

## İŞGÖRENLERİN KARIYER GÜVENCESİZLİĞİ ALGILARININ KARIYER TATMİNLERİNE OLAN ETKİSİ

Öğr. Gör. Dr. Funda ER ÜLKER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi

### Özet

Günümüzde yaşanan ekonomik değişimler, örgütler arası yoğun rekabet ve teknolojik ilerlemeler, örgütlerin küçülmeye gitmelerine ve esnek çalışma biçimleri gibi düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler, güvencesizliğin fazlasıyla hissedildiği çalışma ortamlarını da beraberinde getirmiştir. Kariyerin geleneksel kalıplarının dışına çıkarak yeni bir nitelik kazanması, işgörenlerin işleri ve kariyerleri üzerindeki güvence duygularını olumsuz yönde etkilemiştir. Literatürde iş güvencesizliği, “işgörenlerin işlerinin devamlılığı konusunda algıladıkları tehdit” olarak tanımlanırken, kariyer güvencesizliği ise “işgörenlerin kariyer hedeflerine erişme konusundaki algıladıkları tehdit” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan çalışmalarda çoğunlukla iş güvencesizliği kavramının ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada, kariyer güvencesizliği ile kariyer tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, bir devlet üniversitesinin meslek yüksekokullarında, öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan, 110 akademik personel oluşturmaktadır. Veriler anket tekniğiyle toplanmış ve faktör, korelasyon, regresyon, t ve anova analizleriyle değerlendirilmiştir. Sonuçlar, kariyer güvencesizliği algısının kariyer tatminini negatif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırmada, doktora düzeyinde eğitime sahip olan öğretim görevlilerinin, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde kariyer güvencesizliği yaşadıkları belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer güvencesizliği, Kariyer tatmini, Öğretim görevlileri

### THE EFFECT OF EMPLOYEES' PERCEPTION OF CAREER INSECURITY ON THEIR CAREER SATISFACTION

#### Abstract

Today's economic changes, technological developments and intense competition among organizations have caused to organizations shrink and flexible working arrangements that have started to be applied in the business life. These developments brought with it working environments where insecurity was felt. The fact that the career went out of its traditional patterns and gained a new characteristic negatively affected the feelings of assurance of the employees on their jobs and careers. In the literature, job insecurity is defined as the perceived threat about continuity of employees' jobs. On the other hand, career insecurity is defined as the perceived potential threat about reaching career goals of employees. In studies conducted, it is seen that job insecurity is mostly examined. Accordingly, the study aimed to determine the relationship between career insecurity and career satisfaction. The sample of the research consists of 110 academic staff who work in the vocational schools of a public university. The data obtained by the survey method were evaluated by factor, correlation, regression, t and anova analysis. The results reveal that the perception of career insecurity negatively affects career satisfaction. In addition, it was determined in the research that the academic staff who have doctorate education higher levels of career insecurity than those who have undergraduate and graduate education.

**Keywords:** Career, Career insecurity, Career satisfaction, Academic staff

## 1. GİRİŞ

Kariyer, bireyin çalıştığı iş alanında tecrübe kazanarak ve yeteneklerini geliştirerek ilerlemesi ve yükselmesidir. Bu doğrultuda kariyer, işgörenlerin iş hayatları boyunca yaptıkları işleri, gelişmelerini ve ilerlemelerini ifade eden bir kavramdır (Akpulat, 2020: 172). Günümüzde gerek ulusal gerekse küresel çaptaki ekonomik dalgalanmalar ile örgütlerin uyguladıkları küçülme, şirket birleşmeleri ya da örgütlerin yeniden yapılanmaları, işgörenlerin işlerinin sürekliliği ve yapıları bakımından güvencesizlik hissi duymalarına neden olmaktadır (Günalan, 2019: 107). Ayrıca örgütlerin yaşadıkları bu değişimler, bireylerin istihdam edilebilirlik özelliklerini ön plana çıkarırken, kariyer yönetimi ile ilgili sorumluluğu sadece örgüte bırakmayarak bireye de sorumluluk yükleyen bir kariyer yapısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Bu yapı işgörenlerin, dikey yönlü ilerleme kaydederek ilerlemelerine ve istikrarlı bir kariyer yolu takip ederek statü ile maddi kazanımlarını artırmalarına engel olabilmektedir (Denizli ve Dündar, 2020: 18). Bu durum bireylerin kariyer güvencesizliği algılarını tetikleyici bir etki yaratmaktadır (Colakoglu, 2005: 45).

Araştırmanın amacı işgörenlerin kariyer güvencesizliği algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bireyin kariyerinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanan kariyer tatmini ile kariyer güvencesizliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir ve yapılan bu araştırma yoluyla konuya açıklık getirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmada ayrıca işgörenlerin kariyer güvencesizliği algılarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kariyer Güvencesizliği

Literatürde güvencesizlik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, çoğunlukla iş güvencesizliğinin ele alındığı, kariyer güvencesizliği üzerine yapılan araştırmaların ise az sayıda olduğu görülmektedir (Er Ülker, 2019: 28). Oysa teknolojik gelişmeler, ekonomik ve örgütsel değişiklikler, küresel rekabet ve emek piyasalarındaki düzenlemeler geçen 20 yıl içerisinde, güvencesiz kariyer ve çalışma ortamlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Spurk vd. 2016: 289-290). Literatürde iş güvencesizliği, “işin geleceği ile ilgili bireyin kişisel endişesi” olarak tanımlanırken (van Vuuren vd. 2020: 230) kariyer güvencesizliği ise “bireyin kariyeri ile ilgili hedeflerine ulaşma konusundaki algıladığı tehdit ve kariyer fırsatlarını kaybetme endişesi” (Er Ülker, 2019: 28; van Eetveldt vd. 2013: 495) olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle kariyer güvencesizliği iş güvencesizliğini de içine alan daha geniş bir kavramdır. İstihdamın devamlılığı yanında kalitesini de kapsamaktadır (Ortlieb-Weiss 2018: 573). Bu doğrultuda kariyer güvencesizliği, bireyin kariyeri ile ilgili amaçlarına erişememe duygusu olarak tanımlanmaktadır (Spurk vd. 2016: 290).

Kariyer güvencesizliği kavramı çok boyutlu ve sübjektiftir. Bireyler, istihdamın sürekliliğine ve sonraki istihdamın kalitesine yönelik bir tehdit hissettiklerinde ve kendilerinde bu iki tehdit ile mücadele etme gücü bulamadıklarında kariyer güvencesizliği yaşamaktadırlar (Colakoglu, 2005: 47; Colakoglu, 2011: 48).

Günümüzde bireyler, istikrarsız ve değişken örgüt ortamı nedeniyle sağlam bir yükselme sürecini içeren ve tek bir örgüte bağlı istihdamı yaşayamamakta ve istekleri dışında iş kayıplarına maruz kalmaktadırlar (Çetin-Karalar 2016: 167). 21. yüzyılda yaşanan ekonomik baskılar ve buna bağlı olarak gelişen örgütsel yapılanmalar sonucunda geleneksel kariyer kavramı yeniden tanımlanmıştır. Kariyer istikrarı giderek azalmakta ve çalışanlar farklı roller ile bu rollere bağlı kimlikleri arasında sıklıkla hareket etmek zorunda kalmaktadır (Varshney, 2013: 86). Ekonomide

yaşanan istikrarsızlıklar nedeniyle örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve maliyetlerini azaltmak amacıyla çalışanlarını işten çıkarabilmektedir. Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılıklarını, morallerini ve kariyerlerine yönelik motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Uzunbacak vd. 2019: 201).

Bireylerin kariyer başarılarında ve kariyer güvencesizliği algılarında uyarlanabilirlik önemli bir koşuldur. Uyarlanabilirlik, çevresel talepleri giderebilmek amacıyla duygu ve düşünceleri değiştirme isteğini ve yeteneğini belirtmektedir. Farklılaşan şartlara uyum sağlayabilen bireyler, belirsizliğe ve değişkenliğe yüksek tolerans gösterebilirler (McArdle vd. 2007: 248). Bu noktada, bireyler mesleki yeterliklerini geliştirdikleri ve kullanabildikleri sürece onların kariyer güvencesizliği algıları azalacaktır. Çünkü bilgi birikimi yüksek olan bireylerin, bilgi ve beceri temelleri esnek ve aktarılabildir. Bu temel, onların istihdam edilebilirlik seviyelerini artırmaktadır (Colakoğlu, 2011: 50).

## 2.2. Kariyer Tatmini

1930'lu yıllarda kariyer başarısı üzerine yapılan çalışmalarda kavramın çerçevesi çizilmiş ve kariyer başarısı objektif (nesnel) ve subjektif (öznel) olarak iki açıdan ele alınmıştır (Li vd. 2013: 1195). Subjektif kariyer başarısı kişinin, objektif kariyer başarısı ise toplumun bakış açısını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, objektif kariyer başarısı üçüncü şahıslar tarafından gözlemlenebilen, ölçülebilen ve doğrulanabilen bir olgu olarak tanımlanırken, subjektif kariyer başarısı ise, kişinin doğrudan kendisinin deneyimlediği bir olgu olarak ifade edilmektedir (Budak-Gürbüz 2017: 89). Toplumun geniş bir kesiminde ücret, statü, terfi gibi kazanımlar objektif kariyer başarısı göstergelerinden kabul edilmektedir (Heslin, 2005: 114). Buna karşılık literatürde, iş ve kariyer tatmini ise subjektif kariyer başarısı göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Budak-Gürbüz 2017: 90).

Kariyer başarısına ilişkin yapılan çalışmalarda, uzun yıllar objektif kariyer başarısına odaklanılmış ve subjektif kariyer başarısı dikkate alınmamıştır (Pan-Zhou 2015: 45) Fakat 90'lı yılların sonlarına doğru yapılan çalışmalarda, yüksek ücret ve yüksek statünün her zaman kariyer başarısı duygusuna neden olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmalar, ücret, mevki ve terfinin başarı göstergeleri kabul edilmesine karşın başarı olgusunu açıklamakta yetersiz kaldığını göstermiş ve iş tatmini ve kariyer tatmini gibi subjektif kariyer başarısı göstergelerine dikkat edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Er Ülker, 2018: 65).

Kariyer tatmini, bireylerin kariyerlerine ilişkin kendilerine özgü değerlendirmeleri olup subjektif kariyer başarısının temel bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Çiçek-Işık 2019: 2807). Başka bir tanımla kariyer tatmini, bireylerin gelir, yükselme, kariyer ve yeni beceriler edinme gibi amaçlarına erişme konusundaki memnuniyet algılarını ifade etmektedir (Yap vd. 2010: 521). Kariyer tatmini, bireylerin kariyer ilerlemesinin, sahip oldukları değerler, belirlemiş oldukları hedefler ve tercihleri ile ne oranda tutarlı olduğunu ölçmektedir (Yılmaz, 2016: 298). Bireylerin kariyer tatmin düzeylerinde; mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, meslekteki ilerlemeler, gelire ilişkin hedefler ve yeni beceriler edinme belirleyici olmaktadır (Sakal-Yıldız 2015: 6613).

Literatürde kariyer tatmini önem verilen bir konudur. Çünkü bireylerin kariyer tatminlerini etkileyen unsurları anlamak, motivasyonu ve örgüte bağlılığı yüksek çalışanları örgüte kazandırmak açısından önemlidir (Martins vd. 2002: 406). Kariyerinden memnuniyet duyan bir çalışan, işini daha istekle yapmakta ve örgütün çıkarlarını korumaktadır (Demirdelen-Ulama 2013: 68). Ayrıca bireylerin kariyer tatmini düzeyleri, işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir (Gerçek vd. 2015: 81).

Uluslararası literatürde sınırlı sayıda da olsa yapılan çalışmalarda kariyer güvencesizliğinin, kariyer başarısı, kariyer uyumluluğu, işten ayrılma niyeti ve iyilik

hali kavramları ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada ise işgörenlerin kariyer güvencesizliği algıları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişki ele alınmıştır.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

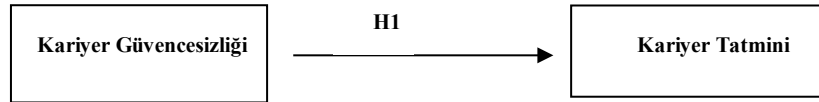
#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Metodu ve Önemi

Araştırmanın amacı, kariyer güvencesizliğinin işgörenlerin kariyer tatminleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda iki ölçek kullanılmıştır. Kariyer güvencesizliği ölçeğinde Spurk vd. (2016)'nin çalışmasından yararlanılmıştır. Spurk vd. ise çalışmalarında kullandıkları kariyer güvencesizliği ölçeğinde, Höge vd. (2012)'nin çalışmasından yararlanmışlardır. Kariyer güvencesizliği ölçeği tek boyuttan oluşmakta ve ölçekte "Kariyer hedeflerime ulaşip ulaşmayacağımı bilmiyorum." gibi 4 ifade bulunmaktadır. Kariyer tatmini ölçeğinde ise Spurk vd. (2011)'nin çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçekte "Kariyerimde edindiğim başarılarından memnunum." gibi toplam 5 ifade bulunmakta ve ölçek yine tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı likert tipi metrik ifade ("1=hiç katılmıyorum", "2=katılmıyorum", "3=ne katılıyor, ne de katılmıyorum", "4=katılıyorum", "5=tamamen katılıyorum") kullanılmıştır. Anket formunda işgörenlerin demografik özelliklerini incelemek amacıyla 5 soruya yer verilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 20 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Ayrıca araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerinin, kariyer güvencesizliği algılarında farklılık yaratıp yaratmadığı da incelenmiştir. Bu amaçla araştırmada t ve tek yönlü anova testi kullanılmıştır.

Uluslararası literatürde kariyer güvencesizliği üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu, ulusal literatürde ise konuya ilişkin bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın önem arz ettiği düşünülmekte ve yerli literatüre mütevazî de olsa katkı sağlaması umulmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir:



#### Şekil 1. Araştırma Modeli

**H1:** Kariyer güvencesizliği kariyer tatminini anlamlı olarak etkilemektedir.

**H2:** Kariyer güvencesizliği algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H3:** Kariyer güvencesizliği algısı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

**H4:** Kariyer güvencesizliği algısı yaşa göre farklılaşmaktadır.

**H5:** Kariyer güvencesizliği algısı eğitime göre farklılaşmaktadır.

**H6:** Kariyer güvencesizliği algısı kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın uygulama açısından kapsamının belirlenmesinde zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik gibi kısıtlar nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Anket formu, bir devlet üniversitesinin meslek yüksekokullarında, öğretim görevlisi kadrosunda görev alan akademik personele uygulanmıştır. Anketin uygulandığı dönemde, üniversitenin web sayfasında yer alan bilgilere göre, 178 akademik personel bulunmaktadır. Anket formu, e-posta yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Geri dönen

116 adet anket formundan, 6 tanesi eksik cevaplanması nedeniyle değerlendirme kapsamına alınmayarak 110 adet anket formu değerlendirilmiştir. Genel dönüş oranı % 61,7'dir.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

##### 4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların %55,5'i kadın, %44,5'i erkek ve %70,9'u evli, %29,1'i ise bekârdır. Katılımcıların %19,1'i 28-32, %24,5'i 33-37, %24,5'i 38-42, %15,5'i 43-47 ve %16,4'ü ise 48 ve üstü yaş aralığında olup %14,5'i lisans, %61,8'i yüksek lisans ve %23,6'sı ise doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların %1,8'i 1 yıldan az, %20,9'u 1-5 yıldır, %38,2'si 6-10 yıldır, %9,1'i 11-15 yıldır, %17,3'ü 16-20 yıldır ve %12,7'si ise 21 yıl ve üstü bir süredir bu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini gösteren Tablo 1 aşağıda verilmektedir.

**Tablo 1. Demografik Bulgular**

|                                 |                | Frekans | Yüzde |
|---------------------------------|----------------|---------|-------|
| <b>Cinsiyet</b>                 | Kadın          | 61      | 55,5  |
|                                 | Erkek          | 49      | 44,5  |
| <b>Medeni Durum</b>             | Evli           | 78      | 70,9  |
|                                 | Bekar          | 32      | 29,1  |
| <b>Yaş</b>                      | 28-32          | 21      | 19,1  |
|                                 | 33-37          | 27      | 24,5  |
|                                 | 38-42          | 27      | 24,5  |
|                                 | 43-47          | 17      | 15,5  |
|                                 | 48 ve üstü     | 18      | 16,4  |
| <b>Eğitim Düzeyi</b>            | Lisans         | 16      | 14,5  |
|                                 | Yüksek Lisans  | 68      | 61,8  |
|                                 | Doktora        | 26      | 23,6  |
|                                 | 1 yıldan az    | 2       | 1,8   |
| <b>Kurumdaki Çalışma Süresi</b> | 1-5 yıl        | 23      | 20,9  |
|                                 | 6-10 yıl       | 42      | 38,2  |
|                                 | 11-15 yıl      | 10      | 9,1   |
|                                 | 16-20 yıl      | 19      | 17,3  |
|                                 | 21 yıl ve üstü | 14      | 12,7  |

##### 4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Kariyer güvencesizliği ve kariyer tatmini değişkenlerine ait veriler, ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla faktör analizine sokulmuş ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Kariyer güvencesizliğine ilişkin verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucu ,619 bulunarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin ,50 üzerinde tespit edilmesi, veri setinin faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2010: 322). Ayrıca korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu olasılığını test eden (Kalaycı, 2010: 322) Barlett testi sonucu (57,227;  $p < 0,001$ ) anlamlıdır. Kariyer güvencesizliğine ilişkin verilerin faktör analizine sokulması sonucunda özdeğeri 1'den büyük tek faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %61,37'sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda faktör yükünün ,50'nin altında olduğu görülen bir madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Çünkü faktör analizi sonucunda mümkün olduğunca ,50 ve üzeri faktör yüküne sahip maddelerin seçilmesi önem arz etmektedir (Gürbüz-Şahin 2018: 321). Kariyer güvencesizliği ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) ,680 olarak bulunmuştur. Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin ,60  $\leq \alpha < ,80$

değerleri arasında tespit edilmesi ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Lorcu, 2015: 208). Ayrıca bir boyutta en az üç madde bulunması, ilgili boyuta yönelik yeterli ölçüde güvenilirlik sağlamak için uygun kabul edilmektedir (Gürbüz-Şahin 2018: 321). Tablo 2’de elde edilen veriler sunulmaktadır.

**Tablo 2. Kariyer Güvencesizliği Ölçeği Faktör Yükleri**

| <b>Faktör1: Kariyer Güvencesizliği (açıklanan varyans=%61,37; Cronbach’s Alpha=,680)</b> |      |
|--|------|
| KG3. Mesleki geleceğimi planlamak benim için zordur.                                     | ,729 |
| KG1. Kariyer hedeflerime ulaşip ulaşamayacağımı bilmiyorum.                              | ,578 |
| KG4. Kariyerimin nasıl gelişeceğini genellikle merak ediyorum.                           | ,534 |

Kariyer tatminine ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,835) göstermiştir. Barlett testi sonucu (265,358;  $p < 0,001$ ) anlamlıdır. Kariyer tatminine ait verilerin faktör analizine sokulması sonucunda özdeğeri 1’den büyük tek faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %65,33’ünü açıklamaktadır. Kariyer tatmini ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) ,858’dir. Ölçeğin sosyal bilimler alanında yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Tablo 3, oluşan faktörü, yüklerini ve hesaplanan iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

**Tablo 3. Kariyer Tatmini Ölçeği Faktör Yükleri**

| <b>Faktör1: Kariyer Tatmini (açıklanan varyans=%65,33; Cronbach’s Alpha=,858)</b>                               |      |
|---|------|
| KT2.Genel kariyer hedefime ulaşmada gerçekleştirdiğim gelişmeden memnunum.                                      | ,870 |
| KT4.Kariyer amaçlı hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.   | ,850 |
| KT1.Kariyerimde edindiğim başarılarından memnunum.  | ,848 |
| KT5.Kariyerime yönelik yeni beceriler edinme amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum. | ,840 |
| KT3.Gelir amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.                                    | ,602 |

### 4.3. Korelasyon ve Regresyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Literatürde normallik varsayımı için, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilks testleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri gibi üç farklı kaynak kullanılmaktadır (Şentürk-Bayraktar 2018: 31). Bu çalışmada çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Kariyer güvencesizliği ve kariyer tatmini ölçeklerindeki maddelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olduğu belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olması, normallik varsayımını sağlamaktadır (Büyüköztürk, 2006: 40). Bu doğrultuda veriler normal dağılım gösterdiğinden, araştırma hipotezlerinde ortaya konulan değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla, pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arası korelasyon Tablo 4’te verilmektedir.

**Tablo 4. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler Arası Korelasyon**

|                        | Ortalama | Standart Sapma | Kariyer Güvencesizliği | Kariyer Tatmini |
|------------------------|----------|----------------|------------------------|-----------------|
| Kariyer Güvencesizliği | 2,67     | ,89503         | 1                      |                 |
| Kariyer Tatmini        | 3,63     | ,72180         | -,341**                | 1               |

\*\*p&lt;0,01

Genel olarak iki değişken açısından da ortalamaların çok yüksek olmadığı görülmektedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere kariyer güvencesizliğine ilişkin ortalama 2,67 iken, kariyer tatminine ilişkin ortalama ise 3,63'tür. Kariyer güvencesizliği ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, kariyer güvencesizliği ile kariyer tatmini arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki ( $r = -,341$ ,  $p < 0,01$ ) belirlenmiştir. Bu sonuca göre, kişilerin kariyer güvencesizliklerine ilişkin olumsuz algıları kariyer tatmin düzeylerini düşürmektedir. Bu bulgu **H1** hipotezini desteklemektedir. Korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkilerin niteliğinin açıklanması amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Kariyer güvencesizliğine ilişkin algının, kişilerin kariyer tatminlerine olan etkisine ait regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

**Tablo 5. Kariyer Güvencesizliğinin Kariyer Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları**

| Bağımsız Değişken      | B     | Standart Hata | $\beta$ | t      | p    |
|------------------------|-------|---------------|---------|--------|------|
| Sabit Sayı             | 4,372 | ,206          |         | 21,234 | ,000 |
| Kariyer Güvencesizliği | -,275 | ,073          | -,341   | -3,776 | ,000 |

 $R^2 = ,117$ ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,108$ ;  $F = 14,256$ ;  $p = ,000$ 

Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini

Tablo 5'te görüldüğü üzere, araştırmanın bağımsız değişkeni olan kariyer güvencesizliği, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer tatminini negatif yönde etkilemekte ( $\beta = -,341$ ) ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki ( $F = 14,256$ ;  $p < 0,01$ ) bulunmaktadır. Elde edilen  $R^2$  değerine göre kariyer güvencesizliği, kariyer tatmin düzeyinin % 11,7'sini açıklamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, çalışanların kariyer tatmin düzeylerindeki değişkenliğin % 11,7'si kariyer güvencesizliği tarafından açıklanmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarındaki regresyon yükü (B) değerlerinden hareketle, kariyer güvencesizliği algısındaki bir birimlik artışın, kişilerin kariyer tatmin düzeylerinde ,275'lik bir azalışa neden olacağı ifade edilebilir.

**4.4. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular****4.4.1. T Analizi Sonuçları**

Araştırmaya katılan kişilerin, kariyer güvencesizliği algılarının cinsiyete göre farklılaşma düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan t-testi bulguları Tablo 6'da sunulmaktadır.

**Tablo 6. Cinsiyet Değişkeni Açısından Kariyer Güvencesizliği Farklılaşması**

| Grup  | N  | Ortalama a | Standart Sapma | t     | p    |
|-------|----|------------|----------------|-------|------|
| Kadın | 61 | 2,6721     | ,87874         | -,087 | ,931 |
| Erkek | 49 | 2,6871     | ,92398         |       |      |

Katılımcıların cinsiyetleri ile kariyer güvencesizliği arasındaki farklılaşma incelendiğinde; %95 güven aralığında anlamlılık (2-tailed) değeri:  $p=0,931$  bulunmuş olup, grupların ortalamaları arasında önemli bir fark olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre **H2** hipotezi desteklenmemiştir.

Kariyer güvencesizliği algısının medeni duruma göre farklılaşma düzeyini gösteren Tablo 7 aşağıda sunulmaktadır. Tablo 7 incelendiğinde, %95 güven aralığında anlamlılık (2-tailed) değerinin  $p=0,385$  olduğu görülmektedir.  $p>0,05$  olması nedeniyle, gruplar arasında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılarak **H3** hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 7. Medeni Durum Değişkeni Açısından Kariyer Güvencesizliği Farklılaşması**

| Grup  | N  | Ortalama | Standart Sapma | t    | p    |
|-------|----|----------|----------------|------|------|
| Evli  | 78 | 2,7265   | ,90811         | ,872 | ,385 |
| Bekar | 32 | 2,5625   | ,86525         |      |      |

#### 4.4.2. Anova Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan kişilerin yaş değişkeni açısından kariyer güvencesizliği algılarında anlamlı bir farklılık ( $F=0,546$ ;  $p=0,702>0,05$ ) bulunamamıştır. Bu sonuca göre **H4** desteklenmemiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre kariyer güvencesizliği algılarına yönelik gerçekleştirilen anova analizi bulgularına göre ( $F=6,228$ ;  $p=0,003<0,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunarak **H5** hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 8 hangi gruplar arasında farklılık olduğunu göstermektedir.

**Tablo 8. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Bulguları**

|               | Eğitim Düzeyi        | Ortalamalar Farkı | p           |
|---------------|----------------------|-------------------|-------------|
| Lisans        | Yüksek Lisans        | -,20956           | ,653        |
|               | <b>Doktora</b>       | <b>-,82532*</b>   | <b>,008</b> |
| Yüksek Lisans | Lisans               | ,20956            | ,653        |
|               | <b>Doktora</b>       | <b>-,61576*</b>   | <b>,006</b> |
| Doktora       | <b>Lisans</b>        | <b>,82532*</b>    | <b>,008</b> |
|               | <b>Yüksek Lisans</b> | <b>,61576*</b>    | <b>,006</b> |

Çoklu karşılaştırma bulguları tablosu 8'de görüldüğü üzere; eğitim düzeyi değişkenine göre doktora mezunlarının, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre kariyer güvencesizliğine ilişkin algıları daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu doğrultusunda doktora mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına oranla daha fazla kariyer güvencesizliği yaşadıkları sonucuna ulaşılabılır.

Katılımcıların kariyer güvencesizliği algılarının, kurumlarındaki çalışma sürelerine göre farklılığını ortaya koymak amacıyla yapılan anova analizi bulgularına göre ( $F=1,563$ ;  $p=0,177>0,05$ ) anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bulguya göre **H6** hipotezi desteklenmemiştir.

## 5. SONUÇ

Araştırmada kariyer güvencesizliğinin işgörenlerin kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, kariyer güvencesizliğinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresi gibi değişkenler açısından farklılaşmasına bakılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, kariyer güvencesizliği ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda,



işgörenlerin kariyer güvencesizliği algıları arttıkça kariyer tatmin düzeyleri azalmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucundaki regresyon yükü (B) değerinden hareketle, işgörenlerin kariyer güvencesizliği algılarındaki bir birimlik artışın, kariyer tatmini düzeylerinde ,275 düzeylik bir azalışa neden olacağı ortaya konulmuştur. Bu sonuç **H1** hipotezini desteklemektedir.

Farklılık analizleri bulgularına göre ise, kariyer güvencesizliği ile cinsiyet, medeni durum, yaş ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda **H2, H3, H4 ve H6** hipotezleri desteklenmemiştir. Diğer taraftan kariyer güvencesizliği ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunarak **H5** hipotezi kabul edilmiştir. Doktora düzeyinde eğitime sahip olan öğretim görevlilerinin, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olanlara göre kariyer güvencesizliği algıları daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun, doktora eğitimini tamamlamış ve akademik ideallerini gerçekleştirmek isteyen öğretim görevlilerinin, bir üst kadroya geçmesinde yaşadığı sorunlar nedeniyle belirlendiği ifade edilebilir. Bu nedenle bu bulgu, akademik kadro ve atamalarda sıra ve liyakatin önemini ortaya koymaktadır.

Literatürde kariyer tatmini iki boyutta ele alınmaktadır. İlki, kişilerin kariyer başarıları ile kariyerlerinden elde ettikleri tatmindir. İkincisi ise, kişilerin çalıştıkları örgütte ulaşmak istedikleri kariyer ilerlemelerine ilişkin algıladıkları güven ve umuttur (Cindiloğlu Demirer, 2020: 169). Kariyer güvencesizliği “işgörenlerin kariyer hedeflerine erişme konusundaki algıladıkları tehdit” olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda, araştırma sonucu kariyer güvencesizliği algısının kariyer tatminine olan etkisinin önemini kanıtlar niteliktedir. Araştırmanın sonucu Colakoglu (2010)'nun gerçekleştirdiği çalışmayla da örtüşmektedir. Colakoglu (2010) çalışmasında kariyer güvencesizliğinin subjektif kariyer başarısını olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir.

Örgütlerin kariyer yönetimi uygulamalarını başarılı bir şekilde yönetmesi, bireylerin kariyerlerinde başarıya yol açmaktadır. Kariyer başarısı ise kariyer tatmininin önemli bir ölçütüdür (Kumudha-Abraham 2008: 49). Bu nedenle örgütlerin işgörenlerin kariyerleri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Kariyer ile ilgili temel sorun; bireylerin kariyer gelişiminin ne ölçüde sağlanabildiğidir. İşgörenler, istihdamın sürekliliği yanında kariyerlerinde ilerleyebilecekleri ortamların da kendilerine sağlanmasını isterler. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında, örgütlerin insan kaynakları uygulamalarının önemini altı çizilebilir. Örgütlerin işgörenlerine, kariyer olanakları sunmaları ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri noktasında onlara destek olmaları, işgörenlerdeki kariyer güvencesizliği algısını azaltarak kariyer tatminlerini olumlu yönde etkileyecektir. Araştırmalar işgörenlerin kariyer planlarını yönetmelerinde örgütlerin destekleyici olmasının, onların kariyerlerinden duydukları memnuniyetin artmasında önemini bildirmektedir (Khalid-Khalid 2015: 324). Kariyerlerinden memnuniyet duyan işgörenlerde ise daha yüksek oranda örgüte bağlılık ve iş bağlılığı görülmekte ve örgütün beklentilerini karşılayan hatta aşan verimlilik düzeylerine ulaşmaktadırlar (Wang vd. 2011: 998).

Araştırma sınırlı sayıda akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın farklı sektörlerde ve daha büyük örneklem üzerinde uygulanması, daha kapsamlı bilgilere ve genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir. Ayrıca kariyer güvencesizliğinin farklı değişkenlerle ele alınarak incelenmesi, araştırmacılara farklı bakış açıları kazandırabilecektir. İleride yapılacak araştırmalarda bu kısıtların giderilmesi önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

Akpulat, N. A. (2020). *Turizm Öğrencilerinin İş Güvencesizliği ve Kariyer İyimserliğinin Turizm Sektörü Algısını Etkilemesi Üzerine Bir Araştırma*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (1): 170-190.

Budak, G. ve Gürbüz, S. (2017). *Öznel Kariyer Başarısı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*. İş ve İnsan Dergisi, 4 (2): 87-99.

Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Cindiloğlu Demirel, M. (2020). *Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 15 (1): 165-184.

Colakoglu, S. N. (2005). *The Relationship Between Career Boundarylessness and Individual Well-Being: A Contingency Approach*. Doktora Tezi, Drexel Üniversitesi, Philadelphia.

Colakoglu, S. N. (2011). *The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity*. Journal of Vocational Behavior, 79: 47-59.

Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). *X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Alguları Üzerine Bir Araştırma*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (28): 157-197.

Çiçek, B. ve Işık, M. (2019). *Bireysel Kariyer Planlamasının Kariyer Tatminine Etkisinde Psikolojik Güçlendirme Faaliyetlerinin Aracılık Rolü*. BMIJ, 7 (5): 2805-2827.

Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). *Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. İşletme Bilimi Dergisi, 1 (2): 65-89.

Denizli, A. A. ve Dünder, G. İ. (2020). *Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İş'te Davranış Dergisi, 5 (1): 17-25.

Er Ülker, F. (2018). *Aile Dostu Politikaların İşgörenlerin Kariyer Tatminleri ve Yaşam Doyumlarına Olan Etkisi*. Doktora Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ.

Er Ülker, F. (2019). *Kariyer Güvencesizliği: Kavramsal Bir Çerçeve*. Van YYÜ İİBF, 4 (8): 28-38.

Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dünder, G. (2015). *Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 6 (11): 67-86.

Günalan, M. (2019). *İş Güvencesizliğinin Örgütsel Algular, Ayrılma Niyeti ve Performansa Etkileri Üzerine Bir Literatür İncelemesi*. International Review of Economics and Management, 7 (2): 105-122.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Heslin, P. A. (2005). *Conceptualizing and Evaluating Career Success*. Journal of Organizational Behavior, 26: 113-136.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Khalid, A. ve Khalid, S. (2015). *Relationship Between Organizational Commitments, Employee Engagement and Career Satisfaction A Case of University of Gujrat, Pakistan*. J. S. Asian Stud., 3 (3): 323-330.

Kumudha, A. ve Abraham, S. (2008). Organization Career Management and Its Impact on Career Satisfaction: A Study in The Banking Sector. *The Icfai University Journal of Bank Management*, 7 (3): 48-58.

Li, Z., You, L., Lin, H. ve Chan, S. W. (2013). *The Career Success Scale in Nursing: Psychometric Evidence to Support The Chinese Version*. *Journal of Advanced Nursing*. 70 (5): 1194-1203.

Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Martins, L. L., Eddleston, K. A. ve Veiga, J. F. (2002). *Moderators of The Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 45 (2): 399-409.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. ve Hall, D. T. (2007). *Employability During Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital*. *Journal of Vocational Behavior*, 71: 247-264.

Ortlieb, R. ve Weiss, S. (2018). *What Makes Academic Careers Less Insecure? The Role of Individual-Level Antecedents*. *Higher Education*, 76 (4): 571-587.

Pan, J. ve Zhou, W. (2015). *How Do Employees Construe Their Career Success: An Improved Measure of Subjective Career Success*. *International Journal of Selection and Assessment*. 23 (1): 45-58.

Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). *Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi*. *Journal of Yasar University*, 10 (40): 6612-6623.

Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). *Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri*. *Yönetim ve Ekonomi*, 18 (2): 49-62.

Spurk, D., Abele, A. E. ve Volmer, J. (2011). *The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84: 315-326.

Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L. ve Ebner, K. (2016). *Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effects of Career Adaptability on Job and Career Insecurity Via Two Types of Perceived Marketability*. *Journal of Career Assessment*, 24 (2): 289-306.

Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). *İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi*. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (1): 24-41.

Uzunbacak, H. H., Zengin, S. ve Çelik, Y. (2019). *Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısındaki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü*. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (3): 629-642.

van Eetveldt, M. W., van de Ven, N., van den Tooren, M. ve Versteeg, R. C. (2013). *The Importance of Career Insecurity for Turnover Intentions in the Dutch Military*. *Military Psychology*, 25 (5): 489-501.

van Vuuren, T., de Jong, J. P. ve Smulders, P. G. W. (2020). *The Association Between Subjective Job Insecurity and Job Performance Across Different Employment Groups Evidence from a Representative Sample from the Netherlands*. *Career Development International*, 25 (3): 229-246.

Varshney, D. (2013). *Boundaryless Careers to Career Entrepreneurship: Redefining Career in 21st Century*. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2 (4): 86-90.

Wang, Y., Horng, J., Cheng, S. ve Killman, L. (2011). *Factors Influencing Food and Beverage Employees' Career Success: A Contextual Perspective*. *International Journal of Hospitality Management*, 30: 997-1007.

Yap, M., Holmes, M. R., Hannan, C. A. ve Cukier, W. (2010). *The Relationship Between Diversity Training, Organizational Commitment, and Career Satisfaction*. *Journal of European Industrial Training*, 34 (6): 519-538.

Yılmaz, H. (2016). *İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Liderlik Tarzı, Yaratıcı Problem Çözme Kapasitesi ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Ampirik Bir Çalışma*. Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 4 (3): 291-315.