştır. Çalışmada müşteri ilişkileri doğrudan işçilere sorularak saptanmıştır. Müşteri kayıtları incelenerek yapılacak bir çalışmanın destekleyici olarak kullanılabileceği belirtilmektedir.

İş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını da etkilediği ortaya çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüte yardımcı olan fakat örgütün formel ödül sisteminde doğrudan veya açıkça tanınmayan davranışlardır. Örneğin bir kişinin işini bitirmek üzere geç vakite kadar çalışması veya sorumluluğu olmadığı halde zorluk içindeki çalışma arkadaşlarına yardımcı olması, örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. Bu davranışlar kişisel başarımla ilişkili ele alınabilir. Feather ve Rauter, örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlar belirli süreli iş akitleri ile çalışan öğretmenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı, daha güçlü iş güvencesizliği yaşantısı ve iş değerlerinde doyuma ulaşma için daha az olanakları olduğunu göstermektedir. Bu durumda belirli süreli iş akitleri ile çalışan öğretmenlerin ekstra rol davranışı ve gönüllü görevler yerine getirerek sürekli bir kadroya geçmeye çalıştıkları belirtilmektedir²⁷⁸. Böylece algılanan iş güvencesizliğinin işçi başarımını arttırabileceğine değinilmektedir.

İş güvencesizliği yaşantısına karşı koymak için bireylerin eğitim almaya yönelebileceği ileri sürülmektedir. Özellikle ABD’nde yetişkin eğitimi talebinin arttığı belirtilmektedir. İstihdam koşulları ve iş güvencesizliği yetişkinleri eğitime katılmaya yönlendirmektedir. Elman ve O’Rand, yetişkinlerin eğitim almalarının işgücü piyasası koşulları ve deneyimlerinden kaynaklandığını tespit etmiştir. Bu koşullardan başlıcaları endüstriyel yeniden yapılanma ve algılanan iş güvencesizliğidir. Böylece iş güvencesizliği yaşantısının bazı yetişkin işçileri eğitim

²⁷⁷ William D. Reisel, Swee-Lee Chia, Cesar M. Maloles, “Job insecurity spillover to key account management: Negative effects on performance, effectiveness, adaptiveness and esprit de corps”, **Journal of Business and Psychology**. Vol:19(4), 2005, s.483 ve 499.

²⁷⁸ N. T. Feather, Karin A. Rauter, “Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol:77, 2004, s.81 ve 92.

almaya yönelttiği söylenebilir²⁷⁹. Çünkü artık bir istihdamı sürdürebilmek ve yeni bir iş bulabilmek için meziyetler ve özel beceriler önem kazanmaktadır. Bundan dolayı işçiler istihdam edilebilirliklerinin artması için okul sonrasında da eğitim görmeye yönelmektedir.

Kinnunen vd., üstler ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri de bir iş güvencesizliği sonucu olarak araştırmışlardır. Buna göre, iş güvencesizliğinin bir yıllık araştırma süresi içinde, üstler ve arkadaşlar ile olan ilişkilerin kötüleşmesi ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Üstler ve çalışma arkadaşları işyerinde önemli sosyal destek kaynakları olarak görülmektedir²⁸⁰. Nitekim bazı araştırmalarda sosyal desteğin iş güvencesizliği ile sonuçları arasında aracı rolü olduğu vurgulanmıştır. Fakat Kinnunen vd.'nin araştırmasında görüldüğü üzere, üstler ve arkadaş desteği sağlanması belli bir zaman sürecinde ilişkilerin kötüleşmesi nedeniyle gerçekleşmeyebilecektir.

İş güvencesizliği türlerine göre, sonuçların nasıl etkileneceği üzerinde araştırılma yapılması gereken bir konudur. Literatürde nesnel iş güvencesizliği ve öznel iş güvencesizliği yaşantısına göre sonuçların farklılaşabileceği belirtilmektedir. Ayrıca her iki güvencesizlik yaşantısının birlikte bulunmasının sonuçlara olan etkiyi arttırabileceği de ileri sürülmektedir. Mauno vd., belirli süreli iş akiti ile çalışan sağlık personeli ile belirsiz süreli iş akiti ile çalışan sağlık personeli için iş güvencesizliğinin sonuçlarını araştırmıştır. Bu çalışmada sonuçlar, iş tutumları ve iyilik hali olarak ele alınmaktadır. Çalışmanın özgün yanı hem nesnel hem de algılanan iş güvencesizliğini incelemesidir. Her iki çalışan grubu için algılanan iş güvencesizliği düzeyi araştırılmıştır. Nesnel iş güvencesizliği belirli süreli çalışan personele işaret etmektedir. Çalışma, daha önce De Witte ve Näswall tarafından ileri sürülen iki hipoteze dayanmaktadır. İlk hipotez psikolojik akitin ihlal edilmesi ile ilgilidir. Buna göre, algılanan iş güvencesizliğinin yüksek düzeyde olduğu belirsiz süreli akitlerle çalışan personel veya daimi personel bu durumda psikolojik akitin ihlal edildiğini düşünmektedir. İkinci hipotez ise, algılanan iş güvencesizliğinin

²⁷⁹ Elman, O'Rand, 2002, s.71.

²⁸⁰ Kinnunen, Mauno, Nätti, Happonen, 2000, s.457.

yüksek olduğu ve belirli süreli akit ile çalışan personelin durumudur. Bu duruma yoğunlaşma hipotezi adı verilmektedir²⁸¹.

Araştırma sonuçlarına göre ihlal hipotezi, yani daimi kadrolu personel için algılanan iş güvencesizliği düzeyinin yüksek olduğu durumda, iş tutumlarının ve iyilik halinin daha kötü etkilendiği ortaya çıkmıştır. Daimi kadrolu personelin iş güvencesizliğinden önemli ölçüde olumsuz etkilenmesi, tehdit altına giren özellikler daha fazla olduğu için normal karşılanmalıdır. Geçici veya belirli süreli akit ile çalışan personel, zaten işverenin kendisine iş güvencesi vaad etmediğini bilmektedir. Sonuçlara göre, geçici personelin daimi personele göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği bildirdiği belirtilmektedir. Ancak geçici personel daimi kadrolu personele göre daha iyi iyilik hali ve daha olumlu iş tutumları bildirmektedir²⁸². Buna göre geçici çalışmanın, işçi açısından sonuçlarının daha dikkatli değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir. Geçici çalışma için genel kanı iş tutumlarının olumsuz etkilendiği yönündedir.

İş güvencesizliğinin politik etkileri de literatürde incelenmiştir. Örneğin Avustralya’da sağ eğilimli görüşlerin artış göstermesi ile iş güvencesizliği artışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Buna göre, sağ partilere olan desteğin iş güvencesizliği ve özellikle popülist parti liderlerinin derinleşen uluslararası ekonomik entegrasyona veya ekonomik küreselleşmeye dikkat çekmeleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir²⁸³. İş güvencesizliği, başka ülkelerde de politik amaçlarla kullanıldığı ve partilerin bu konuya değinerek seçimlerde başarı kazanmaya çalıştıkları belirtilmektedir.

Son olarak, iş güvencesizliğinin ekonomi üzerinde olası etkilerinden bahsedilmelidir. Benito, işsizlik riskinin tüketim harcamalarının ertelenmesine neden olup olmadığını araştırmıştır. Buna göre, işsizlik riskindeki bir standart sapmalık

²⁸¹ Saija Mauno, Ulla Kinnunen, Anne Mäkikangas, Jouko Nätti, “Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:14(3), 2005, s.209 ve 229.

²⁸² Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, Nätti, 2005, s.231.

²⁸³ A. Mughan, C. Bean, I. McAllister, “Economic globalization, job insecurity and the populist reaction”, **Electoral Studies**. Vol:22, 2003, s.617.

yükselmenin hanehalkı tüketiminde %1.6 azalmaya yol açtığı tahmin edilmektedir. İş güvencesizliği dört standart sapma basamağında ele alındığında tüketimin %6.4'e kadar azalabileceği belirtilmektedir²⁸⁴. Böylece kendilerini güvencede hissetmeyen işçiler tasarruf yapmaya yönelerek olası iş kaybı durumunun şiddetini azaltmaya çalışmaktadır.

Buraya kadar anlatılanlar özetlenecek olursa, algılanan iş güvencesizliği iş ile ilgili davranışları ve iş dışı davranışları etkilemektedir. Belli bir süre iş güvencesizliğine maruz kalma işten ayrılma eğilimini yükseltmekte ve özellikle örgüt için en değerli işçilerin ayrılma eğilimi artmaktadır. Dolayısıyla güvencesizliğin örgüte zararı değerli beşeri sermayeye sahip işçilerin kaybı biçiminde de ortaya çıkabilmektedir. Ancak işten ayrılmanın işgücü piyasası güvencesinden yani başka bir iş bulabilme güvencesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

İşçilerin başarımları algılanan iş güvencesizliğinden etkilenmektedir. Bazı araştırmalarda güvencesizliğe maruz kalma sonucunda bireysel başarımın azaldığı, bazılarında ise arttığı tespit edilmiştir. Ancak özellikle dikkate alınması gereken deneysel bir çalışma, güvencesizlik sonucu başarımın arttığını göstermektedir. Bununla birlikte, güvencesizlik ile başarım arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu da ileri sürülmektedir. Sonuç olarak, güvencesizlik ile başarım arasındaki ilişkinin bazı koşullara ve özelliklere göre farklılık gösterdiği belirtilmelidir. Bu durumda, iş güvencesinin başarım düzeyinin düşmesine neden olduğu yönündeki görüşler araştırılmalıdır.

İş güvencesizliğine maruz kalma sonucunda yetişkin işçilerin eğitim almaya yöneldikleri belirtilmektedir. Ayrıca başka bir araştırmada, güvencesizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkili olduğu bildirilmektedir. Bu sonuçlar, işçilerin algılanan iş güvencesizliği ile başa çıkma için geliştirdikleri stratejilere işaret etmektedir. İşçilerden hangi özelliklere sahip olanların eğitim almaya yöneldikleri araştırılması gereken bir alandır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, işten çıkarılmaya

²⁸⁴ Andrew Benito, "Does job insecurity affect household consumption?", **Oxford Economic Papers**, Vol:58, 2006, s.157.

konu olmamak için geliştirilmektedir. Vatandaşlık davranışlarının hangi durumlarda gösterilmekte olduğu incelenmelidir.

3.4.4. İş Güvencesizliği ve Sonuçları Arasındaki İlişkiyi Etkileyen Değişkenler

Yukarıdaki kısımda iş güvencesizliğinin sonuçları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Literatürde iş güvencesizliğinin sonuçlarını etkileyebilecek bazı değişkenlerden de söz edilmektedir. Nitekim Greenhalgh ve Rosenblatt, modellerinde birçok aracı değişkene yer vermektedir. Bu değişkenler, kişisel farklılıklara işaret ettiği gibi çevreden sağlanacak sosyal destek şeklinde de olabilmektedir. Ayrıca modelde, mevcut işe bağımlılığın bir başka aracı değişken olarak alınabileceği ifade edilmektedir²⁸⁵. Sverke ve Hellgren, benzer şekilde bütünleşik iş güvencesizliği modelinde bireysel farklılıklar, sosyal destek ve adalet davranışını aracı değişkenler olarak kullanmaktadır²⁸⁶.

Ancak literatürde aracı olarak ileri sürülen tüm değişkenler araştırılmamıştır. Öncelikle en fazla araştırılan değişken olan sosyal destek, çeşitli açılardan ele alınmaktadır. Örneğin yapısalcı yaklaşım, sosyal desteği sosyal ağlar açısından tanımlamaktadır (büyüklük, yoğunluk, yakınlık, kuvvet, entegrasyon, normatif kontrol). Fonksiyonel yaklaşım ise, tanımlamada bireysel davranış özelliklerinden yararlanmaktadır (sosyal yeterlilik, stresi tolere edebilme, yardım davranışları vd). Mübadele kuramı yaklaşımına göre sosyal destek, bir sosyal ağın üyeleri arasında karşılıklı koruma amacıyla kaynakların mübadelesi olarak açıklanmaktadır²⁸⁷. House, sosyal desteğin dört alanda etkili olduğunu belirtmektedir: Duygusal alan (diğer kişilere empati, güven, hürmet, yardım), değerlendirme alanı (tasdik, geribildirim, sosyal karşılaştırma), enformasyon alanı (olası yardım hakkında bilgi, tavsiyeler,

²⁸⁵ Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.441.

²⁸⁶ Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

²⁸⁷ Ivars Udris, "Soziale Unterstützung", (içinde) **Arbeits- und Organisations-psychologie**. (Yay. Haz.) S. Greif vd., München, 1989, s.422.

referanslar, malumatlar), araçsal alan (başka insanlar tarafından maddi yardımseverlik davranışları)²⁸⁸.

Sosyal destek, özellikle bireylerin stres yaşantıları üzerinde etkili görülmektedir. Sosyal desteğin stres ve ilişkili sonuçları üç şekilde etkilediği belirtilmektedir. İlk olarak, yüksek düzeyde destek yaşayan bireylerin daha sağlıklı olacağı ve iş doyumsuzluklarının daha az olacağı beklenmektedir. İkinci olarak, sosyal destek mevcut olduğu zaman algılanan stres azalıyorsa, desteğin algılanan stres üzerinde doğrudan veya esaslı bir etkisi bulunabilmektedir. Sosyal desteğin üçüncü etkisi tampon, azaltıcı veya etkileşimden biri olarak belirtilmektedir. Buradaki temel düşünce, sosyal desteğin stres ile sonuçları arasındaki ilişkiyi değiştirebileceğidir. Tampon hipotezinin ana düşüncesi, düşük düzeyde desteğe sahip bireyler için stres ile sonuçları arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde desteğe sahip olan bireylere göre daha belirgin olacağıdır²⁸⁹.

House, sosyal desteği iş ve iş dışı kaynaklı olarak ele almaktadır. Buna göre, iş kaynaklı sosyal destek üstler, çalışma arkadaşları ve sendikalardan sağlanmaktadır. İş dışı kaynaklı sosyal destek ise, sosyal ağlar, profesyonel yardım, aile, evlilik ve arkadaşlardan sağlanmaktadır²⁹⁰. Üstlerden ve çalışma arkadaşlarından alınan destek aracılığıyla, örgütte destekleyici ve esnek bir çalışma atmosferi yaratılmaktadır. Bu atmosfer, iş güvencesizliği durumunda bireylerin iş doyumsuzluğu duygularının azaltılmasını sağlayan arkadaşlık ve duygusallık işlevlerini yerine getirmektedir. İş dışı kaynaklı sosyal desteğin, özellikle de aile ve arkadaşlardan sağlanan desteğin, iş kaybının olumsuz sonuçlarını azaltabildiği belirtilmektedir²⁹¹.

Lim, iş kaynaklı desteğin, iş güvencesizliği ile iş doyumsuzluğu, proaktif iş arama ve itaat edici olmayan iş davranışları arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Bunun yanısıra iş dışı kaynaklı desteğin, iş güvencesizliği ile yaşam doyumsuzluğu arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği de araştırılmaktadır. İş

²⁸⁸ James S. House, **Work stress and social support**. Addison-Wesley, 1981, s.24-26.

²⁸⁹ House, 1981, s.5.

²⁹⁰ House, 1981, s.94-111.

²⁹¹ Lim, 1996, s.175 ve 177.

arkadaşlarından ve üstlerden sağlanan desteğin, bireye, iş güvencesizliğinin iş doyumsuzluğu, proaktif iş arama ve itaat edici olmayan iş davranışları gibi sonuçlara karşı tampon oluşturarak yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, iş dışı kaynaklı destek, iş güvencesizliği ile yaşam doyumsuzluğu arasında önemli bir aracı değişkendir²⁹².

Kinnunen ve Nätti, iş güvencesizliği ile sağlık ve iş ilişkili sonuçlar arasındaki ilişkiyi etkileyen bir değişken olarak, sosyal desteği araştırmıştır. Araştırmada sosyal destek, iş kaynaklı olarak çalışma arkadaşları ve üstlerden alınan destek olarak kullanılmaktadır. Yüksek düzeyde iş güvencesizliği ve düşük düzeyde sosyal destek yaşayan grup için olumsuz sonuçların daha güçlü olacağı ileri sürülmektedir. İlk olarak, iş güvencesizliği riski olmadan sosyal desteğin sağlık ve iş ilişkili sonuçlar ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş güvencesizliği yaşantısı olan grup için yüksek düzeyde sosyal destek, psiko-somatik semptomların daha az olması, işten daha fazla doyum sağlanması ve işlerinden daha az geriçekilme yaşamaları ile ilişkili bulunmuştur²⁹³.

Sendikal destek, daha öncede belirtildiği gibi iş kaynaklı önemli bir destek biçimidir. Hellgren ve Chirumbolo, iş güvencesizliğinin iyilik hali üzerindeki olumsuz etkilerinin sendikal destek ile azalabileceğini ileri sürmektedir. Çalışmalarında İtalya, Hollanda ve İsveç'te sendika üyesi işçilerden veri toplamışlardır. Yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşantısı ile yüksek düzeyde sendikal destek bileşiminin ruh sağlığı şikayetlerinin daha az olması ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu hipotez, sadece İsveç örneğinde desteklenmiştir. Buna göre İsveç örneğinde sendikal destek, ruh sağlığı şikayetlerinin anlamlı bir açıklayıcısı olarak tespit edilmiştir²⁹⁴. Sendika üyeliğinin iş güvencesizliği düzeyi üzerindeki etkisinin düşük olduğu ve iş güvencesizliği düzeyinin yükselmesi ile ilişkili olduğu belirtilmişti. Benzer şekilde, sendikal destek de iş güvencesizliğine verilen tepkileri azaltmamaktadır.

²⁹² Lim, 1996, s.171 ve 190.

²⁹³ Kinnunen, Nätti, 1994, s.306 ve 314.

²⁹⁴ Johnny Hellgren, Antonio Chirumbolo, "Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being?", **Economic and Industrial Relations**. Vol:24(2), 2003, s.271 ve 284.

Adalet, iş güvencesizliğinin sonuçlarını azaltabilecek önemli bir değişkendir. Adalet kuramları, kişilerin kaynak dağıtımı kararlarına tepki verme tarzları ile ilgilenmektedir. Dağıtım adaleti kuramları, kaynakların gerçek dağılımı ile ilgiliyken, prosedürel adalet kuramları hangi dağıtım kararlarının alındığı ve iletildiği ile ilgilidir²⁹⁵. Etkileşim adaleti, örgütlerde bireylerarası ilişkilerin niteliğine işaret etmektedir. Araştırma sonuçları örgüte karşı tutumlar ve duyguların, prosedürel ve etkileşim adaletinden kuvvetli biçimde etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca örgütsel adaletin stres ile ilişkili olduğu da belirtilmektedir. Judge ve Colquitt, örgütsel adalet ve stres ilişkisini iş-aile çatışmasını dikkate alarak incelemiştir. Sonuçlar, prosedürel ve kişilerarası (etkileşimci) adaletin stres ile kuvvetli ilişkisi olduğu ve iş-aile çatışmasının bu ilişkiye aracılık ettiğini ortaya çıkmıştır. Böylece örgütsel adaletin varolması, iş ve aile yaşamı etkileşiminin daha iyi yönetilmesini sağlamakta ve stres düzeyinin düşük olmasına neden olmaktadır²⁹⁶.

Brockner vd., üç ayrı araştırmada işini kaybedenler, iş kaybından kurtulanlar ve yakında işten çıkarılacaklarını bilen işçiler için, prosedürel adalet ve sonucun olumsuzluğu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Sonuçlara göre prosedürel adalet düşük düzeyde algılanmakta ise, bireyler algılanan olumsuz sonuçlara daha kötü tepki vermektedir. Eğer bireyler prosedürel adaleti yüksek olarak algılıyor ise, algılanan sonuç olumsuzluğu tepkileri ile ilişki değildir²⁹⁷. Brockner vd.'lerinin araştırmasında, öznel iş güvencesizliği ölçülmemiştir. Çalışmada kullanılan iş güvencesizliği nesnel ve akut iş güvencesizliği olarak nitelendirilebilir. Kausto vd., ise, algılanan iş güvencesizliğinin, prosedürel adalet ve iyilik hali arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Buna göre örgütü adaletsiz algılayan ve iş

²⁹⁵ John Kammeyer-Mueller, Hui Liao, Richard D. Arvey, "Downsizing and organizational performance: A review of the literature from a stakeholder perspective", **Research in Personnel and Human Resources Management**. Vol:20, 2001, s.278.

²⁹⁶ Timothy A. Judge, Jason A. Colquitt, "Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict", **Journal of Applied Psychology**. Vol:89(3), 2004, s.395.

²⁹⁷ Joel Brockner, Mary Konovsky, Rochelle Cooper-Schneider, Robert Folger, Christopher Martin, Robert J. Bies, "Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss", **Academy of Management Journal**. Vol:37(2), 1994, s.397.

güvencesizliği yaşantısı olan işçilerin duygusal tükenmişlik ve stres belirtileri açısından daha yüksek risk altında olduğu tespit edilmiştir²⁹⁸.

İş güvencesizliğini etkileyen bir başka değişken, işe bağlılık düzeyidir. İşe bağlılık olgusuna daha önce iş güvencesizliğinin sonucu olarak değinilmişti. Burada ise, işe bağlılık düzeyinin iş güvencesizliğinin sonuçlarını etkileyebileceği ileri sürülmektedir. Probst, yeniden yapılanma sürecine maruz kalan, 283 kamu sektörü çalışanı üzerinde, işe bağlılığın iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkiye olan etkisini araştırmaktadır. Sonuç olarak, işine daha çok yatırım yapan yani işine daha fazla bağlı olan işçilerin, iş güvencesizliğinden en kötü düzeyde etkilendikleri ortaya çıkmıştır. İşe bağlılığı yüksek düzeyde olan işçilerin, üst, ilerleme ve iş güvencesi doyumlarının yüksek düzeyde bulunduğu belirtilmektedir. Bu işçiler daha az sağlık rahatsızlığı ve psikolojik rahatsızlık bildirmektedir. Fakat bu işçiler iş güvencelerini düşük algıladıklarında, tutumları, fiziksel sağlıkları ve ruh sağlığı düzeyleri işe bağlılığı düşük olan işçilerin düzeyleri ile eşitlenmektedir. Böylece işinin çok önemli olduğunu düşünen ve işi öz kimlik veya finansal güvence için önemli olan kimseler, işlerine karşı ilgisiz olan kimselere göre, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları için daha fazla risk altında bulunmaktadır²⁹⁹.

Öz saygı, bazı araştırmalarda iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak ele alınmıştır. Bu araştırmaların sonucunda, öz saygının iş güvencesizliği yaşantısı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Aynı şekilde tüm öz değerlendirmeleri etkileyen bir değişken olarak, öz saygının iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını etkileyebileceği belirtilmektedir. Hui ve Lee, örgüt temelli öz saygının iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin sonuçları olarak ele alınan içsel motivasyon, örgütsel bağlılık ve işe devamsızlık değişkenlerini nasıl etkilediğini incelemektedir. Örgüt temelli öz saygı, bir örgüt üyesinin örgüt bağlamında rolünü oynaması aracılığıyla kişisel ihtiyaçlarını tatmin edebileceğine inanma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, örgüt temelli öz saygı iş güvencesizliği ve sonuçları

²⁹⁸ Johanna Kausto, Anna-Lisa Elo, Jukka Lipponen, Marko Elovainio, "Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:14 (4), 2005, s.431.

²⁹⁹ Tahira M. Probst, "Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:5(1), 2000, s.63 ve 71.

arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Örgüt temelli öz saygı düzeyi yüksek olan işçiler, iş güvencesizliğine karşı daha düşük düzeyde tepki vermektedir. Ayrıca örgüt temelli öz saygının içsel motivasyon, örgütsel bağlılık ve işe devamsızlık sonuçlarını farklı düzeylerde etkilediği ortaya çıkmıştır³⁰⁰.

Psikolojik akit ihlallerinin iş güvencesizliği yaşantısına neden olduğu belirtilmişti. Fakat psikolojik akitin iş güvencesizliği sonuçlarını da etkilemesi mümkündür. Özellikle iş güvencesi taahhüt eden psikolojik akitin, iş güvencesizliği sonuçlarını etkileyebileceği belirtilmektedir. King, daha öncede değindiğimiz araştırmasında, bireye iş güvencesi taahhüt eden psikolojik akitin, iş güvencesizliği ve çeşitli sonuçları arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik akitin aracı etkisi çok düşük desteklenmektedir. Tek aracı etki vatandaşlık davranışları ile iş güvencesizliği arasında ortaya çıkmıştır³⁰¹.

Probst, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine katılımcı karar alma ile karşı konulabileceğini ileri sürmektedir. Çalışmada iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları olarak üstlerden, çalışma arkadaşlarından ve işten olan doyumun azalması, yüksek işten ayrılma eğilimi ve işten geriçekilme değişkenleri alınmaktadır. Katılımcı karar verme olanakları daha fazla olan işçiler, bu olanağa daha az sahip olan işçilerle karşılaştırıldığında iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını daha az bildirmektedir³⁰². Böylece katılımcılık, işçilere yaşanan olay üzerinde kontrolleri olduğunu hissettirerek, olumsuz sonuçları azaltabilmektedir.

Duygusal zekanın da, iş güvencesizliğinin sonuçlarını etkileyebileceği ileri sürülmektedir. Jordan vd., iş güvencesizliğine olan duygusal ve davranışsal tepkileri etkileyen bir değişken olarak duygusal zekayı ele alan bir model önermektedirler. Modele göre, düşük düzeyde duygusal zekaya sahip işçilerin olumsuz tepkiler verme ihtimalinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Çalışmada gelecekte yapılacak

³⁰⁰ Chun Hui, Cynthia Lee, "Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships", **Journal of Management**. Vol:26(2), 2000, s.215.

³⁰¹ King, 2000, s.87.

³⁰² Tahira M. Probst, "Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand-control model", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:10(4), 2005, s.320.

araştırmalar için dört önerme yapılmıştır. İlk olarak, duygusal zekası yüksek olan kişilerin iş güvencesizliğinin duygusal bağlılığa olan etkisini düzeltebileceği ileri sürülmektedir. İkinci olarak, duygusal zekası yüksek olan kişilerin iş ilişkili gerilimi daha az yaşayacakları belirtilmektedir. Üçüncü önerme, duygusal zekası yüksek olan kişilerin duygusal bağlılığa olan etkiler nedeniyle olumsuz başa çıkma davranışlarına daha az yönelecekleri şeklindedir. Dördüncü önermede ise, iş ilişkili gerilim nedeniyle olumsuz başa çıkma davranışlarına daha az yönelecekleri ileri sürülmektedir³⁰³. Bu önermeler sonucunda yapılacak araştırmalar ile duygusal zekanın iş güvencesizliği sonuçlarına olan etkisi ortaya çıkarılabilecektir.

Probst ve Lawler, kültürel değerleri iş güvencesizliği sonuçlarını etkilemesi açısından incelemiştir. Kültür, deneyimleri anlamlandırmakta bir dil sunduğu için bireylerin enformasyonu işlemlerini etkilemektedir. Çalışmada, kültürel değerler bireyci ve kolektivist olarak ele alınmıştır. Kolektivist kültürel değerlere sahip işçilerin, bireyci değerlere sahip işçilere göre grup bağlarını daha fazla vurgulamaları, ilişki kurma ihtiyacının daha fazla olması ve güvenceye daha yüksek değer vermeleri nedeniyle iş kaybı tehdidine daha olumsuz tepki verecekleri belirtilmektedir. Araştırma ABD’nde ve Çin’de küçülme yaşanan bir örgütte yapılmıştır. Sonuçlara göre kolektivist değere sahip işçiler, bireyci değerlere sahip işçilere göre iş güvencesizliğine daha olumsuz tepki vermektedir³⁰⁴.

İş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları iş yaşamından, aile yaşamına kadar etkisini gösterebilmektedir. Hatta önceki bölümde değinildiği gibi ailelerin tüketim harcamalarını etkileyerek ekonomik sonuçlara neden olmaktadır. Bu durumda güvencesizliğin olumsuz sonuçlarını azaltabilecek olguların ortaya çıkarılması birçok açıdan önemli görülmektedir. Literatürde araştırılan olgular sosyal destek, örgütsel adalet, işe bağlılık, öz saygı, katılımcı karar verme, duygusal zeka, psikolojik akit ve kültürel değerler olarak sıralanmaktadır. Bu noktada, araştırılan olguların güvencesiz

³⁰³ Peter J. Jordan, Neal M. Ashkanasy, Charmine E. J. Hartel, “Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity”, **Academy of Management Review**. Vol:27(3), 2002, s.361 ve 368-369.

³⁰⁴ Tahira M. Probst, John Lawler, “Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism”, **Applied Psychology: An International Review**. Vol:55(2), 2006, s.235-236.

istihdam durumunda bir değişikliğe neden olmadığı, ancak bazı olumsuz sonuçları engellediğı veya azaltabildiğı gözden kaçırılmamalıdır.

İş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarının bulunmasına karşın, algılanan iş güvencesizliğinin bazı mesleklerde işçilerce kabul gördüğü ve işçilerin artık güvencesizliğe yönelik stratejiler geliştirmeye başladıkları belirtilmektedir. Isler, güvencesizlik yaşantısına uyum sağlamak üzere çalışanların geliştirdikleri stratejileri incelemektedir. Güvencesizlik ile karşı karşıya olan web sitesi tasarımcılarının yaşamlarındaki riski ve belirsizliği normalleştirmek için geliştirdikleri stratejiler özerklik, esnek iş programları, yaratıcı yollar, teknik gelişme ve finansal riske karşı tampon oluşturma olarak belirlenmiştir. Tasarımcılar bu normları yapısal normalleştirme adı verilen işin kendisi vasıtasıyla ve teknik topluluklar oluşturma aracılığıyla içselleştirmektedir. Normalleştirme stratejilerinin amacı, istihdam istikrarsızlıklarını ve belirsizliklerini kişisel sermayeye yatırım karşılığında içselleştirmek ve kabul etmektir. Bu yatırım, aktarılabilir becerilerin geliştirilmesi ve gelecekteki istihdam edilebilirliği sağlamaktadır³⁰⁵. Çalışma bazı bireylerin neden istikarsız ve güvencesiz işlerde çalışmayı seçtikleri konusunda önemli katkıda bulunmaktadır. Böylece bazı mesleklerde güvencesiz çalışmanın kabul gördüğü ve buna yönelik stratejilerin geliştirilmeye başlandığı görülmektedir.

Güvencesizlik işçilerin kabul edip uymak zorunda oldukları bir yapıya doğru dönüşmeye başladığında, sosyal politika tedbirlerinden söz edilmelidir. Gerçekten iş güvencesizliği yaşantısını önlemek üzere sosyal politika düzenlemelerinden faydalanılmalıdır. Özellikle birçok ülkede yürürlükte bulunan istihdam/iş güvencesi yasaları, işçilerin haksız yere işten çıkarılmalarını engellemektedir. Ancak yukarıda ifade edildiğı gibi, iş güvencesizliği nesnel koşullardan kaynaklanabilmesine karşın öznel bir fenomendir. Örgütte herhangi bir işten çıkarma tehditi bulunmadığı hallerde bile, bazı işçiler iş güvencesizliği yaşayabilmektedir. Ayrıca tehdit altında yine tüm işçiler farklı düzeylerde iş güvencesizliği göstermektedir. Bu nedenle, algılanan iş

³⁰⁵ Jonathan Isler, “Normalizing risk and uncertainty: Web workers adapt to employment instability and insecurity in the new economy”, Paper Proposal for the 2005 Annual Meeting of the American Sociological Association, s.1,10 ve 17.

güvencesizliği sorunu sadece sosyal politika düzenlemeleri ile çözülebilecek bir sorun değildir. Sosyal politika açısından soruna yaklaşılrken, çalışma psikolojisi alanından yararlanılmalıdır.

Ayrıca algılanan iş güvencesizliği, işçi sendikalarının faaliyet göstermeleri gereken bir sorundur. Araştırma sonuçlarına göre sendika üyesi işçilerin diğer işçilerden daha yüksek düzeyde güvencesizlik yaşantısı olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak sendikalara, güvencesiz işlerde çalışan işçilerin üye oldukları veya sendika üyesi işçilerin iş kaybı konusunda önceden uyarıldıkları gösterilmektedir. Bu işçilerin sendika üyesi olarak, istedikleri desteğe ulaşamadıkları anlaşılmaktadır. Çünkü sendikal desteğin (İsveç hariç) işçilerin ruh sağlığını iyileştirdiği hipotezi desteklenmemiştir. Böylece işçi sendikalarının algılanan iş güvencesizliği konusunda daha fazla çaba göstermesi gerektiği söylenmektedir. İşçi sendikalarının güvencesiz istihdam biçimleriyle çalışan işçiler arasında örgütlenmeye çalışması ve onlara sosyal destek sağlayan uygulamalara yönelmesi önerilebilir.

İş güvencesizliği sadece işten ayrılma oranları veya işsizlik oranları gibi göstergelerle ölçülmemelidir. Bir işçi uzun süreden beri aynı işletmede çalıştığı halde öznel iş güvencesizliği yaşayabilmektedir. Öznel veya algılanan iş güvencesizliği kendine özgü belirleyicileri, aracı değişkenleri ve sonuçları olan bir olgudur. Öncelikle hangi işçilerin daha yüksek düzeyde güvencesizlik yaşadıkları belirlenmelidir. Buna göre iş kaybı tehditini yüksek algılayan işçiler iş güvencesizliğine maruz kalacaktır. İşin kaybedilebileceğinin düşünülmesi yaş, cinsiyet gibi demografik özelliklerden kaynaklanabilir. Ayrıca eğitim, örgütsel iletişim, iş akiti türü gibi özellikler de tehditin daha fazla hissedilmesine neden olabilecektir. Kişilik özellikleri olayların değerlendirilmesini etkileyerek iş kaybı tehditini ve şiddetinin artmasına neden olabilecektir. Son olarak, mevcut işe bağımlılık olası bir iş kaybı tehditi şiddetini arttıracaktır.

Mevcut işe bağımlılığı azaltacak değişkenlerin, algılanan iş güvencesizliği düzeyini düşürebileceği düşünülmektedir. Örneğin psikolojik akitte iş güvencesinin yerini istihdam edilebilirlik güvencesinin aldığı belirtilmektedir. Fakat istihdam

edilebilirliğin iş güvencesinin yerine geēebileceđi önemli bir tartişma konusudur. Bu konuyu aydınlatmak iēin istihdam edilebilirlik özelliklerine sahip iřēilerin algılanan iş güvencesizliği düzeyleri incelenmelidir. Ancak bunun sonucunda istihdam edilebilirliğin iş güvencesinin yerine geēip geēmediđi belirlenebilecektir.

Dördüncü Bölüm

Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisinin Analizine Yönelik Bir Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Endüstriyel toplumlarda kariyer, dikey olarak ilerlemeye ve içsel işgücü piyasasına dayanmaktadır. Bu durumda bir işletmeye giren çalışan için ömür boyu istihdam ve genellikle kıdeme dayalı terfi süreci geçerlidir. Ancak günümüzde örgütlerde yaşanan gelişmeler sonucunda yeni kariyer yapıları ortaya çıkmakta ve bu kariyer yapılarını açıklayan, sınıflandıran çalışmalar artış göstermektedir. Örneğin sınırsız kariyer, portföy kariyer gibi yaklaşımlar, genellikle tek bir örgüte bağlı olmayan çalışma biçimlerinden ve dolayısıyla tek bir örgüte bağlı olmayan kariyer biçimlerinden söz etmektedir. Diğer yandan yeni yaklaşımlar, kariyer sorumluluğunun artık çalışanın sorumluluğu olduğunu ileri sürmekte ve bu amaçla kariyer başarısını etkileyen kişisel faktörleri ön plana çıkarmaya çalışmaktadır. Kariyer sermayesi yaklaşımı, bu gelişmelere paralel olarak bireyin ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye düzeyinden oluşmakta ve kişisel faktörlere işaret etmektedir.

Ancak kariyer sermayesi, kişisel özellikleri kapsamakla birlikte bazı sermaye bileşenlerini kişinin etkileyemediği özellikler olarak ele almaktadır. Örneğin bireyin kültürel sermaye düzeyi anne ve babanın eğitim seviyesinden veya bireyin sosyal sermaye düzeyi örgütte bulunduğu yerden etkilenmektedir. Bu nedenle, kariyer sermayesi diğer kişisel faktörlerden ayrılmaktadır. Aslında kariyer sermayesi kişisel faktörlerin temelinde bulunan özelliklere işaret etmektedir. Öğrenmeye açıklık, esneklik gibi kişisel faktörler kariyer sermayesinden etkilenmektedir. Kısaca kariyer sermayesi yaklaşımı, yeni kariyer yapılarında başarılı olabilmenin ön koşulu olarak görülmelidir. Bununla birlikte, kariyer sermayesi geleneksel kariyer yapısında da başarıyı etkileyebilmektedir.

Yeni kariyer yapılarında, çalışanın tek bir örgüte bağlı kalmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu durumun çalışan tarafına yansması istihdamda geçicilik ve güvencesizlik olarak ortaya çıkmakta, çalışan ile işveren arasındaki psikolojik akit zarar görmektedir. Güvencesizlik çalışanların örgüte bağlılıklarını, başarımlarını olumsuz etkilemekte ve ömür boyu istihdam güvencesinin yerine geçebilecek bir olgu olarak istihdam edilebilirlik olgusu ileri sürülmektedir. Yeni psikolojik akit çerçevesinde, işletmelerin çalışanlarına iş güvencesi yerine istihdam edilebilirlik sağlamaları ve çalışanların da buna karşılık başarımlarını göstermeleri beklenmektedir. Gerçekten bireyin istihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılmaya istekli olması yeni kariyer yapılarında önemli bir özellik olarak savunulmaktadır. İstihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılmaya istekli olma, örgütün sunduğu görev değişimi, eğitim gibi faaliyetlere katılma tutumunu göstermektedir. İstihdam edilebilirlik yönelimi düzeyi yükseldikçe, çalışanların işlerinde yerlerini sağlamlaştırdıklarını düşünecekleri üzerinde durulmaktadır.

İstihdam edilebilirlik yöneliminden daha geniş olarak, istihdam edilebilirlik olgusu, işgücü piyasasına kolaylıkla giriş ve çıkış yapabilen çalışanlara işaret etmekte ve böylece güvencesizliğin, iş değiştirebilme yeteneği ile ikame edilebileceği varsayılmaktadır. Başka bir deyişle, bir iş bulabileceğine inanan çalışanların artık iş güvencesi beklentisi içinde olmayacakları ve dolayısıyla bu çalışanların işlerini kaybetme kaygısını daha düşük düzeyde yaşayacakları belirtilmelidir.

Bunun yanında kariyer sermayesi düzeyi yüksek olan çalışanların da, literatürde algılanan iş güvencesizliği olarak ifade edilen işlerini kaybetme korkusunu daha az yaşayacakları anlaşılmaktadır. Çünkü kariyer sermayesi, bireyin istihdam edilebilirlik düzeyini etkileyen bir olgu olarak görülmelidir. Kariyer sermayesi yüksek olan çalışanların, başka bir iş bulabileceklerine veya varolan işlerini sürdürebileceklerine olan inançları yüksek olacaktır. Bu durumda, başka bir iş bulabileceklerine olan inançları sayesinde, iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde yaşayacaklardır. Ancak kariyer sermayesi bileşenlerinin iş güvencesizliği üzerinde doğrudan etkileri de bulunmaktadır.

Araştırmanın amacı, kariyer sermayesini bileşenleri boyutunda operasyonelleştirmek ve daha sonra algılanan iş güvencesizliği üzerindeki etkisini araştırmaktır. Buna ek olarak, istihdam edilebilirlik yöneliminin de iş güvencesizliği üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Ayrıca kariyer sermayesi örtük bir değişken olarak analiz edilecektir. Kariyer sermayesi örtük değişkeninin, algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki ve algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi de araştırılacaktır.

Kariyer sermayesi, istihdam edilebilirlik yönelimi ve algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi, bireyin değerlendirme süreçlerinden kaynaklanmaktadır. İş güvencesizliği ile başa çıkma başlığında ele alındığı gibi, Lazarus ve Folkman iş güvencesizliğini değerlendirme sürecini, birincil ve ikincil değerlendirme olarak ikiye ayırmaktadır. Birincil değerlendirme, bireyin olayın önemini belirleme çabası iken, ikincil değerlendirme bu olaya karşı ne yapılabileceğinin belirlenmesini kapsamaktadır¹.

Kariyer sermayesi, her iki değerlendirme sürecini de etkileyebilecek bir kaynak olarak ele alınmaktadır. Öncelikle, iş kaybı tehdidinin fark edilmesi örgüt içi sosyal ağ aracılığıyla gerçekleşebilmektedir. Örgüt içi sosyal ağ sayesinde, iş kaybı durumunun söz konusu olup olmadığı, kimleri etkileyebileceği konusunda enformasyona ulaşılabilecektir. Böylece olayın öneminin belirlenmesine yardımcı olacaktır. İkincil değerlendirme süreci, yani iş kaybına karşı neler yapılabileceği sürecinde bireysel kaynaklar önemli rol oynamaktadır. Örneğin ekonomik sermaye, iş kaybı durumunda gelir kaybını ikame etmekte, başka bir iş bulunmasına yardımcı olmakta, psikolojik yardım alınmasını sağlamakta kullanılabilir. Sosyal sermaye ise, iş güvencesizliği karşısında sosyal destek sağlanmasına yardımcı olabilir. Örgüt dışı ağ ise başka bir iş bulunmasını kolaylaştıracaktır.

İstihdam edilebilirlik yönelimi, daha önce belirtildiği gibi çalışanın işinde yerini sağlamlaştırdığını düşünmesine neden olabilmektedir. Bu durum, birincil

¹ Lazarus, Folkman, 1984, s.32.

değerlendirme sürecini etkileyecektir. Ayrıca yönelim kapsamında olan görev değişimlerine karşı olumlu tutum sayesinde, olası bir iş kaybı yerine görev değişikliğinin kabul edilmesi iş kaybı riskini azaltıcı etkiye sahip olacaktır. Bununla birlikte, örgüt de istihdam edilebilirlik yönelimi yüksek olan bir çalışanı işten çıkarmak istemeyecektir.

Kariyer sermayesi, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini etkileyebilecek bir özellik göstermektedir. Çünkü kariyer sermayesi, bireye kullanabileceği çeşitli kariyer destekleri sağlamakta ve özellikle iş bulmayı kolaylaştırmaktadır. İş bulma desteği ise algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ile ilgilidir. Ancak bundan daha önemli olarak, başka bir iş bulabileceğine veya varolan işini sürdürebileceğine inanan çalışan için iş güvencesizliği düzeyi azalmalıdır. Algılanan istihdam edilebilirlik mevcut işe olan bağımlılığı da göstermektedir. Bilindiği gibi mevcut işe bağımlılık düzeyi iş güvencesizliği düzeyini arttırmaktadır.

Literatürde algılanan iş güvencesizliği düzeyini etkileyen birçok etmen araştırılmıştır. Bu etmenler demografik özellikler, pozisyonel özellikler, kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel koşullar ile mevcut işe bağımlılık düzeyi başlıkları altında ele alınmaktadır. Bu etmenler içinde, özellikle beşeri sermaye iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak ele alınmıştır. Ancak araştırmaların çoğunda beşeri sermaye, sadece resmi eğitim düzeyi ile ölçülmektedir. Çalışmamızda beşeri sermaye, resmi eğitim düzeyi ve kıdemin etkilediği mesleki uzmanlık, sağlık, işyerinde eğitime katılma sıklığı ile bilgi ve becerilerin başka işletmelere aktarılabilmesi boyutları ile ölçülmektedir. Bu sayede, beşeri sermaye düzeyinin tüm boyutları ortaya çıkarılmış olacaktır.

Çalışmamızda, beşeri sermaye düzeyinin yanında ekonomik, sosyal ve kültürel sermaye düzeyinin oluşturduğu kariyer sermayesi araştırılmaktadır. Daha önce açıklandığı gibi ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye biçimleri birbirleriyle ilişki halindedir. Bu nedenle sadece beşeri sermaye düzeyinin ele alınması iş güvencesizliği üzerindeki etkiyi tam anlamıyla ortaya koyamayacaktır. Örneğin ekonomik sermaye diğer sermaye biçimlerine kolayca çevrilebilmektedir.

Beşeri sermaye ise, sosyal ve kültürel sermaye düzeyi ile desteklenmektedir. Bunun karşılığında beşeri sermaye düzeyi arttıkça, ekonomik ve sosyal sermaye düzeyi artış gösterebilmektedir. Bu nedenle bireyin sahip olduğu sermaye biçimlerini içeren kariyer sermayesinin algılanan iş güvencesizliği üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

İstihdam edilebilirlik, algılanan iş güvencesizliği düzeyini etkileyen bir değişken olarak görülmektedir. Literatürde, istihdam edilebilirlik ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran önemli bir çalışmada², istihdam edilebilirlik bireyin işini kaybettiğinde başka bir iş bulabileceğine olan inancı şeklinde ele alınmış ve tek soru ile ölçülmüştür. Çalışmamızda ise, bu inancın yanısıra, bireyin mevcut işini sürdürebileceğine olan inancı da eklenmiştir. Algılanan istihdam edilebilirlik olgusu, literatürde yeni gelişen bir alan olarak dikkat çekmektedir. Bazı araştırmalarda algılanan istihdam edilebilirlik tek soru ile ölçülmekte ve çok boyutluluğu gözden kaçırılmaktadır³. Çalışmamızda algılanan istihdam edilebilirlik, işgücü piyasasında istihdam edilebilirlik ile işletme içi istihdam edilebilirliğe işaret eden 6 soru ile ölçülmektedir.

Çalışmamızın başka bir önemli noktası da, iş güvencesizliğinin nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak iki boyutlu ele alınmasıdır. Bir çalışanın işinin sürekliliği hakkında endişe duyması nicel iş güvencesizliği anlamına gelmektedir. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan algılanan tehditlere ilişkindir. Literatürde nicel ve nitel iş güvencesizliğinin çeşitli iş tutumları ve davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ancak, yaptığımız literatür incelemesi sonucunda nicel ve nitel iş güvencesizliğini etkileyen değişkenlerin araştırılmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, kariyer sermayesi, istihdam edilebilirlik yönelimi ve algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi nicel ve nitel boyutlar için ayrı ayrı incelenecektir.

² Roskies, Louis-Guerin, Fournier, 1993.

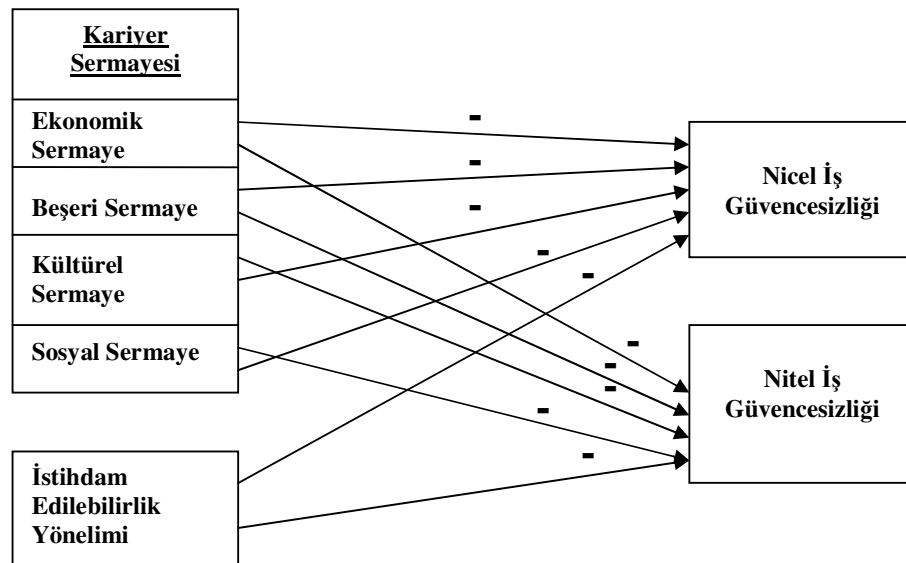
³ Berntson, Sverke, Marklund, 2006.

4.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

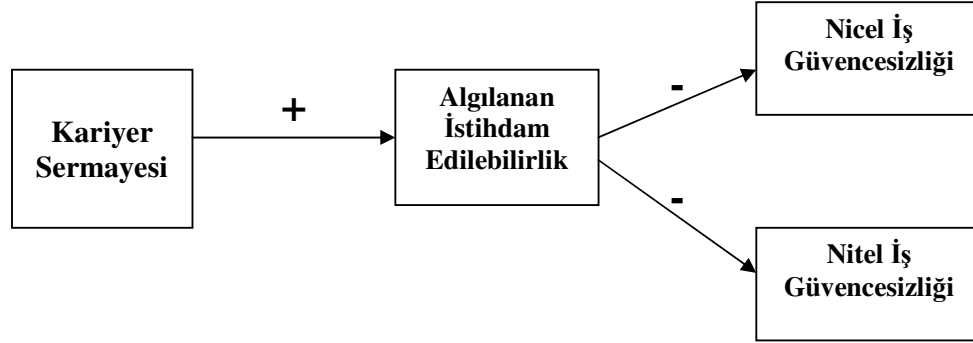
Kariyer sermayesini oluşturduğunu ileri sürdüğümüz ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye ilk bağımsız değişkenlerdir. İkinci bağımsız değişken ise, istihdam edilebilirlik yönelimidir. Araştırma modelinde, kariyer sermayesi bileşenlerinin ve istihdam edilebilirlik yöneliminin doğrudan iş güvencesizliği üzerinde etkisi olabileceği ileri sürülmektedir (Şekil 4.1).

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi etkilediğini ileri sürdüğümüz aracı değişken, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyidir. Ancak bu ilişki sadece kariyer sermayesi ile nicel ve nitel iş güvencesizliği arasında ele alınmıştır. Çünkü kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirliği önemli ölçüde etkileyebilecek bir nitelik göstermektedir. Bunun yanında, algılanan istihdam edilebilirliğinde iş güvencesizliğini etkilediği ileri sürülmektedir. Kısaca, algılanan istihdam edilebilirlik kariyer sermayesi ile iş güvencesizliği arasında aracılık yapmaktadır (Şekil 4.2).

Şekil 4.1: Kariyer Sermayesi Bileşenlerinin ve İstihdam Edilebilirlik Yöneliminin İş Güvencesizliği Üzerindeki Doğrudan Etkisini Gösteren Araştırma Modeli



Şekil 4.2: Kariyer Sermayesi ile İş Güvencesizliği Arasındaki İlişkiye Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Modeli



Kariyer sermayesi, bireyin sahip olduğu ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye düzeyinden oluşmaktadır. Daha önce değinildiği gibi, kariyer sermayesi, bireyin kullanımında olan ve gelecekteki kariyer başarısı için harcayabileceği, bireyin elde ettiği farklı destek şekillerinden oluşmaktadır. Bu durumda, kariyer sermayesi yüksek olan bireyin iş güvencesizliğinin daha düşük düzeyde olacağı ileri sürülebilir. Bu etkiyi daha iyi ortaya koyabilmek için kariyer sermayesinin bileşenleri yapısal eşitlik modellemesi ile tek tek analiz edilmiştir.

Ekonomik sermaye, diğer sermaye biçimlerine dönüştürülebilen en verimli sermaye türüdür. Ekonomik sermaye, bireylerin yaşam çizgilerini etkileyen erişebilecekleri finansal kaynaklar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca ekonomik sermaye, kariyer geçişlerinde etkili olmaktadır. Latack ve Dozier, iş kaybı sonrasında eski işe göre kariyer gelişimi sağlayan bir iş bulabilmeyi etkileyen faktörlerden biri olarak, ekonomik sermayeyi görmektedir. İş kaybı durumunda, finansal kaynağa sahip olan işçiler, kariyer gelişimine daha iyi odaklanabilecektir⁴. Böylece, yeterli ekonomik sermayeye sahip olan bireyler iş kaybını fırsat olarak değerlendirebilecektir. Bu durumda, ekonomik sermaye düzeyinin iş güvencesizliği

⁴ Latack, Dozier, 1986.

üzerinde etkisi olduğu ileri sürülebilir. Ekonomik sermaye ile ilgili hipotezlerimiz şöyledir:

H₁ : Bireyin ekonomik sermayesi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₂ : Bireyin ekonomik sermayesi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

Kariyer sermayesinin iş güvencesizliği üzerinde etkisi olduğunu ileri sürdüğümüz diğer bileşeni beşeri sermayedir. Eğitim seviyesi düşük olanların, istihdam seçeneklerinin kısıtlı olması nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı belirtilmektedir. Näswall ve De Witte'nin araştırmasında, eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği arasında ilişki olduğu belirtilmektedir⁵. Vuuren vd. benzer şekilde Hollanda'daki araştırmaları sonucunda, yüksek düzeyde eğitilmiş işçilerin, işleri hakkında kendilerini güvencede hissettiklerini tespit etmişlerdir⁶. Elman ve O'Rand, ABD'de beşeri sermaye ile algılanan iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üniversite mezunlarının, diğerlerine göre daha az iş kaybı beklentisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliği her tecrübe yılı için azalmaktadır. Fakat işgücü piyasası değişkenleri modele eklendiğinde, eğitim ve tecrübe iş güvencesizliğine karşı koruma sağlamamaktadır⁷. Wilson vd., ABD'de yaptıkları araştırmada, Afrikalı Amerikalıların neden beyazlardan daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıklarını incelemektedir. Araştırma sonucunda, Afrikalı Amerikalıların beşeri sermaye ve iş/işgücü piyasası özelliklerindeki birikimlerinin düşük olması nedeniyle algılanan iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır⁸. Yukarıdaki açıklamalardan farklı olarak çalışmamızda beşeri sermaye doğrudan eğitim ve kıdem aracılığıyla ölçülmeyecektir. Aslında eğitim ve kıdem düzeyindeki artış, işçinin işini daha düzgün yapmasına yani mesleki uzmanlığının artmasına neden olmaktadır. Bunun için resmi eğitim düzeyi ve örgütsel kıdemden etkilenen mesleki uzmanlık ölçümde kullanılacaktır. Dolayısıyla beşeri sermaye, eğitim ve

⁵ Näswall, De Witte, 2003, s.208.

⁶ Vuuren, Klandermans, Jacobson, Hartley, 1991, s.74.

⁷ Elman, O'Rand, 2002, s.66.

⁸ Wilson, Eitle, Bishin, 2006, s.225.

kıdem düzeyinden etkilenen mesleki uzmanlık değişkeni ile ölçülecektir. Buna göre çalışmamızın hipotezleri şunlardır:

H₃: Eğitim ve kıdem düzeyi arttıkça mesleki uzmanlık artmakta ve nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₄: Eğitim ve kıdem düzeyi arttıkça mesleki uzmanlık artmakta ve nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

Mesleki uzmanlık düzeyi dışında işyerinde eğitime katılma sıklığı, bilgi ve becerilerin aktarılabilmesi ve sağlık durumu da beşeri sermayenin bileşenleri olarak araştırılmaktadır. Bu değişkenler ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki tek yönlü varyans analizi ile incelenmektedir. Böylece işyerinde eğitime katılma, bilgi ve becerinin başka işletmelere aktarılabilmesi ve sağlık durumuna göre nicel ve nitel iş güvencesizliği ölçeğinde farklılık olup olmadığı araştırılacaktır.

H₅: İşyerinde eğitim düzeyine göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: İşyerinde eğitim düzeyine göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Bilgi ve becerilerin başka işletmelere aktarılabilmesi durumuna göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Bilgi ve becerilerin başka işletmelere aktarılabilmesi durumuna göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₉: Bireyin sağlık durumuna göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀: Bireyin sağlık durumuna göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Kariyer sermayesinin başka bir bileşeni kültürel sermaye düzeyidir. Kültürel sermaye üç durumda oluşmaktadır: dışa vurulan bir durumda, örneğin bireyin akıl ve bedeninin uzun süreli tabiatı olarak; nesnelleşmiş bir durumda, kültürel sermaye, “resimler, kitaplar, sözlükler, aletler, makineler vb.” gibi kültürel mallara dönüştüğü zaman; kurumsallaşmış bir durumda, dışa vurulan kültürel sermaye bir akademik kimlik biçiminde tanındığı zaman. Bourdieu için en önemli kültürel sermaye biçimi, dışa vurma durumudur⁹. Dışavurum çeşitli kültürel faaliyetlere katılım ile ölçülebilir. Kültürel sermayenin, okul başarısında ve dolayısıyla istihdam başarısı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Kültürel sermayenin özellikle üst düzey yöneticilerin istihdam edilme sürecinde etkili olduğu bilinmektedir. Ayrıca, kültürel sermaye kariyer amaçlarını etkilemektedir. Bu durumda kültürel sermaye düzeyi yüksek olan kişilerin iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde yaşaması gerektiği düşünülmektedir. Buna göre hipotezlerimiz şu şekilde ifade edilebilir:

H₁₁: Kültürel faaliyetlere katılım arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₁₂: Kültürel faaliyetlere katılım arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

Kültürel sermayenin anne ve babanın kültürel sermaye düzeyinden etkilendiği ya da miras kaldığı araştırmalarda ortaya konmuştur. Diğer bir deyişle, ailenin kültürel sermayesi çocuğa aktarılmaktadır. Bu nedenle literatürde anne ve babanın kültürel sermaye düzeylerinin özellikle eğitim düzeyleri ile ölçüldüğü görülmektedir. Anne ve babanın kültürel sermaye düzeyi çocuğun okul başarısını etkilemekte ve gelecekteki istihdam koşullarını farklılaştırmaktadır. Bu durumda anne ve babanın eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki araştırılmalıdır. Kültürel sermayeye ilişkin hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

⁹ Bourdieu, 1986, s.243.

H₁₃: Çalışanın annesinin eğitim düzeyine göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₄: Çalışanın annesinin eğitim düzeyine göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₅: Çalışanın babasının eğitim düzeyine göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₆: Çalışanın babasının eğitim düzeyine göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Bireyin sosyal sermaye düzeyi kariyer sermayesinin önemli bir bileşenidir. Sosyal sermaye, karşılıklı tanıdıklık ve tanınma ilişkilerine sahip olmaya bağlı gerçek veya muhtemel toplam kaynaklar olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, sosyal ağ her bir üyesine topluluğun sahip olduğu sermaye desteği ya da itibar kazandıran bir meziyet sağlamaktadır. Sosyal sermayenin ölçülmesi ile ilgili olarak, sosyal sermaye hacminin, birinin harekete geçirebileceği bağlantı ağlarının büyüklüğüne bağlı olduğu belirtilmektedir. Sosyal sermaye iş güvencesizliği düzeyini çeşitli biçimlerde etkileyebilir.

Sosyal sermayenin, örgüt içinde bireyin daha fazla ve zamanında bilgiye erişme, daha çok finansal ve maddi kaynağa erişme ve sosyal sistem içinde daha görünür, meşru hale gelmeyi sağlayarak kariyer başarısını etkilediği ileri sürülmektedir. Kariyer başarısı ise, mevcut ücret, bütün kariyer boyunca ilerlemeler ve kariyer doyumu olarak ele alınmaktadır¹⁰. Böylece sosyal sermaye düzeyi yüksek olan işçinin işinde yerini sağlamlaştırdığı ve nitel iş güvencesizliğini daha düşük yaşayacağı anlaşılmaktadır. Sosyal sermayenin kariyer başarısına etkisi dışında önemli bir boyutu, bireyin iş arama ve bulması üzerindeki etkisidir. Batı ülkelerinin çoğunda, işçiler enformel bağlantılar aracılığıyla iş bulmaktadır. Bu nedenle sosyal sermaye düzeyi yüksek olan işçiler işlerini kaybetmekten daha az kaygı

¹⁰ Seibert, Kraimer, Liden, 2001, s.219-225.

duyacaklardır. Çalışmamızda sosyal sermaye, örgüt içi ve örgüt dışı sosyal ağ genişliği olarak ele alınmıştır. Sosyal sermayenin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini ele alan hipotezlerimiz:

H₁₇: Örgüt içi sosyal sermaye düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₁₈: Örgüt içi sosyal sermaye düzeyi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₁₉: Örgüt dışı sosyal sermaye düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₂₀: Örgüt dışı sosyal sermaye düzeyi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

İstihdam edilebilirlik bölümündeki açıklamalarımız ışığında, algılanan iş güvencesizliği üzerinde istihdam edilebilirlik yöneliminde etkisi olduğunu ileri sürmekteyiz. Algılanan iş güvencesizliği araştırmalarının sadece birinde istihdam edilebilirlik ele alınmıştır. Bu çalışmada istihdam edilebilirlik başa çıkma kaynakları içinde sayılmakta ve iş güvencesizliği ile kişilik özellikleri arasında biçimleyici değişken olarak kullanılmaktadır. İstihdam edilebilirlik yönelimi, işçinin örgüt için istihdam edilebilirliğini geliştiren ve sürdüren örgütsel esnekliği hedefleyen uygulamalara karşı tutumunu açıklamaktadır. Yönelim düzeyi yüksek olan çalışanlar istihdam edilebilirlik faaliyetlerine daha fazla katılmakta ve sonuç olarak istihdam edilebilirlikleri artmaktadır. Bu nedenle istihdam edilebilirlik yönelimi iş güvencesizliği ile başa çıkma kaynağı sayılabilir.

İstihdam edilebilirlik faaliyetleri, genellikle işçinin mevcut iş durumu için değişimi beraberinde getirmektedir. Bir işçi istihdam edilebilir olmak için iş içeriğini, işini ve bölümünü değiştirmek veya eğitim ve geliştirme programları ile meşgul olmak durumundadır. Görev ve iş değişimleri, işçiyi yeni iş deneyimleri ve

gelişme fırsatları ile destekleyerek istihdam edilebilirliğini geliştirebilmektedir. Bu durumda işçinin işini kaybetme kaygısının daha az olacağı ileri sürülebilir. İstihdam edilebilirlik yönelimi düzeyinin artması, çalışanın işinde yerini sağlamlaştırdığını düşünmesi nedeniyle işin niteliklerini kaybetme kaygısını da azaltabileceği ileri sürülebilir. Buna göre hipotezlerimiz:

H₂₁: İstihdam edilebilirlik yönelimi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₂₂: İstihdam edilebilirlik yönelimi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

Kariyer sermayesinin önemli bir sonucu algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini etkilemesidir. Algılanan istihdam edilebilirlik ile ilgili bir çalışmada beşeri sermayenin etkisine değinilmektedir. Ayrıca çalışmamızda sosyal sermaye düzeyinde algılanan istihdam edilebilirliği etkilediği açıklanmıştır. Çalışmamızda, bu sermaye biçimlerinin de ötesinde ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayeden oluşan kariyer sermayesinin bütün olarak algılanan istihdam edilebilirliği etkilediği ileri sürülmektedir.

H₂₃: Kariyer sermayesi arttıkça algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi artmaktadır.

Algılanan istidam edilebilirlik düzeyi, iş güvencesizliğinin daha düşük düzeyde olmasına yol açacaktır. Kariyer sermayesi ve algılanan istihdam edilebilirliğin, iş güvencesizliği üzerindeki etkisi tek bir modelde ele alınacaktır. Bu modelin hipotezleri şöyledir:

H₂₄: Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.

H₂₅: Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.

4.3. Araştırmanın Metodolojisi

4.3.1. Araştırmanın Yöntemi

Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi beyaz yakalı çalışanlara uygulanan bir anketten elde edilen veriler aracılığıyla araştırılmıştır. Anket, araştırmacı neye ihtiyacı olduğunu ve ilgili değişkenleri nasıl ölçebileceğini kesin olarak bildiği zaman etkili bir veri toplama yoludur¹¹. Yukarıda araştırmamızın hipotezleri belirtilmiştir ve buna göre hipotezlerdeki değişkenleri araştıran sorulardan anket formu oluşturulmuştur.

Katılımcılar, Manisa Organize Sanayi bölgesinde, yani belli bir bölgede-mekanda yoğunlaştıkları için anket formlarının doldurulmasında elden bırakıp toplama yöntemi seçilmiştir. Hazırlanan anket formları işletmelerdeki sorumlu kişiler aracılığıyla beyaz yakalı çalışanlara dağıtılmış ve geri toplanmıştır. Az miktarda anket formu ise doldurulduktan sonra elektronik posta aracılığıyla geri alınmıştır.

4.3.2. Veri Toplama Araçları

İş Güvencesizliği Ölçeği

Araştırmada, Hellgren, Sverke ve Isaksson¹² tarafından geliştirilen iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 7 sorudan oluşmakta ve iş güvencesizliğini nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak iki boyutlu ele almaktadır. Hellgren, Sverke ve Isaksson, iş güvencesizliği ölçeğini İsveç'te bir perakende zinciri firmasında test etmiştir. Firma yakın zamanda yeniden yapılanma geçirmiş ve

¹¹ Uma Sekaran, **Research methods for business**. John Wiley & Sons, New York, 1992, s.200.

¹² Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999.

çok sayıda işçi işini kaybetmiştir. Anket ilk uygulandığında 555 katılımcıdan, ikinci defa uygulandığında 375 katılımcıdan veri elde edilmiştir.

Ölçek, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır. Hellgren, Sverke ve Isaksson iş güvencesizliği ölçeğinde nicel iş güvencesizliği boyutunun güvenilirlik düzeyini $\alpha=0.79$ ve nitel iş güvencesizliği boyutunun güvenilirlik düzeyini $\alpha=0.75$ olarak belirlemiştir. Ölçekteki 4,5,6,7 numaralı sorular ters çevirilerek kodlandıktan sonra analiz edilmiştir.

İstihdam Edilebilirlik Yönelimi

Çalışanların istihdam edilebilirlik yönelimi düzeyini araştırmak için kullandığımız ölçek, Van Dam¹³ tarafından geliştirilmiştir. Van Dam, ölçeği bir Hollanda bankasının 339 çalışanına uygulamıştır. Ölçek, 7 sorudan oluşmakta ve istihdam edilebilirlik yönelimini tek boyutlu olarak ölçmektedir. 5 soru Van Dam'ın iş durumunda değişikliğe karşı çalışan tutumlarını ölçen 16 soruluk ölçekten; 2 soru ise çalışanların kişisel gelişime karşı tutumlarından geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi, $\alpha=0.78$ olarak belirlenmiştir. Ölçek, 1-Hiç Katılmıyorum 4-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 4'lü Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır.

Ekonomik Sermaye

Bireylerin sahip olduğu ekonomik sermaye düzeyi, ankette 3 soru ile ölçülmüştür. Bu sorular, ailenin aylık toplam geliri (*ücret, emekli maaşı, faiz ve kira gelirleri vb.*), tasarrufların toplamı (*banka hesabı, fon, döviz, altın vb.*) ve çalışan işten çıkarıldığı takdirde hak kazanabileceği kıdem tazminatı miktarını ölçmektedir. Literatürde, bireysel düzeyde ekonomik sermayenin genellikle gelir ile araştırıldığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda, maddi zorluk durumunda arkadaşlardan borç alınıp alınamayacağı ve ne kadar borç alınabileceğinin bile ekonomik sermayeye dahil edildiği görülmektedir. Bu nedenle, bireyin sahip olduğu tasarruf miktarı ve

¹³ Van Dam, 2004.

işten çıkarıldığında alabileceği kıdem tazminatı da ekonomik sermaye içinde sayılmış ve ölçülmüştür.

Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye düzeyi, genellikle bireyin eğitim durumu ve kıdem düzeyi ile ölçülmektedir. Aslında eğitim ve kıdem düzeyi, bireyin işini ne kadar doğru yaptığı konusundaki düşüncelerini gösteren mesleki uzmanlığı etkilemektedir. Bunun için Heijde ve Heijden¹⁴ tarafından geliştirilen istihdam edilebilirlik ölçeğinin mesleki uzmanlık boyutunun 4 sorusu kullanılmaktadır. Ayrıca işyerinde eğitime katılma sıklığı ve bu eğitimlerde elde edilen bilgi ve becerinin başka işletmelerde kullanımı hakkında birer soru ile katılımcının görüşü sorulmaktadır. Son olarak bir soru ile katılımcının sağlık durumu ölçülmektedir.

Kültürel Sermaye

Kültürel sermaye, iki açıdan ölçülebilmektedir. İlk olarak, bireyin çeşitli kültürel faaliyetlere katılım düzeyi olarak ele alınabilir. Bununla ilgili sorular, DiMaggio'nun¹⁵ bireyin kültürel sermaye düzeyi ile okul başarısını araştırdığı çalışmasından alınmıştır. Kültürel sermayenin bu boyutu ile ilgili 5 soru bulunmaktadır. Sorular, 1-Çok Az 5-Çok Sık şeklinde cevaplanmaktadır. İkinci olarak, kültürel sermayenin aile içinde kazanıldığı düşüncesinden hareketle, anne ve babanın eğitim düzeyi araştırılmaktadır.

Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye, bireyin kendisine kariyer rehberliği ve desteği sağlayan ilişkiler ağı geliştirmesi olarak ele alınmıştır. Çalışmamızda sosyal sermaye, bireyin örgüt içi ve dışı ilişkiler ağının genişliği olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla sosyal sermayenin iki boyutlu olduğu söylenmelidir.

¹⁴ Heijde, Heijden, 2006.

¹⁵ DiMaggio, 1982.

Sosyal sermayeyi ölçmek için kullandığımız sorular, Eby, Butts ve Lockwood'un¹⁶ geliştirdiği ölçek temel alınarak geliştirilmiştir. Eby, Butts ve Lockwood, bireyin sahip olduğu örgüt içi ağ genişliğini 3 soru ve örgüt dışı ağ genişliğini ise 4 soru ile ölçmektedir. Güvenilirlik düzeyi $\alpha=0.89$ olarak belirlenmiştir. Ölçek, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır. Ölçekteki 7 numaralı soru ters çevirilerek kodlandıktan sonra analiz edilmektedir.

Algılanan İstihdam Edilebilirlik

Daha önce açıklandığı gibi çalışmamızda algılanan istihdam edilebilirlik, çalışanın yeni bir iş elde etme olanağına ve mevcut işini sürdürebilmesine inancı olarak araştırılmaktadır. Az sayıda çalışmada ele alınan algılanan istihdam edilebilirlik, genellikle tek soru ile ölçülmektedir. Örneğin Benston vd., algılanan istihdam edilebilirliği “şu anda bulunduğunuz yerden taşınmadan, benzer bir iş elde etmeniz ne kadar kolay olurdu?” sorusu ile ölçmektedir. Benston vd., araştırmanın sınırlılıklarında istihdam edilebilirliği tek soru ile ölçmelerinin yeterli olmadığını ve gelecekte çok boyutlu ölçeklerin geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁷. Buradan hareketle, 6 soruluk bir algılanan istihdam edilebilirlik formu geliştirilmiştir.

Bu sorular, “işimden ayrılarak, çalışmadan geçirdiğim bir süre sonunda, yeniden iş bulabileceğimi düşünüyorum”, “şu anda çalıştığım işletme için değerli bir çalışan olduğumu hissediyorum”, “gelecekteki kariyer fırsatlarımın kontrolüm altında olduğumu düşünüyorum”, “şu anda bulunduğunuz iş pozisyonundan ayrılmadan, benzer bir iş elde etmeniz ne kadar kolay olurdu”, “istihdam edilebilirliğimi aktif olarak geliştirmeye çalışıyorum” ve “örgüt içi boş pozisyonlardan haberdar olduğumu düşünüyorum” şeklindedir. Sorular, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır.

¹⁶ Eby, Butts, Lockwood, 2003.

¹⁷ Berntson, Sverke, Marklund, 2006.

4.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evreni, Manisa Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar olarak seçilmiştir. Evren olarak beyaz yakalı çalışanların seçilmesi, öncelikle mavi yakalı çalışanların daha yüksek düzeyde iş güvencesizliğine maruz kalabilmelerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü mavi yakalı çalışanlar yeniden yapılanma, küçülme ve dışsallaştırma gibi uygulamalardan daha fazla etkilenmektedir. Bu durumda, mavi yakalı çalışanlar için elde edilen sonuçlar yanıltıcı olabilecektir. Ayrıca mavi yakalı çalışanların, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin beyaz yakalı çalışanlara göre daha düşük olduğu tahmin edildiğinden, araştırma kapsamına beyaz yakalı çalışanlar alınmıştır.

Manisa Organize Sanayi Bölgesinde 2006 yılı verilerine göre, mavi yakalı çalışan sayısı 18.203, taşeron çalışan sayısı 4.458 ve beyaz yakalı çalışan sayısı 3.608 kişidir. Bölgede bulunan işletmelerin 12 tanesi İSO en büyük 500 Sanayi Kuruluşu arasındadır. Yaklaşık 4.200.000 m²'lik tevsii alanı yapılaşma sürecinde olan ve halihazırda 510 hektar üzerinde 128 firmanın yer aldığı Manisa OSB; sanayileşme eşiğini çoktan aşmış, Avrupa ve dünya ekonomileriyle bağlarını kurmuş, sanayi odaklı, kalıcı ekonomik gelişme stratejisine ve buna uygun politikaları oluşturma ve uygulama becerisine erişmiş bir organize sanayi bölgesidir¹⁸.

Anket uygulaması, 06.02.2006-06.04.2007 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anket sürecinde Manisa Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelerin tamamına yakını ile görüşülmüş ve olumlu yanıt alınan 19 işletmede anket uygulanmıştır. Anket uygulanan işletmelerdeki beyaz yakalı çalışanlar basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Anket uygulanan işletmelerin sektörlere göre listesi aşağıdadır:

¹⁸ <http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions>, 12 Nisan 2007.

Tablo 4.1: İşletme Listesi

Sektör	İşletme Sayısı
Kimya Sanayi	2
Bisiklet Sanayi	1
Beyaz Eşya Sanayi	3
Ambalaj Sanayi	1
Plastik Sanayi	1
Kağıt Karton Sanayi	1
Elektronik Sanayi	4
Gıda Sanayi	1
Pişmiş-Kil Çimento Gereçleri Sanayi	1
Otomotiv Sanayi	2
Madeni Eşya Sanayi	2
Toplam	19

Tabloda yer alan işletmelerden 4 tanesi İSO İlk 500 Sanayi Kuruluşu Anketi'nde yer almaktadır. İşletmelere 700 anket dağıtılmış, 310 anket geri alınmıştır. 3 anket, cevapların büyük bir çoğunluğu boş olması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece kullanılabilir 307 anket formu elde edilmiştir.

Örneklemin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem gibi demografik özellikleri Tablo 4.2'de görülmektedir. Tablo 4.2'ye göre örneklem yaş açısından 24-32 yaşları arasında yoğunlaşmaktadır (%56,4). Ayrıca 33-41 yaş grubu da önemli bir sayıdadır (%31,3). 42 yaş üstü katılımcı sayısı ise oldukça azdır. Buna göre örneklem daha çok genç ve orta yaşlı katılımcılardan oluşmaktadır.

Cinsiyet açısından, erkek ve kadınlar çok yakın oranlara sahip olmakla birlikte, erkek katılımcıların %57 ile daha ağırlıkta olduğu görülmektedir. Örneklemin medeni durumu da, yakın oranlara sahiptir. Küçük bir farkla çoğunluğu

evliler oluşturmaktadır (%52,4). Çocuk sahibi olanlar %53,1 ile çocuğu olmayanlardan daha fazladır.

Tablo 4.2: Demografik Değişkenlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)
<u>Yaş</u>			<u>Cinsiyet</u>		
19-23	28	9,1	Erkek	175	57
24-32	173	56,4	Kadın	128	41,7
33-41	96	31,3	<u>Eğitim Durumu</u>		
42-50	8	2,6	İlkokul	2	,7
51 ve üstü	-	-	Ortaokul	1	,3
<u>Medeni Durum</u>			Lise	23	7,5
Evli	161	52,4	Yüksekokul	73	23,8
Bekar	140	45,6	Fakülte	159	51,8
<u>Kıdem</u>			Y. Lisans	47	15,3
1-5 yıl	208	67,8	Doktora	1	,3
6-10 yıl	65	21,2	<u>Çocuk Durumu</u>		
11-15 yıl	11	3,6	Yok	163	53,1
16-23 yıl	5	1,6	Var	144	46,9

İşletmede kaç yıldır çalışıldığı yani kıdem ile ilgili veriler, örneklemin en çok 1-5 yıllık kıdem grubunda olduğunu göstermektedir. Daha sonra 6-10 yıllık kıdeme sahip grup gelmektedir. Bu iki grup yani 1-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar örneklemin %89'unu oluşturmaktadır.

Örneklem eğitim açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma evreni beyaz yakalı çalışanlar olarak seçildiği için beklenen bir durumdur. Katılımcıların yarısı fakülte mezunudur (%51,8). Bu grubu yüksek okul mezunları takip etmektedir (%23,8). Yüksek lisans mezunları da dikkat çekici bir orandadır (%15,3).

4.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler

4.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Ankette kullanılan ölçek ve soru gruplarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısından yararlanılmıştır.

Tablo 4.3: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Alpha Değeri
İş Güvencesizliği	
Nicel İş Güvencesizliği	0,73
Nitel İş Güvencesizliği	0,76
Sosyal Sermaye	0,82
İçsel Ağ	0,75
Dışsal Ağ	0,74
İstihdam Edilebilirlik Yönelimi	0,64
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	0,65
Beşeri Sermaye	
Mesleki Uzmanlık	0,84
Kültürel Sermaye Faaliyetleri	0,69

Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, beşeri sermayeyi ölçmek için kullanılan mesleki uzmanlık ölçeği 0,84 ile yüksek düzeyde güvenilir olmaktadır. İş güvencesizliğinin boyutları 0,76 ve 0,73 ve sosyal sermayenin boyutları 0,75 ve 0,74 ile güvenilirlerdir. 0,70-0,60 arasındaki ölçekler ise kabul edilebilir düzeyde güvenilirlerdir. Sekaran 0,60'ın altındaki alpha değerlerini kötü olarak nitelendirmektedir¹⁹.

Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, bazı soruların analizden çıkarılması gerekmiştir. Çünkü güvenilirlik analizinin temel varsayımları; her madde toplam

¹⁹ Sekaran, 1992, s.287.

skorun bir doğrusal bileşini olmalıdır ve ölçekte toplanabilirlik özelliğinin bulunması yani maddeler arasında negatif korelasyon olmaması şeklindedir²⁰. Sosyal sermaye ölçeğinin 7. sorusu ve istihdam edilebilirlik yönelimi ölçeğinin 5. sorusu diğer sorular ile negatif korelasyon gösterdiği için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

4.5.2. Ölçekler İçin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçekler, Lisrel 8.54 programı ile doğrulayıcı faktör analizine sokulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi, kavramsal yapıya ilişkin faktör sayısı belli ise veya araştırmacı kendi gözlemlerine göre belirli sayıda faktör çıkmasını istiyorsa kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi yönteminde, alt kavramsal yapıların biraraya gelip bir küme oluşturup oluşturmadıkları incelenir²¹. Bu sayede faktöryel yapının geçerliliği desteklenmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinin keşfedici faktör analizinden farkı, hangi maddenin hangi faktörün (örtük değişken) ögesi olacağının araştırmacı tarafından önceden belirlenmesi ve her bir maddenin ancak bu tanımlamaya göre ilgili faktördeki faktör yükünün hesaplanmasıdır. Oysa keşfedici faktör analizinde her bir maddenin tüm faktörlerdeki faktör yükleri kullanılan istatistik programları (örneğin SPSS) tarafından otomatik olarak hesaplanır²².

Jöreskog ve Sörbom, keşfedici faktör analizinin ölçek geliştirme sürecinin ilk aşamaları için kullanışlı olabileceğini belirtmektedir. Keşfedici analizin sonuçları, fikir verici bir değere sahiptir ve daha nesnel analizler yapma kapasitesi olan hipotezler üretebilir. Ancak, sosyal ve psikolojik ölçeklerin doğasına ilişkin daha fazla bilgi elde edildiğinde keşfedici faktör analizi faydalı bir araç olmayabilmektedir²³. Bu nedenle, doğrulayıcı faktör analizini önermişlerdir.

²⁰ Nuran Bayram, **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Ezgi Kitapevi, Bursa, 2004, s.127.

²¹ Hüner Şencan, **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s.778.

²² Ömer Faruk Şimşek, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**. Ekinoks Yayınları, Ankara, 2007, s.7.

²³ Karl G. Jöreskog, Dag Sörbom, **LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Lawrence Erlbaum, London, 1993, s.21-22.

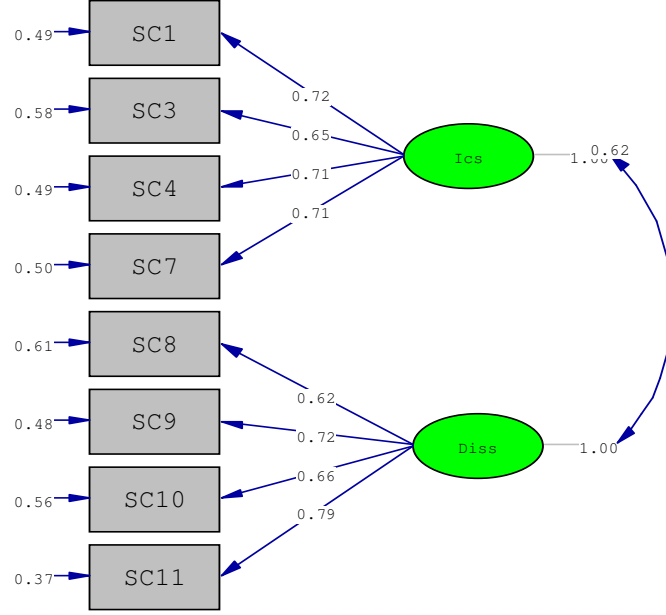
Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör yapıları bilindiği için doğrulayıcı faktör analizi yöntemi seçilmiştir. Modellerin hesaplanmasında, kovaryans matriksine göre en çok olabilirlik metodu izlenmiştir.

Sosyal Sermaye Ölçeği

Sosyal sermaye ölçeği, örgüt içi ve örgüt dışı ağ genişliği olarak iki boyutlu bir özellik göstermektedir. Faktör geçerliliğini analiz etmek için iki boyuttan oluşan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu boyutlar içsel ve dışsal sosyal ağ genişliğini göstermektedir.

Modelde tüm maddeler anlamlı bulunmuştur (t değerleri 7.61 – 14.96 arasındadır). Uyum iyiliği kriterleri, modelin iyi uyum düzeyini göstermektedir. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı (42/19) 2.2'dir. RMSEA (.063), CFI (.98) ve GFI değeri (.97) de mükemmel uyumu göstermektedir. Bu durumda sosyal sermaye ölçeğinin iki boyutlu olduğu anlaşılmıştır. Düzeltme endeksindeki 2 öneri uyum yüksek olduğu için dikkate alınmamıştır.

Şekil 4.3: Sosyal Sermaye Ölçeği İçin Birinci-Düzy Doğrulatory Faktör Analizi
(Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=42.00, df=19, P-value=0.00177, RMSEA=0.063

İş Güvencesizliği Ölçeği

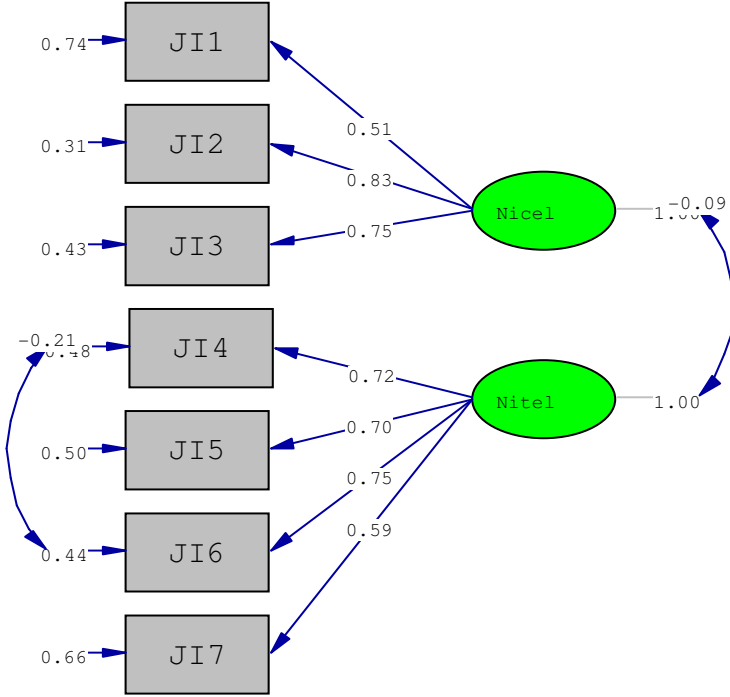
İş güvencesizliği ölçeği, nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak iki boyutludur. Bu ölçek içinde birinci düzey doğrulatory faktör analizi yapılmıştır. Modelin t değerleri 3.72 – 12.82 arasındadır. Düzeltme endeksi sonucuna göre JI6 ile JI4 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanmıştır. Genel olarak YEM çalışmalarında değişkenlerin hatalarının birbiriyle ilişkili olmadıkları varsayımıyla analiz yapılır. İki değişkenin hatalarının ilişkili olması, bu maddelerin açıklayamadıkları varyansları aracılığıyla ilişkili olduklarını gösterir²⁴. Nitekim her iki soru da kariyer fırsatları ile ilgilidir.

Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, modelin tüm kriterler açısından iyi değerler ürettiği anlaşılmaktadır. Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı

²⁴ Şimşek, 2007, s.90.

(35.79/12) 2.9 ile kabul edilebilir düzeydedir. Ayrıca RMSEA (.080) kabul edilebilir, CFI (.96) ve GFI (.97) mükemmel uyumu göstermektedir.

Şekil 4.4: İş Güvencesizliği Ölçeği İçin Birinci-Düzy Doğrulatory Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)

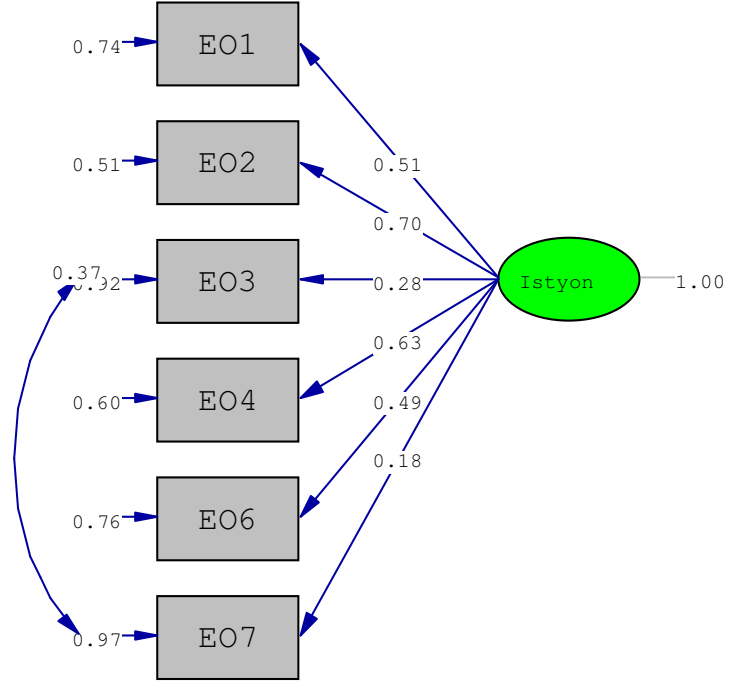


Chi-Square=35.79, df=12, P-value=0.00035, RMSEA=0.080

İstihdam Edilebilirlik Yönelimi

İstihdam edilebilirlik yönelimi ölçeği, tek boyutludur. Doğrulatory faktör analizi sonucunda tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur (t değerleri 2.67 – 12.19 arasındadır). Düzeltme endeksine göre, EO7 ile EO3 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanmıştır. Bu iki soru örgütsel değişim durumu ile ilgilidir. Bu nedenle aralarında ilişki olması normal karşılanmalıdır.

Şekil 4.5: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



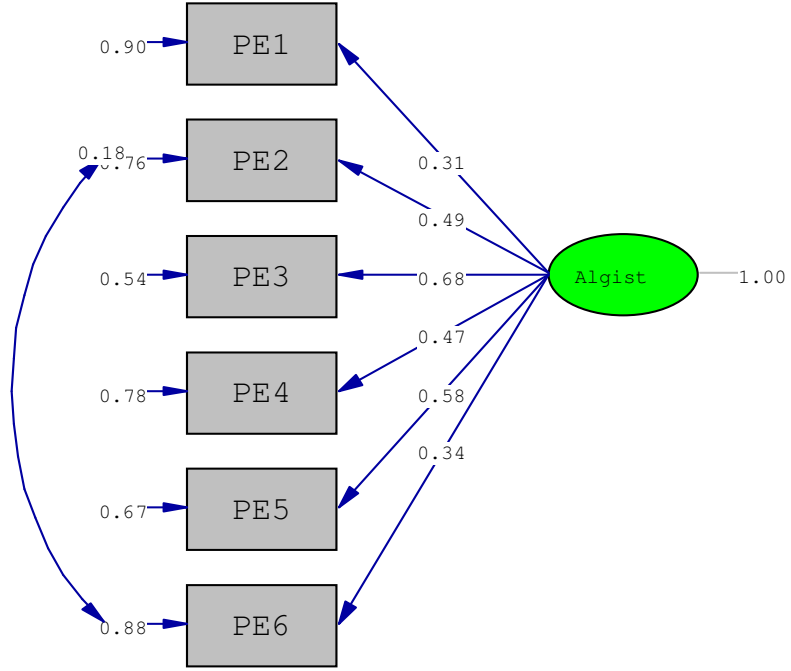
Chi-Square=12.35, df=8, P-value=0.13611, RMSEA=0.042

Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, modelin tüm kriterler açısından iyi değerler ürettiği anlaşılmaktadır. Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı (12.35/8) 1.5 ile mükemmel uyum göstermektedir. Ayrıca RMSEA (.042), CFI (.98) ve GFI (.99) mükemmel uyumu göstermektedir.

Algılanan İstihdam Edilebilirlik

Algılanan istihdam edilebilirlik tek boyuttan ve 6 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Analiz sonucunda, PE6 ile PE2 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanmıştır. Her iki soru, çalışanın değerini göstermektedir. Bu nedenle, aralarında ilişki tanımlanabilir.

Şekil 4.6: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=14.71, df=8, P-value=0.06509, RMSEA=0.052

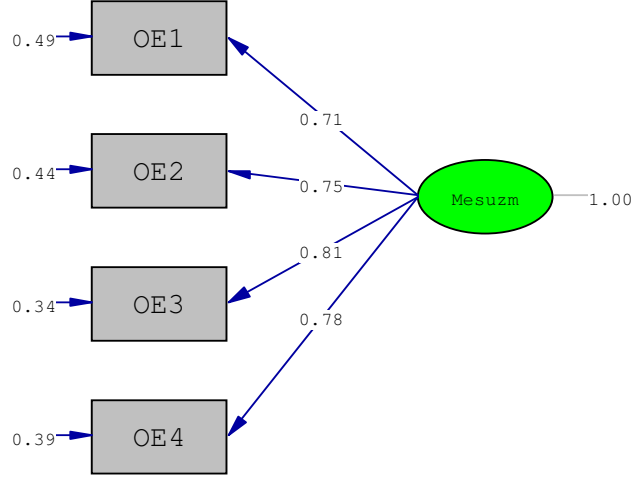
Modelin ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı (14.71/8) 1.8'dir. Bu oran yüksek uyumu göstermektedir. Ayrıca RMSEA (.052), CFI (.98) ve GFI (.98) de yüksek uyumu göstermektedir.

Mesleki Uzmanlık

Mesleki uzmanlık, tek boyutlu ve 4 gözlenen değişkenden oluşan bir model ile ölçülmektedir. Modeldeki tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur (t değerleri 8.01 – 16.02 arasındadır).

Model iyilik uyum kriterlerine mükemmel uyum göstermektedir. Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 1,45'dir. Ayrıca RMSEA (.039), CFI (1.0) ve GFI (1.0) mükemmel uyumu göstermektedir.

**Şekil 4.7: Mesleki Uzmanlık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi
(Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)**



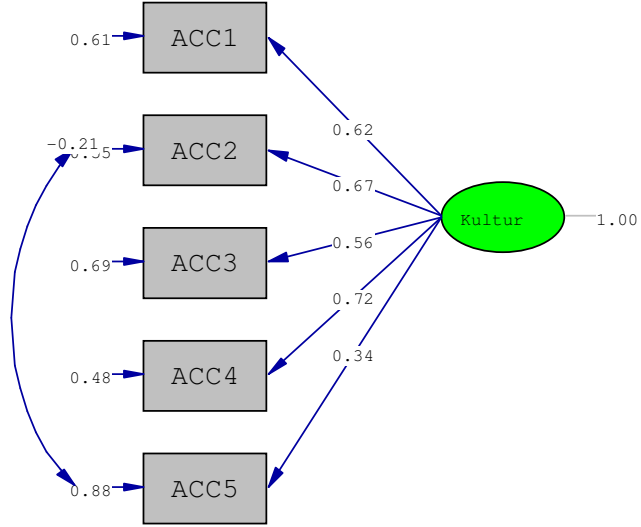
Chi-Square=2.91, df=2, P-value=0.23315, RMSEA=0.039

Kültürel Faaliyetlere Katılım Ölçeği

Kültürel faaliyetlere katılım düzeyi tek boyutludur ve 5 soru ile ölçülmektedir. Modeldeki tüm ilişkiler anlamlı düzeydedir. Düzeltme endeksi sonucuna göre ACC5 ve ACC2 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanmıştır.

Modelin ki kare serbestlik derecesi oranı 3,06'dır. Modelin kabul edilebilir uyum gösterdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca RMSEA (.082) kötü, CFI (.98) ve GFI (.98) mükemmel uyumu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre tek düzeltme önerisi ACC5 ile ACC2 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanmasıdır. Bu nedenle RMSEA değeri daha fazla düşmemektedir.

Şekil 4.8: Kültürel Faaliyetlere Katılım Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=12.24, df=4, P-value=0.01568, RMSEA=0.082

4.5.3. Ölçek Ortalamalarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Anket formunda işsizlik sigortasından yararlanma, sağlık durumu, iş güvencesi yasası kapsamında olma durumunu belirleyen sorular bulunmaktadır. Bu değişkenler ile iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik ölçekleri arasında tek yönlü varyans analizi yapılacaktır. Böylece yapısal eşitlik modellemesine katılmayan değişkenlerin iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığı araştırılmış olacaktır.

4.5.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Çalışmada, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak ortaya koyulmaktadır. Ülkemizde yapısal eşitlik modellemesinin kullanıldığı araştırma sayısı giderek artmaktadır. Bunun en önemli nedeni, yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) birçok değişken arasındaki ilişkileri bütün halinde ölçebilmesi ve hatalar elimine edildikten

sonra ilişkilerin araştırılabilmesidir. Bu bölümde YEM'nin başlıca kavramları ve uygulanma aşamaları açıklanacaktır.

4.5.4.1. Tanım

YEM çalışmalarının en temel amacı, elinizdeki veri ile kafanızdaki kavramsal dünyanın önermelerini eşleştirmek ve bunların birbiriyle ne kadar uyduğunu belirlemektir. Bu nedenle, temel özelliği tamamen teoriye dayalı olmasıdır²⁵. Bu bağlamda, araştırılacak modelin ilgili teorisinin iyice incelenmesinden sonra ortaya koyulması gerektiği anlaşılmaktadır. YEM sürecinde karşılaşılan sorunların çoğunun teorik boyutun modele doğru yansıtılmamasından kaynaklandığı belirtilmektedir.

YEM, iki önemli prosedürü içermektedir: (a) bir dizi yapısal eşitlik (örneğin regresyon) aracılığıyla araştırmada nedensel süreçlerin gösterilmesi, (b) bu eşitliklerin araştırmadaki kuramsallaştırmayı açıkça gösterecek biçimde görsel olarak model haline getirilmesi. İleri sürülen modelin, verilerle ne derece uygun olduğunu belirlemek üzere değişkenler sisteminin bütünü, eş zamanlı istatistiksel analizlerle test edilebilir. Eğer, verilerin iyilik uyumu yeterli ise, model değişkenleri arasında farz edilen ilişkilerin makul olduğu ileri sürülebilir, uyum yeterli değilse, bu ilişkilerin makullüğü red edilecektir²⁶.

YEM'in başlıca özellikleri şöyle sıralanmaktadır: (1) YEM, öncül bir teknik olarak araştırmacının modeller açısından düşünmesini gerektirmektedir. Fakat öncül olması sadece doğrulayıcı bir analiz olduğunu göstermemektedir. Nitekim YEM'in çoğu uygulaması, açıklayıcı ve doğrulayıcı analizlerin karışımıdır. (2) YEM, gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki farklılıkları açıkça ortaya koyarak, araştırmacının çok çeşitli hipotezleri test etmesini mümkün kılmaktadır. (3) YEM'in temel istatistiği kovaryans analizidir. Bununla birlikte, ortalama gibi diğer veri türleri de analiz edilebilmektedir. (4) YEM, sadece deney dışı veriler için kullanılmamaktadır. Ayrıca, deneylerden elde edilen verilere uygulanabilecek esnek

²⁵ Şimşek, 2007, s.1.

²⁶ Barbara M. Byrne, **Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming**. Lawrence Erlbaum, 1998, s.3.

bir analitik araçtır. (5) Çoklu regresyon, kananonik korelasyon, faktör analizi ve ANOVA gibi birçok standart istatistiksel prosedür, YEM'nin özel bir durumu olarak görülebilir. (6) YEM, geniş örneklem gerektiren bir tekniktir. (7) YEM içinde, istatistiksel anlamlılık için birçok farklı çeşitte etkiyi test etmek mümkündür. Ancak, tüm analiz içinde anlamlılık testinin rolü, standart tekniklere göre daha azdır²⁷. Bu kısımda, YEM ile ilgili başlıca kavramlar açıklanacaktır.

4.5.4.2. YEM ile İlgili Başlıca Kavramlar

Model

Model YEM konusunun en temel kavramlarından birisi niteliğindedir. Her bir YEM çalışması, özünde sağlam teorik çatının yer aldığı bir modelin sınanmasını amaçlar. Hem ölçek çalışmalarında kullanılan doğrulayıcı faktör analizlerinde hem de bir dizi neden-sonuç ilişkilerinin test edildiği yol analizi çalışmalarında, her zaman bir ya da birden fazla modelin sınanması söz konusudur. Bu analizlerde, söz konusu modellerin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı, teorik evrende varsayılan ilişkilerin ampirik gözlem sonucu elde edilmiş olan veri setinde de var olup olmadığı anlaşılmaya çalışılır²⁸.

Örtük ve Gözlenen Değişkenler

Davranış bilimlerinde, araştırmacılar genellikle doğrudan ölçülemeyen kuramsal yapılar ile ilgilenmektedirler. YEM literatüründe, bunlara örtük değişken adı verilmektedir. Psikoloji alanında güdülenme, sosyoloji alanında anomi ve iktisat alanında sosyal sınıf bu değişkenlere örnek verilebilir. Örtük değişkenler, doğrudan gözlenemediği için, doğrudan ölçülememektedir. Araştırmacı, bu nedenle örtük değişkeni gösterdiğini düşündüğü davranışı ölçmektedir. Böylece, gözlenemeyen bir değişken gözlenebilen bir değişkene bağlanarak ölçülmektedir. Ancak, burada davranış ya da gözlenebilen değişken belirli bir ölçme aracında elde edilen skorları

²⁷ Rex B. Kline, **Principles and practice of structural equation modeling**. The Guilford Press, 1998, s.8.

²⁸ Şimşek, 2007, s.3.

içericecek biçimde geniş olarak ele alınmaktadır. Böylece, tutum ölçeklerine verilen cevaplar, başarı testi sonuçları, fiziksel bir görev veya faaliyeti gösteren skorlar, görüşme sorularının kodlanmış cevapları gözlem olarak ele alınmaktadır. Bu ölçülen skorlar ise gözlenen değişkenler olarak adlandırılmaktadır²⁹.

Ölçüm Modeli ve Yapısal Eşitlik Modeli

YEM, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, ölçüm modelidir. Ölçüm modeli, örtük değişkenlerin veya varsayımsal yapıların gözlenen değişkenler tarafından nasıl tanımlandığını belirtmektedir. Ölçüm modeli, gözlenen değişkenlerin ölçüm özelliklerini (güvenilirlik ve geçerlilik) göstermektedir. Yapısal eşitlik modeli, örtük değişkenler arasında nedensel etkileri açıklamakta ve açıklanan-açıklanmayan varyansı tayin etmektedir³⁰.

4.5.4.3. YEM Uygulama Aşamaları

YEM evreleri sırasıyla, model betimleme (model specification), model tanımlama (identification) , hesaplama (estimation) , modelin eldeki veriyle uyumunu sına (testing fit), düzeltme yapma (respecification), model geçerliliğini sına şeklinde yedi aşamalı bir süreçtir³¹.

Model betimleme

Bu süreç modelin betimlenmesi ile başlar. YEM genellikle bir kuram temelinde üretilmiş hipotezlere göre değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlendiği modellerin sına masında kullanılmaktadır. Değişkenler örtük ve gözlenen değişkenlerden oluşmaktadır. Bir örtük değişken en az iki gözlenen tarafından tanımlanır. YEM'de betimleme, örtük değişkenler arasındaki ya da bir örtük

²⁹ Byrne, 1998, s.4-5.

³⁰ Karl G. Jöreskog ve Dag Sörbom, **LISREL 8: Users reference guide**. SSI International, 1996, s.1.

³¹ E. Kevin Kelloway, **Using LISREL for structural equation modeling**. Sage Publications, 1998, s.7.

değişkenin gözlenen değişkenlerle arasındaki ilişki ya da ilişkilerin açıklanması anlamına gelir. Bunun için, bağlantı diyagramları da kullanılmaktadır³².

Model tanımlama

Bir modeldeki bütün parametrelerin betimlenmesinin ardından istenilen kovaryans matrisinin hesaplanması, modelin sınanması ancak önerilen modelin tanımlanması ile mümkündür. Modeldeki her bir parametre için tek bir sayısal çözüm varsa ya da sayısal değer verilebiliyorsa, model tanımlanmış olarak kabul edilir. Bir model tam tanımlanmış, fazla tanımlanmış ya da yetersiz tanımlanmış olabilir. Tam tanımlanmış bir modelde hesaplanan eşitlik sayısı, modeldeki olası bütün parametrelerin sayısına eşittir. Fazla tanımlanmış model, parametre hesaplanması için gerekli olandan daha fazla eşitlik kullanılan modeldir. Yetersiz tanımlanmış modeller ise parametre hesaplanması için yeterli bilgiye, veriye sahip olmayan modellerdir³³.

Hesaplama

Modelin betimlenmesi ve tanımlanmasını takiben eldeki veri üzerinden model parametreleri hesaplanır. Bu hesaplama işleminde faktör analizlerine benzer şekilde iteratif yöntemler uygulanır ve çözümde kullanılan temel çıkarım tekniği genel olarak maksimum olasılıktır³⁴. Model parametrelerinin sağlanmasında LISREL, AMOS ve EQS gibi programlar kullanılır.

Modelin eldeki veriyle uyumunu sınama

YEM’de uyumun değerlendirilmesi kullanılan paket programa göre değişebilir. Ancak en yaygın olarak kullanılan Ki Kare testidir. LISREL programı modelin veriye uyumunun farklı yönlerini, farklı ölçütler temelinde değerlendiren çok sayıda uyum indeksi sunmaktadır. Bunlar Ki Kare (x^2) Uyum Testi (Chi-Square

³² Kelloway, 1998, s.7-13.

³³ Kelloway, 1998, s.16.

³⁴ Kelloway, 1998, s.17.

Goodness of fit), İyilik uyum Testleri (Goodness of Fit) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri (Comparative Fit Indices) olmak üzere üç grupta toplanabilir.

Ki Kare Uyum Testi (Chi-Square χ^2) : Ki kare uyum testi, kuramsal modelin istatistiksel anlamlılığını test eden tek analizdir. Ki kare değerinin, 0 olması mükemmel uyumu veya örnek kovaryans matrisi S'deki değerler ile kuramsal modele özel üretilmiş kovaryans matrisi Σ değerleri arasında farklılık olmadığı anlamına gelmektedir³⁵. Genel olarak, serbestlik derecesi değeri hakkında yüksek χ^2 değerleri, popülasyon kovaryans matrisi Σ ve model kovaryans matrisinin $\Sigma(0)$ önemli ölçüde farklı olduğunu göstermektedir. Buna göre, $S - \Sigma(0)$ iyi uyum için 0'a yakın olmalıdır ve araştırmacı serbestlik derecesi ile ilişkili anlamsız bir χ^2 değeri elde etmeye çalışmalıdır³⁶. Ki kare istatistiği ile ilgili iki sorundan bahsedilmektedir. İlk olarak, alt sınırın her zaman 0 olması ve üst sınırın belirsiz olması nedeniyle değerler standart bir biçimde değerlendirilememektedir. İkinci olarak, ki kare istatistiği örneklem büyüklüğüne çok duyarlıdır. Bu nedenlerden dolayı, bazı araştırmacılar χ^2 değerini serbestlik derecesine bölünerek bir değer elde edilmesini savunmaktadır. χ^2/sd değerinin kabul edilebilir sınırı genellikle 3'ün altı olarak verilmektedir³⁷. Kelloway, χ^2/sd oranının 5'den küçük olmasını iyi uyumun gözlenmesi olarak görmektedir³⁸.

İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index GFI) : GFI modelin örneklemdeki varyans-kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü gösterir ve modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilir. GFI değerleri 0 ile 1 arasında değişir ve yüksek değerler iyi uyumu gösterir. Genel olarak .95 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilirken, .90'dan büyük değerlerde kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir³⁹.

³⁵ Randall E. Schumacker, **Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**, Lawrence Erlbaum Associates, 2004. p 82-83.

³⁶ Karin Schermelleh Engel, Helfried Moosbrugger, Hans Müller, "Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures", **Methods of Psychological Research Online**, Vol:8(2), 2003, s.32.

³⁷ Kline, 1998, s.127.

³⁸ Kelloway, 1998, s.26.

³⁹ Engel, Moosbrugger, Müller, 2003, s.43.

Ayarlanabilen İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI): Örneklem genişliği dikkate alınarak düzeltilmiş olan bir GFI değeridir. N' in özellikle büyük olduğu durumlarda AGFI daha temsil edici bir uyum indeksidir. AGFI değerleri, 0 ile 1 arasında değişir. .95 ve üzeri mükemmel uyum .90 ve üzeride tatminkar düzeyde uyum olarak kabul edilir⁴⁰.

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA): Örneklemde gözlenen değişkenler arasındaki kovaryansla modelde önerilen parametreler arasındaki farkın, diğer bir deyişle hatanın derecesi temelinde geliştirilmiş olan mutlak uyum indeksidir. GFI ve AGFI' nin tersine "0" a yakın değerler vermesi beklenir⁴¹. .05'e eşit ya da daha küçük olan değerler mükemmel, .08 ve altındaki değerler de model karmaşıklığı dikkate alınarak kabul edilen değerler olarak görülebilir.

Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, S-RMR): Gözlenen ve üretilen kovaryans matrisleri arasındaki farkların ortalamasının kareköküdür. LISREL ortalama hataların karekökünü standart bir şekilde yorumlar ve S-RMR adını verir. "0" ile "1" arasında bir değer verir, .05'e eşit ya da daha küçük olan değerler kabul edilebilir⁴².

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI): Değerler 1'e yaklaştıkça modelin daha iyi bir uyum verdiği kabul edilir, .90 ve üzerindeki değerler iyi uyum olarak değerlendirilir⁴³.

Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NNFI): Modelin karmaşıklığını dikkate alarak bir değer verir. Bunu da karşılaştırdığı modellerin (bağımsızlık ve önerilen modeller) sd' lerini hesaba katarak yapar. "0" ile "1"

⁴⁰ Kelloway, 1998, s.28.

⁴¹ Kelloway, 1998, s.27.

⁴² Kelloway, 1998, s.27.

⁴³ Engel, Moosbrugger, Müller, 2003, s.42.

arasında bir değer verir, .95 ve üzeri mükemmel uyuma .90 ve .94 arası değerler de kabul edilir uyuma karşılık gelir⁴⁴.

Düzeltilme Yapma

Modelde düzeltme yapma, kuramsal modele yeni değişken ilişkileri ekleme veya bazı ilişkileri çıkarmayı kapsamaktadır. Bu durum, örneklem verileri kuramsal model ile uyum göstermediğinde yani parametre değerleri ve/veya model test kriteri makul olmadığı zaman yapılmaktadır. Temel olarak, ilk kuramsal model değiştirilmekte ve değiştirilen model değerlendirilmektedir. Modelde düzeltme yapmak için birkaç prosedür bulunmaktadır. İlk olarak, modeldeki her parametrenin istatistiksel anlamlılığına bakılmalıdır. Eğer bir parametre istatistiksel olarak anlamlı değilse, modelden çıkarılır. Ayrıca YEM yazılımları, modelde tahmin edilmeyen parametreler için model düzeltme endeksleri sağlamaktadır. Düzeltme endeksi, kuramsal modelde parametreleri tahmin edilmeyen değişkenler için oluşturulmaktadır. Düzeltme endeksi, belirli bir değişken için bir parametre tahmin edildiğinde ki kare değerinde beklenen azalmayı göstermektedir⁴⁵.

Model Geçerliliğini Sınama

Model geçerliliği, bir kuramsal modelin sabitliğini ve doğruluğunu ölçme anlamına gelmektedir. YEM yazılımları farklı metotlar kullanmaktadır: tekraralama, çapraz geçerlilik, simülasyon ve betimleme arama. Araştırmacı, aynı kuramsal modeli çoklu bir örneklem analizi ile araştırmalıdır⁴⁶.

4.6. Bulgular

Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi ile ilgili analiz sonuçlarına geçilmeden önce, araştırmada kullanılan

⁴⁴ Kelloway, 1998, s.30.

⁴⁵ Randall E. Schumacker, "Structural equation modeling: Overview", (içinde) **Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science**, Eds. Brian S. Everitt, David C. Howell, John Wiley, Vol:4, 2005, s.4.

⁴⁶ Schumacker, 2005, s.5.

değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ile ölçeklerin ortalama puanları ve standart sapmalarının bulunduğu tablo verilecektir. Bu sayede değişkenler hakkında daha fazla bilgi sahibi olunması sağlanacaktır.

Tablo 4.4: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Örgütsel Kıdem	1,35	,64	1								
2. Örgüt İçi Sosyal Sermaye	4,07	,84	,16**	1							
3. Örgüt Dışı Sosyal Sermaye	3,82	,58	,12*	,51**	1						
4. Nitel İşgüvencesizliği	2,54	1,06		-,17**	-,12*	1					
5. Nicel İşgüvencesizliği	3,46	,86			,32**		1				
6. Kültürel Sermaye	2,35	,74	-,16**	,11*	,32**		,26**	1			
7. İstihdam Edilebilirlik Yönelimi	3,91	,65		,27**	,22**		,22**		1		
8. Algılanan İstihdam Edilebilirlik	3,78	,60		,30**	,33**	-,17**	,39**	,30**	,17**	1	
9.Mesleki Uzmanlık	4,29	,70	,21**	,43**	,37**	-,15**	,19**			,47**	1

**, Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*, Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.4 incelendiğinde örneklem için nitel iş güvencesizliği düzeyinin düşük, nicel iş güvencesizliği düzeyinin ise ortalamanın biraz üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Örneklem mesleki uzmanlık ve örgüt içi sosyal sermaye düzeyinin de yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirlik ve örgüt dışı sosyal sermaye düzeyleri ortalamanın üzerindedir. Kültürel sermaye düzeyi ise ortalamanın altındadır. Özetle örneklem çok yüksek iş güvencesizliği yaşamamakla birlikte genel olarak kariyer sermayesi yüksek düzeydedir.

4.6.1. Ölçek Ortalamalarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

İş güvencesi yasasından ve işsizlik sigortasından yararlanma durumunun farkında olma, işyerinde eğitime katılma, bilgi ve becerilerin başka işlere aktarılabilme durumu, bireyin kendi isteğiyle iş değiştirmesi ve sağlık için, iş güvencesizliği, algılanan istihdam edilebilirlik açısından tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizinin anlamlı çıkması, yani ölçeklerden elde edilen puanlarda anlamlı bir farklılık bulunması durumunda, bu farklılığı yaratan değişkenin ölçekten aldığı ortalama puanı da gösteren Post Hoc testlerine başvurulmuştur. İlk olarak iş güvencesizliği yasası kapsamında olma durumu açıklanacaktır.

Tablo 4.5: Nicel İşgüvencesizliği Ölçeği Puanlarının İş Güvencesi Yasasından Yararlanma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	17,035	2	11,991	,000
Gruplariçi	208,120	293		
Toplam	225,155	295		

Tablo 4.6: İş Güvencesi Yasasından Yararlanma Durumuna Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

İş Güvencesi Yasasından Yararlanma Durumu	N	Nicel İşgüvencesizliği Ortalamaları	
		1	2
Emin Değilim	30	2,77	
Hayır	8	3,13	3,13
Evet	258		3,54

Tablo 4.5 ve Tablo 4.6 birlikte değerlendirildiğinde, nicel işgüvencesizliği ölçeğinden elde edilen puanların iş güvencesi yasasından yararlanma durumuna göre farklılaştığı ($F=11,991$, $p=,000$), bu farklılığın nicel işgüvencesizliği ölçeğinde 3,54 ortalamasına sahip olan iş güvencesi yasasından yararlananlardan kaynaklandığı

görülmektedir. Dolayısıyla iş güvencesi yasasından yararlandığını düşünen bireylerin işlerini kaybetmekten daha fazla kaygı duydukları ortaya çıkmıştır.

Nitel iş güvencesizliği ölçeğinden alınan puanlarda iş güvencesizliği yasasından yararlanma durumuna göre bir farklılığa rastlanmamıştır.

Bireyin sağlık durumuna göre ölçeklerden elde edilen puanlarda anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre, sadece nitel iş güvencesizliği ve algılanan istihdam edilebilirlik ölçekleri açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Buna ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.7: Nitel İş güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Sağlık Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	18,404	4	4,250	,002
Gruplariçi	321,495	297		
Toplam	339,899	301		

Tablo 4.8: Sağlık Durumuna Göre Nitel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Sağlık Durumu	N	Nitel İşgüvencesizliği Ortalamaları
		1
Çok iyi	102	2,29
İyi	164	2,58
Çok Kötü	5	2,73
Orta	26	3,09
Kötü	5	3,43

Tablo 4.7 ve Tablo 4.8 birlikte değerlendirildiğinde, nitel işgüvencesizliği ölçeğinden elde edilen puanların bireyin sağlık durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ($F=4,250$, $p=,002$) ve bu farklılığın sağlık durumunu “orta” olarak değerlendiren bireylerin nitel işgüvencesizliği ölçeğinden elde ettikleri 3.09 ortalama puandan kaynaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla, sağlık durumunu orta olarak değerlendiren bireylerin işin niteliklerini kaybetmekten daha fazla oranda kaygı duydukları söylenebilir.

Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinden elde edilen puanlarda bireyin sağlık durumuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılaşmaya ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.9: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Puanlarının Sağlık Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	P
Gruplararası	5,788	4	4,216	,002
Gruplariçi	102,960	300		
Toplam	108,748	304		

Tablo 4.10: Sağlık Durumuna Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Sağlık Durumu	N	Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ortalamaları
		1
Kötü	5	3,33
Çok Kötü	5	3,40
Orta	27	3,53
İyi	166	3,75
Çok iyi	102	3,93

Araştırmaya katılan bireylerin sağlık durumlarına ilişkin değerlendirmelerine göre algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinden elde ettikleri puanlarda anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı ($F=4,216$, $p=,002$), bu anlamlı farklılığın ise sağlık durumunu “çok iyi” olarak değerlendiren bireylerin nitel iş güvencesizliği ölçeğinden elde edilen 3,93 ortalamasından kaynaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla sağlığını “çok iyi” düzeyde değerlendiren bireylerin algılanan istihdam edilebilirliklerinin diğer bireylere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada bireylerin işsizlik sigortasından faydalanma durumlarına göre nicel ve nitel iş güvencesizliği ölçeklerinden elde edilen puanlarda anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analizlerde sadece nicel iş güvencesizliği

ölçeği açısından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.11: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	P
Gruplararası	6,854	2	4,778	,009
Gruplarıçi	207,990	290		
Toplam	214,843	292		

Tablo 4.12: İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumuna Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

İşsizlik Sigortasından Yararlanma Durumu	N	Nicel İşgüvencesizliği Ortalamaları
		1
Emin Değilim	90	3,24
Hayır	4	3,38
Evet	199	3,57

Tablo 4.11 ve Tablo 4.12 birlikte değerlendirildiğinde, işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanma durumunun nicel iş güvencesizliği ortalamalarında anlamlı bir farklılığa ($F=4,778$, $p=,009$) neden olduğu görülmektedir. Bu farklılık işsizlik sigortasından faydalanan bireylerin nicel iş güvencesizliği ölçeğinde 3,57 ortalamasına sahip olmaları ile kendisini göstermektedir. Dolayısıyla işten çıkarıldığı zaman işsizlik sigortası ödemelerinden yararlanabilecek bireylerin işini kaybetmekten daha fazla kaygı duyması söz konusudur.

Araştırmada bireylerin işyerinde eğitime katılma durumuna göre ölçeklerden aldıkları puanlarda anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan analizlerde sadece nicel iş güvencesizliği ve algılanan istihdam edilebilirlik ölçeklerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.13: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Gruplararası	18,089	4	6,444	,000
Gruplariçi	208,420	297		
Toplam	226,509	301		

Tablo 4.14: İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

İşyerinde Eğitime Katılma Durumu	N	Nicel İşgüvencesizliği Ortalamaları	
		1	2
Az	70	3,13	
Çok az	49	3,24	
Orta	107	3,58	3,58
Sık	61	3,66	3,66
Çok sık	15		4,00

Tablo 4.13 ve Tablo 4.14’de yer alan sonuçlar çerçevesinde işyerinde eğitime katılma durumuna göre nicel iş güvencesizliği ölçeğinden alınan puanlarda anlamlı bir farklılık olduğu ($F=6,444$, $p=,000$) göze çarpmaktadır. Nicel iş güvencesizliği ölçeğinde işyerinde eğitime katılma durumuna göre ortaya çıkan anlamlı farklılık, işyerinde eğitime orta düzeyde sık ve çok sık katılım gerçekleştiren bireylerin nicel iş güvencesizliği ölçeğinden aldıkları 3,58, 3,66, ve 4,00 ortalamaları kendisini göstermektedir. Dolayısıyla, işyerinde eğitime katılma düzeyi arttıkça bireyin işini kaybetmekten daha fazla kaygı duydukları söylenebilir.

Tablo 4.15: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Puanlarının İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Gruplararası	4,486	4	3,196	,014
Gruplariçi	104,587	298		
Toplam	109,074	302		

Tablo 4.16: İşyerinde Eğitime Katılma Durumuna Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

İşyerinde Eğitime Katılma Durumu	N	Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ortalamaları
		1
Az	71	3,63
Çok az	49	3,70
Orta	107	3,80
Çok Sık	15	3,93
Sık	61	3,97

Tablo 4.15 ve Tablo 4.16 birlikte değerlendirildiğinde, bireylerin işyerinde eğitime katılma durumuna göre algılanan istihdam edilebilirliklerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı ($F=3,196$, $p=,014$), bu farklılığın işyerinde eğitime “sık” katılan bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinden elde ettikleri 3,97 ortalamasından kaynaklandığı görülmektedir. Bu anlamda bireylerin işyerindeki eğitime sık katılmaları sayesinde algılanan istihdam edilebilirliklerinde artış sağlanmaktadır.

Araştırmada bireylerin aktarılabilir niteliklere sahip olup olmadıklarına ilişkin görüşlerine göre araştırma ölçeklerinden elde ettikleri ortalama puanlarda anlamlı bir farklılığın ortaya çıkıp çıkmadığı analiz edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre bütün ölçeklerde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 4.17: Nicel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Aktarılabilir Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Gruplarası	33,310	4	13,030	,000
Gruplariçi	191,731	300		
Toplam	225,041	304		

Tablo 4.18: Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Nicel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancı	N	Nicel İşgüvencesizliği Ortalamaları	
		1	2
Hiç Katılmıyorum	7	2,46	
Kısmen Katılmıyorum	19	2,55	
Emin Değilim	43	3,30	3,30
Kısmen Katılıyorum	108		3,40
Tamamen Katılıyorum	128		3,73

Bireylerin aktarılabılır niteliklere sahip olma durumuna göre nicel iş güvencesizliği ölçeğinde ulaştıkları düzeyde anlamlı bir farklılık ($F=13,030$, $p=,000$) ortaya çıkmıştır. Bu farklılık kendisini aktarılabılır niteliklere sahip olduklarına “tamamen katılan” bireylerin, nicel iş güvencesizliği ölçeğinde 3,73 ortalamasına ulaşmaları göstermektedir. Diğer bir deyişle, aktarılabılır niteliklere sahip olma algısı, bireylerde iş kaybetmekten daha fazla kaygı duymaya yol açmaktadır.

Tablo 4.19: Nitel İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	p
Gruplararası	11,324	4	2,564	,039
Gruplarıçi	329,077	298		
Toplam	340,401	302		

Tablo 4.20: Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Nitel İş Güvencesizliği Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma Durumu	N	Nitel İşgüvencesizliği Ortalamaları
		1
Tamamen Katılıyorum	126	2,42
Kısmen Katılmıyorum	19	2,49
Kısmen Katılıyorum	108	2,52
Hiç Katılmıyorum	7	2,71
Emin Değilim	43	3,00

Tablo 4.19 ve Tablo 4.20’de yer alan sonuçlar, aktarılabılır niteliklere sahip olma durumuna göre bireylerin nitel işgüvencesizliği ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlarda anlamlı bir farklılık ($F=2,564$, $p=,039$) ortaya çıktığına işaret etmektedir. Bu farklılık aktarılabılır niteliklere becerilere sahip olma konusunda belirgin bir görüşü olmayan bireylerin nitel iş güvencesizliğinden 3,00 ortalamaya sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, aktarılabılır niteliklere sahip olup olmadığına “emin olmayan” bireyler işlerinin niteliklerini kaybetmekten daha fazla kaygı duydukları söylenebilir.

Tablo 4.21: Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Puanlarının Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Gruplararası	11,594	4	8,944	,000
Gruplariçi	97,219	300		
Toplam	108,813	304		

Tablo 4.22: Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma Durumu	N	Algılanan İstihdam Edilebilirlik	
		1	2
Kısmen Katılmıyorum	19	3,23	
Hiç Katılmıyorum	7	3,52	
Emin Değilim	43	3,63	
Kısmen Katılıyorum	108	3,74	3,74
Tamamen Katılıyorum	128		3,96

Tablo 4.21 ve Tablo 4.22 birlikte değerlendirildiğinde, bireylerin aktarılabılır niteliklere sahip olma durumuna göre, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinde anlamlı bir farklılığın ($F=8,944$, $p=,000$) ortaya çıktığı görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, aktarılabılır niteliklere sahip olduklarına kısmen ve tamamen katılan bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik ölçeklerinden elde ettikleri 3,74 ve 3,96 ortalamalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla aktarılabılır niteliklere sahip olmak algılanan istihdam edilebilirliği arttırıcı etki yaratmaktadır.

Tablo 4.23: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi Ölçeği Puanlarının Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	9,290	4	5,809	,000
Gruplariçi	119,950	300		
Toplam	129,240	304		

Tablo 4.24:Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma İnancına Göre İstihdam Edilebilirlik Yönelimi Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Aktarılabılır Niteliklere Sahip Olma Durumu	N	İstihdam Edilebilirlik Yönelimi
		1
Hiç Katılmıyorum	7	3,54
Emin Değilim	43	3,67
Kısmen Katılmıyorum	19	3,68
Kısmen Katılıyorum	108	3,85
Tamamen Katılıyorum	128	4,10

İstihdam edilebilirlik yönelimi ölçeğinden elde edilen puanlarda aktarılabılır niteliklere sahip olma durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları, anlamlı bir farklılığa ($F=5,809$, $p=,000$) işaret etmektedir. Bu anlamlı farklılık, aktarılabılır niteliklere sahip olduklarına tamamen katılan bireylerin istihdam edilebilirlik yönelimi ölçeğinden elde ettikleri 4,10 ortalamasından kaynaklanmaktadır. Bireyin aktarılabılır niteliklere sahip olmaya ilişkin inancı, istihdam edilebilirlik düzeyinde anlamlı bir yükseliş ortaya koymaktadır.

Bireyin daha önce kendi isteği ile iş değiştirme durumu açısından nicel ve nitel iş güvencesizliği, algılanan istihdam edilebilirlik ölçeklerinden elde edilen puanlarda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Son olarak, anne ve babanın eğitim düzeyine göre nicel ve nitel iş güvencesizliği ölçeğinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmelidir.

4.6.2. Kariyer Sermayesi Bileşenleri ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Analizi

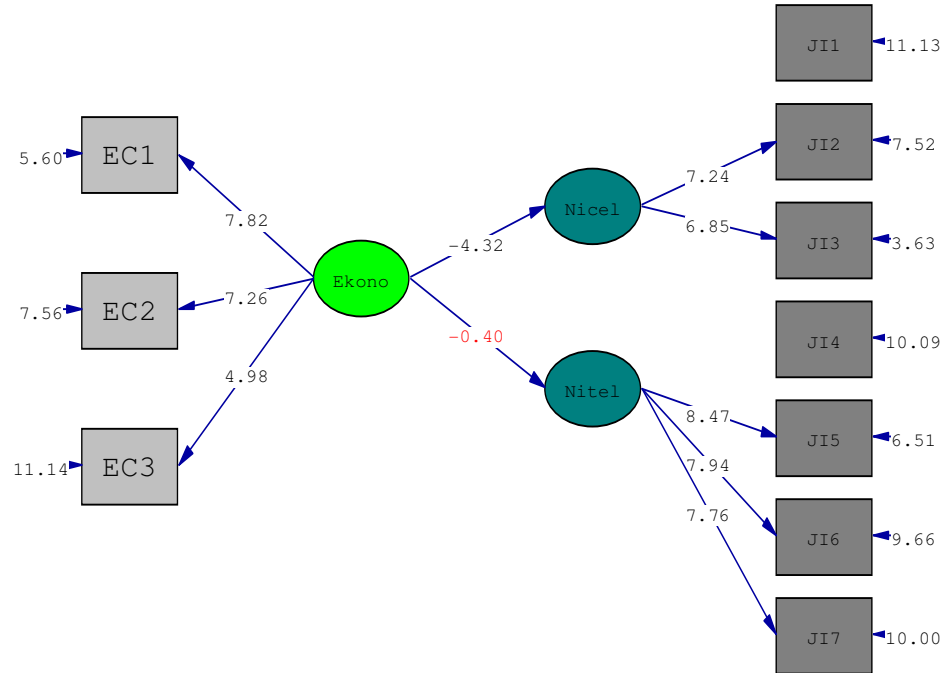
Bu bölümde, kariyer sermayesinin bileşenlerinin nicel ve nitel iş güvencesizliği üzerindeki etkilerini gösteren yapısal eşitlik modelleri araştırılacaktır. Ayrıca istihdam edilebilirlik yöneliminin nicel ve nitel iş güvencesizliği üzerindeki

etkisi analiz edilecektir. Modeller, değişkenler arasındaki etkileri daha iyi gösterebilmek için kariyer sermayesinin bileşenleri bazında oluşturulmuştur. Modellerde, ölçüm ve yapısal eşitlik modeli birlikte yani tek aşamalı analiz yöntemi izlenmiştir. Analizler Lisrel 8.54 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Tüm modellerin hesaplanmasında, kovaryans matrisine göre en çok olabilirlik metodu izlenmiştir.

4.6.2.1. Ekonomik Sermaye ve İş Güvencesizliği

Ekonomik sermayenin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi, bir bağımsız örtük ve iki bağımlı örtük değişkenden oluşan bir modelde araştırılmaktadır. Modelin ilk analizinde, ekonomik sermaye örtük değişkeni (ekono) ile nitel iş güvencesizliği arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Bu nedenle bu ilişki modelden çıkarılarak, analiz tekrarlanmıştır.

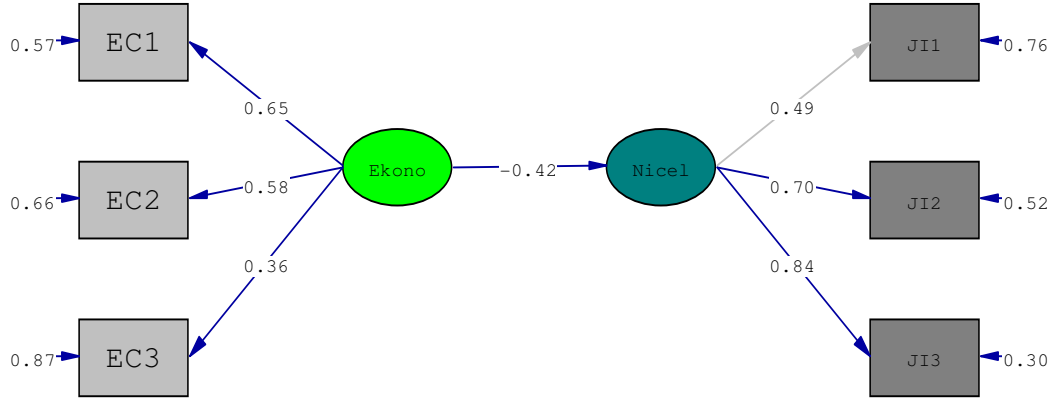
Şekil 4.9: Ekonomik Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)



Chi-Square=125.36, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.096

İkinci modelde, yukarıda belirtildiği gibi ekonomik sermaye ile nitel iş güvencesizliği arasındaki yol modelden çıkarılmış ve bu nedenle nitel iş güvencesizliği de işlevsiz kaldığı için modelden çıkarılarak yeni model test edilmiştir. Bu modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur (t değerleri 3.64 – 11.16 arasındadır).

Şekil 4.10: Ekonomik Sermaye ve Nicel İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=20.88, df=8, P-value=0.00748, RMSEA=0.073

Modelin, ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,6'dır. Bu oran modelin kabul edilebilir uyum gösterdiğini belirtmektedir. Modelin RMSEA (.073) kabul edilebilir, CFI (.95) ve GFI (.98) yüksek uyumu göstermektedir. Modelin uyum iyiliği kriterleri yeterli olduğu için düzeltme endeksi dikkate alınmamıştır.

Modelde Ekono örtük değişkeni ile Nicel örtük değişkeni arasındaki yol katsayısı -0.42 olarak belirlenmiştir. Kline, standardize edilmiş yol katsayılarının etki büyüklüklerinin yorumlanmasında şu kritik değerleri vermektedir: .10'dan küçük değerler küçük etkilere, .30 civarındaki etkiler orta düzeyde, .50 ve üzerindeki değerler ise yüksek düzeydeki etkilere işaret etmektedir⁴⁷. Buna göre, bireyin ekonomik sermaye düzeyinin, nicel iş güvencesizliği üzerinde negatif yönlü orta

⁴⁷ Kline, 1998, s.149.

düzeyde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, ekonomik sermaye düzeyi nicel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin %18'ini açıklamaktadır. Daha önce belirtildiği ekonomik sermaye düzeyi ile nitel iş güvencesizliği arasındaki yol anlamlı bulunmamıştır. Modelin yapısal eşitlik formülü aşağıdadır:

$$\text{Nicel} = -0.42 \cdot \text{Ekono} + \text{Errorvar.} = 0.82, R^2 = 0.18$$

(0.096)	(0.21)
-4.36	3.91

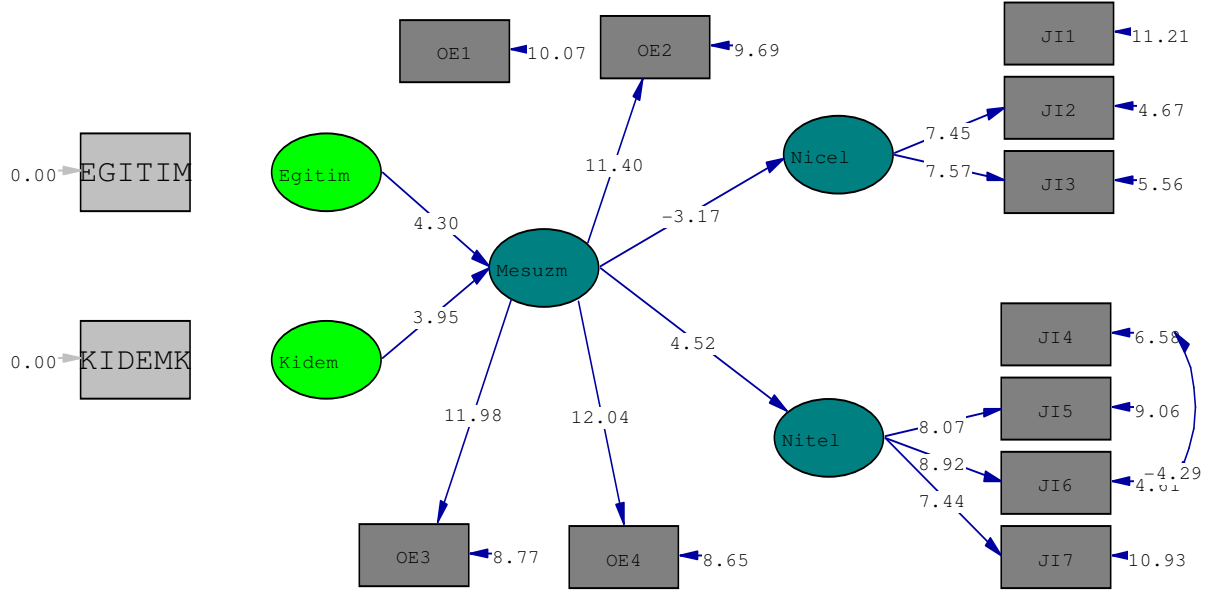
4.6.2.2. Beşeri Sermaye ve İş Güvencesizliği

Beşeri sermaye bireyin mesleki uzmanlık, eğitim düzeyi ve örgütteki kıdemi aracılığıyla ölçülmektedir. Modelde, mesleki uzmanlık örtük değişkeni 4 gözlenen değişken ile, eğitim örtük değişkeni 1 gözlenen değişken ve kıdem örtük değişkeni 1 gözlenen değişken ile tanımlanmaktadır. Modelde eğitim ve kıdemin düzeyinin mesleki uzmanlığı etkilediği ve mesleki uzmanlığın da nicel ve nitel iş güvencesizliği üzerinde etkili olduğu test edilmektedir.

Bu noktada tek gözlenen ile tanımlanan örtük değişken uygulaması ile ilgili bilgi verilmek yerinde olacaktır. Örtük değişkenleri tanımlamak için gerekli gözlenen değişken sayısı en az iki veya üç olarak belirtilse de, bazı araştırmalarda kullanılan örtük değişkenler, katılımcılardan toplanan bir tek veriye göre tanımlanabilmektedir. Bunun en sık karşılaşılan örneği yaş, cinsiyet veya sosyoekonomik düzey gibi demografik değişkenlerdir⁴⁸. Beşeri sermaye ve iş güvencesizliği modelinde eğitim ve kıdem örtük değişkenleri tek bir gözlenen değişken ile tanımlanmaktadır. İleri sürülen modelin t değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Modeldeki tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Tek gözlenen değişkenler için hata oranları 0'a sabitlendiği için t değerleri hesaplanmamaktadır. Ayrıca program OE1, JI1 ve JI4 sorularını referans değişken olarak atadığı için t değerleri hesaplanmamaktadır.

⁴⁸ Şimşek, 2007, s.203.

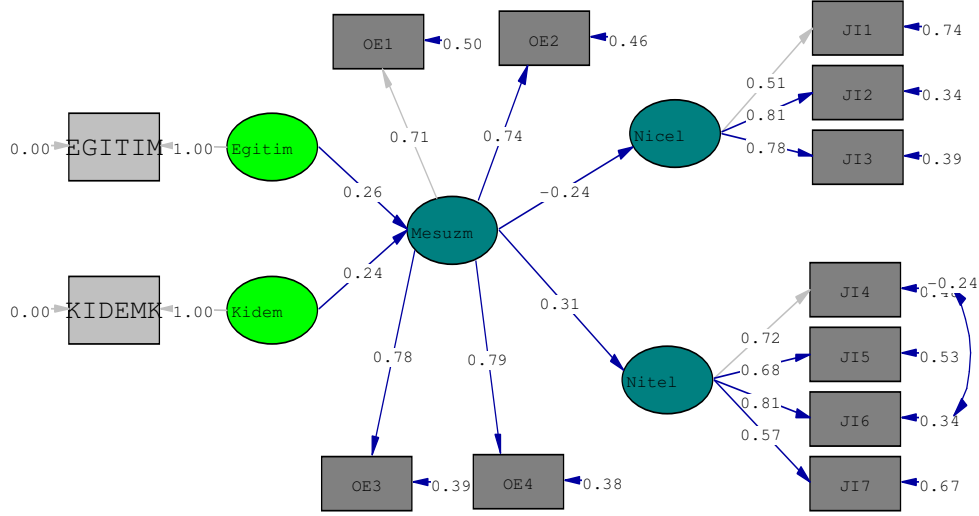
Şekil 4.11: Beşeri Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)



Chi-Square=151.98, df=61, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Bu modelin uyum iyiliği kriterleri incelendiğinde ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 3 olarak tespit edilmiştir. Bu oran kabul edilebilir sınırlar içindedir. Modelin düzeltme endeksleri incelendiğinde, JI6 ile JI4 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlandığında ki kare değerinde 16.9'lık bir azalma olacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle düzeltme yapılmıştır. Bunun sonucunda modelde ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,4 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca RMSEA (.070), CFI (.94) ve GFI (.93) olarak iyi uyumu göstermektedir.

Şekil 4.12: Beşeri Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli
(Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=151.98, df=61, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Bu modele göre, mesleki uzmanlık örtük değişkeninin (Mesuzm), nicel iş güvencesizliği örtük değişkeni arasında negatif yönlü orta düzeyde bir etkisi bulunmaktadır (-.24). Mesleki uzmanlık, nicel iş güvencesizliğindeki değişimin %5.6'sını açıklamaktadır. Ayrıca mesleki uzmanlık örtük değişkeninin nitel iş güvencesizliği üzerinde orta düzeyde pozitif etkisi bulunmaktadır (.31). Mesleki uzmanlık, nitel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin %9.8'ini açıklamaktadır. Eğitim ve kıdem örtük değişkenleri de mesleki uzmanlık örtük değişkenini pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir (.24 ve .26). Son olarak eğitim ve kıdem örtük değişkenleri, mesleki uzmanlıktaki değişimin %11'ini açıklamaktadır. Modelin yapısal eşitlik formülleri aşağıdadır:

$$\begin{aligned} \text{Nicel} &= -0.24 * \text{Mesuzm}, \text{Errorvar.} = 0.94, R^2 = 0.056 \\ &\quad (0.074) \quad (0.23) \\ &\quad -3.17 \quad 4.19 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nitel} &= 0.36 * \text{Mesuzm}, \text{Errorvar.} = 1.22, R^2 = 0.098 \\ &\quad (0.080) \quad (0.23) \\ &\quad 4.52 \quad 5.37 \end{aligned}$$

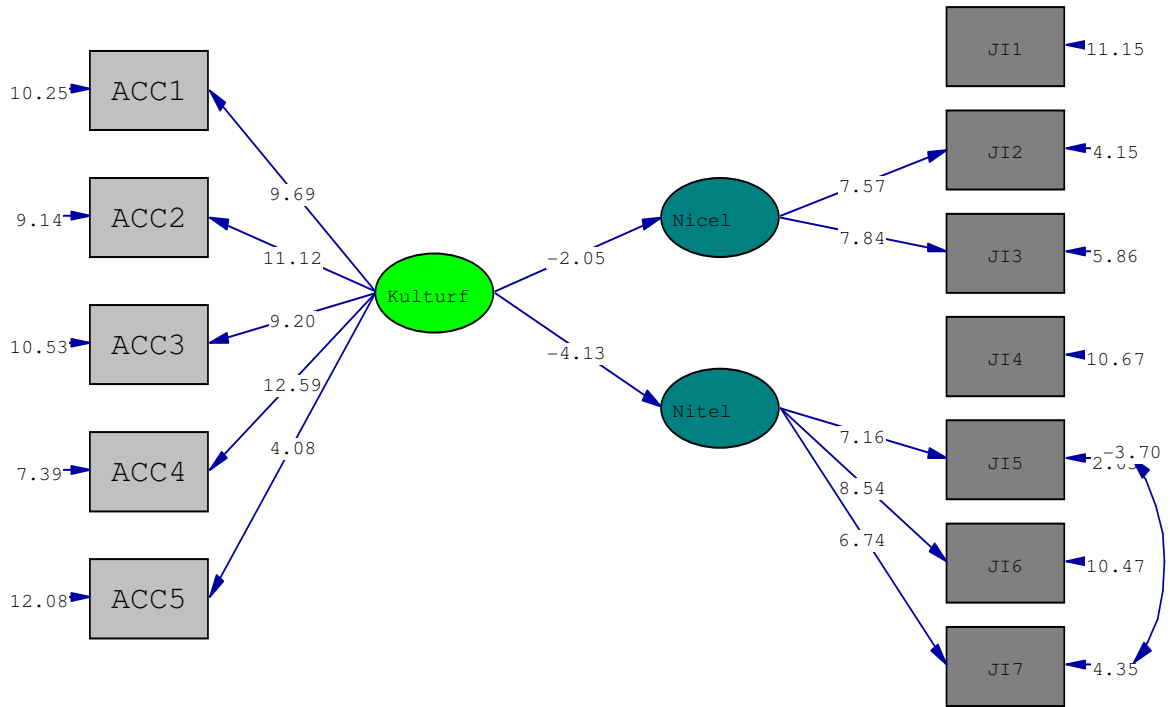
$$\text{Mesuzm} = 0.30 * \text{Egitim} + 0.37 * \text{Kidem}, \text{Errorvar.} = 0.90, R^2 = 0.11$$

(0.069)	(0.094)	(0.14)
4.30	3.95	6.61

4.6.2.3. Kültürel Sermaye ve İş Güvencesizliği

Bireyin kültürel sermaye düzeyi, kültürel faaliyetlere katılım durumu ile ölçülmektedir. Bunun için, 1 bağımsız ve 2 bağımlı örtük değişkenden oluşan bir model kurulmuştur. Bağımsız örtük değişkeni kültürel faaliyetlere katılım soruları oluşturmaktadır. Nicel ve nitel iş güvencesizliği bağımlı örtük değişkenlerdir.

Şekil 4.13: Kültürel Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)

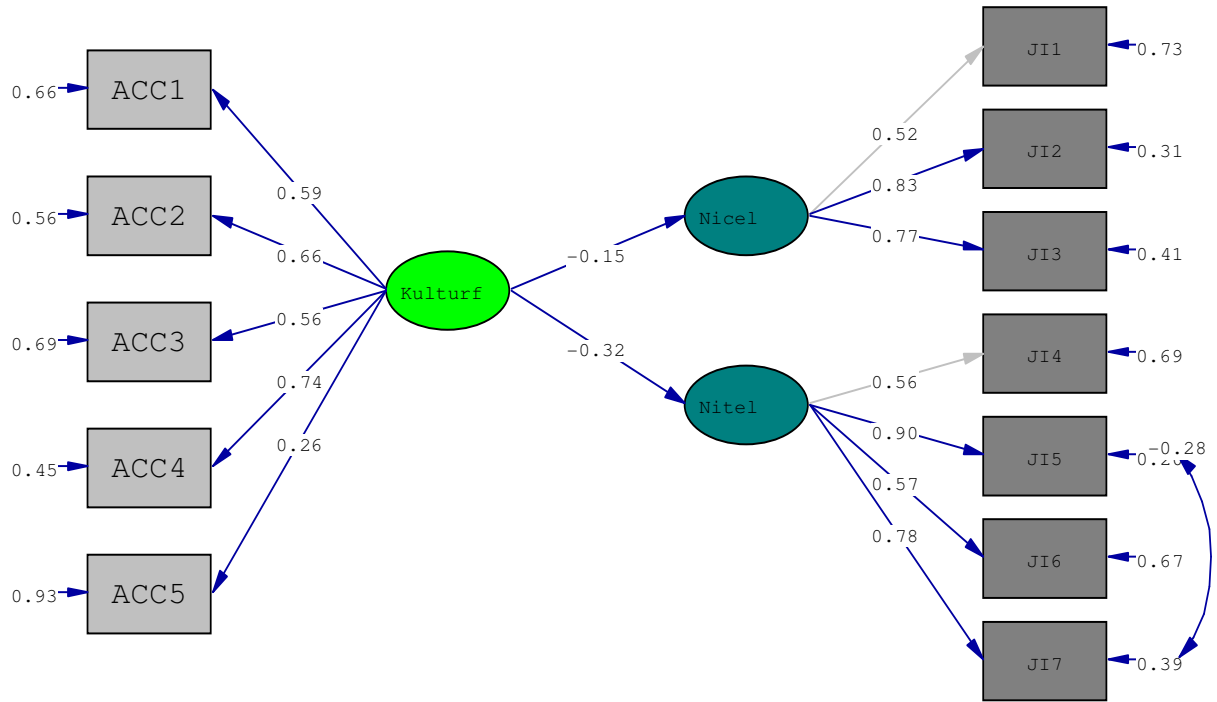


Chi-Square=143.52, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Şekil 4.12’de görüldüğü gibi modeldeki tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Modelin düzeltme endeksi incelendiğinde JI7 ve JI5 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlamanın ki kare değerinde 16.4’lük bir düşüş sağladığı

anlaşılmaktadır. JI7 gelecekteki ücret artışının umut verici olduğu ve JI5 ise yakın gelecekte işletmenin motive edici bir görev sağlamasına olan inancı göstermektedir. İki soruda gelecek ile ilgili iş kalitesinin artması inancı ile ilişkili görüldüğünden, kovaryans tanımlanabileceği anlaşılmaktadır.

Şekil 4.14: Kültürel Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli
(Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=143.52, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Modelin ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2.8 olarak kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Ayrıca RMSEA (.077), CFI (.92) ve GFI (.93) olarak kabul edilebilir uyum düzeyini göstermektedir.

Kültürel faaliyetlere katılım (kultruf) örtük değişkeninin nicel iş güvencesizliği örtük değişkeni üzerinde negatif yönde orta düzeyde etkisi bulunmaktadır (-.15). Nitel iş güvencesizliği üzerinde de negatif yönde orta düzeyde etkisi olduğu görülmektedir (-.32). Kulturf değişkeni nicel iş güvencesizliğindeki

değişkenliğin %2.4'ünü ve nitel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin %10'nu açıklamaktadır. Modelin yapısal eşitlik formülleri aşağıdadır:

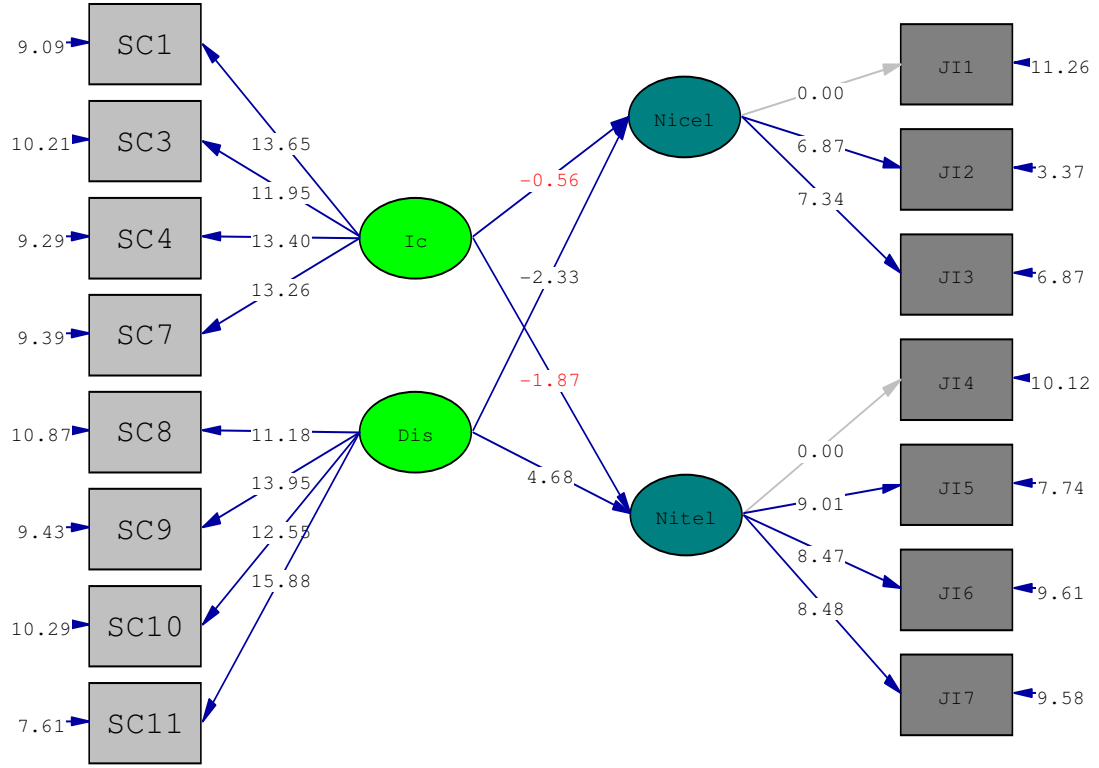
$$\begin{array}{lcl} \text{Nicel} & = & -0.15 * \text{Kulturf}, \text{Errorvar.} = 0.98, R^2 = 0.024 \\ & & (0.075) \quad (0.23) \\ & & -2.05 \quad 4.31 \end{array}$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Nitel} & = & -0.28 * \text{Kulturf}, \text{Errorvar.} = 0.69, R^2 = 0.10 \\ & & (0.067) \quad (0.15) \\ & & -4.13 \quad 4.77 \end{array}$$

4.6.2.4. Sosyal Sermaye ve İş Güvencesizliği

Bireyin sosyal sermaye düzeyi örgüt içi ve dışı sosyal ağ genişliği ile ölçülmektedir. Model iki bağımsız örtük değişken ve iki bağımlı örtük değişkenden oluşmaktadır. Bağımsız örtük değişkenler örgüt içi sosyal ağ ve örgüt dışı sosyal ağ olarak alınmaktadır. Bağımlı örtük değişkenler ise nicel ve nitel iş güvencesizliğidir. Modelin ilk analizi sonucunda, örgüt içi sosyal ağ genişliği (Ic) ile nitel ve nicel iş güvencesizliği arasındaki etki anlamlı bulunmamıştır. Bu nedenle, iç sosyal ağ genişliği örtük değişkeni modelden çıkarılarak model yeniden analiz edilmiştir (Şekil 4.14).

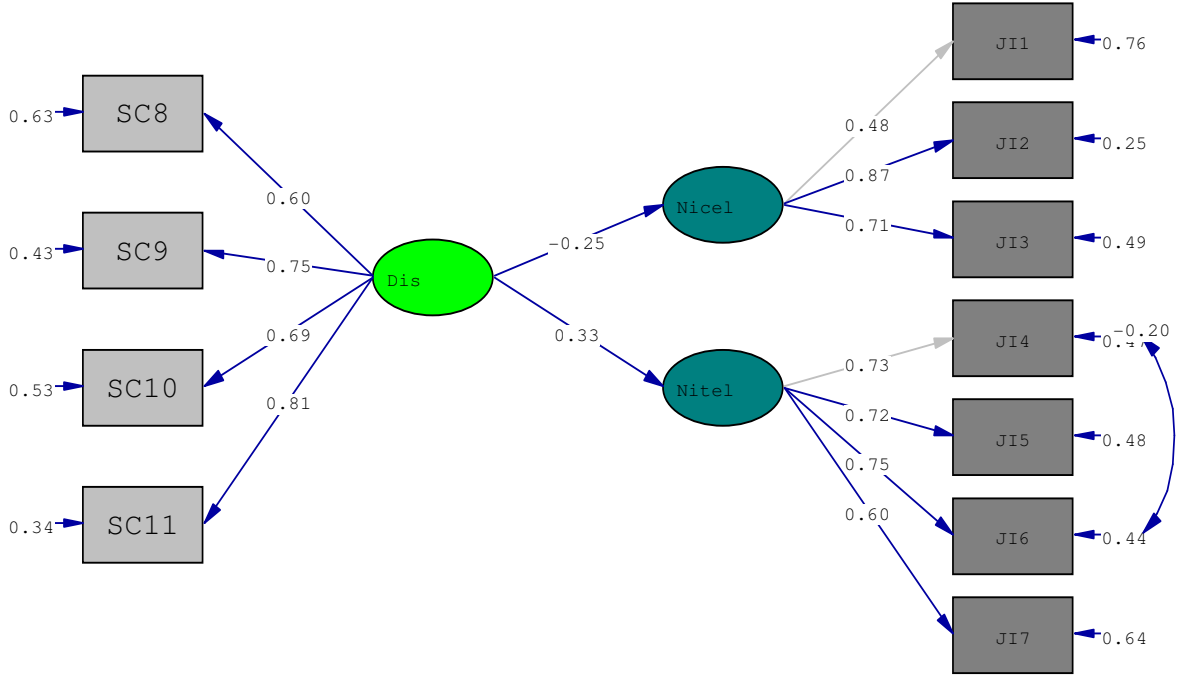
Şekil 4.15: Sosyal Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)



Chi-Square=220.14, df=85, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

İkinci modelde tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur (t değerleri 3.38 – 15.47 arasındadır). Düzeltme endeksi incelendiğinde, JI6 ile JI4 sorularının hataları arasında tanımlanacak kovaryansın ki kare değerinde 15.1’lik bir düşüş yarattığı anlaşılmaktadır. Bu ilişki, her iki soru kariyer geleceği ile ilgili olduğu için kuramsal olarak anlamlı bulunmuş ve tanımlanmıştır.

Şekil 4.16: Örgüt Dışı Sosyal Sermaye ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=104.60, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

Modelin ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı (104.60/41) 2.5'dir. Bu değer kabul edilebilir uyumu göstermektedir. RMSEA (.071), CFI (.94) ve GFI (.93) kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Bireyin örgüt dışı sosyal ağ genişliği, nicel iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde orta düzeyde etki etmektedir(-.25). Örgüt dışı sosyal ağ genişliği, nitel iş güvencesizliğine pozitif yönde orta düzeyde etki etmektedir (.33). Örgüt dışı sosyal ağ, nicel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin %6.5'ini ve nitel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin %11'ini açıklamaktadır. Modelin yapısal eşitlik formülleri aşağıdadır:

$$\begin{aligned} \text{Nicel} &= -0.25 * \text{Dis}, \text{Errorvar.} = 0.94, R^2 = 0.065 \\ &\quad (0.075) \quad (0.23) \\ &\quad -3.38 \quad 3.98 \end{aligned}$$

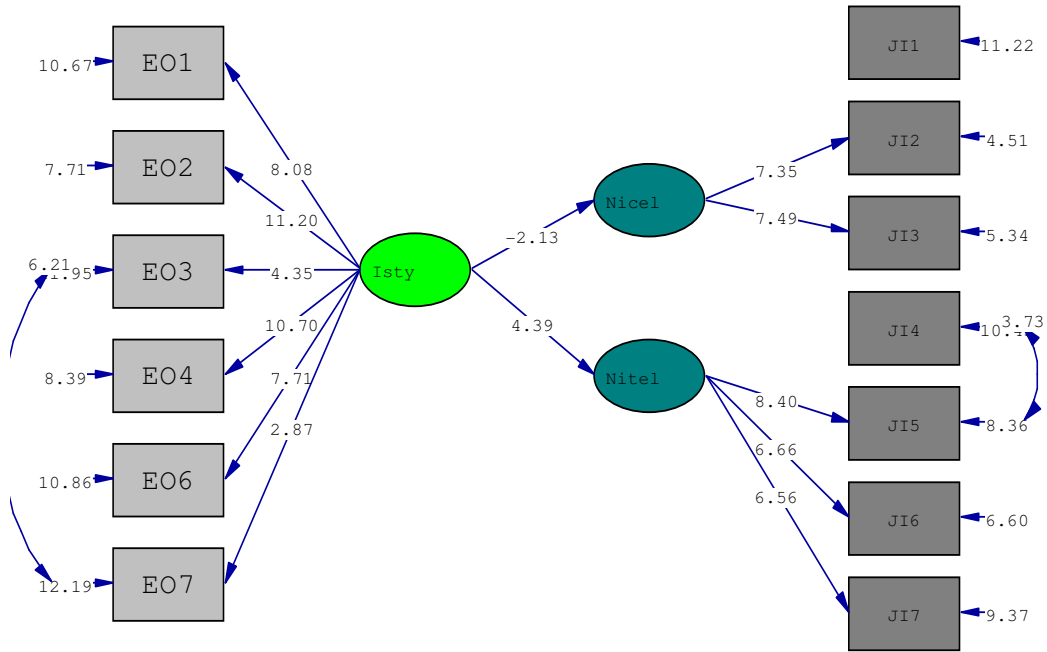
$$\text{Nitel} = 0.38 * \text{Dis}, \text{Errorvar.} = 1.12, R^2 = 0.11$$

(0.078)	(0.20)
4.82	5.68

4.6.2.5. İstihdam Edilebilirlik Yönelimi ve İş Güvencesizliği

İstihdam edilebilirlik yönelimi ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki, bir bağımsız örtük değişken ve iki bağımlı örtük değişkenden oluşan bir modelde araştırılmıştır.

Şekil 4.17: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)

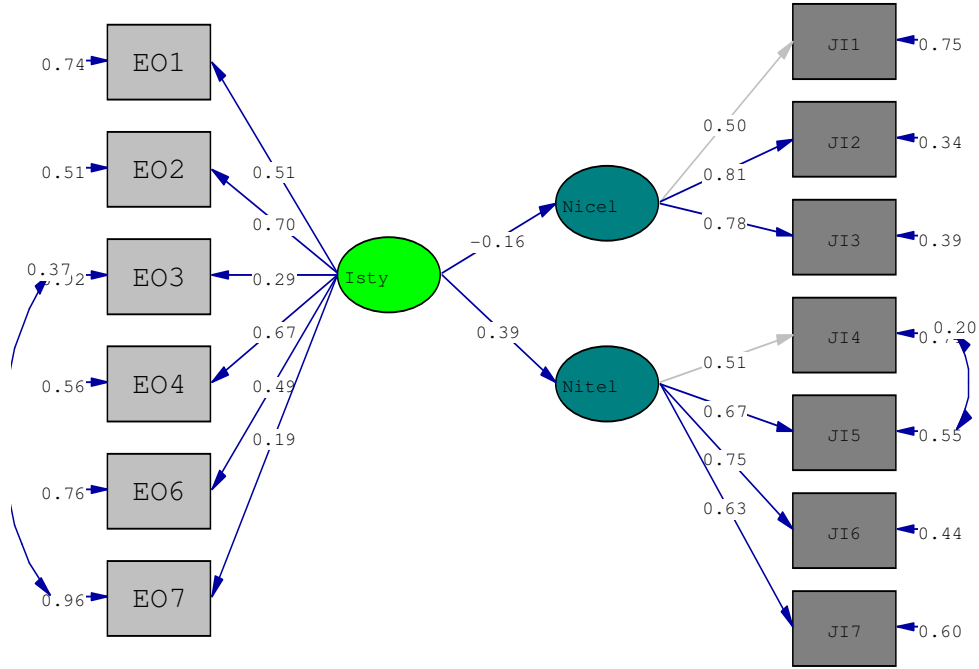


Chi-Square=152.55, df=61, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Modelde tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Düzeltme endeksi sonuçlarına göre EO7 ile EO3 ve JI5 ile JI4 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanmıştır. EO7 ile EO3 soruları örgütsel değişim durumu ile ilgilidir. JI5 ve JI4 soruları nitel iş güvencesizliği boyutunun soruları olarak kariyer geleceği hakkındaki inançları göstermektedir. Bu tanımlamalardan sonra modelin ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,5'dur. Model kabul edilebilir uyum göstermektedir.

Diğer kriterler, RMSEA (.070), CFI (.92) ve GFI (.93) olarak kabul edilebilir uyum düzeyini göstermektedir.

Şekil 4.18: İstihdam Edilebilirlik Yönelimi ve İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=152.55, df=61, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Analiz sonuçlarına göre, istihdam edilebilirlik yönelimi (Isty) nicel iş güvencesizliğini negatif yönde orta düzeyde etkilemektedir (-.16). Nitel iş güvencesizliğini ise pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir (.39). Ayrıca istihdam edilebilirlik yönelimi nicel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin % 2.7'sini ve nitel iş güvencesizliğindeki değişkenliğin % 15'ini açıklamaktadır. Modelin yapısal eşitlik formülleri aşağıdadır:

$$\begin{array}{rcl} \text{Nicel} & = & -0.16 * \text{Isty}, \text{Errorvar.} = 0.97, R^2 = 0.027 \\ & & (0.077) \quad (0.23) \\ & & -2.13 \quad 4.16 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl} \text{Nitel} & = & 0.31 * \text{Isty}, \text{Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.15 \\ & & (0.071) \quad (0.14) \\ & & 4.39 \quad 3.82 \end{array}$$

4.6.3. Kariyer Sermayesi ve Algılanan İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisinin Aracılık Modeli ile Analizi

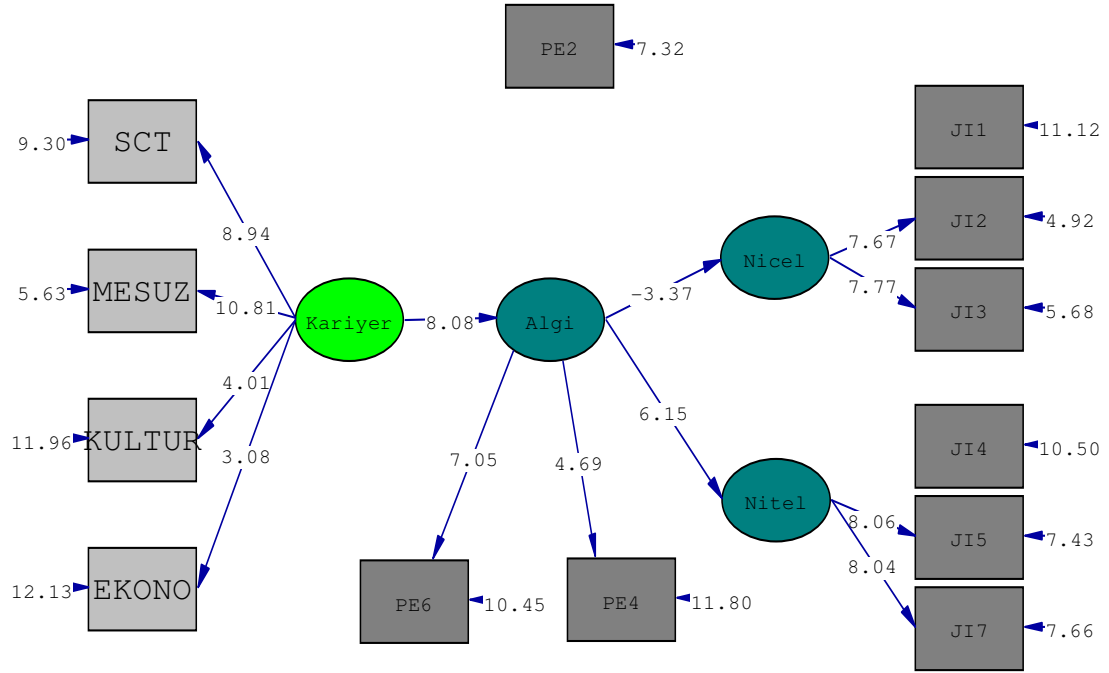
Çalışmamızda bireyin sahip olduğu ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayenin kariyer sermayesini oluşturduğunu açıklamıştık. Yukarıdaki bölümlerde bu bileşenlerin tek tek iş güvencesizliği üzerindeki etkileri gösterilmiştir. Ancak yapısal eşitlik modellemesinin bütün olarak analiz etme kapasitesinden faydalanmak için ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye gözlenen değişkenlerinin tanımladığı kariyer sermayesi örtük değişkeni oluşturulmuştur. Gözlenen değişkenler için toplam puanlar hesaplanmış ve analizde bu puanlar kullanılmıştır. Buna göre, ekonomik sermaye 3 ekonomik sermaye sorusundan, beşeri sermaye mesleki uzmanlık ölçeği sorularından, kültürel sermaye kültürel faaliyetlere katılım ölçeği sorularından ve sosyal sermaye iç ve dış ağ büyüklüğünü ölçen sorulardan meydana gelmektedir.

Araştırmanın amacının açıklandığı bölümde, kariyer sermayesinin bireylerin iş bulmalarını veya işlerini sürdürebilmelerini kolaylaştırabileceği belirtilmişti. Bu bağlamda, kariyer sermayesi düzeyinin istihdam edilebilirlik düzeyini etkilediği anlaşılmaktadır. Böylece kariyer sermayesinin nicel ve nitel iş güvencesizliği üzerinde bireyin algıladığı iş olanakları veya algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ile etkili olduğu model analiz edilecektir.

Modelin t değerleri aşağıdaki şekilde verilmiştir. Buna göre tüm ilişkiler anlamlıdır (Şekil 4.18). Modelin ilk analizi sonucu, ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 4 olarak tespit edilmiştir. Bu değer kabul edilebilir sınırlar içindedir. Ancak RMSEA (.101), CFI (.86) ve GFI (.89) ile kötü uyum göstermektedir. Bu nedenle düzeltme endeksi incelenmiştir. Düzeltme endeksine göre, JI5 ile JI4 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanması ki kare değerinde 46'lık bir düşüşe neden olmaktadır. JI7 ile JI4 sorularının hataları arasında kovaryans tanımlanması 18.1 ve KULTUR ile MESUZ hataları arasında kovaryans tanımlanması 16'lık bir düşüş sağlamaktadır. Bu tanımlamalar kuramsal olarak anlamlı olduğu için gerçekleştirilerek, uyum kriterlerinde önemli düzelme

sağlanmıştır. JI5, JI7 ve JI4 sorularının tümü nitel iş güvencesizliği ile ilişkilidir. Kariyer sermayesi açıklanırken, kültürel sermayenin eğitim aracılığıyla da ölçüldüğü belirtilmişti. Buna göre, beşeri sermayeyi gösteren mesleki uzmanlık ile kültürel sermaye arasında ilişki olması normal karşılanmalıdır.

Şekil 4.19: Kariyer Sermayesi ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (t değerleri)



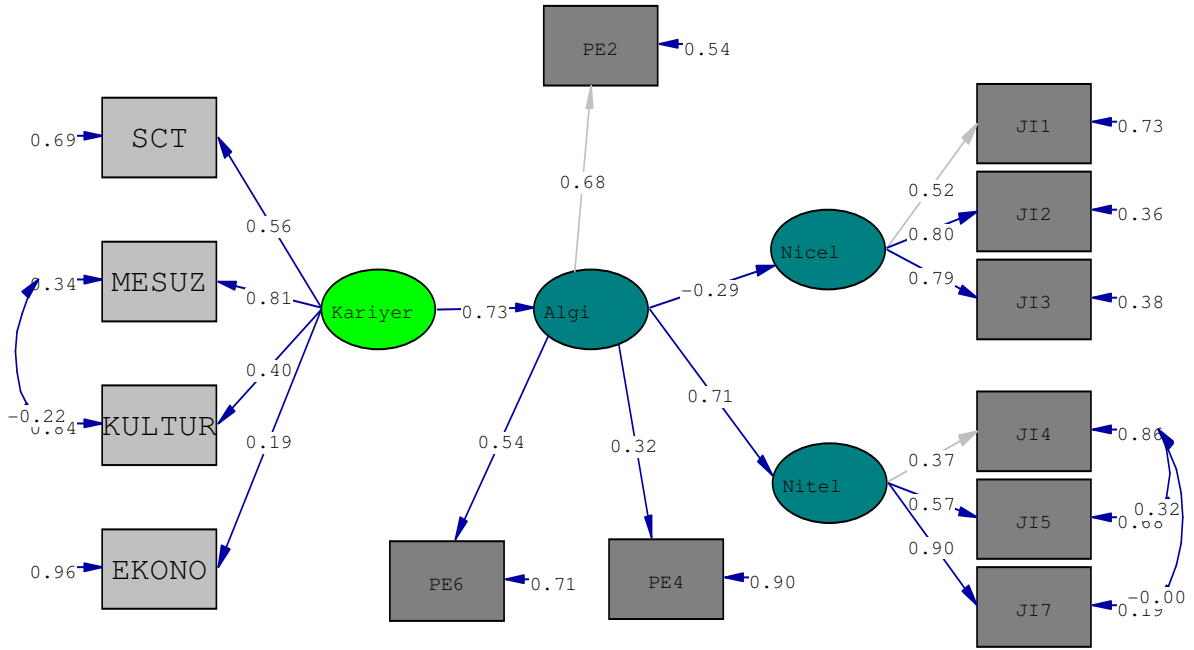
Chi-Square=254.16, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.101

Tablo 4.25: Aracılık Modeli İçin Düzeltme Endeksi

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance			
Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
JI4	JI3	19.8	0.27
JI5	JI4	46.0	0.49
JI7	JI4	18.1	-0.27
SCT	JI1	11.5	1.38
MESUZ	JI4	10.4	-0.44
MESUZ	JI7	12.3	0.37
KULTUR	MESUZ	16.0	-2.38
EKONO	JI3	12.4	-0.61
EKONO	JI5	31.6	-0.81
EKONO	JI7	8.9	0.38

Yukarıda belirtilen düzeltmeler yapıldıktan sonra ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2.9 olarak bulunmuştur. Bu oran kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Diğer uyum kriterlerinde de kabul edilebilir uyum sağlanmıştır. RMSEA (.80), CFI (.91) ve GFI (.92) olarak kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Şekil 4.20: Kariyer Sermayesi ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İş Güvencesizliği Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri)



Chi-Square=174.58, df=59, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

Kariyer sermayesini tanımlayan gözlenen değişkenler incelendiğinde, sırasıyla mesleki uzmanlık (.81), sosyal sermaye (.56), kültürel sermaye (.40) ve son olarak ekonomik sermaye (.19) gelmektedir. Buna göre kariyer sermayesini tanımlayan en önemli değişken mesleki uzmanlık yani beşeri sermayedir. Ekonomik sermaye, kuramsal olarak en önemli sermaye türü olarak görülse de burada en düşük öneme sahip değişken olarak değerlendirilmektedir.

Kariyer sermayesindeki değişkenliği sırasıyla beşeri sermaye (%66), sosyal sermaye (%31), kültürel sermaye (%16) ve ekonomik sermaye (%3.5) açıklamıştır. Ölçüm eşitlikleri formülleri aşağıda verilmiştir:

$$SCT = 3.68 * Kariyer, Errorvar. = 29.93, R^2 = 0.31$$

$$\begin{array}{cc} (0.41) & (2.95) \\ 8.87 & 10.16 \end{array}$$

$$MESUZ = 2.29 * Kariyer, Errorvar. = 2.69, R^2 = 0.66$$

$$\begin{array}{cc} (0.20) & (0.72) \\ 11.42 & 3.72 \end{array}$$

$$KULTUR = 1.46 * Kariyer, Errorvar. = 11.24, R^2 = 0.16$$

$$\begin{array}{cc} (0.28) & (1.08) \\ 5.15 & 10.39 \end{array}$$

$$EKONO = 0.55 * Kariyer, Errorvar. = 8.21, R^2 = 0.035$$

$$\begin{array}{cc} (0.18) & (0.67) \\ 2.96 & 12.26 \end{array}$$

Kariyer sermayesinin algılanan istihdam edilebilirliği arttırdığı ileri sürülmüştü. Modelde kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirliği pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilemektedir (.73). Algılanan istihdam edilebilirlik örtük değişkeni, nitel iş güvencesizliğini pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilemektedir (.71). Son olarak, algılanan istihdam edilebilirlik nicel iş güvencesizliğini negatif yönde ve orta düzeyde etkilemektedir (-.29). Yapısal eşitliklere bakıldığında, kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirlikteki değişkenliği yüksek düzeyde, %53 düzeyinde açıklamaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik ise, nitel iş güvencesizliği değişkenliğinin %51 ve nicel iş güvencesizliği değişkenliğinin %8.5'ini açıklamaktadır.

$$Nicel = -0.30 * Algi, Errorvar. = 0.91, R^2 = 0.085$$

$$\begin{array}{cc} (0.086) & (0.21) \\ -3.53 & 4.28 \end{array}$$

$$Nitel = 0.49 * Algi, Errorvar. = 0.21, R^2 = 0.51$$

$$\begin{array}{cc} (0.13) & (0.10) \\ 3.76 & 2.05 \end{array}$$

$$Algi = 0.70 * Kariyer, Errorvar. = 0.42, R^2 = 0.53$$

$$\begin{array}{cc} (0.086) & (0.11) \\ 8.13 & 3.87 \end{array}$$

4.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Örneklemini beyaz yakalı çalışanların oluşturduğu araştırma ile kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. İlk olarak tek yönlü varyans analizi sonuçlarına değinilecektir. Bu analizler, işçilerin iş güvencesi yasasından yararlanma ve işsizlik sigortasından yararlanma durumları ile nitel ve nicel iş güvencesizliği, istihdam edilebilirlik yönelimi ile algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğindeki puan farklılıklarını ortaya koymaktadır. Sağlık, işyerinde eğitime katılma düzeyi ve becerilerin aktarılabirliği durumuna göre nicel ve nitel iş güvencesizliği puanlarındaki farklılık analizi beşeri sermaye bulguları içinde ele alınacaktır. Anne ve babanın eğitim durumuna göre nicel ve nitel iş güvencesizliği ölçeklerinde farklılık durumu ise kültürel sermaye bulgularında değerlendirilecektir.

iş güvencesi yasası kapsamında bulunduğunu bilme, algılanan iş güvencesizliği için bir belirleyici yani iş güvencesizliği yaşama durumunu etkileyen bir değişkendir. Analiz sonucunda iş güvencesi yasasından yararlanma durumuna göre sadece nicel iş güvencesizliği ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık iş güvencesi yasasından faydalandığını belirtenlerden kaynaklanmaktadır. Aslında literatür ile uyumlu olarak iş güvencesi yasasından yararlananların daha düşük iş güvencesizliği yönünde farklılık göstermesi beklenmektedir. Ancak tam tersi bir durum söz konusudur. Bu durumda iş güvencesi yasası kapsamında olduğunu bilen işçilerin işlerini kaybetmekten daha çok korktukları söylenebilir. Bu kişilerin iş güvencesi yasası kapsamında oldukları için kendilerini işten ilk ıkarılacaklar arasında saydıkları anlaşılmaktadır.

işsizlik sigortasından yararlanma durumuna göre, nicel iş güvencesizliği ölçeği puanları açısından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işsizlik sigortasının ödemelerinden faydalanabilecek olan çalışanlar işlerini kaybetme korkusunu daha fazla yaşamaktadır. Bu durumda işten çıkarıldıkları zaman işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanmanın sağladığı gelir desteğinin önemli görölmediği

düşünülebilir. Gerçekten işsizlik sigortasının sağladığı gelir düzeyi düşünüldüğünde işi kaybetme kaygısını azaltamadığı anlaşılmaktadır.

Sağlık durumu, işyerinde eğitim ve becerilerin aktarılabilmesi durumuna göre algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin puanları açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştı. Buna göre, sağlık durumu iyi olanlar algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinde daha yüksek puan elde etmişlerdir. Dolayısıyla sağlıklı olmanın başka bir iş bulabilme veya varolan işini sürdürme inancı üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Sağlıklı olma daha önce belirtildiği gibi başa çıkma kaynakları içinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle sağlıklı olma kendine güveni arttıran bir durum olarak görülebilir.

İşyerinde eğitime katılma durumuna göre algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği puanları açısından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık işyerinde eğitime katılanların daha yüksek algılanan istihdam edilebilirlik ortalaması göstermelerinden kaynaklanmaktadır. İstihdam edilebilirliğin en önemli boyutlarından biri olarak eğitim gösterilmektedir. Gerçekten özellikle işyerinde genel eğitimin çalışanın verimliliğini sadece kendi işletmesi için değil tüm işletmeler için arttırdığı belirtilmektedir. Böylece çalışan tüm işletmeler için değerli hale gelmektedir. Çünkü çalışanın becerileri başka işletmelere aktarılabilir.

Anketimizde katılımcılara, işyerinde aldıkları eğitim sonucu elde ettikleri bilgi ve beceriyi başka işletmelerde kullanabilme düzeyleri yani aktarılabilir nitelikleri sorulmuştur. Bilgi ve becerilerini başka işletmelerde kullanabileceklerini düşünen çalışanların, algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinde yüksek ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada, işçiler başka bir iş bulabileceklerine inanmaktadır. Bu durum, işyerinde alınan eğitimin önemini göstermektedir.

Bilgi ve becerilerini başka işletmelerde kullanabileceklerini düşünenler istihdam edilebilirlik yönelimi ölçeğinde de anlamlı farklılık göstermişlerdir. Bu kişiler istihdam edilebilirlik yönelimi ölçeğinde daha yüksek puan almışlardır.

İstihdam edilebilirlik yönelimi, çalışanların istihdam edilebilirlik faaliyetlerine yönelik tutumlarını göstermekteydi. Buna göre, istihdam edilebilirlik faaliyetlerine karşı olumlu tutum sahibi olma, kendini istihdam edilebilir hissetmeyi de sağlamaktadır.

Kariyer sermayesinin bileşenlerinin nicel ve nitel iş güvencesizliği üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla araştırılmıştır. Bu bölümde, yapısal eşitlik modellemesine katılmayan fakat tek yönlü varyans analizi ile araştırılan sermaye bileşenlerine de yeri geldikçe değinilecektir. Kariyer sermayesinin en önemli bileşeni olarak değerlendirilebilecek ekonomik sermayenin nitel iş güvencesizliği üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. Nitel iş güvencesizliği, işin özelliklerinin kaybedilmesi ile ilgili kaygıyı göstermektedir. Gerçekten bireyin ekonomik sermaye düzeyi, iş özelliklerinin kaybını kısmen karşılayabilmektedir. Ancak nicel iş güvencesizliğinde durum farklı görünmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, ekonomik sermaye, nicel iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde etkili bulunmuştur. Dolayısıyla ekonomik sermaye düzeyi, bireyin işini kaybetme korkusunu azaltmaktadır. Bu durum, ekonomik sermayenin iş kaybı durumunda ortaya çıkan gelir kaybını karşılaması ile ilgili görülebilir. Ayrıca ekonomik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin işletmede kabul gördükleri ve bu nedenle gelirlerinin yüksek olduğuna ilişkin yaygın bir görüş bulunmaktadır. Bundan dolayı, işlerini kaybetme korkuları azalmaktadır. Literatürde, finansal kaynakları yeterli olan işçilerin iş kaybı durumunu kariyer gelişimi için fırsat olarak görebildikleri de belirtilmektedir. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen sonuç literatürle uyum göstermektedir.

Bireyin sahip olduğu beşeri sermaye düzeyini ölçen mesleki uzmanlığın her iki güvencesizlik türü üzerinde anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve kıdem düzeyinden etkilenen mesleki uzmanlık, nicel iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde etkilidir. Mesleki uzmanlık düzeyi arttıkça, işini kaybetme kaygısı azalmaktadır. Mesleki uzmanlık, işçinin işini doğru yaptığı ve uzman olduğuna

inancını göstermektedir. Dolayısıyla, işini doğru yapan bir kişi işini kaybetmekten daha az korkacaktır.

Diğer yandan mesleki uzmanlık, nitel iş güvencesizliğini pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilemektedir. Mesleki uzmanlık arttıkça, işin özelliklerini kaybetme kaygısı artmaktadır. Eğitim ve kıdemin mesleki uzmanlığı pozitif yönde etkilediği belirtilmişti. Mesleki uzmanlığı yüksek olan çalışan, eğitim ve kıdem açısından da yüksek düzeyde olmalıdır. Bu nedenle, mesleki uzmanlık düzeyi yüksek olan çalışanın iş niteliklerinin yüksek olması muhtemeldir. Yani işin değeri daha yüksek olduğu için bu özellikleri kaybetme kaygısı daha yüksek olabilecektir.

Beşeri sermaye ile ilgili yapısal eşitlik modellemesine katılmayan diğer değişkenler tek yönlü varyans analizi ile araştırılmıştır. Sağlık durumu, beşeri sermaye içinde ele alınan bir olgudur. Sağlık durumu, işe devamsızlık vb. nedenlerle işçinin verimliliği üzerinde etkili olmaktadır. Bunun için, bireyin sağlık durumu açısından nicel ve nitel iş güvencesizliği ölçeği puanlarında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Sağlık durumu, sadece nitel iş güvencesizliği ölçeğinde anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık durumunu orta düzeyde değerlendirenler, işin niteliklerini kaybetmekten kaygı duymaktadır. Sağlık durumunun orta düzeyde olması ücret artışı, terfi gibi kariyer fırsatlarının olumsuz etkilendiğini düşünmeye neden olmaktadır. Gerçekten işverenin kariyer ilerlemesinde çalışanın sağlık durumunu da göz önüne alacağı belirtilmelidir.

Tek yönlü varyans analizi uygulanan diğer bir beşeri sermaye değişkeni işyerinde eğitime katılma düzeyidir. İşyerinde eğitime sık katılanların nicel iş güvencesizliğini daha yüksek yaşadıkları ortaya çıkmıştır. İşverenin işyerinde eğitim kararını verirken, yatırım yaptığı çalışanın işinden ayrılma riskinden etkilendiği belirtilmektedir. Dolayısıyla eğitim yatırımı yaptığı çalışanı işinden çıkarması ussal bulunmamaktadır. Ancak çalışan tarafında sık eğitime katılmanın, iş kaybı korkusunu arttırdığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeni olarak, eğitime katılmanın çalışan tarafında verimlilik artışı beklentisine yol açması ve çalışanın bunu karşılayamadığını düşünerek iş kaybı korkusu yaşamayı ileri sürülebilir. Ayrıca diğer

bir neden, verilen eğitimlerin içeriklerinin işletmeye özgü olması, bilgi ve becerinin başka bir işletmede kullanılamaması yani işe olan bağımlılığın artması olarak gösterilebilir.

İşletmede alınan eğitim sonucu elde edilen bilgi ve becerilerin diğer işletmelerde kullanılabilme durumuna göre, nicel ve nitel iş güvencesizliği ölçeklerinde farklılık durumu araştırılmıştır. Buna göre aktarılabirlik hem nicel hem de nitel iş güvencesizliği puanlarında farklılığa neden olmaktadır. Diğer işletmelerde kullanabilecekleri bilgi ve beceriye sahip olduğunu düşünenler nicel iş güvencesizliğini daha yüksek yaşamaktadır. Bu durum, çalışanların işletmelerine özgü bilgi ve becerileri yeterince geliştirmemelerinden kaynaklanabilir. Gerçekten işyerine özgü eğitimden ziyade genel eğitim görme, çalışanın diğer işletmeler içinde verimlilik düzeyini arttırmaktadır. Bilgi ve becerinin aktarılabirliği, iş kaybı kaygısını azaltmamaktadır.

Bilgi ve becerilerini başka işletmelerde kullanabileceklerinden emin olmayan katılımcılar nitel iş güvencesizliğini daha yüksek yaşamaktadır. Bu işçiler için işlerinin değerinin daha yüksek olduğu ileri sürülebilir. Gerçekten başka bir iş bulabileceğine inancı olmayan çalışanlar için mevcut işleri ve iş özellikleri büyük önem taşıyacaktır. Diğer bir deyişle, bu çalışanlar mevcut işlerine sıkı biçimde bağımlıdır.

Kariyer sermayesinin iş güvencesizliği üzerinde etkisi olan bileşenlerinden diğeri kültürel sermayedir. Kültürel sermayenin nicel ve nitel iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Kültürel sermaye düzeyi arttıkça, iş güvencesizliği azalmaktadır. Çeşitli kültürel faaliyetlere katılım düzeyini gösteren kültürel sermayenin, iş güvencesizliği üzerinde iki yönde etkisi olduğu belirtilmelidir. İlk olarak, kültürel faaliyetlere katılım işini kaybetme kaygısını yani stresi azaltmaya yardımcı olabilecektir. Sinema, tiyatroya gitme gibi faaliyetler iş güvencesizliğinin yarattığı stresin olumsuz sonuçlarının azaltılmasını sağlamaktadır. İkinci olarak, istihdam sürecinde gerekli olan kültürel yeterliliklere sahip olma, çalışanın işini garantide görme veya başka bir iş bulabileceğine olan inancını

destekleyecektir. Kuramsal kısımda açıklandığı gibi, kültürel sermayenin bilgi ve beceriler üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Çocukluk döneminden kaynaklanan bu etkinin yetişkinlik döneminde de devam ettiği anlaşılmaktadır.

Kariyer sermayesinin bir diğer bileşeni sosyal sermaye için sadece örgüt dışı sosyal ağ genişliği nicel ve nitel iş güvencesizliği ile anlamlı ilişki içinde bulunmuştur. Örgüt dışı ağın geniş olması, nicel iş güvencesizliğini negatif ve nitel iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilemektedir. Sosyal sermayenin iş aramanın etkinliğini ve verimliliğini arttırdığı belirtilmektedir. Sosyal sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların işgücü piyasasındaki boş işlerden haberdar olma durumları daha yüksektir. Bu nedenle, işlerini kaybetme korkuları daha az olabilecektir. Ayrıca sosyal sermayenin sağlık üzerindeki etkisinden söz edilmişti. Sosyal sermaye düzeyi yüksek olan bireyin stresli bir ortamda sağladığı sosyal desteğin daha fazla olacağı ileri sürülebilir. Sosyal destek sayesinde stres düzeyi daha düşük yaşanabilecektir.

Örgüt dışı sosyal ağ genişliğinin nitel iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Örgüt dışı ağı geniş olanlar işin niteliklerini kaybetmekten kaygı duymaktadır. Çalışanlar örgüt dışı ilişkilerinden sağladıkları işgücü piyasası bilgisi sayesinde işlerini diğer işlerle karşılaştırarak işin niteliklerini kaybetmekten kaygılanabilir. Gerçekten örgüt dışı sosyal ağ genişliği, özellikle işgücü piyasasındaki iş nitelikleri ile ilgili bilgi edinilmesini sağlamaktadır. Ayrıca çalışılan sektörde yaşanacak bir küçülme, sektörü kötü etkileyecek bir gelişme ile ilgili bilgi edinme şansı daha yüksek bulunmaktadır.

İstihdam edilebilirlik yönelimi, nicel iş güvencesizliği üzerinde negatif ve nitel iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etki etmektedir. İstihdam edilebilirlik yönelimi yükseldikçe, iş kaybı korkusu azalmaktadır. Çünkü çalışanlar, örgütsel değişim durumunu kabul etmekte ve görevlerini değiştirmeye hazır görünmektedirler. Böylece iş niteliklerinden ödün vererek işten çıkarılma korkusunu daha düşük yaşamaktadırlar.

İşçilerin, istihdam edilebilirlik düzeylerini arttıracak faaliyetlere karşı olumlu tutumları, iş niteliklerinin kaybı korkusunu arttırmaktadır. İstihdam edilebilirlik faaliyetleri farklı görevleri ve yeni iş deneyimlerini kabul etme ile ilgilidir. Bu nedenle yönelimin artması, yani iş özelliklerini değiştirmeyi kabul etme, dolayısıyla nitel iş güvencesizliğini arttıracaktır.

Çalışmamızda kariyer sermayesinin ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayeden oluştuğu açıklanmıştı. Bu kısımda kariyer sermayesi ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye gözlenen değişkenlerinden oluşan örtük bir değişken olarak analiz edilmiştir. Böylece kariyer sermayesinin bütün olarak algılanan istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği üzerindeki etkisi ortaya çıkartılmıştır. Literatürde kariyer sermayesi ilk defa bu şekilde araştırılmaktadır. Bu sayede kariyer sermayesi örtük değişkeni, kuramsal olarak oluşturduğumuz kariyer sermayesi olgusunu doğrulamaktadır.

Modelde kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirliği, algılanan istihdam edilebilirlikte nicel ve nitel iş güvencesizliğini etkilemektedir. Kariyer sermayesi ile ilgili açıklamalarımızda, kariyer sermayesi düzeyi yüksek olan işçilerin istihdam edilebilirliklerini yüksek algıladıkları ve bu nedenle iş güvencesizliğini daha düşük yaşadıkları ileri sürülmüştü. Kariyer sermayesi, işçinin hem işini sürdürme hem de başka iş bulabilmeye olan inancını pozitif yönde etkilemektedir. Kariyer sermayesinden etkilenen algılanan istihdam edilebilirlik, nicel ve nitel iş güvencesizliği düzeylerini etkilemektedir. Dolayısıyla kariyer sermayesinin iş güvencesizliğini etkileyebileceği de doğrulanmaktadır.

Kariyer sermayesi, algılanan istihdam edilebilirliği pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilemektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik ise nicel iş güvencesizliğini negatif yönde ve orta düzeyde etkilemektedir. Buna göre, kariyer sermayesi arttıkça algılanan istihdam edilebilirlik artmakta ve işini kaybetme kaygısı azalmaktadır. Böylece ileri sürdüğümüz hipotez desteklenmiştir. Kariyer sermayesi bileşenleri, iş güvencesizliğini etkilediği gibi, kariyer sermayesi bütün olarak algılanan istihdam

edilebilirlik aracılığıyla nicel iş güvencesizliğini etkilemektedir. Bu durum, kariyer sermayesinin önemli bir başa çıkma kaynağı olduğunu göstermektedir.

Algılanan istihdam edilebilirlik nitel iş güvencesizliğini pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilemektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik yükselirken işin niteliklerinin kaybından endişe edilmesi işin önemini göstermektedir. Çalışanlar işlerini kaybetmekten daha az kaygılanırken, işin niteliklerini kaybetmekten daha çok endişe etmektedir. Bu durum, kariyer sermayesinin işin niteliklerinin yerine konmasında yardımcı olamamasından kaynaklanabilir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirlikleri yüksek düzeyde olan çalışanlar kendilerini işgücü piyasasında daha değerli görmekte ve bu nedenle kariyer ilerlemesi ve ücret artışı beklentileri daha yüksek olabilmektedir. Gerçekten nitel iş güvencesizliği ölçeğinde “işletmede geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir” ve “ücret artışı umut vericidir” soruları bulunmaktadır. Buradan anlaşılacağı gibi, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin yükselmesi, kendini örgüt için daha değerli bulmaya yol açmakta ve nitel iş güvencesizliğini arttırmaktadır. Son olarak, tüm sonuçları topluca değerlendirebilmek için hipotezlerin kabul durumunu gösteren bir tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.26: Kabul ve Ret Edilen Hipotezler

Hipotezler	Kabul Ret
H ₁ : Bireyin ekonomik sermayesi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₂ : Bireyin ekonomik sermayesi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret
H ₃ : Eğitim ve kıdem düzeyi arttıkça mesleki uzmanlık artmakta ve nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₄ : Eğitim ve kıdem düzeyi arttıkça mesleki uzmanlık artmakta ve nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret
H ₅ : İşyerinde eğitim düzeyine göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₆ : İşyerinde eğitim düzeyine göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H ₇ : Bilgi ve becerilerin başka işletmelere aktarılabilmesi durumuna göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₈ : Bilgi ve becerilerin başka işletmelere aktarılabilmesi durumuna göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul

H ₉ : Bireyin sağlık durumuna göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H ₁₀ : Bireyin sağlık durumuna göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₁₁ : Kültürel faaliyetlere katılım arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₁₂ : Kültürel faaliyetlere katılım arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₁₃ : Çalışanın annesinin eğitim düzeyine göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H ₁₄ : Çalışanın annesinin eğitim düzeyine göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H ₁₅ : Çalışanın babasının eğitim düzeyine göre nicel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H ₁₆ : Çalışanın babasının eğitim düzeyine göre nitel iş güvencesizliği açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H ₁₇ : Örgüt içi sosyal sermaye düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret
H ₁₈ : Örgüt içi sosyal sermaye düzeyi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret
H ₁₉ : Örgüt dışı sosyal sermaye düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₂₀ : Örgüt dışı sosyal sermaye düzeyi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret
H ₂₁ : İstihdam edilebilirlik yönelimi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₂₂ : İstihdam edilebilirlik yönelimi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret
H ₂₃ : Kariyer sermayesi arttıkça algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi artmaktadır.	Kabul
H ₂₄ : Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Kabul
H ₂₅ : Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi arttıkça nitel iş güvencesizliği azalmaktadır.	Ret

Hipotezler ile ilgili tablo incelendiğinde, genel olarak nicel iş güvencesizliği ile ilgili hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir. Buna göre, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğinin nicel boyutu yani işini kaybetme korkusunu daha fazla etkilediği anlaşılmaktadır. Nitel iş güvencesizliği ile ilgili hipotezlerin çoğu, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin nitel iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkili olması nedeniyle red edilmiştir. Gerçekten kariyer sermayesinin bazı bileşenleri ve istihdam edilebilirlik yönelimi işin özelliklerinin kaybedilme korkusunu arttırabilmektedir.

4.8. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Katkıları

Çalışma ile ilgili sınırlılıklardan ilki, kesitsel bir araştırma yapılmasıdır. Buna göre, belli bir anda kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği

üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Kesitsel bir araştırma ile, etkiye ilişkin değişme ve gelişmeleri tespit etmek mümkün değildir. Gerçekten süreli araştırmalar aracılığıyla kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin nasıl değiştiği tespit edilerek, iş güvencesizliği üzerindeki etkileri daha iyi belirlenebilecektir. Kariyer sermayesi bileşenlerinin bazılarının, istihdam edilebilirliğin ve iş güvencesizliğinin zaman içinde değişim gösterebildiği bilinmektedir.

Çalışmanın diğer bir sınırlılığı, örneklemin sadece beyaz yakalı çalışanlardan oluşmasıdır. Beyaz yakalı çalışanlar, mavi yakalı çalışanlara göre kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeyi açısından daha avantajlı bulunmaktadır. Mavi yakalı çalışanların, genel olarak özelliklerinden dolayı iş güvencesizliğini yüksek düzeyde yaşayacakları belirtilmektedir. Bundan sonraki araştırmalarda mavi yakalı çalışanları ele alan ve karşılaştıran çalışmalar yapılması önerilebilir.

İş güvencesizliği literatüründe kişinin kaynaklarına ve istihdam edilebilirliğine odaklanmış az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda beşeri sermaye düzeyinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi ele alınmış, ancak beşeri sermayenin tamamlayıcısı olan ekonomik, sosyal ve kültürel sermaye dikkate alınmamıştır. İstihdam edilebilirlik ise tek bir çalışmada ele alınmakta ve bir soru ile ölçülmektedir. Çalışmamızda, istihdam edilebilirlik hem iş güvencesizliği belirleyicisi hem de aracı değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Çalışma kariyer sermayesi olgusunu bileşenleri boyutuyla ve bütün olarak analiz etmeyi sağlamaktadır. Bu şekilde, kariyer sermayesi çeşitli araştırmalarda kullanılabilecek bir olgu olarak sunulmaktadır. Bundan önce, kariyer sermayesi olgusu sadece meslek seçimi ile ilgili bir araştırma da kullanılmıştır. Ancak çalışma sonuçlarına göre, kariyer sermayesi olgusunun çalışma hayatının birçok boyutunda kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Algılanan istihdam edilebilirlik, çok az çalışmada ele alınmış bir olgu olarak dikkat çekmektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik ile ilgili en önemli çalışmalardan birinde, beşeri sermaye öncül olarak araştırılmıştır. Bu anlamda çalışmamızın

literatüre katkısı ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermayeden oluşan kariyer sermayesinin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinin ortaya koyulmasıdır. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirlik olgusu, mevcut işini sürdürme ve başka bir bulabilme inancı olarak ele alınarak geliştirilmiştir.

SONUÇ

Çalışma hayatında çeşitli güvencesizlik biçimlerinin arttığı ve bu şartlar altında güvencesizliğin normal karşılanması gerektiği ileri sürülmektedir. Özellikle işgücü piyasası, gelir ve temsil güvencesi kötüleşme gösteren alanlar olarak sayılmaktadır. Ancak bunların yanında, sayılan güvencesizliklerin artması nedeniyle birey boyutunun yani algılanan iş güvencesizliğinin de yaygınlaştığı belirtilmekte ve son yıllarda bu yönde yapılan araştırmalar çoğalmaktadır. Bazı araştırmacılar iş güvencesizliğindeki yaygınlaşmaya dikkat çekmek için bu döneme “iş güvencesizliğinin demokratikleşmesi” adını vermiştir. Hatta bazı araştırmalarda, çalışanların güvencesizlik durumunu normalleştirme çabaları olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütlerin yaşadıkları değişimler güvencesizlik biçimlerine katkıda bulunmaktadır. Örgütler, çoğu çalışan için ömür boyu istihdam durumunu garanti edememekte ve daha önceden üstlendikleri riskleri, çalışanlara aktarmaya çalışmaktadır. Bu amaçla örgütler küçülme, yeniden yapılanma ve dışsallaştırma gibi uygulamalara başvurmaktadır. Bunun sonucu olarak, çalışanlar için işini ve işin niteliklerini kaybetme korkusu artmaktadır. Bu yapı içinde insan kaynaklarına verilen önemin arttığının ileri sürülmesi önemli bir çelişki yaratmaktadır.

Sözü edilen bu gelişmelerin benzerlerini, kariyer literatüründe de görmek mümkündür. Gerçekten dikey ilerlemeye dayanan, geleneksel kariyer yapısının yanı sıra, sınırsız kariyer ve portföy kariyer gibi sadece bir örgüte bağlı olmayan yeni kariyer yapılarının ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Ayrıca yeni kariyer yapılarını kuramsal açıdan destekleyen kariyer toplulukları, kariyer tipolojisi gibi yaklaşımlara rastlanmaktadır. Yeni kariyer yapıları genel olarak tek bir örgüte bağlılığın ortadan

kalktığını ve kariyer sorumluluğunun çalışan bireyde olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle nesnel kariyer başarısından çok öznel kariyer başarısının ön plana çıktığı ifade edilerek, kariyer bilgi, tecrübe ve ilişkiler ağının gelişmesi olarak tanımlanmaktadır.

Çalışanın kariyerinden kendisinin sorumlu olması, birey ile ilgili özelliklerin araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü yeni kariyer yapılarında çalışanın ne ölçüde başarılı olabileceği, bireysel özelliklerine bağlıdır. Yapılan araştırmaların bazılarında iş araştırma yeteneği ve çalışma değerlerini sergileme gibi özelliklerin önemi ortaya çıkmıştır. Bazılarında ise, beşeri ve sosyal sermaye düzeyine dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda, çalışmamızda bireyin sahip olduğu kaynakları gösteren kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik faaliyetlerine karşı tutumu araştırılmıştır.

Genel olarak işgücü piyasasındaki ve kariyer alanındaki bu gelişmelerden hareketle, çalışmamızda ilk olarak kariyer kavramı ve yaşadığı değişim açıklanmıştır. Bazı kariyer özellikleri ele alınmış ve bu sayede kariyer sermayesi olgusuna temel oluşturulmuştur. Kariyer sermayesi, bireyin sahip olduğu ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye düzeyinden oluşmaktadır. Sayılan sermaye biçimleri tek tek ele alınarak, kariyer üzerindeki muhtemel etkileri açıklanmıştır. Ardından istihdam edilebilirlik olgusu çeşitli yönleriyle ortaya konulmuştur.

İstihdam edilebilirlik, istihdam biçimlerinde güvencesizliklerin artmasına paralel olarak ortaya çıkmış ve çalışanın, güvencesizliğin olumsuz sonuçları ile başa çıkmasında yardımcı olacağı ileri sürülmüştür. Çalışanın mevcut işinden başka bir iş bulabilmesi ve işgücü piyasasına kolaylıkla girip çıkabilmesi, onun kapasitesini göstermektedir. Bu sayede, bir örgüte bağlı kalmadan kariyerini sürdürmesi amaçlanmaktadır. İstihdam edilebilirliğin, istihdam güvencesinin yerini alması gerektiği belirtilmektedir. Bu yaklaşımdan, bireyin işini kaybetmekten korkmaması ve gerektiğinde işini değiştirebilme yeteneğine sahip olması gereği çıkarılmaktadır.

İşini veya işin niteliklerini kaybetme korkusu, bireyden bireye farklılık gösteren nicel ve nitel iş güvencesizliğine işaret etmektedir. İş güvencesizliği, iş

kaybından farklı bir durumu göstermekte ve nesnel tehditlerden kaynaklanabildiği gibi öznel koşullardan da etkilenmektedir. Literatürde iş güvencesizliğini etkileyen bireysel etmenler eğitim, yaş, cinsiyet gibi özellikler olarak araştırılmıştır. Bu özellikler altında çalışanın mevcut işine olan bağımlılık düzeyi ve başka bir iş bulabilme durumunu etkileyen özelliklerdir.

Çalışmamızda, literatürde iş güvencesizliğini etkileyen etmenler üzerine yoğunlaşan bu yaklaşımlardan daha geniş bir bakış açısıyla, başka bir iş bulmayı etkileyen etmenler olarak kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik olguları araştırılmıştır. Başka bir deyişle, iş güvencesizliğini etkileyen değişkenler olarak bireyin kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeyi ele alınmıştır. Bileşenleri boyutunda incelendiğinde kariyer sermayesinin, iş güvencesizliği üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılmaktadır.

Bireyin maddi yeterliliğini gösteren ekonomik sermaye, işini kaybetme korkusunun azalmasını sağlamaktadır. Gerçekten ekonomik sermaye düzeyi yüksek olan birey için iş kaybı maddi açıdan belli bir süre katlanılabilir boyutta olacaktır. Ancak ekonomik sermaye düzeyi, yani aylık gelir, tasarruf ve kıdem tazminatı düzeyi büyük ölçüde örgüte bağlı bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanın iş kaybı korkusunu azaltmak için daha yüksek ücret verilmesi, dolayısıyla tasarruf ve kıdem tazminatı birikiminin yüksek olmasını sağlayacaktır. Böylece iş değiştirme maliyetinin karşılanması mümkün olabilecektir. İşsizlik sigortası ödemeleri, bireyin ekonomik sermayesi içinde sayılabilir. Ancak şu anki durumda yeterli gelir desteğini sağlayamadığı ve işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanabilecek çalışanların iş kaybı korkusu yaşadıkları anlaşılmaktadır. Son olarak, ekonomik sermaye bireyin mesleki kurslar almasını, rahatça başka bir iş arayabilmesini ve psikolojik destek görmesine yardımcı olarak iş güvencesizliği düzeyini azaltacaktır.

Beşeri sermaye, bireyin işgücü piyasasında gelir düzeyi ve kariyer ilerlemesini etkileyen önemli bir etmendir. Eğitim ve örgüt kıdeminden etkilenen mesleki uzmanlık, beşeri sermaye düzeyinin ölçülmesini sağlamakta ve mesleki uzmanlık düzeyinin işini kaybetme korkusunu negatif yönde etkilediği

anlaşılmaktadır. Bu noktada, bireyin beşeri sermaye düzeyinin kısmen bir örgüte bağlı olarak geliştiği ve kısmen örgütün sağladığı olanaklara bağlı olduğu belirtilmelidir. Örneğin beşeri sermayenin bir unsuru olan sağlık durumu, örgütün sağladığı gelir ve sosyal olanaklarla doğrudan ilişkilidir. Beşeri sermayenin kısmen örgüte bağlı olması, kariyer gelişiminin nasıl sağlanacağı konusunu akla getirmektedir. Gerçekten yeni kariyer yapılarında çalışanların niteliklerinin nasıl güncelleneceği tartışma konusudur.

Kültürel faaliyetlere katılım durumu, kariyeri diğer sermaye biçimlerini etkilemek suretiyle dolaylı olarak etkilemektedir. Gerçekten kültürel sermaye, bireyin ekonomik sermaye düzeyini, elde edilen beşeri ve sosyal sermaye düzeyi aracılığıyla etkilemektedir. Kültürel sermayesi yüksek olan çocukların, genel olarak okul başarılarının ve beşeri sermayelerinin daha yüksek olduğu açıklanmıştı. Ayrıca kültürel sermaye sosyal sermaye düzeyini de arttırmaktadır. Bu durum, çalışma hayatına da yansiyarak daha iyi işlerde istihdam edilmeyi sağlayabilecektir. Kültürel sermayenin kariyer üzerindeki doğrudan etkisi ise, kariyer amaçlarında ortaya çıkmaktadır. Bir araştırmada kültürel sermaye düzeyi yeterli olmayan çalışanların, üst düzeydeki açık işlere başvurmaya istekli olmadıklarını sonucuna ulaşılmıştır. İstihdam edilebilirlik araştırmalarında ilk defa çalışmamızla ele alınan kültürel sermaye, aslında bireyin kendine güvenini etkilemekte ve istihdam edilebilirlik üzerinde etkili olmaktadır.

Kariyer sermayesinin son bileşeni sosyal sermaye, kariyer üzerinde önemli etkisi olan bir sermaye biçimidir. Sosyal sermaye, çalışma ekonomisi alanında son yıllarda üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan biridir. Örgüt içi ve dışı sosyal ağ genişliği olarak ele alınan sosyal sermaye nesnel ve öznel kariyeri etkilemektedir. Nesnel kariyer açısından sosyal sermaye düzeyi ücret, terfi olarak kariyer ilerlemesini kolaylaştırmaktadır. Bunun yanında işgücü piyasasındaki boş işlerden haberdar olmayı ve yeni iş teklifleri almayı arttırabilmektedir. Ayrıca, sosyal destek sağlayarak iş güvencesizliğinden kaynaklanan stresi azaltma etkisi göstermektedir.

İstihdam edilebilirlik faaliyetlerine karşı çalışanın tutumunu gösteren istihdam edilebilirlik yönelimi, literatürde az sayıda çalışmaya konu olmuştur. Ancak birçok istihdam edilebilirlik yaklaşımında yönelime benzer olarak hareketlilik isteği gibi kavramlara yer verilmektedir. Kanımızca istihdam edilebilirlik düzeyinin artması için en etkili yol, çalışanın kendisinin buna hazır olması ve çaba göstermesidir. İstihdam edilebilirlik yönelimi, nicel iş güvencesizliğini azaltmakta ve nitel iş güvencesizliğini arttırmaktadır. İşin niteliklerini kaybetme korkusunun artması, normal karşılanmalıdır. Çünkü istihdam edilebilirlik görev değişimlerini dolayısıyla işin niteliklerinin değişimini kabul etmeyi gerektirmektedir.

Kariyer sermayesi, kariyeri etkilediği gibi istihdam edilebilirlik düzeyini de etkilemektedir. İstihdam edilebilirlik ile ilgili literatürde en son yaklaşım, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ve bunu etkileyen değişkenlerin araştırılmasıdır. Bireyin sahip olduğu kariyer sermayesi, yani maddi durumu, mesleki uzmanlığı, kültürel faaliyetlere katılımı ve sosyal ağ genişliği mevcut işini sürdürmesini veya başka bir iş bulabileceğine olan inancını etkilemektedir.

Buna göre, çalışmamızda beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan görgül araştırma sonuçlarına göre, literatürde de ileri sürüldüğü gibi, çalışanların kariyerlerinden kendilerinin sorumlu olmaları, istihdam edilebilirlik faaliyetlerine katılmaya açık bulunmaları ve başka bir iş bulabileceklerine inanmalarının, algılanan iş güvencesizliğini azalttığı ortaya çıkmıştır. İstihdam edilebilir olduğunu düşünen ve kariyerleri için gerekli kaynaklara sahip çalışanlar, işlerini kaybetme korkusunu daha az yaşamakta, fakat genellikle işin niteliklerini kaybetme korkusu taşımaktadırlar. Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş niteliklerini kaybetme korkusunu azaltmadığı hatta arttırdığı anlaşılmaktadır. Çünkü kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik iş nitelikleri kaybına karşı koyabilmek için yeterli desteği sağlamamaktadır. Örneğin ücret artışında azalma hatta ücret düzeyinde azalma gibi durumlarda, kariyer sermayesi uygun başa çıkma kaynaklarını sağlayamamaktadır. Sadece ekonomik sermaye düzeyi, ücret ile ilgili sıkıntıları karşılayabilmektedir. Ancak ekonomik sermaye düzeyinde büyük ölçüde ücrete bağlı olduğu

unutulmamalıdır. Diğer sermaye biçimleri bu gibi durumlarla başa çıkmak için çok etkili olmayacaktır.

Bu noktada, işin değer verilen niteliklerinin kaybı durumunda kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin, tehdidi önleme ve başa çıkma kaynağı olarak etkili olmadığı üzerinde durmak gerekir. Hatta bu özellikler iş niteliklerinin kaybından duyulan korkuyu arttırabilmektedir. Bu nedenle, çalışanlar için mevcut işin çok değerli olduğu anlaşılmaktadır. Gerçekten terfi sürecinde yaşanacak bir duraklama, ücret artışının azalması veya durması, kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin yüksek olması nedeniyle işlerinden beklentileri yüksek olan çalışanları daha olumsuz etkileyebilecektir.

Çalışmamızda elde edilen bulgular sonucunda, örgütlerin çalışanların kariyer sermayelerini ve istihdam edilebilirliklerini arttırmalarına yardımcı olmaları durumunda, nicel iş güvencesizliği düzeyinin azalabileceği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütlerin bunu nasıl gerçekleştirecekleri kanımızca bir tartışma konusudur. Çünkü kariyer sermayesinin bazı bileşenleri örgüt tarafından etkilenebilir özellikte değildir. Örneğin kültürel sermaye düzeyinin örgüt tarafından doğrudan etkilenmesi kolay değildir. Ancak örgüt çalışanı çeşitli kültürel faaliyetlere katılmaya teşvik edebilir. Ayrıca istihdam edilebilirlik yönelimi gibi kişiden kaynaklanan bir özelliğin nasıl geliştirebileceği belirlenmelidir.

Fakat örgütün destekleyebileceği sermaye bileşenleri de bulunmaktadır. Bunların başında ekonomik sermaye gelmektedir. Hatırlanacağı üzere, ekonomik sermaye aylık aile geliri, tasarruflar ve kıdem tazminatı miktarından oluşmaktaydı. Buna göre, örgüt çalışanına sağladığı geliri arttırdığında aslında ekonomik sermayesini arttırmaktadır. Ayrıca örgütler çalışanların daha çok kişi ile iletişim içinde olmalarını sağlayarak sosyal sermaye düzeylerinin de artmasına yardımcı olabilir. Fakat örgütlerin güçlü biçimde etkileyebilecekleri sermaye bileşeni beşeri sermayedir. İşyerinde eğitime önem vererek, eğitimlerin başka örgütlerde geçerli olabilecek içerikte olmasını sağlayarak, çalışanın beşeri sermaye düzeyi geliştirilebilir. Bilindiği gibi sağlık durumu beşeri sermaye içinde ele alınmaktadır.

Böylece örgütlerin çalışanların sağlıklarına özen göstermesi beşeri sermaye düzeylerini etkileyecektir.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi, örgütlerin kariyer üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Kariyer ile ilgili temel sorun, birçok örgüt aracılığıyla kariyer gelişiminin nasıl sağlanacağıdır. Buna göre, çalışanlar istihdam edildikleri süre içinde örgüt odaklı olmalarının yanında, istihdam edilebilirliklerini ve kariyer sermayelerini geliştirecekleri fırsatları değerlendirmelidir.

Ülkemizde iş güvencesizliğinin algılanan boyutunu araştıran çalışma sayısının çok az olduğu ve iş güvencesizliğinin sadece hukuki ve iktisadi boyutları üzerinde durulduğu görülmektedir. Birçok çalışmada, işten çıkarılma hukuksal açıdan ele alınmakta ve diğer çalışmalarda ise, iş güvencesi yasasının ekonomik etkisine odaklanılmaktadır. İş güvencesi yasası kapsamında bulunma, tek başına algılanan iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilecek özellik göstermemektedir. Bir başka deyişle, iş güvencesi yasası kapsamında bulunma işini kaybetme korkusunu azaltmamaktadır. Bu durumda, algılanan iş güvencesizliğinin diğer belirleyicilerinin araştırılması ve etkilerinin ortaya çıkarılması gerekli olmaktadır.

İşsizliğin ve kayıtdışı istihdamın yüksek olduğu ülkemizde, araştırmacılar iş güvencesizliği konusuna yeterli ilgiyi göstermemektedir. Buna karşın iş güvencesizliğinin sağlık alanından ekonomik ve politik alana kadar olumsuz etkilerinin olduğu, çalışanlar arasında iş güvencesizliği yaygınlaştıkça ve sürekli hale geldikçe bu olumsuz etkilerin artacağı belirtilmelidir. Bu nedenle literatürde ele alınan diğer güvencesizlik biçimlerinin yanısıra iş güvencesizliğinin de araştırılması gereklidir. Özellikle iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltan etmenlerin araştırılması sayesinde, iş güvencesizliği düzeyini azaltan çözüm yolları bulunabilecek ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan bireylere yardım edilebilecektir.

KAYNAKLAR

Ackerman Karl-Friedrich, "Führungskräfteentwicklung unter dem Aspekt der Employability", (içinde), **Employability: Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung**. Hrsg. Peter Speck, Gabler Verlag, Wiesbaden, 2005.

Adamson, Stephen J., Doherty, Noeleen, Viney, Claire., "The meanings of career revisited: Implications for theory and practice", **British Journal of Management**. Vol:9, 1998.

Adkins Cherly L., Werbel James D., Farh Jiing-Lih, "A field study of job insecurity during a financial crisis", **Group & Organization Management**. Vol:26(4), 2001.

Adler Paul S., Kwon Seok-Woo, "Social capital: Prospects for a new concept", **Academy of Management Review**. Vol:27(1), 2002.

Adler Paul S., Kwon Seok-Woo, "Social capital: the good, the bad, and the ugly", (içinde), **Knowledge and social capital: Foundations and applications**. Ed. Eric L. Lesser, Butterworth Heinemann, Boston, 2000.

Akalın Güneri, **Kamu Ekonomisi**. A. Ü. SBF, No: 486, Ankara, 1981.

Aldemir M. Ceyhan, Ataol Alpay, Budak Gönül, **Personel Yönetimi**. Barış Yayınları, İzmir, 1993.

Allen David G., Griffeth Rodger W., "Job performance and turnover: A review and integrative multi-route model", **Human Resource Management Review**. Vol:9(4), 1999.

Allen Natalie J., Meyer John P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", **Journal of Occupational Psychology**. Vol:63(1), 1990.

Anheier Helmut K., Gerhards Jurgen, Romo Frank P., "Forms of capital and social structure in cultural fields: Examining Bourdieu's social topography", **The American Journal of Sociology**. Vol:100(4), 1995.

Argyle Michael, **The Social Psychology of Work**. Penguin Books, London, 1990.

Argyris C., **Understanding organizational behavior**. Dorsey Press, Homewood, 1962.

Arnold John, **Managing careers into the 21st century**. Paul Chapman Publishing, London, 1997.

Arthur Michael B., "The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994.

Arthur Michael B., Claman Priscilla H., DeFillippi Robert J., “Intelligent enterprise, intelligent careers”, **Academy of Management Executive**. Vol:9(4), 1995.

Arthur Michael B., Inkson Kerr, Pringle Judith K., **The New Careers: Individual Action and Economic Change**. Sage Publications, London, 1999.

Arthur Michael B., Rousseau Denise M., “Introduction: The boundaryless career as a new employment principle”, (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996.

Ashford Susan J., Lee Cynthia, Bobko Philip, “Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test”, **Academy of Management Journal**. Vol:32(4), 1989.

Aydemir, Nilgün., **2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları**. TÜGIAD, 1995.

Aytaç Serpil, **İnsanı Anlama Çabası**. Ezgi Kitabevi, Bursa, 2004.

Aytaç Serpil, Keser Aşkın, “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, **İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt:4, Sayı:2, 2002, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=48&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, 05.04.2007.

Aytaç, Serpil., **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları**. Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005.

Barling Julian, Zacharatos Athea, Hepburn C. Gail, “Parents’ job insecurity affects children’s academic performance through cognitive difficulties”, **Journal of Applied Psychology**. Vol:84(3), 1999.

Baruch Yehuda, “Employability: a substitute for loyalty?”, **Human Resource Development International**. Vol:4(4), 2001.

Baruch Yehuda, “Transforming careers: from linear to multidirectional career paths”, **Career Development International**. Vol:9(1), 2004.

Bateman Thomas S., Crant J. Michael, “The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:14(2), 1993.

Bayram Nuran, **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Ezgi Kitapevi, Bursa, 2004.

Beasley Maya, **Perpetuating the occupational achievement gap through the aspirations of african-American and white college students**. Stanford University. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2003.

Becher Renate, Frey Dieter, “Streß und Herzinfarkt”, (içinde) **Arbeits- und Organisations-psychologie**. (Yay. Haz.) S. Greif vd., München, 1989.

Beck Ulrich, **Democracy Without Enemies**. Cambridge: Polity Press, 1998.

Becker Gary S., “Investment in human capital: A theoretical analysis”, **The Journal of Political Economy**. Vol:70(5), 1962.

Becker Gary, **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. National Bureau of Economic Research, New York, 1975.

Becker Manfred., **Personal-entwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis**. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2005.

Belt Vicki, Richardson Randal, “Social labour, employability and social exclusion: Pre-employment training for call-centre work”, **Urban Studies**. Vol:42(2), 2005.

Benito Andrew, “Does job insecurity affect household consumption?”, **Oxford Economic Papers**. Vol:58, 2006.

Bennett Nathan, Martin Christopher L., Bies Robert J., Brockner Joel, “Coping with a layoff: A longitudinal study of victims”, **Journal of Management**. Vol:21(6), 1995.

Bergman Paavo, Wigblad Rune, “Workers last performance: Why some factories show their best results during countdown”, **Economic and Industrial Democracy**. Vol:20(3), 1999.

Berntson Erik, Sverke Magnus, Marklund Staffan, “Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities?”, **Economic and Industrial Relations**. Vol:27(2), 2006.

Berth Hendrik, Förster Peter, Brähler Elmar, “Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit: Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen in den neuen Bundesländern”, **Sozial- Und Präventivmedizin**. Vol:50, 2005.

Berthel Jürgen, Becker Fred G., **Personal-Management**. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2003.

Biçerli M. Kemal, **Çalışma Ekonomisi**. Beta Yayınları, İstanbul, 2000.

Bilgin Nuri, **Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar**. Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Bills David B., “Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment”, **Review of Educational Research**. Vol:73(4), 2003.

Bingley Paul, Westergaard-Nielsen Niels, "Returns to tenure, firm-specific human capital and worker heterogeneity", **International Journal of Manpower**. Vol:24(7), 2003.

Bird Allan, "Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15, 1994.

Birdi Kamal, Allan Catriona, Warr Peter, "Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity", **Journal of Applied Psychology**. Vol:82(6), 1997.

Blanke Susanne, Roth Christian, Schmid Josef, "**Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt: Eine Konzept und Literaturstudie**", Arbeitsbericht Nr:157, 2000, <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/pdf/AB157.pdf>, 22.12.2006.

Blau Gary, D. Tatum Surges, McCoy Keith, Dobria Lidia, Ward-Cook Kory, "Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs", **Journal of Allied Health**. Vol:33(1), 2004.

Blaug M., "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey", **Journal of Economic Literature**. 14 (3), 1976.

Bloemen Hans G., Stancanelli Elena G. F., "Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment", **Journal of Labor Economics**. Vol:19(2), 2001.

Blossfeld Hans-Peter, "Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften: Ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts", **Arbeit**. Jg.15, Heft:3, 2006.

Borg Ingwer, Elizur Dov, "Job insecurity: Correlates, moderators and measurement", **International Journal of Manpower**. Vol:13, Iss. 2, 1992, <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1122054&sid=1&Fmt=3&clientId=42977&RQT=309&VName=PQD>, 15.05.2005.

Bourdieu Pierre, "Forms of capital", (içinde), **Handbook of theory and research for the sociology of education**. Ed. John G. Richardson, Greenwood, New York, 1986.

Bourdieu Pierre, Passeron J., **Reproduction in education, society and culture**. London: Sage, 1977.

Bourdieu Pierre, **Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine**. Türkçesi: Hülya Tufan, Kesit Yayıncılık, 1995.

Bourdieu Pierre, Wacquant Loic J. D., **Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar**. Çeviren: Nazlı Ökten, İletişim Yayınları, 2003.

Bowen David E., Lawler Edward E., "Total quality-oriented human resources management", **Organizational Dynamics**. Spring, 1992.

Bozionelos Nikos, "Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality", **The International Journal of Organizational Analysis**. Vol:11(1), 2003.

Bozkurt Veysel, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 2004.

Brockner Joel, Grover Steven, Reed Thomas F., Dewitt Rocki Lee, "Job insecurity and survivors' work effort: Evidence on an inverted-U relationship", **Academy of Management Journal**. Vol:35(2), 1992.

Brockner Joel, Konovsky Mary, Cooper-Schneider Rochelle, Folger Robert, Martin Christopher, Bies Robert J., "Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss", **Academy of Management Journal**. Vol:37(2), 1994.

Brockner Joel, **Self-esteem at work: Research, theory, and practice**. Lexington Books, 1988.

Brousseau Kenneth R., Driver Michael J., Eneroth Kristina, Larsson Rikard, "Career pandemonium: Realignment organizations and individuals", **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), 1996.

Brown Phillip, Hesketh Anthony, Williams Sara, "Employability in a knowledge-driven economy", **Journal of Education and Work**. Vol:16(2), 2003.

Brown-Johnson N., "Conceptualizing unions influence on members perceptions of job insecurity", Unpublished paper. Department of Management, University of Kentucky, 1987.

Budak Selçuk, **Psikoloji Sözlüğü**. Bilim ve Sanat Yayınları, 2003, Ankara.

Buitendach J. H., De Witte Hans, "Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal", **South African Journal of Business Management**. Vol:36(2), 2005.

Burchell Brendan J., "The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health", (içinde) D. Gallie, C. Marsh, C. Volger (Eds), **Social change and the experience of unemployment**. Oxford, UK: University Press.

Burke Ronald J., "Job insecurity in stockbrokers: Effects on satisfaction and health", **Journal of Managerial Psychology**. Vol:6(5), 1991.

Büssing Andre, "Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol 8 (2), 1999.

Byrne Barbara M., **Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming**. Lawrence Erlbaum, 1998.

Can, Halil, Akgün, Ahmet, Kavuncubaşı, Şahin., **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Siyasal Kitabevi, Ankara, 1998.

Canadian Labour Force Development Board, **Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's Labour force**. Ottawa, 1994.

Cavanagh S. J., "A new psychological contract for nurses: Some management implications", **Journal of Nursing Management**. Vol:4, 1996.

Cavanaugh Marcie A., Noe Raymond A., "Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:20, 1999.

Charles Nickle, James Emma, "The gender dimensions of job insecurity in a local labour market", **Work, Employment and Society**. Vol:17(3), 2003.

Chirumbolo Antonio, Hellgren Johnny, "Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003.

Clark Frances A., **Total Career Management: Strategies for Creating Management Careers**. McGraw-Hill, London, 1992.

Cohen Laurie, Mallon Mary, "The transition from organisational employment to portfolio working: perceptions of boundarylessness", **Work, Employment & Society**. Vol:13(2), 1999.

Cole Roger L., **The development and validation of a perceived job insecurity measure**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee, 1987.

Coleman James S., "Social capital in the creation of the human capital", **The American Journal of Sociology**. Vol:94, Supplement, 1988.

Coleman James S., **Foundations of Social Theory**. Harvard University Press, 2000.

Confederation of British Industry, **Making employability work: An agenda for action**. CBI, London, 1999.

Dalbert C., "Gefährdung des Wohlbefindes durch Arbeitsplatzunsicherheit: Eine Analyse der einflussfaktoren Selbstwert und Gerechte-Welt-Glaube", **Zeitschrift für Gesundheitspsychologie**. Vol:4, 1993.

Daniels Judy, D'Andrea Michael, Gaughen Kiaka J. S., "Testing the validity and reliability of the perceived employability scale (PES) among a culturally diverse population", **Journal of Employment Counseling**. Vol:35(3), 1998.

Dasgupta Sukti, "Employment security: Conceptual and statistical issues", **InFocus Programme on Socio-Economic Security**. International Labour Office, 2001.

David P., Lopez G., "Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth", **New Zealand Treasury Working Paper 01/13**. 2001.

Davy Jeanette, Kinicki Angelo, Scheck Christine, "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions", **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 18, 1997.

De Graaf Nan Dirk, De Graaf Paul M., Kraaykamp Gerbert, "Parental cultural capital and educational attainment in the Netherlands: A refinement of the cultural capital perspective", **Sociology of Education**. Vol:73, 2000.

De Grip Andries, Van Loo Jasper, Sanders Jos, "The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics", **International Labour Review**. Vol:143(3), 2004.

De la Harpe Barbara, Radloff Alex, Wyber John, "Quality and generic (Professional) skills", **Quality in Higher Education**. Vol:6(3), 2000.

De Ruyter Alex, Burgess John, "Job security in Australia: Broadening the analysis", **Australian Journal of Social Sciences**. Vol. 35, No:3, 2000.

De Vries Manfred F. R. Kets, Balazs Katharina, "The downside of downsizing", **Human Relations**. Vol. 50, No:1, 1997.

De Vries Sjiera, Gründemann Rob, Van Vuuren Tinka, "Employability policy in Dutch organizations", **International Journal of Human Resource Management**. Vol:12(7), 2001.

De Witte Hans, "Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues", **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8(2), 1999.

De Witte Hans, Näswall Katharina, "Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for satisfaction and organizational commitment in four european countries", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003.

DeFillippi Robert J., Arthur Michael B., "Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective", (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996.

DeFillippi Robert J., Arthur Michael B., "The boundaryless career: A competency-based perspective"" **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994.

Demir Fevzi, **İş Güvencesi Hukuku(Çalışma Hakkının Korunması)**. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Resmi Teksir Yayın No: 297, 1990, İzmir.

Demir Fevzi, **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**. Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2003.

Department of Higher and Further Education, **Report of the Taskforce on Employability and Long-term Unemployment**. Belfast, 2002.

Depolo M., Sarchielli G., “Job insecurity, psychological well-being and social representation: A case of cost sharing”, in H. W. Scroiff, G. Debus (Eds.), **Proceedings of the West European Conference on the Psychology of Work and Organization**. Elsevier, Amsterdam, 1987.

DiMaggio Paul, “Cultural capital and school success: The impact of status culture participation on the grades of U.S. high school students”, **American Sociological Review**. Vol:47, 1982.

DiMaggio Paul, Mohr John, “Cultural capital, educational attainment, and marital selection”, **American Journal of Sociology**. Vol: 90(6), 1985.

Doherty Noeleen, “Surviving in an era of insecurity”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:5(4), 1996.

Doogan Kevin, “Long-term employment and the restructuring of the labour market in Europa”, **Time & Society**. Vol:14(1), 2005.

Driver Michael J., “Career concepts: a new approach to career research”, (içinde), **Career Issues In Human Resource Management**. Ed. Ralph Katz, Prentice Hall, 1982.

Eby Lillian T., Butt Marcus, Lockwood Angie, “Predictors of success in the era of the boundaryless career”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:24, 2003.

Eden Dov, Aviram Arie, “Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves”, **Journal of Applied Psychology**. Vol:78(3), 1993.

Egerton Muriel, “Occupational inheritance: The role of cultural capital and gender”, **Work, Employment & Society**. Vol:11(2), 1997.

Elman Cherly, O’Rand Angela M., “Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers”, **Social Science Research**. Vol:31, 2002.

Engel Karin Schermelleh, Moosbrugger Helfried, Müller Hans, “Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures”, **Methods of Psychological Research Online**, Vol:8(2), 2003.

Erdoğan Nihat, **Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama**. Nobel Yayınları, Ankara, 2003.

Erdut Tijen, “İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik”, **Mercek**. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Temmuz 2002.

Erdut Zeki, “Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: Tebliğler ve Görüşler”, TİSK, İstanbul, 1999.

Erdut Zeki, “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, **Çalışma ve Toplum**. 2004/2.

Erkan Hüsnü, Erkan Canan, **Kültür Politikamızda Yeni Boyutlar: Türkiye’nin Geleceğine Yönelik Kültür Değerleri ve Politikaları**. T.C. Kültür Bakanlığı Yayın No:5, Ankara, 1998.

Erkan Hüsnü, **Ekonomi Sosyolojisi**. Fakülteler Kitabevi, 2004.

Feather N. T., Rauter Karin A., “Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol:77, 2004.

Fenwick Tara J., “Contradictions in portfolio careers: work design and client relations”, **Career Development International**. Vol:11(1), 2006.

Fenwick Tara J., “Flexibility and individualisation in adult education work: the case of portfolio educators”, **Journal of Education and Work**. Vol:16(2), 2003.

Finn Dan, “From full employment to employability: a new deal for Britain’s unemployed?”, **International Journal of Manpower**. Vol:21(5), 2000.

Flap Henk, Boxman Ed, “Getting a job as a manager”, (içinde), **Corporate Social Capital and Liability**. Ed. Roger A.J. Leenders, Shaul M. Gabbay, Kluwer Academic Publishers, 1999.

Flint John, Rowlands Rob, “Commodification, normalisation and intervention: Cultural, social and symbolic capital in housing consumption and governance”, **Journal of Housing and the Built Environment**. Vol:18, 2003.

Forret Monica L., Dougherty Thomas W., “Correlates of networking behavior for managerial and professional employees”, **Group & Organization Management**. Vol:26(3), 2001.

Forrier Anneleen, Sels Luc, “The concept employability: a complex mosaic”, **International Journal of Human Resources Development and Management**. Vol:3(2), 2003.

Freitag Markus, "Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen", **Zeitschrift für Soziologie**. Jg. 29, Heft:3, 2000.

Fuente Angel, Ciccone Antonio, **Human capital in a global and knowledge-based economy**. Report prepared for the DG for Employment and Social Affairs of the European Commission, 2002, <http://pareto.uab.es/wp/2003/56203.pdf>, 17.10.2005.

Fugate Mel, Ashforth Blake E., “Employability: The construct, its dimensions, and applications”, **Academy of Management Best Conference Paper**. 2003.

Fugate Mel, Kinicki Angelo J., Ashforth Blake E., “Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications”, **Journal of Vocational Behavior**. Vol:65, 2004.

Fugate Mel, **The role of employability in how people cope with organizational change**. Arizona State University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2001.

Garcia Maria F., **Antecedents of an interviewer’s fit perceptions of an applicant: The role of actual and perceived similarity**. Texas A&M University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2004.

Gazier Bernard, “An analysis of employability in the context of globalisation in the European Union”, **11th EU-Japan Symposium: Background Paper**. Brussels, 2006.

Gazier Bernard, “Employability: the complexity of a policy notion”, (içinde), **Employability: from theory to practice**. Eds. P. Weinert, M. Baukens, P. Bollerot, Transaction Books, 2001.

Giddens Anthony, **Sosyoloji**. Çev. H. Özel, C. Güzel, Ayraç Yayınları, Ankara, 2000.

Granovetter Mark S., “The strength of weak ties”, **The American Journal of Sociology**. Vol:78(6), 1973.

Granovetter Mark, **Getting a job: A study of contacts and careers**. The University of Chicago Press, 1995.

Gratton Lynda, Ghoshal Sumantra, “Managing personal human capital: New ethos for the volunteer employee”, **European Management Journal**. Vol:21(1), 2003.

Greenhalgh Leonard, “Managing the job insecurity crisis”, **Human Resource Management**. Vol:22(4), 1983.

Greenhalgh Leonard, “Organizational Coping Strategies”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

Greenhalgh Leonard, Rosenblatt Zehava, “Job insecurity: Toward conceptual clarity”, **Academy of Management Review**. Vol. 9(3), 1984.

Grey Christopher, “Career as a project of the self and labour process discipline”, **Sociology**. Vol:28:2, 1994.

Gunz Hugh, Evans Martin, Jalland Michael, “Career boundaries in a ‘boundaryless’ world”, (içinde) **Career frontiers: New conceptions of working lives**. Ed.

M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee & T. Morris, Oxford: Oxford University Press, 2000.

Gyimah-Brempong Kwabena, Wilson Mark, "Health human capital and economic growth in Sub-Saharan African and OECD countries", **The Quarterly Review of Economics and Finance**. Vol:44, 2004.

Hall Douglas T., "A theoretical model of career subidentity development in organizational settings", **Organizational Behavior and Human Performance**. Vol:6(1), 1971.

Hall Douglas T., "Protean careers of the 21st century", **Academy of Management Executive**. Vol:10(4).

Hall Douglas T., **Careers in and out of organizations**. Sage Publications, London, 2001.

Hall Douglas T., Moss Jonathan E., "The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt", **Organizational Dynamics**. Winter, 1998.

Hall Richard, "The strategic analysis of intangible resources", **Strategic Management Journal**. Vol:13(2), 1992.

Handy Charles, **The Empty Raincoat: Making Sense of the Future**. Hutchinson, London, 1994.

Harnois Gaston, Gabriel Phyllis, **Mental health and work: Impact, issues and good practices**. World Health Organization, International Labour Organization. **WHO/MSD/MPS/00.2**, Geneva, 2000.

Harper Rosalyn, **Social capital: A review of the literature**. Office for National Statistics. 2001.

Harris Lloyd C., Ogbonna Emmanuel, "Approaches to career success: An exploration of surreptitious career-success strategies", **Human Resource Management**. Vol:45(1), 2006.

Hartley Jean, "Models of job insecurity and coping strategies of organizations", (içinde), **Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion**. Ed. Jane E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths, E. Ziglio, WHO European series: 81, Copenhagen, 1999.

Hartmann Michael, "Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France", **Sociological Review**. Vol:48(2), 2000.

Harvey Lee, "Defining and measuring employability", **Quality in Higher Education**. Vol:7(2), 2001.

Heaney Catherine A., Israel Barbara A., House James S., “Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health” **Social Science & Medicine**. Vol.38, 1994.

Heaney Catherine A., Price Richard H., Rafferty Jane, “Increasing coping resources at work: a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:16, 1995.

Hellgren Johnny, Chirumbolo Antonio, “Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being?”, **Economic and Industrial Relations**. Vol:24(2), 2003.

Hellgren Johnny, Sverke Magnus, “Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:24(2), 2003.

Hellgren Johnny, Sverke Magnus, Isaksson Kerstin, “A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol. 8 (2), 1999.

Hesapçıoğlu Muhsin, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**. Beta Yayınları,1994, İstanbul.

Higashi Youichiro, “Firm specific human capital and unemployment in a growing economy”, **Japan and the World Economy**. Vol:14, 2002.

Hillage J., Pollard E., **Employability: Developing a framework for policy analysis**. DfEE, London, 1998.

Hirsch Paul M., Shanley Mark, “The rhetoric of boundayless-or, how the newly empowered managerial class bought into its own marginalization”, (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996.

Hitt Michael A., Bierman Leonard, Shimizu Katsuhiko, Kochar Rahul, “Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective”, **Academy of Management Journal**. Vol:44(1), 2001.

HM Treasury, Treasury press release 122/97, 13th October: Gordon brown unveils UK employment action plan, London, 1997.

Hofferh Sandra L., Boisjoly Johanne, Duncan Greg J., “Parents’ extrafamilial resources and children’s school attainment”, **Sociology of Education**. Vol:71(3), 1998.

Holm Susan, Hovland Jane, “Waiting for the other shoe to drop: Help for the job-insecure employee”, **Journal of Employment Counseling**. Vol:36, 1999.

Holt Douglas B., “Distinction in America? Recovering Bourdieu’s theory of tastes from its critics”, **Poetics**. Vol:25, 1997.

Holt Douglas B., “Does cultural capital structure American consumption?”, **Journal of Consumer Research**. Vol:25(1), 1998.

Holzer Harry J., “Search method use by unemployed youth”, **Journal of Labor Economics**. Vol:6(1), 1988.

House James S., **Work stress and social support**. Addison-Wesley, 1981.

Höckels Astrid, "Möglichkeiten der Absicherung von Humankapitalinvestitionen zur Vermeidung unerwünschter Mitarbeiterfluktuation", **Arbeitspapiere des Instituts für Genossenschaftswesen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster**. Nr:20, 2000.

<http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions>, 12 Nisan 2007.

Hudson Maria, “Flexibility and the reorganisation of work”, (içinde) **Job insecurity and work intensification**. Ed. B. Burchell, D. Lapido, F. Wilkinson, Routledge, London, 2002.

Hughes, Everett C., “Institutional office and the person”, **American Journal of Sociology**. Vol:43, 1937.

Hui Chun, Lee Cynthia, “Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships”, **Journal of Management**. Vol:26(2), 2000.

Hunter E. J., “Combat casualties who remain at home”, Paper presented at Western Regional Conference of the Inter University Seminar, “**Technology in Combat**”, Naval Postgraduate School, Monterey, 1979.

Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi, “ABD’de her 4 kişiden biri işten atılma korkusu yaşıyor”, 9 Nisan 2006.

ILO, Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment. 88th Session Report V, International Labour Office, Genova, 2000.

Isler Jonathan, “Normalizing risk and uncertainty: Web workers adapt to employment instability and insecurity in the new economy”, Paper Proposal for the 2005 Annual Meeting of the American Sociological Association.

Ito Jack K., Brotheridge Celeste M., “Does supporting employees career adaptability lead to commitment, turnover, or both?”, **Human Resource Management**. Vol:44(1), 2005.

İpekgil Doğan Özlem, **Kalite Uygulamalarının İşletmelerin Rekabet Gücü Üzerine Etkisi**. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2000.

Jacobson Dan, "The conceptual approach to job insecurity", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

Jacobson Dan, "Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s", **The International Executive**. Vol:37(3), 1995.

Jacobson Dan, Hartley Jean, "Mapping the context", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

Joelson Lars, Wahlquist Leif, "The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study", **Social Science and Medicine**. Vol:25, 1987.

Jordan Peter J., Ashkanasy Neal M., Hartel Charmine E. J., "Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity", **Academy of Management Review**. Vol:27(3), 2002.

Jöreskog Karl G., Sörbom Dag, **LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Lawrence Erlbaum, London, 1993.

Jöreskog Karl G., Sörbom Dag, **LISREL 8: Users reference guide**. SSI International, 1996.

Judge Timothy A., Cable Daniel M., Boudreau John W., Bretz Robert D., "An empirical investigation of the predictors of executive career success", **Personnel Psychology**. Vol:48, 1995.

Judge Timothy A., Colquitt Jason A., "Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict", **Journal of Applied Psychology**. Vol:89(3), 2004.

Jungbauer-Gans Monika, "Einfluss des sozialen und kulturellen Kapitals auf die Lesekompetenz", **Zeitschrift für Soziologie**. Jg. 33, Heft 5, 2004.

Kammeyer-Mueller John, Liao Hui, Arvey Richard D., "Downsizing and organizational performance: A review of the literature from a stakeholder perspective", **Research in Personnel and Human Resources Management**. Vol:20, 2001.

Kanter Rosebeth M., "The new managerial work", **Harvard Business Review**. November/December, 1989.

Kanungo Riibindra N., "Measurement of Job and Work Involvement", **Journal of Applied Psychology**. Vol:67, 1982.

Kausto Johanna, Elo Anna-Lisa, Lipponen Jukka, Elovainio Marko, “Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:14 (4), 2005.

Kelloway E. Kevin, **Using LISREL for structural equation modeling**. Sage Publications, 1998.

Kieselbach T., Beelmann G., “Unternehmensverantwortung bei Entlassungen: Berufliche Transitionsberatung zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit”, (içinde) Bernhard Badura, Henner Schnellschmidt, Christian Vetter (Hrsg.), **Fehlzeiten-Report 2005: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit**. Springer, Berlin, 2006.

King James E., “White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management”, **Human Resource Management**. Vol:39, No:1,2000.

Kinnunen Ulla, Feldt Taru, Mauno Saija, “Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample”, **Personality and Individual Differences**. Vol:35, 2003.

Kinnunen Ulla, Mauno Saija, Nätti Jouko, Happonen Mika, “Organizational antecedents and outcomes of job insecurity. A longitudinal study in three organizations in Finland”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:21, 2000.

Kinnunen Ulla, Mauno Saija, Nätti Jouko, Happonen Mika, “Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8(2), 1999.

Kinnunen Ulla, Nätti Jouko, “Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences”, **European Work and Organizational Psychologist**. Vol:4(3), 1994.

Kirkpatrick, Johnson M., Mortimer, Jeylan T., “Career choice and development from a sociological perspective”, (içinde), **Career Choice and Development**. Ed. Duane Brown, John Wiley & Sons, San Francisco, 2002.

Klamer Arjo, “Accounting for social and cultural values”, **De Economist**. Vol:150(4), 2002.

Klandermans Bert, Van Vuuren Tinka, Jacobson Dan, “Employees and job insecurity”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

Kline Rex B., **Principles and practice of structural equation modeling**. The Guilford Press, 1998.

Kluytmans Frits, Ott Marlies, “Management of employability in the Netherlands”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8(2), 1999.

Knowles Stephen, Owen P. Dorian, "Health capital and cross-country variation in income per capita in the Mankiw-Romer-Weil model", **Economic Letters**. Vol:48, 1995.

Koeber Charles, "Corporate restructuring, downsizing, and the middle class: The process and meaning of worker displacement in the "new" economy", **Qualitative Sociology**. Vol:25(2), 2002.

Krueger Patrick M., **Social, cultural, and economic capital, and behavioral investments in health**. University of Colorado, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2004.

Kuhnert Karl W., Palmer Dale R., "Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work", **Group & Organization Studies**. Vol:16(2), 1991.

Kuijpers M. A. C. T., Scheerens J., "Career competencies for the modern career", **Journal of Career Development**. Vol:32(4), 2006.

Kuzgun, Yıldız., **Meslek Danışmanlığı: Kuramlar, Uygulamalar**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Lang Frieder R., Neyer Franz J., "Kooperationsnetzwerke und Karrieren an Deutschen Hochschulen", **Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie**. Jg. 56, Heft:3, 2004.

Langer Katharina, **Neue Karrieren, neue Karrierekompetenzen**. Dissertation zur Erfangung des akademischen Grades, Wirtschaftsuniversität Wien, 2004.

Larson Jeffry H., Wilson Stephan M., Beley Rochelle, "The impact of job insecurity on marital and family relationships", **Family Relations**. Vol:43(2), 1994.

Latack Janina C., Dozier Janelle B., "After the ax falls: Job loss as a career transition", **Academy of Management Review**. Vol:11(2), 1986.

Lazarus Richard S., Folkman Susan, **Stress, appraisal, and coping**. Springer, New York, 1984.

Leana Carrie R., "The changing organizational context of careers", (içinde) **Work careers: A developmental perspective**. Ed. Daniel C. Feldman, Jossey Bass, 2002.

Lee Chun Hui, Cynthia, "Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships", **Journal of Management**. Vol:26(2), 2000.

Lee Sun-Kyu, Lee WookGee, "Coping with Job Stress in Industries: A Cognitive Approach", **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing**. Vol. 11:3 ,2001.

Lee Sunmin, Colditz Graham A., Berkman Lisa F., Kawachi Ichiro, "Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women", **AEP**. Vol:14(1), 2004.

Lees Dawn, "Graduate Employability - Literature Review", University of Exeter, <http://www.gla.ac.uk/employability/documents/litrev.rtf>, 15.05.2006.

Levinson Daniel J., "A conception of adult development", **American Psychologist**. Vol:41(1), 1986.

Lim Vivien K. G., "Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support", **Human Relations**. Vol:49(2), 1996.

Lim Vivien K. G., Loo Geok Leng, "Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes", **Journal of Vocational Behavior**. Vol:63, 2003.

Lin Nan, "Building a network theory of social capital", (içinde), **Social capital theory and research**. Eds. Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt, Aldine De Gruyter, 2001b.

Lin Nan, **Social capital: A theory of social structure and action**. Cambridge University Press, 2001a.

Lin Shu-Chi, Huang Yin-Mei, "The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator?", **Journal of Intellectual Capital**. Vol:6(2), 2005.

Lindsay Colin, "Employability, services for unemployed job seekers and the digital divide", **Urban Studies**. Vol:42(2), 2005.

Liou Kuo-Tsai, Bazemore Gordon, "Professional orientation and job involvement among detention case workers", **Public Administration Quarterly**. Vol:18, 1994.

London Manuel, "Toward a theory of career motivation", **Academy of Management Review**. Vol:8(4), 1983.

Louis Merly R., "Career transitions: varieties and commonalities", **Academy of Management Review**. Vol:5, 1980.

Mak Anita S., Mueller Jason, "Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain", **Work & Stress**. Vol: 14(4), 2000.

Mallon Mary, "The portfolio career: pushed or pulled to it?", **Personnel Review**. Vol:27(5), 1998.

Markus Hazel, "Self-knowledge: An expanded view", **Journal of Personality**. Vol:51(3), 1983.

Marshall Gordon, **Sosyoloji Sözlüğü**. Çev. O. Akınhay, D. Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999.

Mauno Saija, Kinnunen Ulla, Mäkikangas Anne, Nätti Jouko, “Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:14(3), 2005.

Mauno Saijo, Kinnunen Ulla, “Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol:75, 2002.

Mayrhofer W., Meyer M., Iellatchitch A., Schiffinger M., “Careers and human resource management: A European perspective”, **Human Resource Management Review**. 2004.

Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J., Maier J., Hermann A., “Thick descriptions of career habitus. Agency and structure within career fields”, Submitted to European Organisation Studies Group 20th colloquium. Ljubljana, 2004.

Mayrhofer W., Strunk G., Schiffinger M., Iellatchitch A., Steyrer J., Meyer M., “Career Habitus: Theoretical and Empirical Contributions to Make a Black Box Gray”, **Academy of Management Annual Conference**. 2002.

McAllister Daniel J., “Affect-and-cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations”, **Academy of Management Journal**. Vol:38(1).

McDonald Paula, Brown Kerry, Bradley Lisa, “Have traditional career paths given way to protean ones?”, **Career Development International**. Vol:10(2), 2005.

McQuaid Ronald W., “Job search success and employability in local labor markets”, *Ann Reg Sci*. Vol:40, 2006.

McQuaid Ronald W., Lindsay Colin, “The concept of employability”, **Urban Studies**. Vol:42(2), 2005.

Metz Isabel, Tharenou Phyllis, “Women’s career advancement: The relative contribution of human and social capital”, **Group & Organization Management**. Vol:26(3), 2001.

Miles Raymond E., Snow Charles C., “Twenty-first-century careers”, (içinde), **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Eds. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, Oxford University Press, New York, 1996.

Miller D., Form W., **Industrial Sociology**. Harper, New York, 1951’den aktaran Sherry E. Sullivan, William A. Carden, David F. Martin, “Careers in the next millennium: Directions for future research”, **Human Resource Management Review**. Vol:8(2), 1998.

Miller V. D, Johnson J. R., Grau J., “Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change”, **Journal of Applied Communication Research**. Vol:22, 1994’den aktaran Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004.

Miner Anne S., Robinson David F., “Organizational and population level learning as engines for career transitions”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994.

Mirvis Philip H., Hall Douglas T., “Psychological success and the boundaryless career”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15(4), 1994.

Mohr Gisele, “The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol: 21(3), 2000.

Mughan A., Bean C., McAllister I., “Economic globalization, job insecurity and the populist reaction”, **Electoral Studies**. Vol:22, 2003.

Näswall Katharina, De Witte Hans, “Who feels insecure in Europa? Predicting job insecurity from background variables”, **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003.

Näswall Katharina, **Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators**. Akdemityek AB, Edsbruk, 2004.

Ng Thomas W. H., Eby Lillian T., Sorensen Kelly L., Feldman Daniel C., “Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis”, **Personnel Psychology**. Vol:58, 2005.

Nicholson Nigel, “Career systems in crisis: change and opportunity in the information age”, **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), 1996.

Oden Howard W., **Transforming the Organization : A Socio-Technical Approach**. Greenwood Publishing Group, Westport, 1999.

OECD, **Employment Outlook 2003: Towards More and Better Jobs**. 2003.

OECD, **The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital**. Paris: OECD, 2001.

O'Mahony Siobhan, Bechky Beth A., "Stretchwork: Managing the career progression paradox in external labor markets", **Academy of Management Journal**. Vol:49(5), 2006.

Orpen Christopher, “Job dependence as a moderator of effects of job threat on employees job insecurity and performance”, **Psychological Reports**. Vol:72, 1993.

Orpen Christopher, “The effects of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being”, **Social Behavior and Personality**. Vol:22(1), 1994.

Ostrom Elinor, "Social capital: a fad or a fundamental concept?", (içinde), **Social capital: a multifaceted perspective**. Eds., Partha Dasgupta, Ismail Serageldin, The World Bank, Washington D.C., 2000.

Otte Thomas, "Die arbeitgeberseitige Finanzierung der MBA-Ausbildung als Investition in Humankapital", **Zeitschrift für Personalforschung**. Jg. 18, Heft:4, 2004.

Parker Polly, Arthur Michael B., "Careers, organising and community", (içinde), **Career frontiers: New conceptions of working lives**. Eds. M. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, T. Morris, London: Oxford University Press, 2000.

Parker Polly, Arthur Michael B., Inkson Kerr, "Career communities: a preliminary exploration of member-defined career support structures", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:25, 2004.

Parker Polly, **Career communities**. Doctoral Thesis, University of Auckland, New Zeland, 2000.

Parks J. McLean, Kidder Deborah L., Gallagher Daniel G., "Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:19, 1998.

Pavalko Ronald M., **Sociology of occupations and professions**. F. E. Pecock Publishers, Illinois, 1988.

Pearce Jone L., "Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers", (içinde) **Trends in Organizational Behavior**. Ed. C. L. Cooper, D. M. Rousseau, Vol. 5, John Wiley, New York, 1998.

Pearlin Leonard I., Schooler Carmi, "The structure of coping", **Journal of Health and Social Behavior**. Vol:19, 1978.

Pelfrene Edwin, Vlerick Peter, Moreau Michel, Mak Rudolf P., Kornitzer Marcel, De Becker Guy, "Perceptions of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol:76, 2003.

Platman Kerry, "Portfolio careers and the search for flexibility in later life", **Work, Employment and Society**. Vol:18(3), 2004.

Pollard Tessa M., "Changes in mental well-being, blood pressure and total cholesterol levels during workplace reorganization: the impact of uncertainty", **Work & Stress**. Vol:15(1), 2001.

Portes Alejandro, "Economic sociology and the sociology of immigration: A conceptual overview", (içinde), **The economic sociology of immigration: Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship**. Ed. Alejandro Portes, Russell Sage Foundation, New York, 1998.

Portes Alejandro, "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", **Annual Review of Sociology**. Vol:24, 1998.

Probst Tahira M., "Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand-control model", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:10(4), 2005.

Probst Tahira M., "Layoffs and tradeoffs. Production, quality, and safety demands under the threat of job loss", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:7(3), 2002.

Probst Tahira M., "Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:5(1), 2000.

Probst Tahira M., Brubaker Ty L., "The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:6(2), 2001.

Probst Tahira M., Lawler John, "Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism", **Applied Psychology: An International Review**. Vol:55(2), 2006.

Putnam Robert D., **Bowling alone: the collapse and revival of American community**. Simon and Schuster, New York, 2000.

Putnam Robert D., **Making democracy work: Civic traditions in modern Italy**. Princeton University Press, New Jersey, 1993.

Rajan Amin, "Employability in the finance sector: rhetoric vs reality", **Human Resource Management Journal**. Vol:7(1), 1997.

Reilly Anne H., Brett Jeanne M., Stroh Linda K., "The impact of corporate turbulence on managers attitudes", **Strategic Management Journal**. Vol:14, 1993.

Reisel William D., **A model of the antecedents and consequences of job insecurity**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. The City University of New York, 1997.

Reisel William D., Chia Swee-Lee, Maloles Cesar M., "Job insecurity spillover to key account management: Negative effects on performance, effectiveness, adaptiveness and esprit de corps", **Journal of Business and Psychology**. Vol:19(4), 2005.

Reynolds John, "Layoffs, downsizing, and job insecurity in times of economic prosperity", Paper presented at the 2001 annual meetings of the American Sociological Association.

Robinson Sandra L., Rousseau Denise M., "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15, 1994.

Rosenblatt Zehava, Ruvio Ayalla, “A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:17, 1996.

Rosenblatt Zehava, Talmud Ilan, Ruvio Ayalla, “A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:8 (2), 1999.

Roskies Ethel, Louis-Guerin Christiane, “Job insecurity in managers: Antecedents and consequences”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:11(5), 1990.

Roskies Ethel, Louis-Guerin Christiane, Fournier Claudette, “Coping with job insecurity: How does personality make a difference?”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:14, 1993.

Rothman Robert A., **Working: Sociological Perspectives**. Prentice-Hall, New Jersey, 1987.

Rotondo Denise, “Individual-difference variables and career-related coping”, **The Journal of Social Psychology**. Vol:139(4), 1999.

Rousseau Denise M., “Psychological and implied contracts in organizations”, **Employee Rights and Responsibilities Journal**, Vol:2, 1989.

Rousseau Denise M., Sitkin Sim B., Burt Ronald S., Camerer Colin, “Not so different after all: A cross-discipline view of trust”, **Academy of Management Review**. Vol:23(3), 1998.

Rousseau Denise M., Wade-Benzoni Kimberly A., “Changing individual-organization attachments: A two-way street”, (içinde), **The changing nature of work**. Ed. Ann Howard, Jossey-Bass, 1995.

Rubtsova Anna, Dowd Timothy J., “Cultural capital as a multi-level concept: The case of an advertising agency”, **Research in the Sociology of Organizations**. Vol:22, 2004.

Runia Peter, **Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt**. Peter Lang, Europäische Hochschulschriften, Vol.366, Berlin, 2002.

Sadowski Dieter, **Personalökonomie und Arbeitspolitik**. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2002.

Saldı Suna, **Uyum Duyusu: Sağlıkta ve Hastalıkta Rolü**. http://www.gata.edu.tr/dahilibilimler/onkoloji/ud_6li.pdf, 27 Mart 2006.

Sanders Jos, De Grip Andries, “Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers”, **International Journal of Manpower**. Vol: 25(1), 2004.

Sapançalı Faruk, **Sosyal Dışlanma**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, 2003.

Scheck Christine L., Kinicki Angelo J., “Identifying the antecedents of coping with an organizational acquisition: a structural assessment”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:21, 2000.

Schein Edgar H., “Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century”, **Academy of Management Executive**. Vol:10(4), 1996.

Schumacker Randall E., “Structural equation modeling: Overview”, (içinde) **Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science**, Eds. Brian S. Everitt, David C. Howell, John Wiley, Vol:4, 2005.

Schumacker Randall E., **Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**, Lawrence Erlbaum Associates, 2004.

Seibert Scott E., Kraimer Maria L., Liden Robert C., “A social capital theory of career success”, **Academy of Management Journal**. Vol:44(2), 2001.

Sekaran Uma, **Research methods for business**. John Wiley & Sons, New York, 1992.

Sels Luc, Janssens Maddy, Van Den Brande Inge, “Assesing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:25, 2004.

Senge Peter M., **Beşinci Disiplin: Öğrenen Organizasyon Düşünüşü ve Uygulaması**. Çev. Ayşegül İldeniz, Ahmet Doğukan, Yapı Kredi Yayınları, 2002, İstanbul.

Sennett Richard, **Karakter Aşınması**. Çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, 2002.

Sjaastad Larry A., “The cost and returns of human migration”, **The Journal of Political Economy**. Vol:70(5), 1962.

Slack Kelley J., **Examining job insecurity and well-being in the context of the role of employment**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Houston, 2004.

Spence Michael, “Job market signaling”, **The Quarterly Journal of Economics**. Vol:87(3), 1973.

Standing Guy, “From people’s security surveys to a decent work index”, **International Labour Review**. Vol:141(4), 2002.

Standing Guy, “Globalization, labour flexibility and insecurity: The era of market regulation”, **European Journal of Industrial Relations**. Vol:3(1), 1997.

Standing Guy, **Global labour flexibility, seeking distributive justice**. Mac Millan Press, London, 1999.

Standing Guy, Zsoldos László, “Coping with insecurity:The Ukrainian people’s security survey”, International Labour Office, Geneva, 2001.

Stebbins Robert A., "Career: The subjective approach", **Sociological Quarterly**. Vol:11, 1970.

Stinchcombe Arthur L., "Social mobility in industrial labor markets", **Acta Sociologica**. Vol:22(3), 1979.

Stock Rosamund, **Socio-economic Security, Justice and the Psychology of Social Relationships**. International Labour Office, Geneva, 2001.

Stokes S. L., "Managing your I.S. career: Coping with change at the top", **Information Systems Management**. Vol:13(1), 1996.

Stone W., Hughes J., "Social Capital: Empirical Meaning and Measurement Validity", Research Paper No. 27, Australian Institute of Family Studies, 2002.

Stone Wendy, Gray Matthew, Hughes Jody, "Social capital at work: How family, friends and civic ties relate to labour market outcomes", Australian Institute of Family Studies, Research Paper No:31, 2003.

Strazdins Lyndall, D'Souza Rennie M., Lim Lynette L., Broom Dorothy, Rodgers Bryan, "Job strain, job insecurity, and health: Rethinking the relationship", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol:9(4), 2004.

Sullivan Alice, "Cultural capital and educational attainment", **Sociology**. Vol:35(4), 2001.

Sullivan Sherry E., "The changing nature of careers: a review and research agenda", **Journal of Management**. Vol:25(3), 1999.

Super D., **The psychology of careers**. Harper&Row, New York, 1957.

Sverke M., Hellgren H., Näswall K., "Arbeitsplatzunsicherheit: Überblick über den Forschungsstand", (içinde) Bernhard Badura, Henner Schnellschmidt, Christian Vetter (Hrsg.), **Fehlzeiten-Report 2005: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit**. Springer, Berlin, 2006.

Sverke Magnus, Hellgren Johnny, "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium", **Applied Psychology: An International Review**. Vol: 51(2), 2002.

Sverke Magnus, Hellgren Johnny, Näswall Katharina, "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol. 7, No:3, 2002.

Swain Nigel, "Social capital and its uses", **European Journal of Sociology**. Vol:44(2), 2003.

Şencan Hüner, **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Şimşek Ömer Faruk, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**. Ekinoks Yayınları, Ankara, 2007.

Teachman Jay D., Kathleen Paasch, Karen Carver, “Social capital and the generation of human capital”, **Social Forces**. Vol:75(4), 1997.

Temiz Hasan Ejder, “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**. 2004/2.

Templer Andrew J., Cawsey Tupper F., “Rethinking career development in an era of portfolio careers”, **Career Development International**. Vol:4(2), 1999.

The American Heritage Dictionary, <http://education.yahoo.com/reference/dictionary/entry/security>, 27 Mart 2006.

Thompson George D., “Cultural capital and accounting”, **Accounting Auditing & Accountability Journal**. Vol:12(4), 1999.

Throsby David, “Cultural capital”, **Journal of Cultural Economics**. Vol:23, 1999.

Tınar Mustafa Yaşar, **Çalışma Psikolojisi**. Necdet Bükey A.Ş., İzmir, 1996.

Tınar Mustafa Yaşar, Zengingönül Oğul, “İş Güvencesi ve İstihdam”, **Mercek**. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Nisan 2001.

Tölke Angelika, Diewald Martin, “Insecurities in employment and occupational careers and their impact on the transition to fatherhood in western Germany”, **Demographic Research**, Vol:9, 2003.

Trevor Charlie O., “Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover”, **Academy of Management Journal**. Vol:44(4), 2001.

Tunç Mehtap, **Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi**. Dokuz Eylül Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1997, İzmir.

Turner Jonathan H., “The formation of social capital”, (içinde), **Social capital: a multifaceted perspective**. Eds., Partha Dasgupta, Ismail Serageldin, The World Bank, Washington D.C., 2000.

Turnley William, Feldman Daniel, “The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect”, **Human Relations**. Vol:52(7), 1999.

Udris Ivars, “Soziale Unterstützung”, (içinde) **Arbeits- und Organisationspsychologie**. (Yay. Haz.) S. Greif vd., München, 1989.

Umbach Paul D., **Who wants to be a college president? Forms of capital and the career aspirations of senior college administrators**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Maryland, 2003.

Uzzi Brian, “Social structure and competition in interfirm networks: the paradox of embeddedness”, **Administrative Science Quarterly**. Vol: 42, 1997.

Van Dam Karen, “Antecedents and consequences of employability orientation”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol:13(1), 2004.

Van Der Heijde Claudia M., Van Der Heijden Beatrice I. J. M., “A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability”, **Human Resource Management**. Vol:45(3), 2006.

Van Der Heijde Claudia M., Van Der Heijden Beatrice I. J. M., “The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability: and the impact of aging”, **International Congress Series**. 2005.

Van der Heijde Claudia M., Van Der Heijden Beatrice I. J. M., **A cross-cultural study on the measurement and enhancement of employability among ICT-professionals working in small and medium-sized companies**. Deliverable 2.1 Report on main pilot study, 2004.

Van Vuuren C. V., Klandermans P. G., “Individual reactions to job insecurity: An integrated model”, In P. J. D. Drenth & J. A. Sergeant (Eds.), **European perspectives in psychology**. (pp. 133–146). Chichester, England:Wiley, 1990.

Van Vuuren Tinka, Klandermans Bert, Jacobson Dan, Hartley Jean, “Predicting employees perceptions of job insecurity”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

Van Vuuren Tinka, Klandermans Bert, Jacobson Dan, Hartley Jean, “Employees reactions to job insecurity”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

Vance Robert J., Kuhnert Karl W., “Job insecurity and employee well-being”, Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association (96th, Atlanta, GA, August 12-16, 1988), <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=eric&an=ED302752>, 31.03.2006.

Wanberg Connie R., Kanfer Ruth, Rotundo Maria, “Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment”, **Journal of Applied Psychology**. Vol:84(6), 1999.

Wasmer Etienne, “Interpreting Europe and US labor markets differences: the specificity of human capital investments”, **IZA Discussion Paper** No:549. 2002.

Wass Victoria, “Who controls selection under voluntary redundancy? The case of the redundant mineworkers payments scheme”, **British Journal of Industrial Relations**. Vol:34(2), 1996.

Waterman Robert H., Waterman Judith A., Collard Betsy A., "Toward a career resilient workforce", **Harvard Business Review**. July-August 1994.

Watson D., Clark L., "Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states", **Psychological Bulletin**. Vol:96, 1984'den aktaran Roskies, Louis-Guerin, Fournier, 1993.

Westman Mina, Etzion Dalia, Danon Esti, "Job insecurity and crossover of burnout in married couples", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:22, 2001.

Wilson George, Eitle Tamela McNulty, Bishin Benjamin, "The determinants of racial disparities in perceived job insecurity: A test of three perspectives", **Sociological Inquiry**. Vol:76(2), 2006.

Winnubst J. A. M., "Stress in Organisations: Naar een Nieuwe Benadaring van Werk en Gezonheid" (içinde) P. Drenth, H. Thierry, P. Willems, C. de Wolff (eds.), **Handboek Arbeids- en Organisationspsychologie**. Deventer: Van Loghum Slaterus.

Winter Ian, "Towards a theorized understanding of family life and social capital", Working Paper No:21, Australian Institute of Family Studies, 2000.

Woolcock Michael, "Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework", **Theory and Society**. Vol:27, 1998.

Wright W. Alan, "The Dalhousie career portfolio programme: a multi-faceted approach to transition to work", **Quality in Higher Education**. Vol:7(2), 2001.

Xu Xiaohe, Tung Yuk-Ying, Dunaway R. Gregory, "Cultural, human, and social capital as determinants of corporal punishment", **Journal of Interpersonal Violence**. Vol:15(6), 2000.

Yorke Mantz, Knight Peter, Employability through the curriculum. Skills Plus Project, 2002, <http://www.open.ac.uk/vqportal/Skills-Plus/home.htm>, 18.10.2005.

Zabusky, Stacia E., Barley, Stephen R., "Ethnographic observations on the careers of technicians", (içinde), **Broken ladders: Managerial careers in the new economy**. Ed. Paul Osterman, Oxford University Press, 1996.

Zweigenhaft Richard L., "Prep school and public graduates of Harvard", **Journal of Higher Education**. Vol:64(2), 1993.

EK 1

Sayın katılımcı;

Bu anket, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan bir doktora tezinin araştırma kısmının oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Anket, sizin kariyer sermayenizi ve istihdam edilebilirlik yöneliminizi ölçerek, iş güvencesizliği yaşama düzeyinizi belirlemeyi amaçlamaktadır. Cevaplarınız gizli kalacak ve sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle katılımınıza bağlıdır. Göstereceğiniz dikkat ve harcayacağınız çaba için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Barış SEÇER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Buca/İZMİR baris.secer@deu.edu.tr

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin Değilim	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
İşletme içinde çok sayıda kişi tanırım.			SC1		
Ailem ve yakın arkadaşlarımla sıkı bağlarım bulunmaktadır.			SC2		
Çalıştığım sektör içinde çok bağlantım bulunmaktadır.			SC3		
İşletme içinde sıkı bağlarım bulunmaktadır.			SC4		
Farklı sivil kuruluşlar ve sosyal gruplar, kulüpler ve örgütlerden bireyler ile geniş bir ilişkiler ağı bulunmaktadır.			SC5		
İşletme dışında, fazla profesyonel bağlantım yoktur.			SC6		
İşletme içinde, pek çok bağlantım bulunmaktadır.			SC7		
İçinde bulunduğum sosyal ortama iyi bağlanmış durumdayım.			SC8		
İşletme dışından bireyler ile düzenli olarak etkileşim içindeyim.			SC9		
Şu andaki sektörüm dışında bireylerle, iyi şekilde bağlantı içindeyim.			SC10		
İşletme dışından pek çok insan tanırım.			SC11		
İşletme farklı görevler yapmama ihtiyaç duyarsa, iş faaliyetlerimi değiştirmeye hazırım.			EO1		
Kendimi geliştirmeyi, işletme içinde farklı görevleri veya işleri yerine getirebileceğim için önemli buluyorum.			EO2		
Bir örgütsel değişim durumunda, kendi bölümümde çalışma arkadaşlarımla kalmayı tercih ederim.			EO3		
Gelişim faaliyetlerine düzenli olarak katılmayı önemli buluyorum.			EO4		
Başka bir işe başlamak istiyorum.			EO5		
Eğer işletme bana yeni iş deneyimleri elde etme olanağı sunarsa, bunu kabul ederim.			EO6		
Bir örgütsel değişim durumunda, mevcut işimde kalmayı tercih ederim.			EO7		
İşimden istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum.			J11		
Gelecek yıl işimi bırakmak zorunda kalacağıma ilişkin bir risk var.			J12		
Yakın bir gelecekte işimi kaybetme konusunda endişe duyuyorum.			J13		
İşletmede geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir.			J14		
İşletmenin yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş içeriği sağlayacağını düşünüyorum.			J15		
İşletmenin benim yetkinliklerime gelecekte de ihtiyaç duyacağına inanıyorum.			J16		
İşletmedeki ücret artışım umut vericidir.			J17		
İşletmede aldığım eğitimlerde elde ettiğim bilgi ve beceriyi diğer işletmelerde kullanabileceğimi düşünüyorum.					
Örgüt içi boş iş pozisyonlarından haberdar olduğumdan eminim.			PE6		
İstihdam edilebilirliğimi aktif olarak geliştirmeye çalışıyorum.			PE5		
İşimden ayrılarak, çalışmadan geçirdiğim bir süre sonunda, yeniden iş bulabileceğimi düşünüyorum.			PE1		
Şu anda çalıştığım işletme için değerli bir çalışan olduğumu hissediyorum.			PE2		

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin Değilim	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
İş alanımla ilgili uzmanlık gerektiren tartışmalara katılabilecek yeterlilikte olduğumu düşünüyorum.			OE1		
İşimi doğru ve az hatayla yaptığımı düşünüyorum.			OE2		
Kendimi işimle ilgili önemli konuları ayırabilecek ve öncelikler belirleyebilecek yeterlilikte hissediyorum.			OE3		
İş alanımdaki çalışma yöntemleri, araçları ve teknikleri ile ilgili belirli kararların olumlu ve olumsuz sonuçlarını değerlendirme yeterliliğinde olduğumu düşünüyorum.			OE4		
Gelecekteki kariyer fırsatlarımın kontrolüm altında olduğunu düşünüyorum.			PE3		

Aşağıda sayılan faaliyetlere katılım sıklığınızı işaretleyiniz.	Çok Az	Az	Orta	Sık	Çok Sık
Resim vb. faaliyetler ile hangi sıklıkta ilgilendiğinizi belirtiniz.			ACC1		
Oyunculuk vb. faaliyetler ile hangi sıklıkla ilgilendiğinizi belirtiniz.			ACC2		
Konserler vb. faaliyetlere hangi sıklıkta katıldığınızı belirtiniz.			ACC3		
Müze, sanat galerileri vb.'ni hangi sıklıkta ziyaret ettiğinizi belirtiniz.			ACC4		
Hangi sıklıkta kitap okuduğunuzu belirtiniz.			ACC5		
İşletmenizde hangi sıklıkta eğitime katıldığınızı belirtiniz.					

1. Cinsiyetiniz:

☐ Erkek ☐ Kadın

2. Yaşınız:

☐ 15-23 ☐ 24-32 ☐ 33-41 ☐ 42-50 ☐ 51 ve üstü

3. Medeni durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekar

4. Çocuğunuz var mı, varsa sayısını belirtiniz.....tane

5. Eğitim durumunuzu işaretleyiniz (en son mezun olduğunuz okul): (eğitim)

☐ İlkokul/İlköğretim ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Fakülte ☐ Y.Lisans ☐ Doktora

6. Babanızın eğitim durumunu işaretleyiniz (en son mezun olduğu okul):

☐ İlkokul/İlköğretim ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Fakülte ☐ Y.Lisans ☐ Doktora

7. Annenizin eğitim durumunu işaretleyiniz (en son mezun olduğu okul):

☐ İlkokul/İlköğretim ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Fakülte ☐ Y.Lisans ☐ Doktora

8. Genel olarak ailenizin aylık toplam geliri ne kadardır?

☐ 400 YTL ve altı ☐ 401 – 900 YTL ☐ 901 – 1.400 YTL ☐ 1.401 - 1.900 YTL ☐ 1.901 YTL ve üstü

9. Tasarruflarınızın toplamı yaklaşık olarak ne kadardır?

☐ Tasarrufum yok ☐ 500 YTL ve altı ☐ 501 - 1.500 YTL ☐ 1.501 - 2.000 YTL ☐ 2.001 YTL ve üstü

10. İşten çıkarıldığınız takdirde hak kazanabileceğiniz kıdem tazminatı miktarını belirtiniz.

☐ Henüz hak kazanmadım ☐ 1.500 YTL ve altı ☐ 1.501 - 4.500 YTL ☐ 4.501 ve üstü

11. İşten çıkarıldığınız takdirde işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanabilirmisiniz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin Değilim

12. Şu anda bulunduğunuz iş pozisyonundan ayrılmadan, benzer bir iş elde etmeniz ne kadar kolay olurdu?

☐ Çok zor ☐ Zor ☐ Emin değilim ☐ Kolay ☐ Çok kolay

13. Genel sağlık durumunuzu değerlendiriniz.

☐ Çok iyi ☐ İyi ☐ Orta ☐ Kötü ☐ Çok kötü

14. Daha önce hiç işten çıkarıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç defa işten çıkarıldınız?.....defa

15. Daha önce kendi isteğinizle kaç kere iş değiştirdiniz?.....kere

16. Ne kadar süredir bu işletmede çalışıyorsunuz?.....yıl

17. İş güvencesi yasası kapsamında çalışıyormusunuz? ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin Değilim

18. İşletmedeki görevinizi belirtiniz.....